

‘Ze willen allemaal wel wat doen eigenlijk’

## *De zoektocht van statushouders naar werk*

Door Joanne Maljaars en Rosalie Berg



VluchtelingenWerk Veenendaal  
Opdrachtgever: Conny van Kooten  
Praktijkbegeleider: Peter van Zoeren

Christelijke Hogeschool Ede  
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Afstudeerbegeleider: Timo Jansen  
Beoordelaar: Gerieke Baan

Inleverdatum: 17-05-2016

Naam: Rosalie Berg  
Klas: M4B  
Studentnummer: 120622

Naam: Joanne Maljaars  
Klas: M4B  
Studentnummer: 120598

Onderwerp: Werkloosheid onder statushouders  
Praktijkorganisatie: VluchtelingenWerk Veenendaal  
Opdrachtgever: Conny van Kooten, *vrijwilligerscoördinator*  
Praktijkbegeleider: Peter van Zoeren, *teamleider*

Onderwijsinstelling: Christelijke Hogeschool Ede  
Afstudeerbegeleider: Timo Jansen  
Beoordelaar: Gerieke Baan  
Datum: 17-05-2016



## Inhoudsopgave

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Voorwoord .....                                                     | 5  |
| Samenvatting .....                                                  | 6  |
| 1. Algemene inleiding.....                                          | 8  |
| 1.1 Inleiding.....                                                  | 8  |
| 1.2 De aanleiding van het onderzoek .....                           | 8  |
| 1.2 De context en de achtergrond.....                               | 9  |
| 1.3 Actueel .....                                                   | 10 |
| 1.4 De meerwaarde van dit onderzoek .....                           | 13 |
| 1.5 De relatie met het maatschappelijk werk.....                    | 14 |
| 1.6 Probleemstelling.....                                           | 14 |
| 1.7 Vraagstelling en richtinggevende onderzoeksvragen .....         | 15 |
| 1.8 Doelstellingen.....                                             | 15 |
| 1.9 Beschrijving en verantwoording van de onderzoeksmethoden .....  | 15 |
| 1.10 Beredeneerde inhoudsopgave .....                               | 18 |
| 2. Literatuuronderzoek.....                                         | 20 |
| 2.1 Veranderingen betreffende de integratie van vluchtelingen ..... | 20 |
| 2.2 Werkzame factoren en niet-werkzame factoren.....                | 20 |
| 3. Huidige situatie .....                                           | 29 |
| 3.1 Begeleiding naar werk .....                                     | 29 |
| 3.2 Overige begeleiding.....                                        | 31 |
| 3.3 Landelijk georganiseerde begeleiding .....                      | 32 |
| 3.4 Samenvatting .....                                              | 33 |
| 4. Mening van betrokkenen .....                                     | 35 |
| 4.1 Randvoorwaarden .....                                           | 35 |
| 4.2 Obstakels.....                                                  | 40 |
| 4.3 Samenvatting .....                                              | 41 |
| 5. Wat is er nodig?.....                                            | 43 |
| 5.1 Wat is er nodig?.....                                           | 43 |
| 5.2 Wat zijn belemmeringen? .....                                   | 44 |
| 6. Advies voor VluchtelingenWerk Veenendaal .....                   | 45 |
| 6.1 The theory of planned behavior .....                            | 45 |
| 6.2 Adviesmodel.....                                                | 48 |
| 6.3 Uitleg stroomschema .....                                       | 49 |

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 7. Evaluatie.....                         | 52 |
| 7.1 Product- en procesevaluatie.....      | 52 |
| 7.2 Vervolgonderzoek .....                | 53 |
| Bijlage 1 – Literatuurlijst.....          | 55 |
| Bijlage 2 – Begrippenlijst .....          | 59 |
| Bijlage 3 – Interviewprotocollen.....     | 61 |
| 3.1 Interviewprotocol experts .....       | 61 |
| 3.2 Interviewprotocol statushouders ..... | 61 |
| Bijlage 4 – Kernlabelschema.....          | 62 |
| 4.1 Kernlabelschema .....                 | 62 |
| 4.2 Definities kernlabels .....           | 65 |

## Voorwoord

‘Ze willen allemaal wel wat doen eigenlijk’. Een citaat uit één van de interviews die zeker bleek te kloppen. Iemand die graag wil werken maar het helaas niet voor elkaar krijgt. Maar stil zitten doet hij niet, hij werkt 32 uur per week als vrijwilliger. Wat heeft deze man nodig om aan het werk te komen? En wat hebben de andere *statushouders* die wonen in de gemeente Veenendaal nodig om hun eigen inkomen te kunnen verwerven?

Het onderzoek dat voor u ligt is geschreven door Joanne Maljaars en Rosalie Berg in het kader van onze studie: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede. Dit onderzoek is tot stand gekomen omdat VluchtelingenWerk Veenendaal een vraag had betreffende de werkloosheid onder de statushouders in de gemeente Veenendaal. Wij gaan in op de oorzaken van deze werkloosheid.

In dit onderzoeksverslag beschrijven we de aanleiding van ons onderzoek. We zetten de hoofdvraag en deelvragen uiteen en beantwoorden deze en vervolgens stellen wij een advies op voor VluchtelingenWerk Veenendaal. Met dit advies hopen wij een steentje bij te dragen aan de vermindering van werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal.

Graag willen wij Conny van Kooten en Peter van Zoeren van VluchtelingenWerk Veenendaal bedanken voor hun onderzoeksvraag, samenwerking en begeleiding. Daarnaast willen wij onze afstudeerbegeleider van de Christelijke Hogeschool Ede, Timo Jansen, bedanken voor zijn tijd en begeleiding. Ook al kunnen wij hen niet bij naam noemen, graag willen wij de statushouders bedanken die wij mochten interviewen voor hun tijd en openheid. Verder hebben we Saskia Klein en Jan van Neerbos geïnterviewd, waarvoor dank.

Leeswijzer: Alle schuingedrukte woorden kunt u op alfabetische volgorde terug vinden in onze verklarende begrippenlijst in Bijlage 1.

*Joanne Maljaars en Rosalie Berg*

## Samenvatting

De aanleiding van ons onderzoek is de vraag vanuit VluchtelingenWerk Veenendaal: 'wat is er nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen?'. Deze vraag is ontstaan vanuit de zorg van Conny van Kooten voor de statushouders die intensief begeleid zijn door VluchtelingenWerk Veenendaal. Conny van Kooten zag dat deze statushouders vaak niet aan het werk komen.

In de literatuur hebben we verschillende werkzame en niet-werkzame factoren wat betreft de arbeidspositie van statushouders in Nederland gevonden. De belangrijkste werkzame factoren zijn: Beheersing van de Nederlandse taal, het hebben van scholing, het doen van de inburgeringscursus, het hebben van wilskracht en het hebben van een sociaal netwerk (o.a. een maatje). Wat betreft de niet-werkzame factoren vonden we het volgende in de literatuur: hoe langer een asielzoeker in een opvangcentrum zit, hoe lastiger het lijkt om aan het werk te komen. Daarnaast hebben de statushouders regelmatig last van hun gezondheid (psychisch en lichamelijk). Dit kan een beperkende factor zijn voor de statushouders.

In de gemeente Veenendaal wordt er het een en ander georganiseerd voor werklozen. Hieronder vallen ook de werkloze statushouders. Statushouders ontvangen begeleiding naar werk door de gemeente Veenendaal en door het WerkgeversServicepunt (WSP).

De gemeente Veenendaal begeleidt vooral mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Hieronder vallen de statushouders vaak nog niet. Daarom begeleidt de gemeente Veenendaal de statushouders met een lange afstand tot de arbeidsmarkt naar vrijwilligerswerk waarmee zij de mogelijkheid krijgen om de taal beter te leren en werkervaring op te doen. Het WSP organiseert verschillende activiteiten voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Doordat het WSP in contact staat met beiden doelgroepen, kunnen zij de vraag en het aanbod bij elkaar brengen.

Volgens de experts zijn de meest belangrijke factoren: De beheersing van de Nederlandse taal en het hebben van een Nederlandse opleiding en diploma. Ook noemen zij de bewustwording van statushouders van de Nederlandse arbeidsmarkt vaak als belangrijke factor.

Statushouders die de Nederlandse taal niet zo goed spreken willen graag de Nederlandse taal beter leren, ze schatten in dan vrij eenvoudig aan het werk te komen. De statushouders die de Nederlandse taal wel spreken, hebben een ander beeld hiervan. Zij zijn erachter gekomen dat zij bij veel banen in Nederland een opleiding nodig hebben.

Uit ons onderzoek is gebleken dat de eerste randvoorwaarde voor statushouders de beheersing van de Nederlandse taal is. De tweede randvoorwaarde is het hebben van een diploma en de laatste randvoorwaarde is de bewustwording van statushouders van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Op grond van de bevindingen komen we tot de volgende aanbevelingen:

- Beheersing van de Nederlandse taal kan op verschillende manier geleerd worden door de statushouders. Naast taallessen, zou een lidmaatschap van een vereniging, het hebben van een maatje of het kijken van films en het lezen van boeken kunnen helpen bij een betere beheersing van de Nederlandse taal.
- Wat betreft een opleiding raden wij VluchtelingenWerk Veenendaal aan informatie te verstrekken over de verschillende mogelijkheden en raden wij statushouders aan zich in te zetten voor stages en werkervaringsplekken.

-Bewustwording van statushouders van de Nederlandse arbeidsmarkt kan het best bevorderd worden door de statushouders cursussen te laten volgen over onder andere solliciteren, werknemersvaardigheden en rechten en plichten.

Wij bevelen VluchtelingenWerk Veenendaal aan om steeds meer samenwerking te zoeken met de gemeente Veenendaal en het WerkgeversServicepunt zodat de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal verminderd kan worden.

# 1. Algemene inleiding

## 1.1 Inleiding

Wanneer een *asielzoeker* na een lange periode van onzekerheid een verblijfsstatus krijgt, is het zeker dat deze man of vrouw in Nederland mag verblijven. Vanaf dat moment wordt hij of zij een *statushouder* genoemd, hij of zij krijgt een woning toegewezen en hij of zij heeft recht op een uitkering. VluchtelingenWerk begeleidt deze mensen op verschillende vlakken. Zo krijgen de statushouders hulp bij de praktische zaken die nodig zijn voor hun woning en voor hun financiële zaken. De statushouders krijgen coaching op zelfredzaamheid. Wanneer dat relevant is, krijgen zij hulp bij een gezinshereniging. De statushouders krijgen een inburgeringscursus. In ongeveer een jaar worden zij klaar gestoomd door VluchtelingenWerk om zo veel mogelijk te leren voor deze inburgeringscursus. In totaal mogen de statushouders drie jaar doen over het voltooien van hun inburgeringscursus. VluchtelingenWerk Veenendaal heeft echter gesignaleerd dat veel statushouders hierna 'op de bank eindigen'. Een belangrijk onderdeel van meedoen in de samenleving is het vinden en behouden van werk. In feite hebben maar weinig statushouders, na al de investeringen die VluchtelingenWerk gedaan heeft, een baan.

Omdat dit zorgwekkend is, studeren wij af over het onderwerp: het verminderen van werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal.

## 1.2 De aanleiding van het onderzoek

Zoals wij beschreven hebben in de inleiding, richt ons afstudeeronderzoek zich op de vermindering van werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal. De opdrachtgever van ons afstudeeronderzoek is Conny van Kooten van VluchtelingenWerk Veenendaal. Zij werkt als leidinggevende aan vrijwilligers bij VluchtelingenWerk Veenendaal. Daar hebben ze vijf betaalde krachten, 70 vrijwilligers en zeven stagiaires.

Onze opdrachtgever heeft ons de vraag gesteld om onderzoek te doen voor de mensen die begeleid worden door VluchtelingenWerk Veenendaal. Deze organisatie begeleidt mensen niet langer dan het eerste jaar vanaf het moment dat zij een verblijfsvergunning hebben. Statushouders krijgen een sociale huurwoning, zij krijgen hulp bij het regelen van praktische zaken zoals een *participatiewetuitkering* en zij krijgen hulp bij het inburgeren in Nederland, bijvoorbeeld door taallessen. Maar na dit jaar blijven deze statushouders vaak hangen in hun uitkering, ze gaan niet aan het werk. Onze opdrachtgever zag dat als een terugkerend patroon en daarom heeft ze ons gevraagd om uit te zoeken wat de reden hiervan is, en vooral hoe dat verbeterd kan worden, zowel door voorkomen als door oplossen. VluchtelingenWerk Veenendaal vindt het van uiterst belang dat er wordt onderzocht wat er gedaan kan worden om het percentage werkloze statushouders te laten dalen. Het is daarbij van belang dat er verschillende partijen betrokken worden bij dit onderzoek. Daarom hebben we gekeken naar wat er volgens statushouders, een vertegenwoordiger van werkgevers, VluchtelingenWerk Veenendaal en de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Veenendaal de oorzaak van de werkloosheid onder statushouders is.

In het verleden zijn er al verschillende projecten geweest om de werkloosheid onder statushouders te verminderen. Een voorbeeld van één van deze projecten is Bouwstenen, een project gericht op *empowerment*. Hoewel projecten als deze best succesvol kunnen zijn, is er vaak weinig budget voor en stoppen de projecten vanwege financiële redenen.

Daarnaast wordt er veel gelobbyd. Conny van Kooten heeft veel contacten, onder andere bij de

gemeente Veenendaal. Telkens opnieuw probeert ze de doelgroep statushouders onder de aandacht te brengen bij hen. Tot slot krijgt ze het sporadisch voor elkaar om een statushouder te plaatsen bij een werkgever.

Onze opdrachtgever heeft ook aangegeven dat het begeleiden naar werk niet de expertise is van VluchtelingenWerk. VluchtelingenWerk Veenendaal geeft zelf geen cursussen wat betreft begeleiding naar werk. Wel wordt er bij de inburgering aandacht besteed aan KNS: Kennis van de Nederlandse Samenleving. Statushouders leren hier hoe Nederland in elkaar zit. Een onderdeel daarvan is leren solliciteren. VluchtelingenWerk Veenendaal besteedt meer aandacht aan doorgeleiding. Dit is het doorverwijzen naar opleidingen, wanneer dit mogelijk is voor de statushouders.

Momenteel is er in de regio FoodValley, waar Veenendaal onder valt, meer aandacht gekomen voor werkloosheid. Zo is er een overleg waar o.a. beleidsambtenaren, woningstichtingen en het COA aanwezig zijn. Conny van Kooten is ook aanwezig bij dit overleg om de statushouders onder de aandacht te brengen en hierdoor zien steeds meer mensen het belang van meer aandacht geven aan het verminderen van werkloosheid onder statushouders.

## 1.2 De context en de achtergrond

Hieronder is een uitleg te vinden van hoe een statushouder aan zijn verblijfsstatus komt. De beschreven procedure is een eenvoudige weergave van de werkelijkheid. Een preciezere weergave is te vinden op de site van Centraal Orgaan Asielzoekers (COA, 2012).

Wanneer een asielzoeker de moed heeft gevonden om uit zijn vertrouwde woonplaats te vluchten omdat zijn eigen land niet veilig meer is om te wonen, staat hem of haar een lange, meestal gevaarlijke, reis tegemoet. De asielzoeker reist alleen of met een partner, soms ook met kinderen. Wanneer een asielzoeker in Nederland terecht komt, heeft hij niet zo maar dezelfde rechten en plichten als een Nederlander. Er moet nog veel gebeuren voordat hij of zij een inwoner van Nederland is.

Om te beginnen gaat er een procedure van start. Een asielzoeker moet zich melden bij een aanmeldcentrum van de *Immigratie- en Naturalisatiedienst*, afgekort IND. Na deze aanmelding gaat de asielzoeker naar de centrale ontvangstlocatie voor asielzoekers. Deze is in Ter Apel, in Groningen. Daar wordt de asielzoeker maximaal vier dagen opgevangen. De Vreemdelingenpolitie verzorgt de registratie en het identiteitsonderzoek en de GGD verzorgt de TBC-controle. Hierna gaat de asielzoeker, samen met VluchtelingenWerk en de Raad van Rechtsbijstand, zich voorbereiden op een asielaanvraag. Dit duurt minimaal zes dagen. Na de vier dagen in de centrale ontvangstlocatie, gaat een asielzoeker naar een Proces Opvanglocatie. Hier mag hij maximaal twaalf dagen verblijven. Dit eerste deel van de asielprocedure heet de Algemene Asielprocedure. Er zijn drie opties waarmee deze procedure afgesloten kan worden. De IND maakt deze keuze bekend aan de asielzoeker. De eerste optie is dat de asielaanvraag geweigerd is. Het is dan de bedoeling dat een asielzoeker binnen vier weken Nederland verlaat. Tot die tijd verblijft hij in een *asielzoekerscentrum*, een AZC. De tweede optie is een Verlengde Asielprocedure. De asielzoeker verblijft zolang in het AZC. De IND geeft aan dat ze meer tijd nodig hebben om een beslissing te nemen. De derde optie is dat de asielaanvraag is ingewilligd. Na een verblijf van maximaal twaalf weken krijgt de asielzoeker een zelfstandige woonruimte in Nederland, in een toegewezen gemeente (COA, n.d.).

Als de asielaanvraag goedgekeurd wordt, krijgt de asielzoeker een verblijfsstatus. Hij wordt dan een statushouder genoemd (COA, n.d.). Deze mensen hebben nu dezelfde rechten als alle andere inwoners van Nederland. Zij hebben recht op een woning, recht op een uitkering en zij mogen werken (Becker-Van Rijn, 2009). Als we kijken naar het onderdeel werk, blijkt dat deze statushouders vaak geen betaald werk hebben.

We hebben onderzocht wat er nodig is om te zorgen dat het aantal werkloze statushouders in de gemeente Veenendaal verminderd wordt. Van tevoren was nog niet duidelijk of het probleem zich op beleidsniveau (het organiseren van cursussen) of op uitvoerend niveau (het uitvoeren van de cursussen en het begeleiden van de statushouders) afspeelde. Tijdens het onderzoek hebben wij verschillende betrokkenen geïnterviewd, zowel op beleidsniveau (een werknemer van de gemeente Veenendaal, een vertegenwoordiger van werkgevers en Conny van Kooten van VluchtelingenWerk Veenendaal) als op op uitvoerend niveau (statushouders en VluchtelingenWerk Veenendaal). We hebben aan onze respondenten gevraagd wat zij denken dat er nodig is om het werkloosheidsprobleem op te lossen. Hieruit is duidelijk geworden of het probleem zich afspeelt op beleidsniveau of op uitvoerend niveau. We komen hierop terug in hoofdstuk acht.

### 1.3 Actueel

In 2014 waren er in Nederland 18.620 asielzoekers die een verblijfsvergunning kregen. Dit zijn bijna twee keer zoveel vergunningen dan in 2013. Toen waren het er 9545, zoals te zien is in onderstaand schema (CBS, 2016). In 2015 zijn er ook veel asielzoekers naar Nederland gekomen. Het COA had in 2014: 24929 personen in de opvang. In 2015 is dit aantal bijna verdubbeld, namelijk 47518 personen in de opvang. Cijfers over voorgaande jaren zijn te vinden op [www.coa.nl](http://www.coa.nl).

**Verblijfsvergunningen voor bepaalde tijd; verblijfsgrond en nationaliteit**  
13 augustus 2015 | [meer info](#)

| Onderwerpen |                      | Verblijfsvergunning asiel          |                                          |                     |
|-------------|----------------------|------------------------------------|------------------------------------------|---------------------|
|             |                      | Totaal verblijfsvergunningen asiel | Vluchtelingenstatus / Subsidiaire status | Humanitaire redenen |
| Perioden    | Nationaliteit        | aantal                             |                                          |                     |
| 2012*       | Totaal nationaliteit | 5 920                              | 4 315                                    | 1 605               |
| 2013*       | Totaal nationaliteit | 9 545                              | 4 695                                    | 4 850               |
| 2014*       | Totaal nationaliteit | 18 620                             | 12 465                                   | 6 155               |

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 15-12-2015

Deze asielzoekers zijn hier vanwege verschillende redenen, een voorbeeld van een reden is de bedreiging door de IS in het Midden-Oosten. Asielzoekers die in Nederland aankomen mogen, voor zij een verblijfsvergunning krijgen, niet werken. Wanneer ze een verblijfsvergunning krijgen, krijgen deze mensen dezelfde rechten en plichten als alle andere Nederlanders. Ze krijgen ze een huis toegewezen en ze kunnen ze op zoek naar een baan of vrijwilligerswerk. Toch klinkt dat makkelijker dan het is. Want er zijn nog veel bruggen die genomen moeten worden, denk maar aan de taal en de cultuur. Het is niet eenvoudig om in te burgeren in een land.

Tegenwoordig is het al niet eenvoudig voor autochtone Nederlanders om een baan te vinden, laat staan dat mensen die de taal niet spreken en de cultuur niet goed kennen een baan kunnen vinden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft verschillende redenen waardoor *niet-westerse allochtonen* (afgekort NWA) veel lastiger een baan kunnen vinden. Onder deze *niet-westerse allochtonen* vallen ook de statushouders.

*Belangrijke redenen waarom de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen hoger is, zijn:*

- slechtere soft skills (netwerken, sollicitatie vaardigheden en intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag);*
- achterstelling (discriminatie bij toetreding op de arbeidsmarkt). Wanneer migranten met vergelijkbare autochtone leeftijdgenoten worden vergeleken, resteren er verschillen die niet door verschil in kwalificaties worden verklaard;*
- mindere kwalificaties, zoals een gemiddeld lager opleidingsniveau en mindere beheersing van de Nederlandse taal (zie figuur 1.4.2b). Wel zijn migrantenjongeren steeds hoger opgeleid en is de achterstand t.o.v. autochtone jongeren kleiner geworden;*
- flexibilisering van de arbeidsmarkt: van de werkende NWA jongeren (15-24 jaar) heeft 2/3 een flexibel contract, van de autochtone jongeren ongeveer de helft;*
- werkzaamheid in conjunctuurgevoelige sectoren. Dit geldt sterker voor de 1e dan de 2e generatie allochtonen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, p.10).*

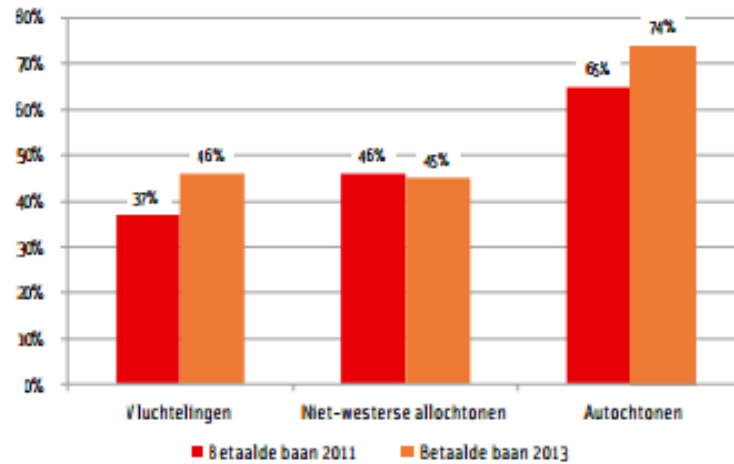
De policy brief van het Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Engbersen et al., 2015) ondersteunt dit. Hierin worden verschillende redenen genoemd waardoor statushouders vrij lastig aan het werk komen. Hieronder vindt u een samenvatting van deze redenen, in de policy brief zelf zijn deze redenen verder uitgewerkt.

*We trekken de volgende conclusies over de arbeidsmarktpositie:*

- 1. Veel statushouders hebben een ongunstige arbeidsmarktpositie.*
- 2. Zij hebben een moeizame start en lopen de achterstand met migranten die om andere redenen naar Nederland komen langzaam in.*
- 3. De vaak lange asielprocedure beïnvloedt de uiteindelijke arbeidsmarktpositie negatief.*
- 4. Opleidingsniveau (en dan vooral het behalen van een Nederlands diploma) is belangrijk voor de arbeidsmarktpositie van vluchtelingengroepen (Engbersen et al., 2015, p.18-19).*

Uit deze redenen blijkt de complexiteit van het vinden van een baan voor statushouders. Dat is ook te zien wanneer we kijken naar het volgende schema uit de VluchtelingenWerk Integratiebarometer 2014 (Bakker et al., 2014). De groep vluchtelingen (waaronder de statushouders vallen) hebben simpelweg de laagste arbeidsparticipatie.

Figuur 2.2 Netto arbeidsparticipatie vluchtelingen en referentiegroepen per 31-12-2011 en 1-1-2013\*



\* De groep niet-westerse allochtonen kan nader onderverdeeld worden naar migratiemotief. Het aandeel werkenden in 2013 naar migratiemotief is als volgt: gezin (49%), studie (25%), arbeid (48%), overig (37%).

Er zijn verschillende redenen waarom het nodig is dat statushouders een baan krijgen. Nederland heeft een *participatiesamenleving*. Dit houdt in dat de burgers, wanneer mogelijk, verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven en omgeving. In principe zijn Nederlanders zelf verantwoordelijk voor hun eigen financiën en zorg voor zichzelf. Wanneer Nederlanders toch iets zelf niet kunnen, wordt er gekeken naar wat hun omgeving voor hen kan betekenen. Zo kan bijvoorbeeld een kind helpen met het huishouden van haar bejaarde moeder, wanneer dat nodig is. Pas wanneer ook het eigen netwerk van degene die hulp nodig heeft niet toereikend is, zullen er professionals worden ingezet. Wanneer we kijken naar de gemeente Veenendaal betekent dit dat de gemeente wil dat haar inwoners voor hun eigen inkomen werken en niet afhankelijk zijn van een uitkering, omdat ze ten eerste de inwoners van Veenendaal zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen inkomen en ten tweede, omdat het erg duur is om uitkeringen te verstrekken.

Daarnaast is de impact van werkloos zijn op een mens negatief. Uit het onderzoek van socioloog en communicatiewetenschaper Linda Prast onder werklozen, is gebleken dat de verhouding van werklozen tot anderen verandert. Werklozen verliezen hun identiteit en zelfrespect. Het kan zorgen voor gevoelens van uitsluiting en sociale isolatie. Daarnaast voelen de afwijzingen na sollicitaties voor de werklozen vaak als negatieve veroordelingen. Dit zorgt voor vermindering van de motivatie van werklozen (Prast en Elshout, 2012). Uit een onderzoek van Patricia van Echelt van het Sociaal Cultureel Planbureau zijn verschillende voordelen van het hebben van werk naar voren gekomen:

*‘Een vaak genoemde theoretische benadering in dit verband is het Latente deprivatiemodel van Jahoda (1979, 1982; zie ook Hoff en Jehoel-Gijsbers 1998). Zij stelt dat werk, naast de manifeste functie van inkomensgenerering, ook een aantal latente voordelen heeft die belangrijk zijn voor het welbevinden van individuen, namelijk:*  
 – het structureren van de tijd van individuen;

- het verschaffen van sociale contacten;
- het mogelijk maken een bijdrage te leveren aan de maatschappij;
- het leveren van status en identiteit: men ontvangt respect door het werk;
- het bieden van kansen tot zelfontplooiing en de ontwikkeling van competenties en vaardigheden' (Van Echelt, 2010, p.17).

## 1.4 De meerwaarde van dit onderzoek

Op 16 december 2015 is de policy brief 'Geen tijd verliezen' verschenen. Deze is onder andere gebaseerd op een unieke cohortstudie. Deze studie richt zich op de positie van 33.000 asielmigranten die tussen 1995-1999 een verblijfsvergunning kregen in Nederland en minimaal tot 2011 in Nederland verbleven. Daarnaast is onderzoek verricht in elf Nederlandse gemeenten naar de huidige praktijk van de integratie van statushouders (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2015). De gemeente Veenendaal behoort niet bij deze elf gemeenten. In deze policy brief zijn verschillende lessen uit het verleden en heden te vinden wat betreft arbeid, criminaliteit, vertrek en tussentijdse balans. Daarnaast zijn er lessen uit het heden te vinden wat betreft huisvesting, arbeidstoeleiding en maatschappelijke participatie en openbare orde en het creëren van maatschappelijk draagvlak. In het vierde en laatste hoofdstuk zijn aanbevelingen te vinden voor het bespoedigen van de integratie van statushouders (Engbersen et al., 2015). De meerwaarde van ons onderzoek ten aanzien van de hiervoor beschreven studie is dat wij specifiek onderzoek doen in de gemeente Veenendaal. VluchtelingenWerk Veenendaal kan aan de slag met onze adviezen, aangezien er in haar eigen gemeente onderzoek is gedaan.

Het doen van dit onderzoek heeft een meerwaarde voor de statushouders, zoals beschreven in paragraaf 2.3, maar ook voor de Nederlandse samenleving. Het aantal statushouders in Nederland is de komende jaren sterk gegroeid en zal naar verwachting blijven groeien. Een goede integratie van deze mensen is daarom erg belangrijk. Wanneer statushouders hun inkomsten uit een baan verkrijgen, hoeven zij geen uitkering te ontvangen. Dit scheelt de gemeente erg veel geld. Ook Leo Lucassen, Hoogleraar Migratiegeschiedenis aan de Universiteit Leiden, is van mening dat vluchtelingen zo snel mogelijk aan het werk moeten. Hij plaatst de huidige migratiegolf in historisch perspectief. Leo Lucassen is van mening dat Europa de vluchtelingen prima kan reguleren: 'De laatste 25 jaar zijn er miljoenen mensen naar Europa gekomen en daar zijn we ook niet aan onderdoor gegaan, we kunnen het prima reguleren' (Overmeer, 2015). Volgens Leo Lucassen is de oplossing voor het probleem het volgende:

*"We moeten de opvang goed en centraal regelen, op Europees niveau, en onmiddellijk in kaart brengen wat mensen kunnen. Vervolgens verdeel je de vluchtelingen naar draagkracht en behoefte. Dus meer vluchtelingen naar rijke landen en daarnaast moeten we rekening houden met de verschillende soorten arbeid waarop Europese landen zitten te wachten. Nu ziet de EU alleen maar een probleem in plaats van het potentieel van deze vluchtelingen."* (Overmeer, 2015)

Leo Lucassen benadrukt hier het belang van arbeid voor de vluchtelingen. Dit geeft aan dat het onderzoek wat wij gedaan hebben zeker een meerwaarde heeft ten opzichte van eerder gedaan onderzoek.

Daarnaast heeft onze opdrachtgever de meerwaarde van ons onderzoek aangegeven. Zoals beschreven in paragraaf 2.1 is zij samen met ambtenaren, collega's van VluchtelingenWerk en

andere betrokkenen in de regio Foodvalley bezig om te zorgen dat meer statushouders voor een langdurige periode aan het werk kunnen. Zij heeft aangegeven dat ons onderzoek een belangrijke rol zal gaan spelen tijdens het overleg.

## 1.5 De relatie met het maatschappelijk werk

De missie van maatschappelijk werkers, verwoordt door de BPSW (Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk, voorheen NVMW) luidt als volgt:

*De missie van het maatschappelijk werk is kort gezegd: bevorderen dat mensen in onze samenleving tot hun recht komen, als mens en als burger. Maatschappelijk werkers streven ernaar dat mensen zich in wisselwerking met hun sociale omgeving zo goed mogelijk kunnen ontplooiën, naar hun eigen aard, behoeften en opvattingen, en dat ze rekening houden met anderen met wie zij samenleven (Beroepsprofiel, NVMW 2006). (BPSW, 2016)*

De eerste zin geeft de relatie van ons onderzoek met het maatschappelijk werk al duidelijk weer. Maatschappelijk werkers willen bevorderen dat mensen in de samenleving tot hun recht komen. In ons onderzoek willen wij recht doen aan statushouders en aan hun plek in de maatschappij. Voor statushouders is het blijkbaar lastiger dan voor andere Nederlanders om aan werk te komen en dat doet hen geen recht. Met ons onderzoek willen we erachter te komen wat de statushouders nodig hebben en wat ze kan helpen om een baan te vinden.

De centrale waarde die beschreven staat in De beroepscode van de maatschappelijk werker luidt als volgt:

*De maatschappelijk werker bevordert het tot zijn recht komen van de cliënt in wisselwerking met zijn omgeving. De maatschappelijk werker draagt actief bij aan een zo groot mogelijke eigen verantwoordelijkheid van de cliënt (NVMW, 2010).*

In ons onderzoek hopen wij ons steentje bij te dragen aan het tot zijn recht komen van statushouders in wisselwerking met hun omgeving, namelijk de gemeente Veenendaal. Daarnaast is het belangrijk dat statushouders een baan hebben, zodat zij verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen leven. Zonder baan zijn zij financieel afhankelijk van de overheid. De ondersteuning die de overheid biedt, is zo kort mogelijk. Soms betekent zo kort mogelijk jarenlang, maar de ondersteuning blijft zo kort als mogelijk is. Statushouders die een inkomen hebben uit werk, hoeven niet meer afhankelijk te zijn van de overheid en hebben eigen financiële verantwoordelijkheid.

## 1.6 Probleemstelling

Er is uitgelegd hoe asielzoekers aan een verblijfsstatus komen, dat het vinden van werk voor statushouders over het algemeen moeilijker is dan voor *autochtone* inwoners van Nederland en dat juist het hebben van werk zo belangrijk is voor statushouders. Het belang voor henzelf is uitgelegd, maar ook voor de Nederlandse samenleving. Het verminderen van werkloosheid onder statushouders is een actueel thema, omdat er een groei van het aantal asielzoekers is in Nederland en dus ook in de gemeente Veenendaal.

In Veenendaal is het nog niet duidelijk wat de beste aanpak is om de werkloosheid onder statushouders te verminderen en daarom hebben wij dit onderzocht.

## 1.7 Vraagstelling en richtinggevende onderzoeksvragen

De hoofdvraag die wij gesteld hebben voor ons onderzoek is:

- *Wat is er volgens de literatuur en betrokkenen nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen?*

Om dit te onderzoeken hebben wij ons de volgende deelvragen gesteld:

1. *Wat is in de literatuur al bekend over het verminderen van werkloosheid onder vluchtelingen en/of statushouders?*
2. *Wat wordt er op dit moment in de gemeente Veenendaal al georganiseerd voor statushouders om werk te krijgen?*
3. *Wat is er volgens de betrokkenen (statushouders, werkgevers in de gemeente Veenendaal, VluchtelingenWerk Veenendaal en gemeente Veenendaal) nodig om de werkloosheid onder statushouders terug te dringen?*

## 1.8 Doelstellingen

### 1.8.1 Hoofddoel

Het hoofddoel van ons onderzoek was om eind mei VluchtelingenWerk Veenendaal advies te geven in ons onderzoeksverslag en door middel van een presentatie over hoe de organisatie de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal kan terugdringen. Wij hebben dit advies op grond van bevindingen uit ons onderzoeksverslag gegeven. Voor dit onderzoeksverslag hebben wij diverse partijen geïnterviewd om duidelijk te krijgen wat de reden is van de hoge werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal en wat er gedaan kan worden om deze werkloosheid te tegen te gaan.

### 1.8.2 Doelen per deelvraag

Het doel van de eerste deelvraag was het in kaart brengen van wat er al bekend is, in de literatuur, over het verminderen van werkloosheid onder statushouders. We hebben literatuur verzameld totdat wij het verzadigingspunt hadden bereikt. Dit was de eerste stap van ons onderzoek.

Het doel van de tweede deelvraag was het inventariseren van wat er op dit moment in de gemeente Veenendaal georganiseerd wordt voor werkloze statushouders. We hebben dit gedaan door drie experts te interviewen en dit aan hen te vragen. Het interviewen van de experts was de tweede stap van ons onderzoek.

Het doel van de derde deelvraag was het inventariseren van wat er volgens de betrokken (statushouders, werkgevers in de gemeente Veenendaal, VluchtelingenWerk Veenendaal en gemeente Veenendaal) nodig is om de werkloosheid onder statushouders te verminderen. Het interviewen van de experts hoort bij de tweede stap van ons onderzoek, het interviewen van de statushouders was de derde stap van ons onderzoek. We waren van plan acht statushouders te interviewen, uiteindelijk zijn het er negen geworden.

## 1.9 Beschrijving en verantwoording van de onderzoeksmethoden

### 1.9.1 Type onderzoek

Het onderzoek dat wij hebben gedaan is een empirisch kwalitatief onderzoek. We hebben

waargenomen door middel van interviews wat er in de werkelijkheid zich afspeelt (Baarda, 2013, p.3). We hebben een beschrijvend onderzoek gedaan (Baarda, 2013, p.35). We hebben hiervoor twee kwalitatieve onderzoeksmethoden gebruikt, namelijk: literatuuronderzoek en interviews. Door zinvol gebruik te maken van deze twee kwalitatieve onderzoeksmethoden is er sprake van een methodische Triangulatie-aanpak (Baarda, 2013, p.75-76). Met deze informatie hebben we een advies op voor VluchtelingenWerk Veenendaal opgesteld.

### 1.9.2 Literatuuronderzoek

In ons literatuuronderzoek hebben we gekeken naar wat de literatuur zegt over het aanpakken van werkloosheid onder vluchtelingen. We hebben hiervoor de doelgroep vluchtelingen gekozen in plaats van de eerder genoemde statushouders. Over de doelgroep statushouders is als doelgroep apart weinig informatie te vinden. Statushouders vallen onder de doelgroep vluchtelingen. Daarom hebben wij deze doelgroep gebruikt voor ons literatuuronderzoek. We hebben gebruik gemaakt van literatuur geschreven na het jaar 2010, zodat de informatie niet verouderd is en goed aansluit bij de huidige ontwikkelingen. De literatuur die we gebruikt hebben komt voornamelijk van internetbronnen, zoals eerder gedane scripties. Wij hebben informatie gezocht via Bolas. Dit is een website die ons helpt te zoeken op het 'hidden web'. Nadat we de relevante informatie hebben gevonden, geselecteerd en gelezen, hebben we deze verwerkt. Dit hebben we gedaan door voor onszelf, per scriptie of artikel, de volgende vragen te beantwoorden (Krul, 2014):

- Wat is het probleem en hoe wordt het onderzoek aangepakt?
- Welke kernbegrippen staan centraal en hoe worden deze begrippen gedefinieerd?
- Welke theorieën en modellen worden door de auteur gebruikt?
- Wat zijn de resultaten en conclusies van het onderzoek?
- Hoe verhoudt dit artikel zich tot andere publicaties met betrekking tot het onderzoeksgebied?
- Hoe kan dit onderzoek voor mijn eigen onderzoek worden gebruikt?

### 1.9.3 Interviews

Voor de deelvragen twee, drie en vier hebben we half gestructureerde interviews onder verschillende personen gehouden in de vorm van individuele gesprekken. We hebben drie experts en hoewel we van plan waren acht statushouders te interviewen, zijn het er uiteindelijk negen geworden. Wat betreft de experts hebben we een werknemer van de gemeente Veenendaal van de afdeling Werk en Inkomen, iemand van het WerkgeversServicepunt en de leidinggevende van VluchtelingenWerk geïnterviewd. Wij hebben geïnterviewd:

- Conny van Kooten, onze opdrachtgever (VluchtelingenWerk Veenendaal)
- Jan van Neerbos, Senior Adviseur Werkgeversdienstverlening (UWV/WerkgeversServicepunt regio FoodValley)
- Saskia Klein, Klantmanager re-integratie/inburgering (Gemeente Veenendaal)

Naast deze experts hebben we negen statushouders geïnterviewd, waarvan vier oudkomers (mensen die langer dan ongeveer tien jaar in Nederland verblijven), vier nieuwkomers (mensen die tien jaar of minder lang in Nederland verblijven) en één niet-vluchteling. In hoofdstuk acht komen wij hierop terug.

Met deze negen interviews verwachtten we voldoende zicht te hebben op de opvattingen van statushouders wat betreft het verminderen van werkloosheid onder statushouders. Peter van Zoeren, leidinggevende bij VluchtelingenWerk Veenendaal, heeft ons in contact gebracht met de negen respondenten die wij hebben geïnterviewd. Hij heeft deze respondenten voor ons geselecteerd.

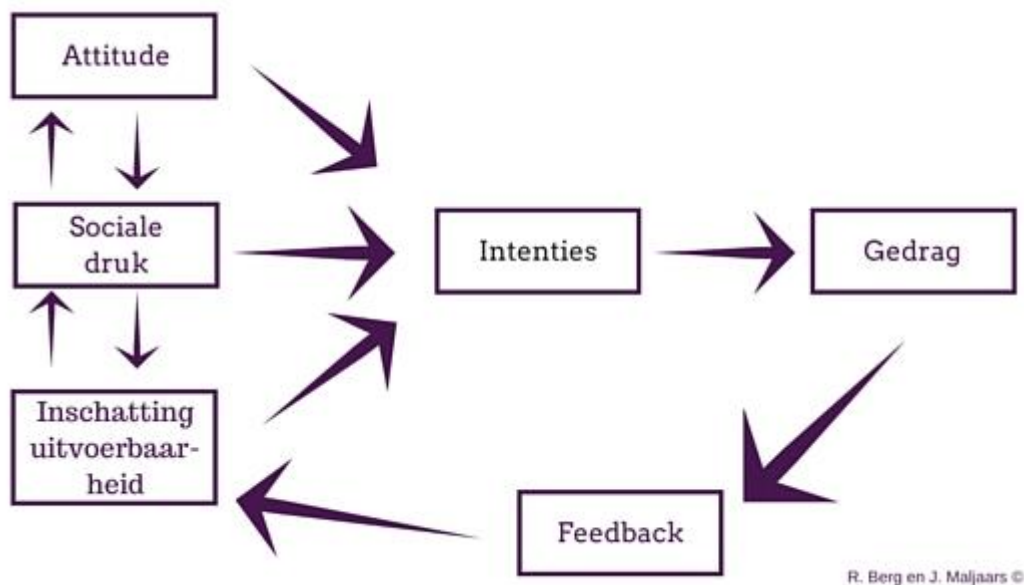
We waren van plan alleen nieuwkomers te interviewen, die de leeftijd hadden tussen 25 en 40 jaar omdat de meeste statushouders onder de 25 jaar zullen nog bezig zijn met hun opleiding en de meeste statushouders boven de 40 jaar zullen tegen dezelfde problemen aanlopen als autochtone inwoners van Nederland, namelijk dat zij vanwege hun leeftijd erg moeilijk aan werk kunnen komen. Zoals eerder genoemd hebben we uiteindelijk ook oudkomers en een niet-vluchteling geïnterviewd. Ook zat er een enkeling tussen die ouder was dan 40 jaar. We komen hierop terug in hoofdstuk acht.

Wij waren van plan deze mensen individueel te interviewen, maar één van de respondenten had een vriendin meegenomen naar het interview en een andere respondent had zijn vrouw meegenomen naar het interview. Ook hierover hebben wij geschreven in hoofdstuk acht.

We waren van plan een mix van vrouwen en mannen te interviewen en een mix van hoogopgeleide mensen en laagopgeleide mensen. Dit is volgens plan verlopen. Op deze manier hebben wij, samen met Peter van Zoeren, geprobeerd om een representatief beeld te geven van de doelgroep. De doelgroep heeft als een zelfde kenmerk dat ze uit een niet-westers land komen, een verblijfsstatus hebben en werkloos zijn. Tijdens de interviews bleek dat één persoon nog geen verblijfsstatus had en dat een ander persoon, de niet-vluchteling, wel werk heeft. Ook hierop komen wij terug in hoofdstuk acht.

We hebben de respondenten tijdens de interviews gevraagd wat zij denken dat er nodig is om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen of wat zij nodig hebben om aan het werk te komen. Daarnaast hebben we specifieke vragen gesteld die passen bij de respondenten. Zo hebben wij bijvoorbeeld de werknemers van de gemeente Veenendaal van de afdeling Werk en Inkomen gevraagd naar hun ervaringen met statushouders en hebben wij aan statushouders gevraagd wat zij ervan vinden om geen werk te hebben en welke acties zij ondernomen hebben om werk te krijgen, wat de resultaten hiervan zijn en hoe zij met hun werkloosheid omgaan.

Tijdens de interviews hebben we de ‘theory of planned behavior’ van Fishbein en Ajzen gebruikt. Zij hebben een theorie ontwikkeld waarbij ze, aan de hand van de intentie die een persoon heeft om bepaald gedrag te doen, het gedrag van een persoon verklaren (Ajzen, 2005, pag. 117-119). Hierbij spelen drie factoren mee. De eerste factor is de attitude van de persoon ten aanzien van het gedrag, de tweede factor is de sociale druk die de persoon ervaart en de derde factor is de inschatting van de uitvoerbaarheid van het gedrag. Aan de hand van deze theorie hebben we topics opgesteld voor de interviews. Deze zijn te vinden in bijlage 3. In onderstaande afbeelding is de theorie in een schema te vinden.



R. Berg en J. Maljaars ©

#### 1.9.4 Beperkingen onderzoeksmethoden en mogelijke risico's

Het houden van interviews met statushouders, de gemeente Veenendaal, werkgevers in de gemeente Veenendaal en VluchtelingenWerk Veenendaal heeft diverse beperkingen en risico's. Ten eerste zijn wij zelf het onderzoeksinstrument (Baarda, 2013, p. 73). Hoe wij ons gedragen en hoe wij ons voelen kan invloed hebben op de interviews. Ook kunnen wij nooit volledig objectief dit onderzoek uitvoeren. De mogelijke beperking hiervan is dat wij mogelijk met vooroordelen beginnen aan de interviews. Een ander mogelijke beperking is dat we horen wat we willen horen, omdat we zelf ook ideeën hebben over wat mogelijke oorzaken van de werkloosheid zijn. Om dit laatste te voorkomen hebben we de interviews opgenomen, nageluisterd en gelabeld.

Ten tweede, bij de interviews met statushouders kunnen we tegen een cultuurbarrière aanlopen. Een risico hierin is dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven in plaats van eerlijke antwoorden. Dat zou het onderzoek minder betrouwbaar maken (Baarda, 2013, p.75). Om dit te voorkomen hebben we de expertise van Conny van Kooten van VluchtelingenWerk Veenendaal ingezet.

Ten derde voorzagen we dat we tegen een taalbarrière aan konden lopen, wanneer we statushouders gingen interviewen. We wisten dat de statushouders taallessen hebben gehad en dus een basiskennis hebben van het Nederlands. Daarnaast konden we gebruik maken van een tolk indien nodig.

Ten vierde was er het risico van non-respons. De gemeente Veenendaal, werkgevers in de gemeente Veenendaal en statushouders zouden weerstand kunnen hebben voor de interviews die wij wilden afnemen. Conny van Kooten van VluchtelingenWerk Veenendaal had ons toegezegd ons te helpen met contacten die wij kunnen interviewen. Dit maakte het risico voor ons kleiner. Bij de evaluatie (hoofdstuk acht) gaan we nader in op deze risico's en het eventuele effect ervan op het onderzoek.

#### 1.10 Beredeneerde inhoudsopgave

Het eerste hoofdstuk bevat de algemene inleiding.

Hoofdstuk 2 bevat het antwoord op de eerste deelvraag en bevat het literatuuronderzoek.

Hoofdstuk 3 bevat het antwoord op de tweede deelvraag. In dit hoofdstuk is te vinden wat er op dit moment al georganiseerd wordt voor werkzoekende statushouders in de gemeente Veenendaal.

Hoofdstuk 4 bevat het antwoord op de derde deelvraag. In dit hoofdstuk staan de meningen van de experts en van de statushouders, die opgesteld zijn naar aanleiding van de interviews, uiteengezet.

Hoofdstuk 5 bevat het antwoord op de hoofdvraag: *Wat is er volgens de literatuur en betrokkenen nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen?*

Hoofdstuk 6 bevat het advies voor VluchtelingenWerk Veenendaal, opgesteld aan de hand van de uitkomsten van het literatuuronderzoek en de interviews.

Hoofdstuk 7 bevat de samenvatting van het onderzoekverslag.

Hoofdstuk 8 bevat de productevaluatie en de procesevaluatie.

De eerste bijlage bevat de literatuurlijst.

De tweede bijlage bevat de begrippenlijst.

De derde bijlage bevat de interviewprotocollen.

De vierde bijlage bevat het kernlabelschema.

Het bronnenboek bevat de gelabelde interviews. De interviews zijn geanonimiseerd.

## 2. Literatuuronderzoek

Onze hoofdvraag luidt als volgt: *Wat is er volgens de literatuur en betrokkenen nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen?* Om deze hoofdvraag te beantwoorden hebben wij drie deelvragen opgesteld, waarvan de eerste is: *Wat is in de literatuur al bekend over het verminderen van werkloosheid onder vluchtelingen en/of statushouders?* In dit hoofdstuk zullen wij deze deelvraag beantwoorden.

Uit de literatuur blijkt dat de regelingen rondom de integratie van vluchtelingen verscherpt zijn. Deze regelingen maken het niet makkelijker voor vluchtelingen om te integreren in de Nederlandse samenleving. Het is echter niet onmogelijk. In de literatuur hebben wij verschillende onderzoeken gevonden die ingaan op de werkzame en niet-werkzame factoren rondom de integratie van vluchtelingen. In dit hoofdstuk leggen verslag van onze bevindingen.

### 2.1 Veranderingen betreffende de integratie van vluchtelingen

Er zijn drie belangrijke veranderingen wat betreft integratie van vluchtelingen in Nederland gaande volgens Klaver (2015). Deze drie verandering heeft Klaver gebaseerd op de IntegratieBarometer 2014 van VluchtelingenWerk geschreven door Bakker et al. (2014). De eerste verandering is dat de verbinding tussen integratie en het verkrijgen van permanent verblijfsrecht versterkt is. Zo is het pas mogelijk dat vluchtelingen een permanente verblijfsvergunning krijgen als ze voldaan hebben aan de inburgeringsvereiste. Onzekerheid rondom deze vergunning is nadelig voor sociaaleconomische integratie van vluchtelingen in Nederland. Dat blijkt uit onderzoek van Bakker, Dagevos en Engbersen (2013). Bakker geeft in de IntegratieBarometer 2014 aan dat wanneer asielzoekers lang in een asielzoekerscentrum blijven dit zorgt voor een grote afhankelijkheid van de overheid en kleinere kansen op de arbeidsmarkt. Zoals beschreven in 2.2.1 zijn er ook positieve gevolgen aan de inburgeringsvereiste. Zo heeft het volgen van een inburgeringscursus een positieve invloed op de beheersing van de Nederlandse taal.

De tweede verandering is dat er strengere eisen worden gesteld aan de inburgering van vluchtelingen, zoals hogere taaleisen en de verplichting van het halen van het inburgeringsexamen. De derde verandering is dat de overheid minder verantwoordelijkheid heeft in de inburgering en de vluchteling meer. Voor 2013 regelde de gemeente een inburgeringscursus, nu is dat verantwoordelijkheid van de vluchteling. VluchtelingenWerk heeft in de IntegratieBarometer 2014 (Bakker et al., 2014) nog drie andere veranderingen beschreven. De eerste verandering is dat er sinds de jaren '90 geen specifiek integratiebeleid meer is voor vluchtelingen. De tweede verandering is het afschaffen van het doelgroepenbeleid waardoor gemeenten vluchtelingen niet meer als specifieke doelgroep zien, bij de hulp die de gemeente biedt vallen de vluchtelingen onder andere doelgroepen. Tot slot is er geen specifiek beleid meer om vluchtelingen te helpen bij sociaaleconomische integratie. Kortom, het is de bedoeling dat vluchtelingen meer zelf ondernemen en regelen en dat de gemeente dit minder gaat doen.

### 2.2 Werkzame factoren en niet-werkzame factoren

In de literatuur zijn veel onderzoeken te vinden die gaan over de (niet-) werkzame factoren wat betreft de arbeidspositie van vluchtelingen in Nederland. We zullen hieronder verschillende werkzame en niet-werkzame factoren uitlichten en toelichten. Deze factoren hebben we onderverdeeld in verschillende categorieën namelijk: beheersing van de Nederlandse taal, scholing,

inburgeringscursus, tijd in een opvangcentrum, psychische en lichamelijke gezondheid, wilskracht, nationale identificatie en maatjesproject.

### **2.2.1 Beheersing van de Nederlandse taal**

Zoals wel te verwachten is, zorgt een goede beheersing van de Nederlandse taal voor meer kansen op de arbeidsmarkt. Er zijn verschillende bronnen die dit ondersteunen. Volgens Dourleijn en Dagevos (2011) zorgt het niet goed beheersen van de Nederlandse taal voor minder goede kansen op de arbeidsmarkt. Dourleijn en Dagevos hebben dit rapport geschreven op basis van gegevens van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Tubergen (2011) heeft een onderzoek gedaan naar de manieren waarop vluchtelingen zoeken naar werk in Nederland. Hieruit blijkt dat een goede beheersing van de Nederlandse taal erg belangrijk is. Voor het lezen van een vacature in een krant, voor het inschrijven bij een Nederlands uitzendbureau en voor het schrijven van een sollicitatiebrief is een goede beheersing van de Nederlandse taal nodig. Wanneer een vluchteling deze vaardigheid niet heeft, is hij afhankelijk van zijn sociale netwerk om een baan te vinden. Het een onderzoek van Van Tubergen en De Vroome (2010) ondersteunt dit. Zij stellen dat een vluchteling meer kans maakt op werk wanneer hij de taal goed beheerst en al werkervaring heeft in Nederland.

Hoewel er hulp mogelijk is bij deze activiteiten (bijvoorbeeld maatjesprojecten), is het voor een daarop volgend sollicitatiegesprek nog steeds belangrijk dat de vluchteling de Nederlandse taal spreekt en verstaat.

De inburgeringscursus heeft een positieve invloed op het beheersen van de Nederlandse taal volgens Dourleijn en Dagevos (2011). Ook geven zij aan dat hoe jonger de vluchteling is hoe beter de beheersing van de Nederlandse taal is.

### **2.2.2 Scholing**

De IntegratieBarometer 2014 van VluchtelingenWerk (Bakker et al., 2014) geeft aan dat opleidingsniveau, maar ook de plaats waar de opleiding genoten is, dat kan zijn in het land van herkomst of in Nederland, een belangrijke rol spelen in de kans op werk. Dourleijn en Dagevos (2011) bevestigen dit in hun onderzoek. Zij geven aan dat uit analyses blijkt dat de werkloosheid van vluchtelingen samenhangt met het feit dat vluchtelingen vaak buitenlandse diploma's hebben. Op de Nederlandse arbeidsmarkt leveren veel van de buitenlandse diploma's maar beperkt rendement op. Tenslotte bevestigen ook Van Tubergen en De Vroome (2010) in hun onderzoek naar de achtergestelde economische positie van vluchtelingen in Nederland, dat scholing in Nederland meer kans geeft op werk in Nederland dan scholing in het buitenland. Van Tubergen en De Vroome stellen echter ook dat een diploma verkregen in het buitenland betere kansen op de arbeidsmarkt geeft dan helemaal geen diploma.

Ook blijkt uit de IntegratieBarometer 2014 (Bakker et al., 2014) dat veel vluchtelingen graag een opleiding zouden willen volgen, maar dit niet kunnen financieren. De gemeente vergoedt deze opleidingen niet, omdat dit niet de kortste weg naar werk is volgens de gemeente, gaven de deelnemers van het onderzoek aan. Vanaf 1 september 2015 kunnen statushouders, onder de leeftijd van 30 jaar, studiefinanciering aanvragen. Dit is een lening die terugbetaalt moet worden na het behalen van een studie (Dienst Uitvoering Onderwijs, n.d.).

### 2.2.3 Inburgeringscursus

Dourleijn en Dagevos (2011) geven in hun onderzoek aan dat veel migranten van mening zijn dat de inburgeringscursus een positieve bijdrage heeft geleverd aan hun integratie in Nederland. Zo zijn de sociale contacten toegenomen, is de beheersing van de Nederlandse taal beter en is het inzicht in het hoe het in Nederland reilt en zeilt vergroot. De migranten geven aan dat de inburgeringscursus niet veel toevoegt aan hun zoektocht naar werk.

In Enschede is in 2007 een nieuw inburgeringsprogramma opgezet. Svensson en Saharso (2012) hebben onderzoek gedaan naar de effectiviteit van dit nieuwe programma. In hun onderzoek richten zij zich op drie trajecten die de meeste deelnemersaantallen hadden. Dit zijn de trajecten: Workstep, IVIO (Instituut Voor Individuele Ontwikkeling) perceel 1 en IVIO perceel 2. Deze drie worden hieronder kort toegelicht.

#### *Workstep*

Het traject Workstep is in het bijzonder bedoeld voor inburgeraars (statushouders) die uitkeringsgerechtigd zijn. Het is een traject gericht op werk. Het traject heeft de volgende doelstellingen:

- 1. Behalen van het inburgeringsexamen conform de eisen van de Wet Inburgering, of het verkrijgen van een vrijstelling hiervoor.*
- 2. Bevorderen van de uitstroom uit de uitkering 'via de kortste weg naar werk'.*
- 3. Aanbieden van Nederlands t/m het niveau B1 voor die deelnemers waarvoor dit relevant is.*
- 4. Maatwerk bieden aan de inburgeraar naar opbouw, inhoud en rooster (bijvoorbeeld indien nodig avondaanbod (Svensson en Saharso, 2012, p. 4).*

Het Workstep-traject biedt taalcursussen aan die worden gecombineerd met een aanpak die gericht is op activering van de cursisten. De cursisten krijgen stages aangeboden, zodat zij werkervaring op kunnen doen. De inrichting van het traject worden afgestemd op de persoonlijke wensen van de inburgeraar. De lessen worden gegeven in de vorm van e-learning en groepslessen, deze zijn afhankelijk van het beginniveau en het beoogde eindniveau (A2 of B1) van de inburgeraar. Het traject streeft ernaar dat binnen anderhalf jaar het inburgeringsdiploma wordt behaald en binnen drie jaar de overige doelstellingen.

#### *IVIO perceel 1*

Dit traject richt zich op het halen van het inburgeringsexamen met profiel OGO (opvoeding, gezondheid en onderwijs) in plaats van op het verkrijgen van betaald werk. Ook dit traject maakt een combinatie met de participatie in de samenleving door middel van optionele *taalstages*. Inburgeraars met een OGO-profiel waarvan verwacht wordt dat ze niet binnen twee jaar het B1 niveau halen, komen in aanmerking voor IVIO perceel 1. Het traject duurt drie jaar. In deze drie jaar moet het inburgeringsexamen gehaald worden. Er wordt voor de aanvang van het traject een plan opgesteld met individuele doelen en afspraken. Dit omvat:

- *doel van het inburgeringstraject;*
- *individuele doelen van de inburgeraar;*
- *onderdelen van het inburgeringstraject;*
- *samenstelling examenonderdelen (combinatie portfolio en/of assessments);*
- *rechten en verplichtingen van de deelnemende partijen;*

- *gevolgen verbonden aan niet-nakoming van de overeenkomst (Svensson en Saharso, 2012, p. 5-6).*

De cursist stroomt na het opstellen van dit plan in een passende groep. Het is mogelijk voor de cursisten om tussentijds over te stappen naar een beter passende groep. Hiervoor wordt het *leerlingvolgsysteem* ingezet.

### **IVIO perceel 2**

Dit traject is goed vergelijkbaar met IVIO perceel 1. Het belangrijkste verschil is dat binnen perceel 2 in aansluiting op het inburgeringsexamen gestreefd wordt naar het behalen van het hogere taalniveau B1. Dit taalniveau is eenvoudig Nederlands (Bureautaal, 2016).

### **Het loodsenprogramma**

Dit programma is geen traject maar een aanvulling op de verschillende inburgeringstrajecten. De doelen van het loodsenprogramma zijn:

1. *Het verhogen van de effectiviteit van het inburgeringprogramma;*
2. *De vergroting van de sociale cohesie door mensen met verschillende achtergronden met elkaar kennis te laten maken;*
3. *Het onderstrepen van de betrokkenheid van de Enschedese samenleving bij de inburgering (Svensson en Saharso, 2012, p.7).*

Deze doelen worden bereikt door aanvullende, individuele begeleiding tijdens de eerste twaalf weken van het inburgeringstraject aan de cursist te bieden. Dit zijn begeleidende activiteiten zoals het voeren van gesprekken om het Nederlands beter te beheersen, het helpen bij praktische problemen en het begeleiden bij het wegwijs worden in de samenleving.

### **Evaluatie van de trajecten**

De cursisten zijn positief na de trajecten:

*De inburgeraars geven aan dat ze onder invloed van het inburgeringsaanbod, beter Nederlands zijn gaan spreken en gesproken en geschreven Nederlands beter zijn gaan begrijpen en dat ze, gemiddeld genomen, beter in staat een korte zakelijke brief in het Nederlands te schrijven (Svensson en Saharso, 2012, p.41).*

Naast deze positieve effecten is te zien dat er meer informele contacten met Nederlanders zijn en dat er een lichte stijging is wat betreft de acceptatie van westerse waarden. De participatie in verenigingen is echter afgenomen. De vermoedelijke reden hiervan is de verdringing door het intensieve inburgeringsprogramma. Wat betreft de vergelijking tussen de drie trajecten wordt vastgesteld dat de toename van het taalniveau even groot is. Daarnaast is te zien dat Workstep vooral een toename in de maatschappelijke participatie als resultaat heeft. De resultaten van de IVIO-trajecten zijn vooral een toename in de kennis van Nederland (perceel 2) en een (beperkte) toename van de contacten met Nederlanders. Er is waardering voor het loodsenprogramma, maar het heeft niet aantoonbaar voor een betere taalbeheersing of meer contacten met autochtone Nederlanders gezorgd.

## **Werkzame factoren**

Vooral het traject Workstep heeft een toename in de maatschappelijke participatie als resultaat. Dit is vooral te danken aan de taalcursussen en stages.

Edelbroek (2010) heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en beperkingen die vluchtelingen, die recentelijk een verblijfsvergunning hebben gekregen, tegen komen bij het opbouwen van een leven in Nederland. In haar masterscriptie schrijft ze dat het nadeel van het inburgeringsexamen is dat het alleen aangeeft of iemand niveau A2 behaald heeft. Wanneer een deelnemer hoger scoort op een bepaald onderdeel is dat niet te zien in de uitslag. Een ander nadeel is dat het niveau dat vereist is voor het halen van het examen geen goede startpositie is voor het vinden van werk op niveau in Nederland. Bureau Inburgering erkent dit: “Niemand heeft iets aan het inburgeringsdiploma” (Bureau Inburgering, 2010, geciteerd in Edelbroek, 2010, p.18). Het Bureau Inburgering stelt voor dat, wanneer iemand wordt ingeschat een hoger niveau te kunnen behalen, diegene beter Staatsexamen NT2 niveau B1 of niveau B2 dan het reguliere inburgeringsexamen kan gaan doen.

### **2.2.4 Tijd in een opvangcentrum**

Zoals al staat geschreven onder *Veranderingen betreffende de integratie van vluchtelingen* blijkt uit een onderzoek van Bakker et al. (2013) dat wanneer asielzoekers lang in een asielzoekerscentrum blijven dit zorgt voor een grote afhankelijkheid van de overheid en kleinere kansen op de arbeidsmarkt. In het onderzoek dat gedaan is wordt er gekeken naar hoe de volgende twee stressoren de socio-economische integratie van vluchtelingen in Nederland beïnvloeden: de tijd die vluchtelingen doorbrengen in een asielzoekerscentrum en verblijfsstatus van vluchtelingen. Er is in dit onderzoek ook rekening gehouden met de gezondheid van vluchtelingen. Zo bleek dat een verblijf van langer dan 5 jaar in een asielzoekerscentrum negatieve effecten had op de (mentale) gezondheid van vluchtelingen, maar ook op het succes dat de vluchtelingen verder hadden in hun leven. Er wordt echter ook aangegeven dat de tijd de wonden wel heelt, door de tijd heen zullen de negatieve effecten steeds minder zichtbaar zijn. In de conclusies schrijven ze verder het volgende:

*However, in this study we show that, even though the average length of stay in the Netherlands is 12.5 years, staying in asylum accommodation for an extremely lengthy period (>5 years) continues to have a detrimental effect on their current mental health and success in Dutch society. This finding supports the idea that the responsibility of the receiving society to facilitate integration is not to be underestimated and should be considered in both research and practice. It moreover shows that integration starts upon arrival and has long-term outcomes. (Bakker et al., 2013, p. 445).*

De onderzoekers benadrukken nog hoe belangrijk de integratie van vluchtelingen is en dat deze zeker niet onderschat moet worden. De integratie start eigenlijk al direct wanneer een vluchteling in het land komt en wat er gebeurt aan integratie heeft gevolgen voor de lange termijn, daarom is het juist zo belangrijk dat de tijd in een asielzoekerscentrum zo kort mogelijk is.

Bakker et al. (2013) geven in het onderzoek aan dat het gemiddelde verblijf in een asielzoekerscentrum 21 maanden is. Wanneer vluchtelingen terug moeten naar het land van herkomst, kunnen zij in hoger beroep gaan. Hierdoor wordt de verblijfsduur in het asielzoekerscentrum mogelijk verlengd.

De IntegratieBarometer 2014 van VluchtelingenWerk (Bakker et al., 2014) benadrukt dit:

*Het verblijf in het asielzoekerscentrum maakt mensen afhankelijk: “Zodra een vluchteling in een AZC verblijft, wordt hij een asielzoeker en wacht. Hij wacht op weekgeld, wacht in de rij om te stempelen, op de IND, op de advocaat, op berichten van familie en op een beslissing. [...] Privacy is schaars. [...] Zelfstandig handelen is beperkt” (Weiler, 2012, geciteerd in Bakker et al., 2014, p.36).*

De IntegratieBarometer 2014 vertelt ook dat de procedures tegenwoordig wel korter zijn dan eerst en dat dat aan de ene kant gunstig is, maar dat aan de andere kant door deze kortere procedures de vluchtelingen soms minder tijd hebben om kennis op te doen van de Nederlandse samenleving.

### **2.2.5 Psychische en lichamelijke gezondheid**

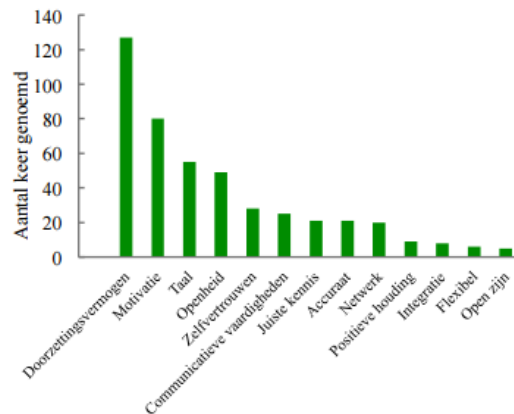
Van der Laan (2011) heeft een onderzoek uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de complexe problematiek van vluchtelingen. In haar onderzoek geeft ze aan dat beperkte economische kansen (werkloosheid, geringe baankansen en verlies van economische status) samenhangen met een verminderd psychisch welzijn van de vluchtelingen. Hoger opgeleiden die geen baan op eigen niveau kunnen vinden, trekken zich vaak terug uit sociale situaties door onder andere schaamte over statusverlies en een laag niveau van levenstevredenheid. Een andere oorzaak voor sociaal isolement is dat vluchtelingen beperkte financiële middelen hebben en daarom moeite hebben met het oppakken van alledaagse bezigheden en het opbouwen van een sociaal netwerk. Zowel hoog- als laagopgeleiden ervaren veel stress in de werksituatie. De verwachting is dat deze stress verschillende oorzaken heeft (statusverlies, prestatiedruk). Werken op vergelijkbaar niveau als in het land van herkomst is vaak bepalend voor acculturatie en het niveau van levenstevredenheid.

In de IntegratieBarometer 2014 van VluchtelingenWerk (Bakker et al., 2014) wordt ook traumatische ervaringen uit het verleden gezien als een belangrijk rol in het krijgen van een baan:

*Daarnaast is uit literatuur bekend dat factoren als opleidingsniveau, de plaats waar de opleiding genoten is (land van herkomst of Nederland) en traumatische ervaringen uit het verleden ook een belangrijke rol spelen (Bakker et al., 2014, p.8).*

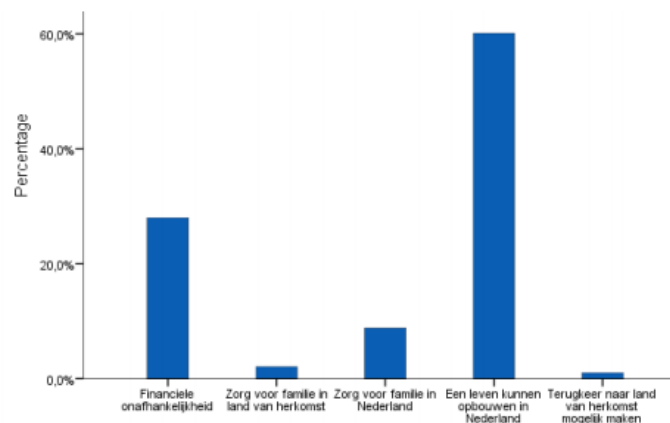
### **2.2.6 Wilskracht**

Van der Burg (2013) stelt in haar onderzoek dat zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en motivatie essentieel zijn voor vluchtelingen en hun kans op een baan vergroten. Onderstaand figuur (Van der Burg, 2013) komt ook uit dit onderzoek, wat gedaan is onder 193 vluchtelingen uit 41 verschillende landen. Ongeveer de helft van de ondervraagden had een betaalde baan, de andere helft niet. Er is aan hen gevraagd welke kenmerken volgens hen het belangrijkste voor een vluchteling zijn om werk te kunnen vinden. De vluchtelingen noemden zelf taalbeheersing, initiatief tonen en doorzettingsvermogen. De volgende staafdiagram heeft Van der Burg opgesteld naar aanleiding van de vraag in haar onderzoek over de drie belangrijkste kenmerken voor een vluchteling om werk te vinden:



*Figuur 5.* Staafdiagram bij de vraag ‘Welke 3 kenmerken zijn volgens u het belangrijkste voor een vluchteling om werk te kunnen vinden?’

Hieruit blijkt wel dat het vinden van werk volgens de vluchtelingen niet alleen gaat om welke vaardigheden ze bezitten, maar juist ook om de wilskracht die zij zelf tonen. Het gaat volgens hen om doorzettingsvermogen en motivatie. Het volgende schema, wat ook komt uit het onderzoek van Van der Burg, laat zien wat de belangrijkste motivatie bleek te zijn voor vluchtelingen om aan het werk te gaan in Nederland; een leven opbouwen in Nederland.



*Figuur 4.* Staafdiagram bij de vraag: ‘Wat is uw belangrijkste motivatie om te blijven zoeken naar een baan?’

Naast dit onderzoek is er weinig onderzoek gedaan naar de motivatie en wilskracht van vluchtelingen om te gaan werken. Waarschijnlijk heeft het ermee te maken dat motivatie niet zo eenvoudig te meten is. Wel wordt vaker genoemd dat vluchtelingen erg gemotiveerd zijn om te gaan werken, zoals in de IntegratieBarometer 2014 (Bakker et al., 2014).

### 2.2.7 Nationale identificatie

T. de Vroome (2013) heeft een onderzoek gedaan naar de samenhang tussen economische integratie (waarmee hij participatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt bedoelt) en psychologische integratie. Onder psychologische integratie vallen verschillende aspecten: ‘de intentie om in Nederland te blijven, identificatie met Nederland, sociaal en politiek vertrouwen en positieve houdingen ten opzichte van autochtonen en ten opzichte van de Nederlandse samenleving.’ (De Vroome, 2013, p.170). Uit het onderzoek blijkt dat het hebben van een baan en het spreken van de Nederlandse taal samen de neiging van iemand om zichzelf als Nederlander te zien bevorderen. Ook

bevordert het hebben van werk de sociale integratie en dus contacten met Nederlanders, nationale identificatie en sociaal en politiek vertrouwen. Al met al brengt werk een statushouder veel goeds. Het onderzoek geeft aan dat 'een opvallende uitkomst van dit onderzoek is dat de psychologische integratie van immigranten eigenlijk niet ver achter blijft bij die van autochtonen.' (De Vroome, 2013, p.172). Dat wil zeggen dat er weinig verschil is in bijvoorbeeld de nationale identificatie tussen de groepen. T. de Vroome vraagt zich daarom af in welke mate de psychologische integratie van immigranten als een probleem gezien moet worden, omdat er dus niet per se een achterstand is.

### 2.2.8 Maatjesproject

Hanekamp (2012) heeft onderzoek gedaan naar wat de winst is voor een vluchteling van het hebben van een maatje. Heeft een maatje positief effect op de mate van culturele, economische en politieke integratie van een vluchteling? Uit het onderzoek blijkt dat het hebben van een maatje veel effect heeft op de sociale integratie van een vluchteling en daardoor ook op de politieke en culturele integratie van een vluchteling. Helaas blijkt het hebben van een maatje geen wezenlijke invloed te hebben op de economische integratie van een vluchteling. Soms is dat omdat de vluchteling niet mag werken, omdat hij nog geen verblijfsvergunning heeft. Dat is de reden waarom er geen aandacht aan wordt besteed. Hanekamp schrijft hierover:

*Een oorzaak voor het gegeven dat economische integratie niet correleert met hulp van het maatje hierbij kan zijn dat de respondenten niet bezig zijn met het vinden van werk (een belangrijke voorspeller voor economische integratie), omdat zij bezig zijn met de inburgering en dus de hulp van het maatje (nog) niet nodig hebben. (Hanekamp, 2012, p.23).*

Door het contact met een maatje groeit het sociale netwerk van een vluchteling. Het interetnisch contact wordt vergroot (Hanekamp, 2012). Het hebben van een netwerk is belangrijk voor het zoeken naar werk. Zo geeft Van der Burg (2013) aan dat het ontbreken van een sociaal netwerk juist de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Ook geven Van Tubergen en De Vroome (2010) aan dat het hebben van Nederlandse vrienden economische integratie wel kan bevorderen. Hieruit kunnen we concluderen dat een maatje niet direct invloed heeft op de economische integratie of concreter, invloed op het vinden van werk, maar meer indirect door het zijn van een netwerk en door de Nederlandse taal te spreken met de vluchteling.

### 2.2.9 Zoekmethoden

F. van Tubergen (2011) heeft heel specifiek onderzoek gedaan naar de zoekmethoden naar werk onder vluchtelingen. Van Tubergen onderscheidt verschillende zoekmethoden:

- Via een uitzendbureau
- Via een advertentie in de krant of internet
- Via vrienden en familie
- Door directe benadering
- Via andere manieren

De meeste vluchtelingen zoeken op verschillende manieren naar werk. Een hoog percentage, 89% van de vluchtelingen, zocht werk via het uitzendbureau en stond daar ingeschreven. Daarna komt reageren op vacatures via internet een populaire manier om te solliciteren, dat deed 44% van de vluchtelingen. Van Tubergen geeft in zijn onderzoeksverslag aan dat wanneer vluchtelingen in staat

zijn om vacatures te vinden, te lezen en om te solliciteren door middel van een brief en een CV, zij 'higher status jobs' kunnen krijgen; banen met een hogere status. Vluchtelingen die dit niet kunnen zijn daarom meer aangewezen op hun netwerk en zoeken vaker via die weg. Zij komen dan wel vaker terecht bij banen met een lagere status. In onderstaand schema (Van Tubergen, 2011) is te vinden welke weg het meest effectief is geweest voor de vluchtelingen bij het zoeken naar werk. De onderzoekers maken hierin onderscheid uit welke landen de vluchtelingen komen.

**TABLE 2** Job Search Method Used to Find Current Job: Five Refugee Groups in the Netherlands, 2003

| Group         | Employment agency (%) | Friends and family (%) | Advert (%) | Direct application (%) | Other (%) | Total (%) | N    |
|---------------|-----------------------|------------------------|------------|------------------------|-----------|-----------|------|
| Afghanistan   | 44                    | 24                     | 7          | 24                     | 1         | 100       | 286  |
| Iraq          | 47                    | 21                     | 8          | 21                     | 3         | 100       | 224  |
| Iran          | 38                    | 16                     | 15         | 28                     | 2         | 100       | 339  |
| Ex-Yugoslavia | 36                    | 26                     | 11         | 25                     | 2         | 100       | 379  |
| Somalia       | 62                    | 8                      | 9          | 18                     | 3         | 100       | 193  |
| Total         | 43                    | 20                     | 10         | 24                     | 2         | 100       | 1421 |

### 2.2.10 Samenvatting

Door de verscherpte regelingen is het voor statushouders nu moeilijker dan voorheen (voor 2013) om in te burgeren in Nederland. De eisen zijn verscherpt voor de statushouders.

In de literatuur staan veel factoren die werkzaam zijn voor een statushouder wanneer hij werk zoekt. Een goede beheersing van de Nederlandse taal, het hebben van een diploma, het doen van de inburgeringscursus, een korte verblijfstijd in een opvangcentrum, een goede psychische en lichamelijk gezondheid, het hebben van wilskracht en motivatie, het zich identificeren met Nederland en het hebben van sociale contacten in Nederland zijn allemaal factoren die een positieve uitwerking hebben op de zoektocht van een statushouder naar werk.

### 3. Huidige situatie

In dit hoofdstuk zullen we een antwoord geven op onze tweede deelvraag: *Wat wordt er op dit moment in de gemeente Veenendaal al georganiseerd voor statushouders om werk te krijgen?*

De beantwoording van deze deelvraag is gebaseerd op uitkomsten van het literatuuronderzoek, uitkomsten van de interviews en informatie van de betreffende organisaties, gevonden op hun websites.

#### 3.1 Begeleiding naar werk

##### 3.1.1 Gemeente Veenendaal

De reden dat de gemeente Veenendaal begeleiding biedt aan statushouders, is dat veel van de statushouders een bijstandsuitkering ontvangen van de gemeente Veenendaal. Wanneer een statushouders zelf een inkomen verwerft, krijgt hij of zij geen begeleiding van de gemeente Veenendaal. Saskia Klein zegt daarover: ‘...als je bijvoorbeeld hier in de bijstand zit, waar eigenlijk iedere vluchteling in principe inkomt, want ja, je hebt verder niets anders...’ (Be.41.6.1).

Het doel van de begeleiding van de gemeente Veenendaal voor iedere bijstandsgerechtigde is dat mensen zo snel mogelijk hun eigen inkomen verwerven. De meest logische weg hiervoor is uitstromen naar betaald werk (Be.8.6.11). Voor statushouders gaat dit traject in na hun inburgeringscursus of na het staatsexamen. De bijstandsgerechtigde is zelf verantwoordelijk voor zijn traject en de gemeente Veenendaal bewaakt het traject (Be.7.8.1).

Saskia Klein heeft verteld dat er een verschil is tussen de begeleiding van oudkomers en nieuwkomers. Over de oudkomers vertelde ze: ‘Ik ben nu nog steeds bezig met mensen van de oude lichte, ook mensen die verhuizen die nog inburgeringsplichtig zijn, die moet je handhaven, ontheffen of zorgen dat ze alsnog het examen doen, maar dat is voor heel veel mensen heel moeilijk.’ (Be.3.8.1). Van 2007 tot 2013 was de gemeente verantwoordelijk voor inburgeraars (statushouders). De gemeente zorgde ervoor dat mensen een inburgeringscursus konden doen en ze gaven informatie en advies aan de inburgeraars. Vanaf 1 januari 2013 zijn deze taken overgenomen door DUO en heeft de gemeente weinig met deze taken te maken (Be.2.8.4). Voor de nieuwkomers geldt dit niet. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een inburgeringscursus en DUO geeft een lening voor deze cursus. Voor meer informatie, zie het kopje DUO in dit hoofdstuk en hoofdstuk 3.1 over de veranderingen die de laatste jaren plaats hebben gevonden betreffende de integratie van vluchtelingen.

Iedereen in de gemeente Veenendaal die een bijstandsuitkering ontvangt is verplicht, volgens de participatiewet, om een tegenprestatie te leveren. Saskia Klein geeft daarover aan dat de meeste mensen gemotiveerd zijn om te beginnen aan de tegenprestatie (Be.32.1.4), maar dat het ook simpelweg moet omdat mensen anders gekort worden op hun uitkering (Be.34.6.17). Dat betekent dat wanneer iemand geen tijd wil steken in zijn tegenprestatie en hiermee zijn eigen traject tenietdoet, hij of zij de volgende maand geen of minder uitkering zal krijgen. Een tegenprestatie wordt geleverd in de vorm van vrijwilligerswerk. De statushouders kunnen zelf vrijwilligerswerk zoeken, maar ze kunnen ook hulp krijgen van de gemeente (Be.31.8.1).

De gemeente Veenendaal organiseert wel cursussen, maar deze zijn alleen bedoeld voor mensen die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Saskia Klein geeft daarover aan: ‘de politiek wil eigenlijk dat we ons voornamelijk bezig houden met mensen met een korte afstand tot de

arbeidsmarkt die zo snel mogelijk kunnen uitstromen' (Be.25.8.1), echter: 'Heel veel vluchtelingen of inburgeraars vallen daar nog niet onder' (Be.25.8.1). Statushouders kunnen dus in veel gevallen geen gebruik maken van deze cursussen, omdat bijvoorbeeld hun taalniveau niet hoog genoeg is. In het verleden heeft de gemeente Veenendaal wel geprobeerd om statushouders mee te laten doen aan deze cursussen, maar dat bleek niet effectief te zijn en frustrerend voor de groep en voor de statushouders zelf (Be.30.3.2). Een oplossing zou zijn om met deze mensen één-op-één te gaan zitten, maar daar heeft de gemeente Veenendaal niet genoeg begeleidingscapaciteit voor (Be.28.6.9). De statushouders krijgen dus minder aandacht en tijd van de gemeente Veenendaal dan de mensen die wel een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben (Be.28.6.10). Ter illustratie krijgt één van onze negen respondenten begeleiding, namelijk geïnterviewde H. Geïnterviewde H vindt echter dat deze begeleiding hem niet verder helpt bij het vinden van werk.

Er worden verschillende cursussen aangeboden door de gemeente Veenendaal. Zo is er de cursus *Toeleiding naar werk*. De inhoud van deze cursus is gericht op de basisvaardigheden van het sollicitatieproces, zoals het nadenken over wat je zou willen en het opstellen van een CV. De cursus duurt tien weken en is bedoeld om mensen klaar te stomen voor (vrijwilligers)werk. Daarnaast is er nog een cursus met sollicitatiebegeleiding, waarbij gezocht wordt naar vacatures en waarbij mensen gericht gaan solliciteren. (Be.26.8.1)

In april 2016 heeft de gemeente Veenendaal een nieuw matchingssysteem gekregen, wat voor alle bijstandsgerechtigden van Veenendaal bedoeld is. De naam van het matchingssysteem is CompetenSYS (Be.46.8.1). Het is de bedoeling dat iedere bijstandsgerechtigde een test maakt. Daarna wordt met iedere bijstandsgerechtigde een gesprek gevoerd, één-op-één, door een klantmanager van de gemeente of door een extern iemand van een bureau (zodat echt iedereen gesproken kan worden). Het is de bedoeling dat er met iedere bijstandsgerechtigde voor het einde van het jaar gesproken is en dat elke bijstandsgerechtigde hiermee in kaart is gebracht. De test en het gesprek geven een diagnose over de bijstandsgerechtigde, over onder andere zijn kunnen, mogelijkheden en zijn taalniveau. Deze uitkomsten komen in een systeem te staan. Via dit systeem is aan de hand van de diagnose te zien welke baan er bij iemand zou passen. Wanneer er vacatures binnen komen bij de gemeente, kan er via dit systeem makkelijker een match gemaakt worden. Ook statushouders zullen deze test maken, het gesprek voeren en aan de hand hiervan een diagnose krijgen. Saskia Klein verwachtte dat statushouders via deze weg dan ook makkelijker naar werk bemiddeld kunnen worden (Be.46.8.1).

De gemeente Veenendaal financiert de begeleiding die VluchtelingenWerk biedt aan vluchtelingen (Be.5.8.1).

### **3.1.2 WerkgeversServicepunt (WSP)**

Het WerkgeversServicepunt (WSP) regio Foodvalley brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar (Ae.2.8.2). Dit doet het WSP door het organiseren van activiteiten voor zowel werkzoekenden als werkgevers (Ae.2.8.2). Voorbeelden van deze activiteiten zijn: een workshop presenteren, een meeting voor werkzoekenden en werkgevers (Ae.2.8.2), een pilot, georganiseerd door het WSP en werkgevers (Ae.3.8.2), en oefen-sollicitatiegesprekken (Ae.29.8.2).

Jan van Neerbos geeft aan dat de doelgroepen van het WSP zijn: '*mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dus minimaal drie maanden werkloos*' (Ae.27.8.2). Een voorwaarde voor deze doelgroep is: '*Je moet leven van een bijstandsuitkering (...), een WW uitkering of een*

*arbeidsongeschiktheidsuitkering' (Ae.27.8.2).*

Naast het organiseren van activiteiten krijgt het WSP vacatures van werkgevers. Het WSP plaatst vervolgens de vacatures op de site van het WSP en brengt de hierboven genoemde doelgroepen onder de aandacht bij de werkgevers (Ae.27.8.2). Daarnaast heeft het WSP twee werkvoorzieningsschappen namelijk de Permar en IW4 (Ae.3.8.2). Een werkvoorzieningsschap voert de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) voor de gemeente uit. *'Die werkvoorzieningsschappen krimpen en de nieuwe participatiewet is dat werkgevers verplicht zijn straks mensen uit de doelgroep ook aan te nemen'.* (Ae.3.8.2).

Naast de doelgroepen die Van Neerbos noemt, werkt het WSP ook voor werkgevers in de regio. *'Het WSP maakt werkgevers wegwijs in de wereld van regelingen en subsidies, ziet kansen, verbindt vraag en aanbod en vindt de best passende medewerker uit het grootste bestand werkzoekenden'* (RegioFoodValley, n.d.).

## **3.2 Overige begeleiding**

De gemeente Veenendaal en het WerkgeversServicepunt zijn de enige partijen die daadwerkelijk mensen naar werk begeleiden in de gemeente Veenendaal. Andere organisaties bieden indirect begeleiding en hulp aan statushouders bij het vinden van werk: zo zijn er organisaties die de statushouders helpen met het volgen van een opleiding, het volgen van de inburgeringscursus en het integreren in Nederland.

### **3.2.1 VluchtelingenWerk Veenendaal**

VluchtelingenWerk Veenendaal biedt één jaar maatschappelijke begeleiding aan vluchtelingen die een status ontvangen hebben (statushouders). Zij voeren dit uit voor de gemeente Veenendaal die het administratieve deel regelt en het geld beschikbaar stelt (Be.5.8.1). Tijdens het eerste half jaar begeleiden vrijwilligers van VluchtelingenWerk de statushouders op de levensgebieden wonen en financiën. Dit heet: Coaching en Vestiging. Samen kijken ze naar de aspecten die komen kijken bij het vestigen in een huis in Nederland. Taken die de vrijwilligers samen met de statushouders doen zijn onder andere: het afsluiten van een energiecontract, het kopen van meubels en het aanvragen van een uitkering (Be.4.8.3). Het tweede half jaar heet: Coaching en Zelfredzaamheid. Het doel van deze zes maanden is de vluchteling zelfredzaam maken (Be.5.8.3). Dit houdt in dat de statushouders de bovenstaande zaken van Coaching en Vestiging zelf kunnen regelen.

De stagiaires van VluchtelingenWerk geven deze begeleiding (Be.5.8.3), ook geven vrijwilligers van VluchtelingenWerk deze begeleiding. Een onderdeel van dit traject is het zoeken naar een passende inburgeringscursus. Dit kunnen de statushouders doen bij VluchtelingenWerk. Wanneer mensen een hoger niveau hebben komen ze in de staatsexamenklas terecht. Deze mensen stromen daarna vaak door naar het UAF (Universitair Asiel Fonds, zie verder paragraaf 3.3.2) in Utrecht (Be.6.8.3).

De statushouders kunnen, nadat zij een jaar gebruik gemaakt hebben van de maatschappelijk begeleiding, op spreekuur komen bij VluchtelingenWerk. Hier krijgen zij informatie en advies over specifieke en praktische hulpvragen.

Op dit moment is de begeleiding van VluchtelingenWerk Veenendaal niet gericht op het vinden werk, maar op het zelfstandig leven in Nederland. Dit kan in de toekomst echter veranderen. Deze begeleiding is echter wel noodzakelijk voor een goede start in de Nederlandse maatschappij.

### **3.2.2 Christelijke Hogeschool Ede (CHE)**

De Christelijke Hogeschool Ede biedt in 2016 een pilot aan voor ongeveer 20 statushouders waarbij ze zich kunnen voorbereiden op het hoger onderwijs: *Oriëntatiemodule Hoger Onderwijs*

*Statushouders “Samen groeien in gastvrijheid, integratie en duurzaam burgerschap”*. Bij de oriëntatiemodule maken de statushouders kennis met het hoger onderwijs, met de opleidingen die te volgen zijn. De oriëntatiemodule gaat dieper in op de cultuur en de beleving van de cultuur. Deze module is bedoeld voor hoogopgeleide statushouders van ongeveer 30 jaar, die al twaalf jaar onderwijs genoten hebben, taalniveau A2 hebben en verblijven in de regio FoodValley. (Van Helden, & Terpstra, 2016, p.1)

### **3.2.3 Regionaal Opleidingen Centrum (ROC)**

Mensen die de inburgering hebben afgerond kunnen naar het ROC, een landelijke organisatie waar onder andere Mbo-opleidingen en volwassenenonderwijs worden aangeboden, voor extra taallessen. Deze taallessen zijn gratis voor statushouders en bedoeld als aanvulling op de inburgeringscursus. Deze lessen zullen in de zomer van 2016 gaan stoppen in verband met de financiering (Ce.41.8.5).

## **3.3 Landelijk georganiseerde begeleiding**

Statushouders die in Veenendaal wonen kunnen gebruik maken van de diensten van de volgende, landelijk georganiseerde, organisaties:

### **3.3.1 Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)**

Van 2007 tot 2013 had de gemeente de verantwoordelijkheid voor inburgeraars . De gemeente had toen drie kerntaken: (1) handhaving, (2) facilitering, het zorgen dat mensen een inburgeringscursus konden doen en (3) informatie en advies. Vanaf 1 januari 2013 heeft de gemeente niet meer de verantwoordelijkheid voor inburgeraars, maar de inburgeraars zelf (Klaver, 2015). De taken van de gemeente zijn overgenomen door DUO (Be.2.8.4).

Inburgeraars krijgen van DUO een inburgeringstermijn opgelegd. Voor gealfabetiseerde mensen is deze termijn drie jaar. Voor analfabete mensen is deze termijn vijf jaar (Be.15.8.4). Vluchtelingen krijgen een lening voor de inburgeringscursus. Wanneer vluchtelingen binnen de vastgestelde termijn hun inburgeringsdiploma halen, hoeven zij niets terug te betalen (Be.18.10.1).

Het niet behalen van het inburgeringsexamen heeft invloed op de verblijfsvergunning van de statushouder. Zo is het mogelijk dat de IND het besluit neemt, na de eerste asielvergunning van vijf jaar, opnieuw een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd af te geven in plaats van een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Wanneer het land van herkomst van de statushouder veilig wordt geacht kan een statushouder met een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd teruggestuurd worden naar het land van herkomst.

### **3.3.2 Universitair Asiel Fonds (UAF)**

Op de site van het UAF staat ze wat zij doen:

Sinds 1948 steunt Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF hoger opgeleide vluchtelingen bij hun studie en het vinden van een baan op niveau. Veel vluchtelingen studeerden en behaalden hun diploma al in het land van herkomst. De diploma's van deze artsen, ingenieurs, juristen, economen en vele anderen worden hier niet erkend. Daarom is opnieuw studeren hun enige kans om zich te ontwikkelen en hun talenten te benutten. Dit vergroot ook hun maatschappelijke bijdrage. (UAF, n.d.)

Het UAF steunt dus vluchtelingen die een studie willen volgen. Dit doen zij door onder andere begeleiding en financiële steun te bieden (UAF, n.d.). Saskia Klein gaf in haar interview aan dat het

UAF inderdaad financiële steun geeft aan vluchtelingen (Be.44.8.6). Conny van Kooten heeft in haar interview aangegeven dat er verschillende vluchtelingen in Veenendaal contact opnemen met het UAF voor een studie. Dit zijn vooral de vluchtelingen die in de staatsexamenklas zitten, en dus iets meer in hun mars hebben dan de mensen die de inburgeringscursus volgen (Ce.3.10.1).

Vluchtelingen die een studie willen volgen moeten zelf contact opnemen met het UAF, ze moeten zelf de stap kunnen maken om te bellen en een afspraak te maken. De vluchtelingen krijgen dan een coach die samen met ze gaat kijken naar wat ze willen en wat er mogelijk is (Ce.26.10.6). Wanneer statushouders een opleiding in Nederland halen, hebben zij aanzienlijk meer kans op een baan.

Statushouder H2 heeft contact gehad met het UAF voor een studie die ze zou mogen volgen. Zij gaf aan dat er weinig voor haar gedaan werd, ze moest zelf veel initiatief nemen. De kosten van de studie werden inderdaad betaald door het UAF. Statushouder H2 heeft haar B2 taalniveau gehaald door de bekostiging van het UAF en zij mocht beginnen aan een hbo-opleiding (H2.29.8.6). Vanwege verschillende redenen heeft ze dat niet gedaan. De zorg voor de kinderen was hierbij de belangrijkste reden.

### **3.3.3 Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)**

Jan van Neerbos houdt zich bezig met projecten, samenwerkingsovereenkomsten en coaching van collega's. Daarnaast kijkt hij hoe sectorgelden die niet vrijgemaakt worden voor bepaalde sectoren gekoppeld kunnen worden aan werkzoekenden en bij elkaar gebracht kunnen worden (Ae.1.8.7). Naast deze taken verzorgt het UWV opleidingen voor werkzoekenden mits er een baangarantie aan vast zit.

Statushouders zijn verplicht zich in te schrijven bij het UWV als werkzoekende. Wanneer de statushouders de inburgering hebben afgerond, kunnen zij net als elke andere uitkeringsgerechtigde gebruik maken van de diensten van het UWV. Deze diensten zijn vooral online en te vinden op [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (werk.nl, n.d.).

## **3.4 Samenvatting**

Statushouders ontvangen begeleiding naar werk door de gemeente Veenendaal en het WSP. Deze begeleiding is echter niet specifiek gericht op statushouders, maar op alle werkzoekenden in de gemeente Veenendaal. Wanneer statushouders werkzoekend zijn, vallen ze onder de doelgroep en krijgen ze hulp.

De gemeente Veenendaal begeleidt, naar landelijke beleid, vooral mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder vallen de statushouders vaak nog niet, omdat zij bijvoorbeeld de taal niet goed spreken of omdat zij geen (Nederlandse) opleiding hebben gedaan. Wanneer een statushouder een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, lijkt vrijwilligerswerk het hoogst haalbare in Nederland. De statushouders die vrijwilligerswerk doen, krijgen de mogelijkheid om de taal beter te leren en werkervaring op te doen.

Omdat er geen specifieke begeleiding voor statushouders richting werk is en omdat alleen statushouders met een korte afstand tot de arbeidsmarkt begeleid worden, krijgen de meeste statushouders geen begeleiding naar werk.

Het WSP organiseert verschillende activiteiten voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Doordat het WSP in contact staat met beide doelgroepen kunnen zij de vraag en het aanbod bij elkaar brengen.

Een organisatie als het UAF kan alleen hoger opgeleide statushouders helpen. De meeste statushouders, Conny van Kooten schat rond de 90%, kunnen dus geen gebruik maken van hun hulp en begeleiding.

## 4. Mening van betrokkenen

In dit hoofdstuk beantwoorden we deelvraag 3: *Wat is er volgens betrokkenen nodig om statushouders aan werk te helpen?* Om dit te onderzoeken hebben we in totaal tien interviews afgenomen. We hebben in deze interviews twaalf<sup>1</sup> mensen gesproken, waarvan drie experts en negen statushouders. De experts duiden wij aan met Ae (Jan van Neerbos), Be (Saskia Klein) en Ce (Conny van Kooten). De ‘e’ staat hierbij voor expert. De statushouders duiden wij aan met de letters: D, D2, C, D, E, F, G, H, H2, I en J. Dit hebben gedaan vanwege privacy redenen.

### 4.1 Randvoorwaarden

De twee belangrijkste randvoorwaarden die genoemd zijn in de interviews zijn: taalbeheersing en opleiding.

#### 4.1.1 Taalbeheersing

Saskia Klein geeft in haar interview aan: ‘Het toverwoord is taal!’ (Be.9.7.1). Zij geeft aan dat taal de allerbelangrijkste voorwaarde is om betaald of onbetaald werk te krijgen (Be.24.7.1). Ook voor banen waarbij mensen eenvoudige taken moeten uitvoeren, zoals schoonmaken, is de Nederlandse taal belangrijk, je moet immers de instructies kunnen lezen en kunnen communiceren (Be.48.7.1). Daarnaast is een goede taalbeheersing belangrijk voor het meedoen aan cursussen bij de gemeente (Be.27.7.1).

Saskia Klein geeft in haar interview aan dat er een groot verschil is in de taalbeheersing van de vluchtelingen. Zo beheersen Syrische mensen vaak al de Engelse taal, waardoor de Nederlandse taal relatief eenvoudig te leren is, maar zijn mensen uit Somalië, Afghanistan en Irak heel vaak analfabeet in hun eigen taal. Voor hen kost het meer tijd om de Nederlandse taal te leren (Be.13.7.1).

Vanwege bovenstaande redenen wil Saskia Klein graag een herinvoering van **professionele taallessen** (Be.36.7.1).

Jan van Neerbos zou graag zien dat asielzoekers die naar Nederland komen al in een vroeg stadium taallessen krijgen (Ae.13.7.1), wanneer mogelijk in het AZC (Ae.17.7.1). Het risico van zo snel mogelijk taallessen aanbieden is dat de mogelijkheid bestaat dat mensen terug moeten naar hun land van herkomst (Ae.19.7.1). Jan van Neerbos geeft aan dat het niveau wat de statushouders bereiken op de inburgeringscursus voldoende is om te communiceren, maar hij zou liever zien dat mensen op een zo hoog mogelijk niveau uitstromen (Ae.21.7.1). Wanneer er in een vroeg stadium gekeken wordt naar wat de asielzoekers kunnen betekenen voor de Nederlandse arbeidsmarkt, kunnen de asielzoekers taallessen krijgen passend bij hun sector (Ae.18.7.2). Bijvoorbeeld, een technische asielzoeker zou in een vroeg stadium al technische woorden leren. Op deze manier hebben statushouders een goede **beheersing** van hun **vaktaal**.

Veel geïnterviewde statushouders die de Nederlandse taal niet zo goed beheersen, vinden het erg belangrijk dat zij dit beter gaan leren. Zo wil geïnterviewde D graag extra taallessen volgen (D.3.1.9), maar omdat zij taallessen had gevonden die niet door een officiële instantie georganiseerd werden, was er vanuit de gemeente geen vergoeding voor kinderopvang mogelijk (D.25.1.9 en D.26.1.9). Geïnterviewde D geeft aan dat het zonder een goede taalbeheersing moeilijk is om werk te zoeken

---

<sup>1</sup> Twee interviews waren met elk twee personen in plaats van individueel.

(D.11.1.9).

Geïnterviewde I vindt de manier waarop hij taallessen kreeg niet goed georganiseerd. Hij wil graag minder op de computer doen en meer persoonlijke begeleiding ontvangen (I.18.7.1).

De statushouders bedenken zelf ook creatieve manieren om de Nederlandse taal te leren. Zo zoekt geïnterviewde I een Nederlandse vrouw, zodat hij de taal beter leert spreken (I.11.7.1).

Geïnterviewde D2 kijkt samen met haar kinderen naar 'Goede tijden, Slechte tijden' en probeert hier van te leren (D.36.5.7).

#### 4.1.2 Opleiding

Veel respondenten die de Nederlandse taal al goed beheersen, zeggen dat zij een opleiding nodig hebben om aan het werk te komen in Nederland. Zo zegt geïnterviewde D2: 'Als je moet werken moet je diploma hebben, voor Nederland' (D2.30.7.5). Ook geïnterviewde F ziet in dat hij een opleiding nodig heeft voordat hij bij een garage kan gaan werken en eventueel zijn eigen garage kan gaan opzetten (F.15.7.5). Vooral geïnterviewde H is ervan overtuigd dat hij een opleiding nodig heeft om aan het werk te komen (H.22.7.5). Zo is hij al begonnen met een opleiding tot tolk, terwijl de financiering voor deze opleiding nog niet rond is (H.17.5.8). Hij geeft aan dat deze opleiding zijn laatste kans is, hij verwacht dat wanneer hij geen opleiding heeft hij de komende tien jaar geen betaald werk kan doen en dus afhankelijk van een uitkering zal blijven (H.21.5.8). Momenteel werkt hij 32 uur per week als vrijwilliger bij VluchtelingenWerk. Geïnterviewde H geeft aan dat de baankans van een statushouder zonder opleiding nul is en dat de baankans van een statushouder met opleiding 70 of 80 procent hoger is (H.40.7.5). Deze cijfers zijn niet wetenschappelijk onderbouwd, maar ze geven aan hoe geïnterviewde H denkt over de baankansen van statushouders zonder en met opleidingen.

Geïnterviewde H vertelt dat de eisen voor banen steeds hoger worden. Zo zegt hij dat je voor schoonmaken kennis nodig hebt van schoonmaakmiddelen. Je kunt dus niet zomaar als schoonmaker aan de slag gaan (H.15.7.5).

Conny van Kooten vindt het erg belangrijk dat statushouders de mogelijkheid krijgen om een opleiding te doen en het liefst een **startkwalificatie** kunnen halen. De reden hiervan is dat op dit moment de kansen van statushouders en autochtone Nederlanders niet hetzelfde zijn. Om dit gelijk te maken hebben statushouders hetzelfde startniveau nodig (Ce.2.9.5) en dus een (verkorte) opleiding (Ce.1.7.4). Conny van Kooten vindt het erg jammer dat er zoveel statushouders 'op de bank' eindigen. Ze wil hiermee zeggen: werkloos en thuis. Ze zegt dat de mensen die geen startkwalificatie hebben allemaal thuis zitten. Ze wil niet dat dit ook met de nieuwe statushouders gaat gebeuren (Ce.8.7.4), helemaal niet nu er zoveel asielzoekers naar Nederland komen. 'Als je geen interventie pleegt, dan blijft het gewoon zo' (Ce.8.7.4).

Er zitten volgens Conny van Kooten veel voordelen aan het volgen van een opleiding. Mensen hebben een dag- en nachtritme, krijgen een groter netwerk, krijgen meer kennis en voelen zich prettiger en fitter omdat zij niet alleen thuis zitten (Ce.30.9.5). Daarnaast heeft werkloos zijn en veel thuis zitten vaak negatieve consequenties. Kleine irritaties kunnen iets groots worden, geeft Conny aan. Ieder pijntje ga je voelen. Huiselijk geweld en depressies zijn voorbeelden die Conny in haar omgeving ziet als gevolg van werkloosheid.

Conny van Kooten schat in dat de taalbeheersing van de meeste statushouders goed genoeg is om een opleiding te gaan volgen (Ce.28.7.1).

Het probleem voor statushouders bij het volgen van een opleiding zit hem vooral in de kosten. Zowel statushouders als professionals geven aan dat er vanuit de gemeente weinig geld is om mensen een opleiding te laten volgen (Be.41.6.1 en H.9.6.1). Geïnterviewde H geeft aan dat de gemeente erg zuinig is en geen opleidingen wil betalen (H.9.6.1).

Veel statushouders verwachten van de gemeente dat de **gemeente investeert in opleidingen** voor hen, maar in werkelijkheid doet de gemeente dit alleen wanneer er baangarantie aan vast zit. Zo kreeg geïnterviewde H2 een computercursus vergoed, zodat zij bij een reisbureau kon gaan werken (H2.28.6.5). Jan van Neerbos zegt hierover: 'Dus we investeren niet ergens in zonder dat er een baangarantie aan vast zit.' (Ae.6.6.5).

Op de een of andere manier heeft geïnterviewde F het wel voor elkaar gekregen dat de gemeente het eerste jaar van zijn opleiding tot automonteur wil betalen. Het tweede jaar moet hij zelf betalen. Het is ons niet duidelijk of er een baangarantie aan vast zit en hoe het proces precies verlopen is, omdat het verhaal van geïnterviewde F de andere verhalen tegensprak.

Aan de andere kant geeft geïnterviewde E aan dat iemand die geen baan heeft Nederland veel geld kost. Wanneer Nederland tijd en geld investeert in begeleiding of het leren van de taal, dan krijg je dat later weer terug. Hij geeft aan dat deze investering voor iedereen beter zou zijn (E.47.10.5). Ook Conny van Kooten noemt dit. Wanneer de gemeente investeert in een startkwalificatie en vervolgens iemand betaald werk heeft, scheelt dat uiteindelijk een hoop geld voor de uitkeringsinstantie, in dit geval dus de gemeente Veenendaal. 'En of je nou iemand tien of vijftien jaar in de uitkering hebt zitten, of je hebt iemand 5 jaar in de uitkering zitten met een opleiding ernaast (...), en die heeft perspectief (...) Dan lijkt mij dat wel motivatie genoeg' (Ce.29.7.4).

Sommige statushouders hebben in hun eigen land van herkomst een opleiding aan de 'university' gevolgd. Deze 'university' is niet altijd vergelijkbaar met een universiteit in Nederland, soms is het beter te vergelijken met een mbo of hbo. Soms is iemand inderdaad op universitair niveau opgeleid. Het is mogelijk voor deze mensen om hun **diploma's op waarde te schatten**. Het waarderen van diploma's is erg handig voor de inschatting van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (Ae.30.7.7). Buitenlandse diploma's zijn vaak wel minder waard dan Nederlandse (Ae.11.7.7). De erkenning van een buitenlands diploma bevordert de arbeidsparticipatie.

Naast deze twee belangrijke randvoorwaarden zijn er ook andere randvoorwaarden naar voren gekomen tijdens de interviews. Deze zijn hieronder te vinden.

#### **4.1.3 Bewustwording van statushouders over de Nederlandse arbeidsmarkt**

Jan van Neerbos geeft in zijn interview aan dat statushouders zich bewust moeten zijn van hoe ze de arbeidsmarkt opgaan: 'van hoe gaan we die arbeidsmarkt op, wat hebben we daarvoor nodig en waar ben ik geschikt voor wat ligt mij nou het meest?' (Ae.9.7.13). Ook weten statushouders soms niet dat de diploma's die zij in land van herkomst behaald hebben, minder waard zijn in Nederland (Ae.12.7.13 en Ae.22.7.13). Daarnaast willen statushouders soms te veel, volgens Jan van Neerbos. Wanneer je de Nederlandse taal niet goed beheerst, kun je waarschijnlijk niet op hetzelfde niveau gaan werken als dat je deed in je land van herkomst (Ae.22.7.13). Kortom, de verwachtingen van de statushouders komen regelmatig niet overeen met de realiteit.

Ook Conny van Kooten heeft dit punt meerdere malen benoemd in haar interview. Ze geeft hierover aan dat nieuwe statushouders hele hoge verwachtingen hebben (qua opleiding én qua werk), die ze als VluchtelingenWerk Veenendaal alleen maar kunnen temperen omdat mensen nou eenmaal deze verwachtingen niet direct waar kunnen maken (Ce.21.7.13). Als mensen binnen komen in Nederland willen ze soms graag direct een horecazaak openen. Maar, vertelde Conny, iemand kan in Syrië veel makkelijker een horecazaak openen dan in Nederland. In Nederland zijn er verschillende papieren die eerst gehaald moeten worden, maar dat kan dan pas weer na het behalen van de inburgeringscursus (Ce.19.7.13). Ook geeft Conny van Kooten aan dat wanneer een statushouder een baan heeft, hij vaak geen weet heeft van zijn rechten als werknemer. Daardoor komt hij ook minder op voor zijn eigen rechten, omdat hij simpelweg niet weet dat hij deze heeft (Ce.4.7.13).

De geïnterviewden geven af en toe aan dat het ingewikkeld was om de Nederlandse arbeidsmarkt te begrijpen. Geïnterviewde I vertelde ons dat hij ergens mocht gaan werken, maar dat hij 'de prijs' niet goed vond. Hij bedoelde hiermee het salaris (I.23.5.3). Geïnterviewde I leeft nu van een uitkering, terwijl het afwijzen van werk in principe een flinke korting op de uitkering betekent (bijvoorbeeld een maand of twee geen uitkering). Dit verhaal geeft aan dat geïnterviewde I het systeem niet helemaal goed door had. Ook wat betreft opleidingen is het vaak een puzzel om uit te vinden hoe dat werkt voor de geïnterviewden. Zo vertelde geïnterviewde H2: 'Ik wou gelijk iets ergens starten, maar ik had geen kennissen hier en geen ervaring en ik wist niet, wat moet ik doen en waar moet ik gaan?' (H2.26.7.13). Geïnterviewde J geeft aan dat hij het niet eerlijk vindt, dat hij geen taallessen meer krijgt bij VluchtelingenWerk (J.8.3.2). De reden hiervan is, is dat hij zijn inburgeringsexamen gehaald heeft. Geïnterviewde J begrijpt niet dat hij dan geen recht meer heeft op lessen.

Daarnaast heeft Saskia Klein vertelt over het belang van het leren van **Nederlandse werknemersvaardigheden**. Ze zegt hierover: 'Dus ik kan me voorstellen dat dat hier in Nederlands heel anders werkt dan in Syrië of in Irak, als je hier werkt. Gewoon op tijd komen, overleg voeren, de communicatie is anders, opdrachten uitvoeren, noem maar op. En het is wel heel belangrijk dat mensen dat een beetje in de vingers krijgen' (Be.40.7.12). Werken in een ander land vergt veel aanpassingen van je gewoonten door de cultuurverschillen.

#### 4.1.4 Houding en uitstraling

Jan van Neerbos ziet dat werkgevers in de regio over het algemeen niet terughoudend zijn in het aannemen van statushouders. Zij willen er wel van overtuigd worden dat de sollicitant het werk kan doen en bij het team past. Het overtuigen van de werkgever kan de sollicitant zelf doen, maar kan ook iemand van de gemeente voor de sollicitant doen (Ae.25.7.14). Het is hierbij ook belangrijk dat de werkgever ontzorgd wordt bij de begeleiding die de statushouder nodig heeft. Dit kan de gemeente doen door begeleiding aan te bieden of door het regelen van een proefplaatsing (Ae.26.7.14).

Geïnterviewde E geeft tijdens het interview aan dat de houding en uitstraling van een sollicitant een grote invloed hebben op het **overtuigen van de werkgever**. Duidelijkheid, eerlijkheid (E.5.5.14), rust en enthousiasme zit hij hierin als positieve factoren (E.21.5.14). Daarnaast geeft hij aan dat het erg belangrijk is dat statushouders hun best blijven doen, ook na vele afwijzingen (E.31.1.14). Geïnterviewde H geeft aan hoe moeilijk dat is. Hij was en is erg gemotiveerd om te werken, maar heeft al zoveel teleurstellingen te verwerken gehad, dat hij voor de laatste keer van plan is om de gemeente te vragen om zijn opleiding te betalen. Wanneer het antwoord 'nee' zal zijn, zal hij stoppen met het zoeken van werk (ook al is dit een verplichting) en gaan leven van een uitkering

(H.56.1.14). Jan van Neerbos geeft aan dat de statushouders zelf gemotiveerd en geactiveerd moeten zijn (Ae.32.7.15). Het is echter wel van belang om de mensen inzicht te geven en te **motiveren**, geeft Conny van Kooten aan (Ce.15.7.15).

#### 4.1.5 Werkervaring

Werkervaring heeft verschillende positieve gevolgen. Zo doen mensen ervaring op in het werkveld, maar leren ze ook de taal beter en ontmoeten ze andere mensen. Geïnterviewde E geeft aan dat hij dit zelf zo ervaren heeft: 'Ik ging bijvoorbeeld iets verkeerd zeggen ofzo, dan gingen ze het gewoon corrigeren, of zeggen: je moet het zo zeggen, niet zo. Daar leer je natuurlijk veel' (E.48.9.3). Saskia Klein geeft tijdens het interview aan dat taalbeheersing en werkervaring twee heel belangrijke dingen zijn (Be39.7.16). Op die manier kunnen statushouders bij nieuwe werkgevers aantonen dat ze goed gedrag hebben vertoond door middel van een getuigschrift (Be.45.9.3). Zowel ervaring in betaald als vrijwilligerswerk is belangrijk. Geïnterviewde D2 geeft aan dat zij graag naar haar vrijwilligerswerk gaat: 'ik vind echt, er is goed contact met de mensen, Nederlandse mensen, voor extra taal en ook voor ja contact met mensen, gezellig. Echt ik vind leuk' (D2.23.9.7).

#### 4.1.6 Samenwerking tussen gemeente Veenendaal en Vluchtelingenwerk

Saskia Klein van de gemeente Veenendaal en Conny van Kooten van Vluchtelingenwerk geven beiden aan dat de samenwerking tussen beide partijen erg belangrijk is voor het verminderen van werkloosheid onder statushouders. Saskia Klein geeft aan dat er al samen gewerkt wordt, maar dat het ideaal gesproken nog meer zou kunnen. De werkdruk voor beide partijen is de reden dat er weinig ruimte voor is, volgens Saskia (Be.50.7.11). Conny geeft aan dat wat betreft het plaatsen van statushouders bij werkgevers de samenwerking erg goed gaat, maar wat betreft de opleidingen de samenwerking nog niet zo effectief is (Ce.17.7.11). Conny van Kooten vindt het erg belangrijk dat er een gezamenlijke visie ontstaat zodat ze samen kunnen optrekken (Ce.16.7.11); zodat alle neuzen dezelfde kant op staan. Daarnaast moet er duidelijkheid komen over de verantwoordelijkheden van de instanties wat betreft arbeidsparticipatie en de hierbij behorende taakverdeling. Dit valt onder de randvoorwaarde **inzicht bij professionals**, dat iedereen wil dat de statushouders zo spoedig mogelijk werk krijgen en dat beide partijen daarvoor doen wat nodig is (Ce.9.7.10).

#### 4.1.7 Creatieve oplossingen

Jan van Neerbos geeft aan dat werk zoeken ook buiten de gebaande paden kan. Een voorbeeld: iemand die nog niet goed Nederlands spreekt, maar wel Engels, kan in een bedrijf gaan werken waar de voertaal Engels is (Ae.23.7.17). Een ander voorbeeld dat hij noemde is dat een statushouder contact op kan nemen met de Kamer van Koophandel van zijn land van herkomst om te vragen met welke bedrijven zij contact hebben en of hij daar misschien terecht zou kunnen. Deze tip is vooral interessant voor hoger opgeleiden (Ae.24.7.17).

Geïnterviewde E vindt het belangrijk dat er een **totaalpakket** aan de statushouders wordt geboden. Hij vindt dat taallessen, opleiding en werk het beste tegelijk gedaan kunnen worden in plaats van in verschillende fases (E.37.7.8 en E.46.7.8). Hierin is het belangrijk dat mensen goede **begeleiding** krijgen, wanneer mogelijk in de eigen taal (E.38.7.9 en E.36.7.9).

Van verschillende respondenten horen we dat zij in hun **sociale netwerk** om hulp vragen. Zo probeert geïnterviewde G via een oud-collega en vrienden werk te vinden (G.23.5.10) en heeft hij de Nederlandse taal geoefend met Nederlandse collega's en kennissen (G.22.5.10).

## 4.2 Obstakels

Tijdens de interviews zijn we verschillende obstakels tegenkomen waar de statushouders mee te maken hebben. Hieronder vatten we ze kort samen.

### 4.2.1 Zorg voor de kinderen

Geïnterviewde D2 geeft aan dat ze, nu de kinderen allemaal naar school gaan, een paar uur over heeft om te gaan werken (D2.19.4.4). Geïnterviewde D heeft echter nog een kindje wat niet naar school gaat. Ze heeft daardoor geen tijd over om te gaan werken en de crèche kan ze niet betalen (D.35.4.4). Ook Saskia Klein geeft aan dat het voor vrouwen moeilijker is om te werken in verband met de zorg voor de kinderen (Be.37.3.13).

### 4.2.2 Samenwerking tussen de gemeente en statushouder

De Nederlandse overheid verwacht van de werkzoekenden dat zij zelf veel initiatief nemen. Zo is het de bedoeling dat de statushouders zelf zorgen voor vervoer naar het gemeentehuis (Be.23.6.6), ook al wonen ze niet in Veenendaal zelf, maar in bijvoorbeeld Rhenen. De gemeente geeft geen reiskostenvergoeding. Een ander voorbeeld is dat de gemeente geen geld geeft voor extra taallessen (naast de inburgering) (D.9.6.6 en D.8.6.6). Uit diverse interviews bleek dat de geïnterviewden wel verwachten van de gemeente dat zij zulke kostenposten vergoed kregen (H.9.1.11). Daarnaast investeert de gemeente vooral in mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, er is daardoor weinig aandacht voor de statushouders (Be.25.6.10).

### 4.2.3 Sociale druk

In de interviews is er aandacht geweest voor het netwerk en de omgeving van de statushouders. De meeste statushouders leken niet zoveel last te hebben van sociale druk om wel of juist niet te gaan werken. De volgende twee geïnterviewden hadden wel te maken met sociale druk in hun leven.

1) Geïnterviewde D, een Somalische moeder, vertelt dat zij veel vriendinnen met kinderen heeft. We kregen de indruk dat de meeste van deze moeders geen werk hadden (D.17.2.3). Waarschijnlijk stimuleren deze vrouwen elkaar niet om te gaan werken.

2) Geïnterviewde H kreeg veel weerstand in zijn zoektocht naar een opleiding en naar werk:

‘Er zijn mensen die zeggen: ‘Laat maar joh, ik ben 45, dan ga ik toch niet werken.’

Ik zeg: ‘Waarom niet?’

Zeggen ze tegen mij ook! ‘Je bent 40, dan hoef je toch niet te gaan werken.’

Ik zeg: ‘Waarom niet? Ik ben geen 60. Ik ben nog 40, ik heb nog minimaal 20 jaar nog de tijd om te gaan werken.’

Dat hoor je ook: ‘Ben je gek? Lekker makkelijk, uitkering krijgen, klaar.’”(H.37.2.4).

Zelf geeft hij aan juist graag geld te willen verdienen. Hij wil niet langer onder de druk van de gemeente leven en hij wil niet langer dat de overheid hem controleert (H.38.1.7).

### 4.2.4 Herhaalde afwijzing na sollicitatie

De statushouders die gesproken zijn en die actief naar werk zoeken of gezocht hebben, hebben veel afwijzingen gekregen na de sollicitaties die ze gedaan hebben. Geïnterviewde E vond dit het lastigste in zijn zoektocht, telkens weer de teleurstelling van een afwijzing verwerken. Hij raakte daardoor ontmoedigd (E.31.1.14). Geïnterviewde E denkt dat er verschillende afwijzingen kwamen doordat hij geen Nederlandse naam heeft (E.32.6.18). Ook geïnterviewde H denkt dat zijn naam één van de belangrijkste factoren is dat hij telkens weer wordt afgewezen (H.50.6.18 en H.52.6.18).

Geïnterviewde G geeft aan dat hij vaak werd afgewezen, omdat hij geen opleiding had (G.12.6.14). Er blijkt dus veel geduld nodig te zijn in de zoektocht naar werk.

#### **4.2.5 Psychische gezondheid**

Geïnterviewde E is zelf geen vluchteling, maar weet dat vluchtelingen erge dingen meegemaakt hebben, daarnaast ziet hij dat statushouders vaak bang zijn dat ze het werk niet goed kunnen doen. Begeleiding bij het omgaan met deze twee aspecten is volgens hem hard nodig (E.44.3.9 en E.52.3.11).

#### **4.2.6 Onderaan de arbeidsladder beginnen**

Statushouders zien het niet altijd zitten om (weer) te gaan studeren of om het geld ervoor te regelen (E.3.3.1 en G.15.3.1). Geïnterviewde E verwacht dat ook de leeftijd mee kan spelen. Mensen van 50 jaar of ouder, kunnen weinig motivatie hebben om beneden aan de arbeidsladder te gaan beginnen (E.56.3.12).

#### **4.2.7 Bereikbaarheid**

Geïnterviewden D en D2 gaven aan dat ze beide niet kunnen fietsen (D2.38.5.11). Dit kan een obstakel zijn wanneer ze geen geld hebben voor de bus en toch naar een sollicitatiegesprek moeten buiten Veenendaal. Zelf zien ze dit niet als een probleem, omdat ze de bus kunnen nemen of kunnen wandelen. Ze zoeken niet naar werk, dus lopen ze momenteel niet tegen dit obstakel aan, op dit moment is alles te voet bereikbaar.

#### **4.2.8 Obstakels waar ook autochtonen last van kunnen hebben**

Gezondheidsklachten zijn een obstakel voor verschillende statushouders. Zo kreeg geïnterviewde H last van zijn rug en kwam hij in de ziektewet (H.8.3.10).

Naast al deze obstakels heeft ook de economie een grote invloed. Geïnterviewde H geeft aan dat er steeds minder werk is (H.10.6.19) en dat sinds de komst van de euro het er niet beter op geworden is: 'Alles wordt duurder, de economie ging naar achteren en geen groei meer' (H12.6.19).

### **4.3 Samenvatting**

De twee belangrijkste randvoorwaarden die genoemd zijn in de interviews, zijn: taalbeheersing en opleiding. Saskia Klein van de gemeente Veenendaal en Jan van Neerbos van het WerkgeversServicepunt en van het UWV vinden een goede beheersing van de Nederlandse taal de belangrijkste randvoorwaarde. Conny van Kooten noemt een opleiding of een startkwalificatie als belangrijkste randvoorwaarde. De experts zijn het er alle drie over eens dat statushouders zich bewust moeten zijn van de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel statushouders hebben verkeerde verwachtingen wat betreft werk en opleiding wanneer ze in Nederland komen. Ze hebben te maken met veel cultuurverschillen, ook op de arbeidsmarkt.

Statushouders die de Nederlandse taal niet zo goed spreken willen graag de Nederlandse taal beter leren, ze schatten in dan vrij eenvoudig aan het werk te komen. De statushouders die de Nederlandse taal wel spreken, hebben een ander beeld hiervan. Zij zijn erachter gekomen dat er voor veel banen in Nederland een opleiding nodig is. Een 'papiertje' wordt vaak gemist door deze statushouders.

Verder zijn er verschillende randvoorwaarden en obstakels genoemd die niet voor iedereen in elke situatie gelden.



## 5. Wat is er nodig?

De hoofdvraag van ons onderzoek is de volgende vraag: *Wat is er volgens de literatuur en betrokkenen nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal terug te dringen?* In dit hoofdstuk zullen wij een overzicht geven van onze bevindingen.

De kwestie van werkloosheid onder statushouders is niet zo eenvoudig dat er zomaar gezegd kan worden: 'Een statushouder moet de Nederlandse taal perfect beheersen en kan dan aan het werk.' Het lijkt namelijk niet van één factor afhankelijk te zijn. We hebben gemerkt tijdens het literatuuronderzoek, de gesprekken met de professionals en de gesprekken met de statushouders dat er veel factoren zijn die meespelen wanneer een statushouder werkt zoekt. In dit hoofdstuk geven wij een overzicht van deze factoren.

### 5.1 Wat is er nodig?

- **Goede taalbeheersing** - Een goede taalbeheersing is noodzakelijk om te kunnen werken in Nederland. Allereerst om op sollicitatiegesprek te komen en wanneer je werkt om instructies te krijgen en om te communiceren met collega's en met de werkgever.  
Wanneer mensen een goede taalbeheersing hebben, hebben ze meer kans op begeleiding en cursussen bij de gemeente Veenendaal.
- **Opleiding** - Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat het opleidingsniveau van de statushouder en de plaats waar de opleiding genoten is een belangrijk rol spelen bij de kans op werk. Uit de interviews is gebleken dat veel werkgevers een Nederlands diploma willen zien, voordat ze een statushouder aannemen. Dat kan ook een buitenlands diploma zijn die omgezet is naar een Nederlands diploma.
- **Bewustwording van statushouders over de Nederlandse arbeidsmarkt** - Veel statushouders hebben verkeerde verwachtingen wanneer ze in Nederland komen wat betreft opleiding en werk. Vaak willen ze meer dan dat mogelijk is, omdat ze onderaan de arbeidsladder moeten beginnen. De statushouders krijgen te maken met veel cultuurverschillen, ook op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de statushouders leren hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en wat er van werknemers verwacht wordt in Nederland.
- **Sociaal netwerk (onder andere maatjescontact)** - Door het contact met Nederlanders, of specifieker: met een maatje, groeit het sociale netwerk van een statushouder. Het hebben van een maatje heeft veel positief effect op de sociale, economische, politieke en culturele integratie van een statushouder. Het ontbreken van een sociaal netwerk vergroot de afstand tot de arbeidsmarkt. Een maatje heeft een indirecte invloed op het vinden van werk, namelijk door het zijn van een netwerk voor de statushouder en door de Nederlandse taal te spreken met de statushouder.
- **Houding en uitstraling** - Voor het overtuigen van een werkgever moet de statushouder een overtuigende houding en uitstraling hebben. De statushouder moet duidelijk, positief en eerlijk zijn. Daarnaast moet hij of zij motivatie, wilskracht en zelfvertrouwen hebben om een goede kans te maken op een baan.
- **Werkervaring** - Werkervaring in Nederland heeft verschillende positieve effecten. Statushouders leren zo de taal beter en ontmoeten andere mensen. Wanneer zij goed gedrag vertoond hebben bij hun oude werkgever, kunnen zij dit aan nieuwe werkgevers tonen door middel van een getuigschrift.

Het volgende punt ligt buiten de invloedssfeer van de statushouders, maar is wel belangrijk.

- **Samenwerking tussen gemeente Veenendaal en VluchtelingenWerk** – De gemeente Veenendaal en VluchtelingenWerk Veenendaal vinden allebei dat er een goede samenwerking nodig is. Op dit moment werken ze al wel samen, maar beide partijen zijn ervan overtuigd dat de samenwerking nog beter kan. Het doel van deze samenwerking is dat beide partijen een zelfde visie krijgen op de problematiek rondom de werkloosheid van statushouders en hoe zij deze problematiek kunnen verminderen.

## 5.2 Wat zijn belemmeringen?

- **Psychische gezondheid** - De statushouders zijn niet voor niets gevlucht. In het land van herkomst van de statushouder zou er vervolging of oorlog geweest kunnen zijn. Vreselijke dingen die kunnen leiden tot trauma's. Deze kunnen belemmerend werken in het dagelijkse functioneren van de statushouder, dus ook op het gebied van werk.
- **Kinderen** - Kinderen zijn vooral voor vrouwen een belemmering om te werken. Veel vrouwen zijn overdag druk met de kinderen en willen daarom niet werken. De gemeente Veenendaal verplicht moeders, met een bijstandsuitkering, met jongere kinderen niet om betaald werk te doen, maar het is vaak wel de bedoeling dat zij vrijwilligerswerk doen.

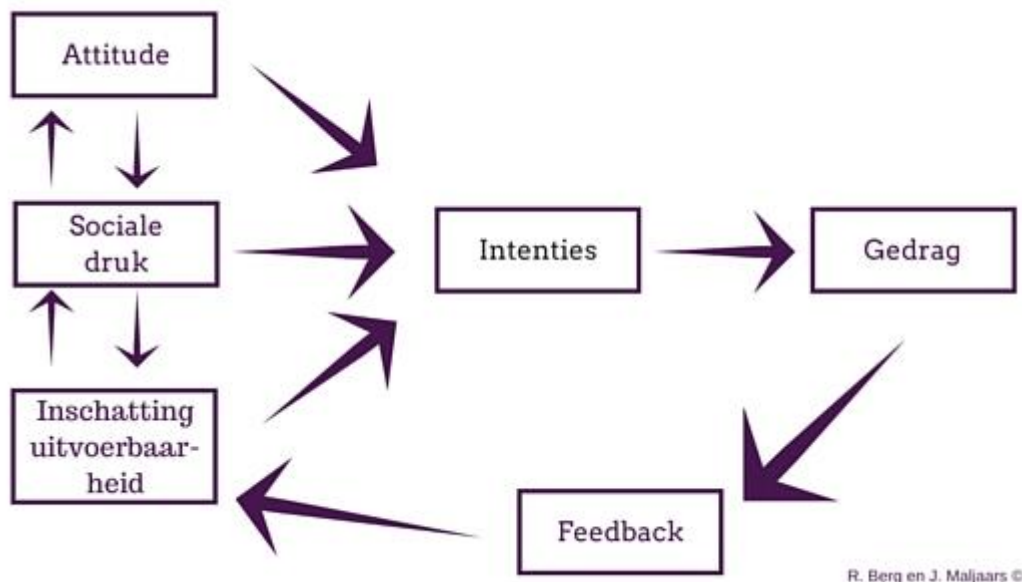
Het volgende punt ligt buiten de invloedssfeer van de statushouders, maar is wel belangrijk.

- **Tijd in opvangcentrum** - Voor de integratie van statushouders is het goed dat asielzoekers die naar Nederland komen al in een vroeg stadium taallessen krijgen, wanneer mogelijk in al het AZC. Het risico van zo snel mogelijk taallessen aanbieden is dat de mogelijkheid bestaat dat mensen terug moeten naar hun land van herkomst. Het voordeel van deze taallessen is dat wanneer mensen een verblijfsstatus krijgen zij sneller kunnen integreren in de maatschappij.
- **Weinig aandacht voor statushouders met een lange afstand tot de arbeidsmarkt** - De gemeente Veenendaal houdt zich, naar landelijk beleid, voornamelijk bezig met mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Veel statushouders vallen daar (nog) niet onder en kunnen dus geen gebruik maken van cursussen, omdat bijvoorbeeld hun taalniveau niet hoog genoeg is. Wel krijgen ze begeleiding naar vrijwilligerswerk.

## 6. Advies voor VluchtelingenWerk Veenendaal

### 6.1 The theory of planned behavior

Deze paragraaf geeft een overzicht van de problemen aan de hand van de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 2005, pag. 117-119).



#### 6.1.1 Attitude

Opmerkelijk bij de attitude van de statushouders is dat zij veel verwachten van de gemeente. Zo verwachten zij dat de gemeente taallessen en een opleiding financieren. Helaas is dit bijna nooit het geval. Hierin is een stukje *bewustwording van de Nederlandse arbeidsmarkt* nodig. De statushouders hebben in dit geval meer zicht nodig op wat de gemeente wel of niet voor hen kan betekenen. Daarnaast valt het op dat de statushouders over het algemeen erg gemotiveerd zijn om te gaan leren en werken. Veel respondenten geven aan dat zij graag extra taallessen willen, zodat ze een opleiding kunnen gaan volgen of meer kans op een baan maken. Anderen geven aan dat zij graag een opleiding zouden willen volgen, zodat ze meer kans op een baan maken. Een opleiding en taallessen zijn echter vaak niet mogelijk voor de statushouders, aangezien zij dit zelf moet financieren.

#### 6.1.2 Sociale druk

Uit de interviews blijkt dat sociale druk geen grote invloed heeft op de zoektocht naar werk bij de statushouders. Slechts enkelen noemen de ontmoediging door andere werklozen als negatieve invloed. We hebben echter geobserveerd dat wanneer statushouders veel werkloze mensen om zich heen hebben, zij zelf niet erg gemotiveerd zijn om betaald werk te zoeken. Dit vonden wij vooral bij de vrouwen uit de Somalische gemeenschap.

#### 6.1.3 Inschatting uitvoerbaarheid

De statushouders noemen veel factoren wat betreft de uitvoerbaarheid van het krijgen van werk. Zo schatten ze in dat ze een te laag taalniveau hebben, dat een opleiding te moeilijk of te duur is, dat het praktisch niet haalbaar is vanwege zorg voor kinderen of zijn ze onzeker over hun eigen kunnen. De meeste statushouders schatten in dat ze kunnen werken, maar dat ze wel een aantoonbaar diploma nodig hebben of een betere beheersing van de Nederlandse taal. Daarnaast noemen de

experts dat statushouders meer inzicht in de Nederlandse arbeidsmarkt moeten krijgen om de inschatting van de uitvoerbaarheid realistischer te maken.

#### **6.1.4 Intenties**

Wat betreft de intenties van de statushouders heerst er een eenduidig beeld. Ze willen graag een bestaand opbouwen in Nederland. Om dit te realiseren zoeken ze passend werk. Met passend werk bedoelen ze werk wat aansluit bij hun niveau en mogelijkheden. Wanneer ze jonge kinderen hebben beperkt dit hun mogelijkheden en willen ze werken wanneer de kinderen naar school gaan.

#### **6.1.5 Gedrag**

Het gedrag van de statushouders komt voort uit hun intenties. Ze willen graag werk zoeken en dat blijkt uit wat ze doen. Zo zijn ze actief bezig met zoeken naar werk, doen ze vrijwilligerswerk, zijn ze op zoek naar taallessen, vragen ze hulp aan het UAF en het eigen netwerk en volgen ze (wanneer mogelijk) een opleiding in Nederland. De motivatie van de statushouders is erg belangrijk, omdat het niet makkelijk is om economisch te integreren in Nederland. Daarom is er veel doorzettingsvermogen nodig.

#### **6.1.6 Feedback**

Wanneer statushouders zoeken naar werk, opleiding en taallessen komt er veel feedback (reacties van de omgeving) op hen af. Ze lopen er tegen aan dat de gemeente geen opleiding betaalt, tenzij er baangarantie is. Ook lopen ze er tegen aan dat ze geen studiefinanciering meer kunnen krijgen of gebruik kunnen maken van het sociaal leenstelsel wanneer ze ouder dan 30 jaar zijn. Overigens noemen sommige statushouders dat ze de studiefinanciering veel te weinig vinden om van rond te komen.

De gemeente geeft indirecte feedback aan de statushouders door alleen mensen naar werk te begeleiden die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit is zo bepaald door de landelijke politiek. Daarnaast is er vanuit de gemeente te weinig begeleidings-capaciteit om elke statushouder te begeleiden naar werk. Dit betekent dat mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (statushouders) weinig aandacht krijgen van de gemeente. Wanneer de gemeente de inschatting maakt dat een statushouder voorlopig niet kan werken, krijgt de statushouder ontheffing van de sollicitatieplicht. Door deze indirecte feedback worden de statushouders niet gestimuleerd om werk te zoeken.

De herhaalde negatieve reacties op de sollicitaties zorgen bij de statushouders voor een verminderde motivatie om te gaan werken. Dit zorgt ervoor dat het statushouders meer moeite kost om telkens opnieuw te solliciteren. Sommige statushouders denken dat hun sollicitaties afgewezen worden vanwege hun buitenlandse naam.

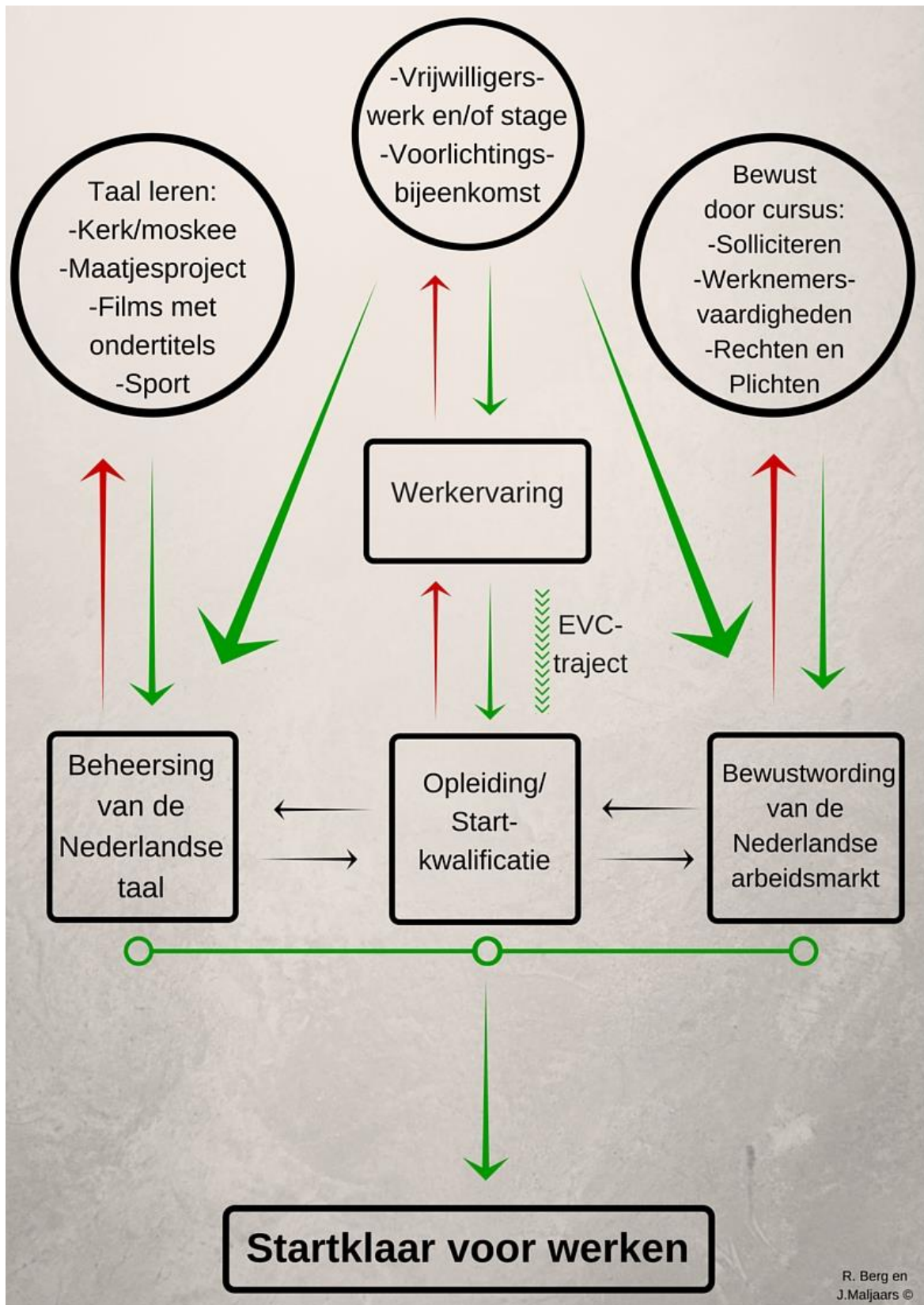
#### **6.1.7 Conclusie**

Wanneer we kijken naar de factoren van de Theory of planned behavior (Ajzen, 2005, pag. 117-119), willen we ons advies vooral richten op de factoren *attitude*, *inschatting uitvoerbaarheid* en *feedback*. Bij deze factoren zouden wij graag een verandering willen zien, omdat dat nodig is voor de vermindering van werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal. Wat betreft de attitude merken we dat statushouders veel verwachten van de gemeente Veenendaal. Graag willen zij een opleiding, geld voor een opleiding of taallessen, maar de gemeente geeft dit eigenlijk nooit. Daarom is het belangrijk dat de statushouders zelf in actie komen in plaats van afwachten wat de gemeente doet. Wat betreft de inschatting van de uitvoerbaarheid zijn statushouders wanneer zij

Nederland binnen komen vaak erg positief over hun kansen op de arbeidsmarkt. Helaas voor hen moeten zij vaak onderaan de arbeidsladder beginnen en het beginnen kost erg veel moeite, omdat de statushouders de taal en de arbeidsmarkt van Nederland niet goed kennen. Het is dus erg belangrijk dat statushouders zich goed bewust zijn van de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat betreft de feedback willen we de statushouders gelijk geven dat er weinig mogelijk is voor hen. Zo is het financieren van een opleiding praktisch onmogelijk en is het niet eenvoudig om taallessen te vinden. Het wordt statushouders dus erg moeilijk gemaakt om (economisch) te integreren in de Nederlandse maatschappij en dus om betaald werk te vinden. Daarom is het nodig dat er op beleidsniveau meer mogelijk wordt gemaakt voor de statushouders. We denken dan aan taallessen, cursussen en opleidingen.

## 6.2 Adviesmodel

Op grond van de onderzoeksresultaten hebben we een model ontwikkeld waarin de verschillende onderdelen en hun onderlinge samenhang zichtbaar wordt. In paragraaf 6.3 is een uitleg te vinden van dit model.



## 6.3 Uitleg stroomschema

Aan de hand van het stroomschema willen we de adviezen voor VluchtelingenWerk Veenendaal uitleggen. Zoals al eerder genoemd zijn de belangrijkste randvoorwaarden de beheersing van de Nederlandse taal, het hebben van een diploma of startkwalificatie en de bewustwording van statushouders van de Nederlandse arbeidsmarkt. Wanneer aan deze drie voorwaarden voldaan is, is een statushouder startklaar om te gaan werken. Dit betekent echter nog niet dat hij een baan zal krijgen, maar de kans hierop is aanzienlijk groter dan wanneer hij niet voldoet aan de randvoorwaarden. De drie randvoorwaarden beïnvloeden elkaar. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer iemand een opleiding volgt, zijn beheersing van de Nederlandse taal beter zal worden. Wanneer een statushouder aan een randvoorwaarde niet voldoet kan er met behulp van het volgen van de rode pijl in het schema gekeken worden hoe deze randvoorwaarde ontwikkeld kan worden.

Allereerst willen wij benadrukken dat er geld nodig is om deze randvoorwaarden te kunnen ontwikkelen. Zo is er geld nodig voor een opleiding of voor taallessen. Helaas is dit geld niet altijd beschikbaar. Daarom hebben we ook enkele mogelijkheden bedacht die weinig tot geen geld kosten.

### 6.3.1 Beheersing van de Nederlandse taal

De belangrijkste randvoorwaarde is de beheersing van de Nederlandse taal, omdat wanneer een statushouder de taal niet beheerst hij geen opleiding kan gaan doen en zich moeilijk bewust kan worden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Hieraan is te zien hoeveel invloed de randvoorwaarden op elkaar hebben.

Het leren van Nederlandse taal kan door de statushouders op verschillende manieren gedaan worden. Bij de inburgeringscursus leren de statushouders Nederlands, maar dit is een basisniveau. Mensen kunnen zich verstaanbaar maken, maar om te kunnen werken en leren in Nederland is vaak een betere taalbeheersing nodig. Wanneer er georganiseerde taallessen zijn waaraan een statushouder deel kan nemen, bevelen wij dit sterk aan. Daarnaast hebben we enkele mogelijkheden bedacht om zonder professionele taallessen toch de Nederlandse taal beter te leren beheersen. We bevelen VluchtelingenWerk aan om statushouders aan te moedigen om taallessen te volgen via een kerk, moskee of buurthuis wanneer dit mogelijk is. Deze aanmoediging is erg belangrijk omdat er van de wilskracht van de statushouders veel af blijkt te hangen, zoals beschreven in het literatuuronderzoek. Af en toe worden er bij een kerk of moskee taallessen aangeboden. Ook is het mogelijk dat VluchtelingenWerk Veenendaal samen gaat werken met kerken en moskeeën, om de mogelijkheden wat betreft taallessen te vergroten. VluchtelingenWerk versterkt hiermee zijn regionale netwerk.

Daarnaast kan lidmaatschap van een statushouder bij een kerk of moskee het netwerk van de statushouders vergroten. Een praktisch voorbeeld in Veenendaal is het International Christian Fellowship. Deze kerk heeft bijeenkomsten waarbij rekening wordt gehouden met mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen, daarnaast geven zij ook taallessen (zie de site van ICF Veenendaal). Door contact met Nederlands sprekende mensen zullen statushouders steeds beter de taal leren. Een voorwaarde bij de mogelijkheid dat een statushouder zich aansluit bij een kerk of moskee, is dat de statushouder gelovig is. Wanneer een statushouder niet gelovig is, is het mogelijk om zich bij een sportvereniging aan te sluiten om zo contacten met Nederlands sprekende mensen op te doen.

Een specifiek voorbeeld van contact met Nederlands sprekende mensen is een maatjesproject. Door het hebben van een maatje leert de statushouder Nederlands spreken, lezen en schrijven. Een

voordeel van maatjescontact is dat de statushouder veel persoonlijke aandacht krijgt.

In een interview met een statushouder hoorden wij van de mogelijkheid om taal te oefenen door tv te kijken. Door bijvoorbeeld Nederlands gesproken films te kijken met Nederlandse ondertiteling ontwikkelt de statushouder zowel zijn luister- als leesvaardigheden. Ook het lezen van boeken, kranten en tijdschriften kan statushouders helpen om hun leesvaardigheid te verbeteren. Mogelijk kan VluchtelingenWerk een kast met films, boeken, kranten en tijdschriften neerzetten, zodat de statushouders deze kunnen lenen. Een voorbeeld hiervan is de minibieb. Deze zijn op verschillende plekken in Nederland te vinden. Zie voor meer informatie [www.minibieb.nl](http://www.minibieb.nl).

### **6.3.2 Opleiding/Startkwalificatie**

Veel werkgevers vinden het belangrijk dat een werknemer gekwalificeerd is. Veel statushouders die naar Nederland komen hebben geen diploma bij zich of hebben geen diploma gehaald in hun land van herkomst. Wanneer de statushouder een diploma heeft gehaald in het land van herkomst, raden wij VluchtelingenWerk Veenendaal aan om dit diploma op waarde te laten schatten bij het Internationale Diplomawaardering (IDW) of bij het EP-Nuffic (de organisatie voor internationalisering in onderwijs).

Wanneer de statushouder geen diploma heeft, maar wel werkervaring kan hij in aanmerking komen voor een EVC-traject (EVC staat voor eerder verworven competenties). Het resultaat van een EVC-traject is een Ervaringscertificaat waarmee de eerder verkregen kennis en ontwikkelde kunde worden aangetoond. Dit is mogelijk op mbo- en op hbo-niveau.

Wanneer de statushouder geen werkervaring heeft, is het zinnig om dit op te doen door middel van het doen van vrijwilligerswerk of het doen van een stage. Het doen van vrijwilligerswerk heeft ook een positieve invloed op de beheersing van de Nederlandse taal en de bewustwording van de Nederlandse arbeidsmarkt. We bevelen VluchtelingenWerk Veenendaal aan om op dit gebied samen te werken met de gemeente Veenendaal en het WerkgeversServicepunt Regio Foodvalley. Deze beide partijen hebben ervaring met/expertise in het begeleiden van mensen naar zowel betaald als onbetaald werk. Daarnaast zorgt deze samenwerking voor een betere regeling omtrent het financieren van opleidingen voor statushouders en het begeleiden van statushouders naar een opleiding. Door het contact tussen beide partijen kunnen er afspraken gemaakt worden. Zo zou het ideaal zijn als de gemeente kan zorgen voor een lening aan de statushouders voor het financieren van opleidingen, het WSP voor stageplekken en werkervaringsplekken en VluchtelingenWerk de statushouders begeleiding kan bieden bij het vinden van een geschikte opleiding en het voorbereiden op de studie.

Statushouders die nog geen 30 jaar zijn kunnen gebruik maken van het leenstelsel. Alle studenten die in of na 2015 zijn begonnen met een HBO of een universitaire studie kunnen gebruik maken van dit leenstelsel. Wij bevelen VluchtelingenWerk Veenendaal aan de statushouders die gebruik kunnen maken van het leenstelsel aan te moedigen om hier daadwerkelijk gebruik van te maken, zodat de kansen die deze statushouders hebben benut worden. Er is vaak veel onduidelijkheid omtrent deze regelingen, voor statushouders maar ook voor autochtone studenten. Daarom bevelen wij aan VluchtelingenWerk aan om in samenwerking met de gemeente Veenendaal (half)jaarlijks een informatiebijeenkomst te organiseren voor statushouders over onder andere studiefinanciering, het studentenreisproduct, verschillende studiemogelijkheden (bijvoorbeeld deeltijd/voltijd/duaal/BOL/BBL) en dergelijke. Andere organisaties die betrokken kunnen worden bij deze voorlichtingen zijn DUO, het UAF en het WSP.

### 6.3.3 Bewustwording van de Nederlandse arbeidsmarkt

Bij bewustwording van de Nederlandse arbeidsmarkt gaat het om het leren kennen van de Nederlandse gebruiken in het verkrijgen en behouden van werk. Wij denken dat dit het beste gedaan kan worden door de statushouders verschillende cursussen aan te bieden. Wij bevelen VluchtelingenWerk Veenendaal aan om hierin samen te werken met de gemeente Veenendaal. Zo kan een klantmanager van de afdeling Werk en Inkomen een cursus geven bij VluchtelingenWerk Veenendaal, speciaal voor mensen die een lange afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Op dit moment geeft de gemeente weinig aandacht aan deze doelgroep, maar wij bevelen aan deze groep juist wel aandacht te geven omdat dit de enige manier is om de afstand te verkleinen. Wanneer er sprake is van een taalbarrière, kan deze barrière worden overbrugd door het inzetten van een tolk. Wanneer de gemeente weinig mogelijkheid heeft om de cursus door hun eigen klantmanagers te laten geven, is het aan te raden om samen te werken met hogescholen. Zo is het aan te raden om studenten of stagiaires in te zetten voor het ontwerpen of geven van de cursussen, bijvoorbeeld van de opleiding Human Resource Management, Sociaal Juridische Dienstverlening of Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Zo is het mogelijk dat de cursussen ontworpen worden door afstudeerstagiaires (van VluchtelingenWerk of van de gemeente Veenendaal), omdat zij er veel tijd voor krijgen, er weinig kosten aan verbonden zijn en omdat deze stagiaires veel actuele kennis hebben. Wij denken hierbij specifiek aan afstudeerstagiaires van de opleiding Human Resource Management in Ede, omdat zij bij het afstuderen veel aandacht hebben voor het praktisch maken van hun onderzoek. De contactpersoon voor het afstuderen van HRM aan de CHE is Auke Drost: [addr01@che.nl](mailto:addr01@che.nl). Wanneer de cursussen eenmaal ontworpen zijn, kunnen stagiaires van VluchtelingenWerk deze geven. Wij raden aan om videomateriaal te gebruiken bij de cursus, zodat de cursus aanspreekt bij de doelgroep en de filmpjes meerdere malen bekeken kunnen worden door de statushouders. Het videomateriaal kan bij iedere groep opnieuw gebruikt worden is daarmee erg effectief en eenvoudig in gebruik. Het videomateriaal kan gemaakt worden door studenten van de opleidingen Journalistiek en Communicatie.

Door het volgen van een cursus Solliciteren maak je statushouders bewust van wat er nodig is om een baan te krijgen. Denk hierbij aan het schrijven van een motivatiebrief, het opstellen van een CV, het vinden van vacatures en het voeren van een sollicitatiegesprek. Ook kunnen creatieve mogelijkheden om aan banen te komen besproken worden. Bij de cursus Werknemersvaardigheden leren statushouders hoe zich te gedragen op de werkvloer. Denk hierbij aan het oplossen van een conflict, het opnemen van de telefoon en het omgaan met een werkgever. Bij een cursus Rechten en Plichten wordt de statushouder zich bewust van zijn rechten en plichten en die van zijn werkgever. Zo kan er bijvoorbeeld uitleg zijn over contracten, vakantiedagen, loon en ontslagprocedures. Er zijn nog meer cursussen en onderwerpen te bedenken waardoor een statushouder zich beter bewust wordt van de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals het gebruiken van vaktaal. Ook het arbeidsperspectief is een belangrijk onderwerp, zodat statushouders beseffen dat zij waarschijnlijk onderaan de arbeidsladder moeten beginnen.

## 7. Evaluatie

In dit hoofdstuk is de evaluatie van het eindproduct en de evaluatie van het onderzoeksproces te vinden. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor vervolgonderzoek beschreven.

### 7.1 Product- en procesevaluatie

VluchtelingenWerk Veenendaal wil graag advies met betrekking tot het verminderen van de werkloosheid van statushouders in de gemeente Veenendaal. Dit hebben we onderzocht en het resultaat hiervan is dit product, het onderzoeksverslag. Hiermee hebben we het hoofddoel van ons onderzoek behaald: advies geven in de vorm van een onderzoeksverslag. De bijbehorende presentatie zullen wij houden wanneer het onderzoeksverslag voldoende is. In hoofdstuk twee is het literatuuronderzoek te vinden. Hiermee hebben we het doel van de eerste deelvraag behaald. Het doel van de tweede deelvraag is het inventariseren van wat er georganiseerd wordt in de gemeente Veenendaal voor werkloze statushouders. De inventarisatie is gelukt. Het doel van de derde deelvraag is het inventariseren van wat er volgens betrokkenen nodig is. Door middel van het houden van interviews met drie experts en negen statushouders is ook dit doel bereikt.

In ons plan van aanpak staat beschreven dat wij acht interviews met nieuwkomers zouden gaan houden. Peter van Zoeren heeft deze interviews voor ons gepland, omdat hij beter zicht had op wie wij konden interviewen. Uiteindelijk heeft hij vier nieuwkomers, vier oudkomers en één niet-vluchteling uitgenodigd. Dit is dus anders ten opzichte van het oorspronkelijke plan. Het voordeel (sterkte) van het spreken van de oudkomers is dat deze mensen ervaring hadden met het zoeken naar werk. We merkten dat de nieuwkomers soms nog bezig waren met de inburgeringscursus en daarom nog geen werk mochten zoeken. Het voordeel (sterkte) van het spreken van de niet-vluchteling is dat we een succesverhaal gehoord hebben, iemand die daadwerkelijk een goede baan heeft gevonden, maar wel onderaan de arbeidsladder in Nederland begonnen is. Dit is tegelijk ook een nadeel (zwakte), want we hebben geen vluchtelingen gesproken die daadwerkelijk een baan hadden. We weten niet of dit verhaal representatief is voor statushouder.

We hebben twee keer een dubbelinterview gedaan. Dit kwam omdat een vrouwelijke respondent een vriendin had meegenomen voor de gezelligheid en als tolk en omdat een mannelijke respondent zijn vrouw had meegenomen. We hebben toen besloten om beide mensen te interviewen. Een voordeel (sterkte) hiervan is dat we minder tijd kwijt waren aan het afnemen van interviews en meer tijd konden besteden aan het analyseren van de gegevens. Een nadeel (zwakte) is dat de respondenten elkaar (bewust en onbewust) konden beïnvloeden tijdens het afnemen van de interviews.

Een nadeel (zwakte) van het interviewen van statushouders is de taalbarrière. Daarom weten we niet of iedereen de vragen goed begrepen heeft en of wij de antwoorden altijd goed begrepen hebben. In een groot aantal gevallen waren de antwoorden duidelijk, maar af en toe snapten we met het uittypen van de interviews niet goed wat iemand bedoelde. Een ander nadeel is dat we soms genoodzaakt waren om meer gesloten vragen te stellen dan we wilden. Op de gesloten vragen was het voor de statushouders makkelijker antwoord te geven dan op de open vragen. De reden dat we niet hebben gevraagd om een tolk is dat alle respondenten Nederlandse lessen hadden gehad en wij daarom ervan uitgingen dat we elkaar zeker konden begrijpen. Een andere reden is dat wij niet van tevoren wisten wie wij zouden spreken, alleen de naam was bij ons bekend, en hoe zijn of haar taalniveau zou zijn.

Een sterkte aan ons onderzoek is dat zowel de experts als de statushouders redelijk dezelfde meningen deelden over wat er nodig is om de werkloosheid onder statushouders te verminderen. Er trad dus een zekere mate van verzadiging op in de resultaten.

We hebben onderzocht wat er nodig is om de werkloosheid onder statushouders te verminderen. Een externe zwakte hierbij is dat het mogelijk lastig is om uit te voeren wat wij aanbevelen, omdat er geld nodig is om op grote schaal te organiseren wat wij aanbevelen, maar dit geld lijkt nergens beschikbaar te zijn. Dit is de reden waarom wij ook creatieve oplossingen hebben bedacht die minder of geen geld kosten.

Een extern sterk punt is dat onze onderzoeksvraag op dit moment erg actueel is. Er komen veel asielzoekers naar Nederland en als ze hier mogen blijven, zullen ze met werk te maken krijgen.

We willen graag nog terugkomen op de vraag of het probleem zich afspeelt op beleidsniveau of op uitvoerend niveau. Alle respondenten gaven aan dat het probleem zich vooral afspeelt op beleidsniveau. Zo willen ze dat er meer taalcursussen komen of dat er meer geld beschikbaar is voor opleidingen. Wij denken inderdaad dat veranderingen doorvoeren op beleidsniveau het meest effectief is, maar dit is ook kostbaar. We denken ook dat het een en ander mogelijk is op uitvoerend niveau. Statushouders hebben bijvoorbeeld zelf invloed op hoe hun traject verloopt. Denk hierbij aan hun motivatie. Gemotiveerde statushouders zullen meer ondernemen om bijvoorbeeld de Nederlandse taal te leren. Daarom hebben wij hier rekening mee gehouden bij ons advies. Wij hebben ons advies op zowel beleidsniveau als op uitvoerend niveau geschreven.

Het onderzoeksproces is over het algemeen goed verlopen. De planning die wij gemaakt hadden, bleek goed haalbaar te zijn in de praktijk, waardoor we onze deadline konden halen. Hierover zijn wij zeer tevreden.

Het plannen van de interviews met de experts is voorspoedig verlopen. We hebben drie experts geïnterviewd, de interviews waren binnen korte tijd gepland. Het plannen van de interviews met de statushouders werd gedaan door Peter van Zoeren. Doordat we de afspraken niet zelf planden is er een enkele keer sprake geweest van miscommunicatie. Zo hebben wij een keer bij VluchtelingenWerk gestaan en kwam de statushouder niet en heeft er een keer een statushouder bij VluchtelingenWerk gestaan en waren wij er niet. Een voordeel aan het niet zelf plannen van de afspraken is dat Peter van Zoeren een beter beeld heeft van de statushouders dan wijzelf, op deze manier kon hij de geschikte mensen uitnodigen. Daarnaast weet Peter van Zoeren beter dan wij hoe te communiceren met de statushouders en helpt dit bij het voorspoedig verlopen van het uitnodigen van statushouders. Hij heeft alle interviews binnen de gestelde tijd gepland.

## **7.2 Vervolgonderzoek**

Ons onderzoek heeft een aantal vragen beantwoord, maar ook weer nieuwe vragen opgeroepen. Graag bevelen wij vervolgonderzoek aan om deze vragen te beantwoorden.

### **De afkomst, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van statushouders**

In ons onderzoek zijn wij niet ingegaan op afkomst van verschillende statushouders. Uit ons literatuuronderzoek blijkt dat er bepaalde bevolkingsgroepen makkelijker aan het werk komen dan andere. Wij bevelen onderzoek aan naar de reden hiervan, zodat er ook specifieke adviezen per bevolkingsgroep gegeven kunnen worden.

Ook lijkt het ons erg nuttig om te kijken naar de leeftijd van statushouders. Het is voor jongere statushouders makkelijker, ook al doen ze dit niet altijd, om een opleiding te volgen. Hiermee kunnen zij hun baankans verhogen. Wij hebben de indruk gekregen dat het voor statushouders die ouder dan veertig zijn lastiger is om aan het werk te komen. In feite zou iemand van veertig jaar, wanneer deze persoon tot zijn pensioen zou werken, nog 27 jaar kunnen werken. Welke mogelijkheden zijn er om deze statushouders aan een baan te helpen?

Wat betreft het geslacht van de statushouders is er een groot verschil te merken. Veel vrouwen zijn bezig met de zorg voor hun kinderen en richten zich daardoor veel minder op de beheersing van de Nederlandse taal, het doen van een opleiding of op (vrijwilligers)werk. Ze vinden de kinderen veel belangrijker dan werken. De mannen nemen deze zorg minder op zich en hebben daardoor meer tijd vrij voor werken. Wat kan er gedaan worden zodat de vrouwen zich meer gaan richten op het zoeken van werk en wat daarvoor nodig is?

Tot slot hebben we ook een verschil gemerkt in het opleidingsniveau van statushouders. Wij denken dat mensen die een opleiding gedaan hadden in het land van herkomst en daarom veel verdienden met hun werk, ook graag weer veel willen verdienen in Nederland. Meestal blijkt dit niet zo realistisch te zijn. Mensen die geen opleiding hebben gedaan, zijn al gauw tevreden met elke baan die zij kunnen krijgen. Omdat zij gewend zijn niet zoveel te verdienen, is een uitkering voor hen al snel voldoende. Wij bevelen onderzoek aan om te kijken of onze aannames kloppen. Wanneer ze kloppen, bevelen wij aan te onderzoeken wat er nodig is om mensen die geen opleiding hebben gedaan in het land van herkomst te motiveren voor een opleiding of werk.

## Bijlage 1 – Literatuurlijst

Akert, R., Aronsen, E., Wilson, T. (2011). *Sociale Psychologie*. Amsterdam: Pearson Education Benelux

Amnesty Nijmegen. (2016). *Lexicon Vreemdelingenbeleid*. Geraadpleegd op 3 februari 2016, van <http://amnestynijmegen.antenna.nl/index.php/mensenrechten/lexicon-vreemdelingenbeleid>

Azjen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. Berkshire: Open University Press.

Baarda, D.B. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff.

Bakker, L., Bokhorst, W. van, Dagevos, J., Entzinger, H., Groenendijk, K., Huddleston, T., ... Strik, T. (2014). *VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014*. Gedownload op 22 januari 2015, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/Vluchtelingenwerk/Publicaties/VWNIntegratiebarometer2014.pdf>

Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2013). The Importance of Resources and Security in the Socio-Economic Integration of Refugees. A Study on the Impact of Length of Stay in Asylum Accommodation and Residence Status on Socio-Economic Integration for the Four Largest Refugee Groups in the Netherlands. *Journal of International Migration and Integration*, 15 (3).

Becker-Van Rijn, M. (2009). Een status, en dan? *Bijblijven*, 25 (4), p. 18-22.

Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk. (2016). *Maatschappelijk werk*. Geraadpleegd op 16 januari 2016, van <http://www.nvmw.nl/professionals/wat-is-maatschappelijk-werk.html>

Bureautaal (n.d.). *Eenvoudig Nederlands*. Geraadpleegd op 07 maart 2016, van <http://www.bureautaal.nl/eenvoudig-nederlands-26>

Burg, M. van der. (2013) *Een koffer vol talent. Vaardigheden, middelen en doelen van hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. (Masterthesis Universiteit Utrecht). Opgevraagd van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/279389>

CBS (2016). *Begrippen, allochtoon*. Geraadpleegd op 03 februari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=37>

CBS (2016). *Begrippen, asielzoeker*. Geraadpleegd op 12 januari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=925>

CBS (2016). *Begrippen, autochtoon*. Geraadpleegd op 03 februari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=88>

CBS (2016). *Begrippen, statushouder*. Geraadpleegd op 12 januari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=2990>

CBS (2016). *Verblijfsvergunning voor bepaalde tijd; verblijfgrond en nationaliteit*. Geraadpleegd op 16 januari 2016, van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82027NED&LA=NL>

COA (n.d.). *COA-locaties*. Geraadpleegd op 12 januari 2016, van <https://www.coa.nl/nl/over-coa/coa-locaties>

COA (2012, september). *De opvang: stap voor stap*. Gedownload op 13 januari 2016, van <https://www.coa.nl/sites/www.coa.nl/files/documenten/asielprocedure.pdf>

COA (n.d.). *Keten- en samenwerkingspartners*. Geraadpleegd op 12 januari 2016, van <https://www.coa.nl/nl/keten-en-samenwerkingspartners>

COA (n.d.). *Opvangproces*. Geraadpleegd op 16 januari 2016, van <https://www.coa.nl/nl/asielzoekers/opvangproces>

COA (n.d.). *Over COA. Cijfers*. Geraadpleegd op 21 januari 2016, van <https://www.coa.nl/nl/over-coa/cijfers>

Divosa (n.d.). *Participatiewet*. Geraadpleegd op 12 januari 2016, van <http://www.divosa.nl/onderwerpen/participatiewet>

Dienst Uitvoering Onderwijs (n.d.). *Weten hoe studiefinanciering werkt*. Geraadpleegd op 12 mei 2016, van <https://duo.nl/particulier/student-hbo-of-universiteit/studiefinanciering/weten-hoe-het-werkt.jsp>

Dourleijn, J. & Dagevos, J. (2012). *Vluchtelingengroepen in Nederland*. Geraadpleegd op 1 maart 2016, van [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2011/Vluchtelingengroepen in Nederland](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/Vluchtelingengroepen_in_Nederland)

Echelt, P. van. (2010) *Een baanloos bestaan*. Gedownload op 21 januari 2016, van [http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwil-Y3oo7vKAhXE\\_Q4KHa8gB6YQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.scp.nl%2Fdsresource%3Fobjectid%3D24866%26type%3Dpdf&usg=AFQjCNFXOntGGwDhpBXe\\_sSaSXdO8Q5IoA](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwil-Y3oo7vKAhXE_Q4KHa8gB6YQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.scp.nl%2Fdsresource%3Fobjectid%3D24866%26type%3Dpdf&usg=AFQjCNFXOntGGwDhpBXe_sSaSXdO8Q5IoA)

Edelbroek, M. (2010). *"This is my home now" over vluchtelingen met een eerste verblijfsvergunning* (Masterthesis Universiteit Utrecht). Opgevraagd van [http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/179714?\\_ga=1.122966219.1998111564.1455536134](http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/179714?_ga=1.122966219.1998111564.1455536134)

Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L. & Leerkes, A. (2015) *WRR-Policy Brief 4. Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Gedownload op 15 januari 2016, van <http://www.wrr.nl/publicaties/publicatie/article/geen-tijd-verliezen-van-opvang-naar-integratie-van-asielmigranten-4/>

Hanekamp, T. (2012). *De kracht van een maatje. Onderzoek naar de invloed van interetnisch contact d.m.v. maatjesprojecten op de integratie van vluchtelingen* (Masterthesis Universiteit Utrecht). Opgevraagd van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/256484>

Helden, S. van, Terpstra, J. (2016). Oriëntatiemodule Hoger Onderwijs Statushouders “Samen groeien in gastvrijheid, integratie en duurzaam burgerschap” Memo (concept). Ede: Projectgroep vluchtelingen CHE.

Krul, A. (2014). *Hoe doe je literatuuronderzoek?* Geraadpleegd op 17 februari 2016, van <https://www.scribbr.nl/scriptie-structuur/hoe-doe-je-literatuuronderzoek/>

Laan, C. van der. (2011) *Sociaal-maatschappelijke stressfactoren, traumablootstelling en psychiatrische klachten in kaart gebracht* (Masterthesis Universiteit Utrecht) Opgevraagd van [http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/205122?\\_ga=1.46504295.1998111564.1455536134](http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/205122?_ga=1.46504295.1998111564.1455536134)

Leeuwenborgh (n.d.). *Taalstage*. Geraadpleegd op 07 maart 2016, van <http://www.leeuwenborgh.nl/volwassenen/paginas/taalstage.aspx>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). *Monitor arbeidsmarkt: april 2015*. Gedownload op 16 januari 2016, van <http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/xqm4ocpu/monitor-arbeidsmarkt-april-2015.pdf>

Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (2010). *Beroepscode voor de maatschappelijk werker*. Geraadpleegd op 16 januari 2016, van <http://www.nvmw.nl/professionals/beroepscode-mw-inzien.html>

Overmeer, M. (2015). *‘Migratie is nog nooit faliekant misgegaan’*. Geraadpleegd op 22 januari 2015, van <http://www.kennislink.nl/publicaties/migratie-is-nog-nooit-faliekant-misgegaan>

Prast, L. & Elshout, J. (2012). *Werkloosheid funest voor zelfrespect*. Geraadpleegd op 15 januari 2016, van <http://www.socialevraagstukken.nl/werkloosheid-funest-voor-zelfrespect/>

RegioFoodValley (n.d.) *WerkgeversServicepunt Regio FoodValley*. Geraadpleegd op 5 april 2016, van <http://www.regiofoodvalley.nl/werk/werkgeversservicepunt/>

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2015). *Policy brief WRR/SCP/WODC. Geen tijd verliezen. Van opvang naar integratie van asielmigranten*. Geraadpleegd op 15 januari 2016, van [http://www.scp.nl/Nieuws/Verschenen/Policy\\_brief\\_WRR\\_SCP\\_WODC\\_Geen\\_tijd\\_verliezen\\_Van\\_opvang\\_naar\\_integratie\\_van\\_asielmigranten](http://www.scp.nl/Nieuws/Verschenen/Policy_brief_WRR_SCP_WODC_Geen_tijd_verliezen_Van_opvang_naar_integratie_van_asielmigranten)

Steyaert, J. (2012). *1990 Empowerment*. Geraadpleegd op 28 april 2016, van [http://www.canonsociaalwerk.eu/nl\\_ggz/details.php?cps=255&canon\\_id=296](http://www.canonsociaalwerk.eu/nl_ggz/details.php?cps=255&canon_id=296)

The UN Refugee Agency. (n.d.). *UNCHR in Nederland. Begrippenlijst*. Geraadpleegd op 21 januari 2016, van <http://www.unhcr.nl/unhcr-in-nederland/begrippenlijst.html>

Svensson, J.S. en Saharso, S. (2012). *Het Enschedese inburgeringsbeleid langs de eigen meetlat*. Gedownload op 10 februari 2015, van <http://doc.utwente.nl/82827/>

Tubergen, F. van. (2011) Job Search Methods of Refugees in the Netherlands: Determinants and Consequences. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 9, (2), p. 179-195.  
[dx.doi.org/10.1080/15562948.2011.567157](https://doi.org/10.1080/15562948.2011.567157)

Tubergen, F. van & Vroome, T. de. (2010) *The Employment Experience of Refugees in the Netherlands*. Gedownload op 16 februari 2015, van  
[http://frankvantubergen.nl/home/frankvantubergen.nl/home/index.php?option=com\\_publications&view=new\\_themes&f=/upload/De%20Vroome%20van%20Tubergen%202010%20International%20Migration%20Review.pdf](http://frankvantubergen.nl/home/frankvantubergen.nl/home/index.php?option=com_publications&view=new_themes&f=/upload/De%20Vroome%20van%20Tubergen%202010%20International%20Migration%20Review.pdf)

UAF (n.d.) *Wat doet het UAF?* Geraadpleegd op 5 april 2016, van  
[https://www.uaf.nl/wat\\_doet\\_het\\_uaf](https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf)

Volkskrant (2013). *'Participatiesamenleving' verkozen tot Woord van het jaar 2013*. Geraadpleegd op 12 januari 2013, van  
<http://www.volkskrant.nl/wetenschap/-participatiesamenleving-verkozen-tot-woord-van-het-jaar-2013~a3546151/>

Vroome, T. de. (2013) *Earning your place: The relation between Immigrant's economic and Psychological Integration in the Netherlands* (Doctoraalscriptie Universiteit Utrecht). Opgevraagd van  
[https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUK\\_EwjTwqazu-jKAhViQpoKHYZNAy8QFgg1MAI&url=http%3A%2F%2Fdspace.library.uu.nl%2Fbitstream%2Fhandle%2F1874%2F280859%2Fvroome.pdf%3Fsequence%3D2&usg=AFQjCNHNZ6VCKEsjkyrncSDBqDWMCIAMUQ&sig2=iU8W6DkOG2vnlinJO6fnaQ&bvm=bv.113370389,d.bGs](https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUK_EwjTwqazu-jKAhViQpoKHYZNAy8QFgg1MAI&url=http%3A%2F%2Fdspace.library.uu.nl%2Fbitstream%2Fhandle%2F1874%2F280859%2Fvroome.pdf%3Fsequence%3D2&usg=AFQjCNHNZ6VCKEsjkyrncSDBqDWMCIAMUQ&sig2=iU8W6DkOG2vnlinJO6fnaQ&bvm=bv.113370389,d.bGs)

Werk.nl (n.d.). *Dienstverlening bijstandsuitkering*. Geraadpleegd op 12 mei 2016, van  
[https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/uitkering-aanvragen/uwv-dienstverlening/bijstand](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/uitkering-aanvragen/uwv-dienstverlening/bijstand)

WerkgeversServicepunt Food Valley (n.d.). *Wie zijn wij?* Geraadpleegd op 20 januari 2016, van  
<http://wsp-regiofoodvalley.nl/wie-zijn-wij/>

Wij-leren (2016). *Begrippen, Leerlingvolgsysteem*. Geraadpleegd op 07 maart 2016, van  
<http://wij-leren.nl/leerlingvolgsysteem.php>

#### **Afbeelding voorkant onderzoeksverslag:**

Shutterstock, Businessman Job Search Designer Office Working Concept. Gedownload op 28 april 2016, van  
[http://www.shutterstock.com/pic-255826396/stock-photo-businessman-job-search-designer-office-working-concept.html?src=6m4T853iCT4TigUUOSUESA-1-1&utm\\_campaign=Skimbit%20Ltd.&tpl=10078-42119&utm\\_medium=Affiliate&irgwc=1&utm\\_source=10078](http://www.shutterstock.com/pic-255826396/stock-photo-businessman-job-search-designer-office-working-concept.html?src=6m4T853iCT4TigUUOSUESA-1-1&utm_campaign=Skimbit%20Ltd.&tpl=10078-42119&utm_medium=Affiliate&irgwc=1&utm_source=10078)

## Bijlage 2 – Begrippenlijst

*Asielzoeker* = 'Persoon die een aanvraag om toelating als vluchteling heeft ingediend.' (CBS, 2016)

*Asielzoekerscentrum* = 'Oude benaming voor tijdelijke opvang voor mensen die in de asielprocedure zitten. Een asielprocedure kan een jaar of twee, drie duren. Per 1 januari 2005 is er een nieuw opvangmodel met 'Oriëntatie- en Terugkeercentra'. Zo'n vijf AZC's worden omgebouwd tot Oriëntatiecentra, de rest (+ 65) worden Terugkeercentra.' (Amnesty Nijmegen, 2016)

*Autochtonen* = 'Persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.' (CBS, 2016)

*Allochtoon* = 'Persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Toelichting: Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie). Ook wordt onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen.' (CBS, 2016)

*COA* = 'Het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) is verantwoordelijk voor de opvang van asielzoekers. Het COA zorgt voor onderdak gedurende de asielprocedure en bereidt asielzoekers voor op een verblijf in Nederland, migratie of terugkeer naar het land van herkomst.' (COA, n.d.)

*Empowerment* = 'Een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie.' (Steyaert, 2012)

*Immigratie- en Naturalisatiedienst* = De afkorting is IND. Op [www.coa.nl](http://www.coa.nl) staat het volgende: 'Ketenpartner IND is verantwoordelijk voor de uitvoering van het toelatingsbeleid in Nederland. Dat houdt in dat de IND alle aanvragen beoordeelt van vreemdelingen die in Nederland willen verblijven of Nederlander willen worden. Naast toelating, is ze verantwoordelijk voor naturalisatie en grensbewaking. De IND is een agentschap van het ministerie van Veiligheid en Justitie.' (COA, n.d.)

*Leerlingvolgsysteem*: 'Het leerlingvolgsysteem is een programma dat de leerkrachten inzicht geeft in de ontwikkeling van de leerlingen, zowel op individueel als op groepsniveau. In een LVS voert de leerkracht toetsresultaten in van methodetoetsen en methodeonafhankelijke toetsen. Maar het gaat niet alleen om studieresultaten, ook informatie over de sociaal-emotionele ontwikkeling komt erin te staan. In een LVS worden de handelingsplannen gemaakt en alle notities opgeschreven.' (wij-leren, 2016)

*Participatiesamenleving* = 'Een samenleving waarin burgers meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven en omgeving.' (Volkskrant, 2013)

*Participatiewetuitkering* = 'Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht, deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Voor iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet rekt, is er vanaf 1 januari 2015 de Participatiewet. De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een gewone werkgever.' (Divosa, n.d.)

*Statushouder* = 'Asielzoeker van wie het verzoek is ingewilligd en die een (legale) verblijfsstatus heeft gekregen.' (CBS, 2016)

*Taalstage* = 'Taalstage is bedoeld voor allochtone deelnemers die de cursus 'Nederlands als tweede taal NT2' volgen of gevolgd hebben. De deelnemer moet NT2 ten minste op niveau A1 beheersen voor de onderdelen spreek-, luister-, lees- én schrijfvaardigheid.' (Leeuwenborgh, n.d.)

*Vluchteling* = 'Volgens het 1951 Vluchtelingenverdrag is een vluchteling iemand die "vanwege een gegronde vrees voor vervolging wegens zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging zich buiten het land bevindt waarvan hij de nationaliteit bezit en niet in staat is of, vanwege deze vrees, niet bereid is een beroep te doen op de bescherming van dat land..." In Nederland is een vluchteling iemand die de asielprocedure met goed gevolg heeft doorlopen en die asiel verkregen heeft (en daarmee de status van vluchteling).' (UNHCR, n.d.)

*WerkgeversServicepunt regio FoodValley* = Op hun site stellen ze zich als volgt voor: 'Het WerkgeversServicepunt regio FoodValley is een samenwerkingsverband tussen de gemeenten Barneveld, Ede, Rhenen, Renkum, Renswoude, Scherpenzeel, Wageningen en Veenendaal, UWV, Permar en IW4. Onze accountmanagers zetten zich in voor een optimale werkgeversdienstverlening in de regio FoodValley. Deze samenwerking maakt van ons een betrouwbare partner die aandachtig meedenkt over de kansen en mogelijkheden op het gebied van personeelsvraagstukken. Over MVO, Social Return, duurzame inzetbaarheid en wet- en regelgevingen.' (WerkgeversServicepunt Food Valley, n.d.)

## Bijlage 3 – Interviewprotocollen

### 3.1 Interviewprotocol experts

#### **Formele aspecten**

Naam:

Geslacht:

Leeftijd:

Functie:

Aantal jaren werkzaam bij VluchtelingenWerk:

#### **Inhoudelijke aspecten**

Attitude (Verwachte consequenties van het eigen gedrag)

Sociale druk (Belang dat anderen (bijvoorbeeld instelling of collega's) hechten aan het eigen gedrag)

Inschatting uitvoerbaarheid (Inschatting over de mogelijkheden/problemen bij het gedrag)

Intenties (Wat wil men?)

Gedrag (Wat gebeurt er daadwerkelijk?)

Reële gedragscontrole/Feedback (Reactie van anderen op gedrag. Bijv. reactie van statushouders.)

#### **Procesaspecten**

### 3.2 Interviewprotocol statushouders

#### **Formele aspecten**

Naam:

Geslacht:

Leeftijd:

Functie:

Aantal jaren verblijfsstatus:

#### **Inhoudelijke aspecten**

Attitude (Verwachte consequenties van het eigen gedrag)

Sociale druk (Belang dat anderen (gezin, andere statushouders, gemeente, VluchtelingenWerk Veenendaal) hechten aan het eigen gedrag)

Inschatting uitvoerbaarheid (Inschatting over de mogelijkheden/problemen bij het gedrag)

Intenties (Wat wil men, wat wil de statushouder bereiken?)

Gedrag (Wat doet de statushouder daadwerkelijk?)

Reële gedragscontrole/Feedback (Reactie van anderen op gedrag. Bijv. gezin, andere statushouders, gemeente, VluchtelingenWerk Veenendaal)

#### **Procesaspecten**

## Bijlage 4 – Kernlabelschema

### 4.1 Kernlabelschema

| Nr. | Kernlabel                   | Nr. | Label                                          |
|-----|-----------------------------|-----|------------------------------------------------|
| 1.  | Attitude                    | 1   | Gemotiveerd                                    |
|     |                             | 2   | Gemotiveerd voor geld                          |
|     |                             | 3   | Gemotiveerd voor betaald werk                  |
|     |                             | 4   | Gemotiveerd voor vrijwilligerswerk             |
|     |                             | 5   | Gemotiveerd voor extra kennis                  |
|     |                             | 6   | Gemotiveerd om in te burgeren                  |
|     |                             | 7   | Gemotiveerd om uit de uitkering te komen       |
|     |                             | 8   | Mannen en vrouwen even gemotiveerd             |
|     |                             | 9   | Extra taallessen willen volgen                 |
|     |                             | 10  | Niet willen werken                             |
|     |                             | 11  | Gemeente werkt niet mee                        |
|     |                             | 12  | Laat de gemeente het regelen                   |
|     |                             | 13  | Verschillen in cultuur                         |
|     |                             | 14  | Ontmoedigd door afwijzingen                    |
| 2.  | Sociale druk                | 1   | Negatief beeld werknemers gemeente Veenendaal  |
|     |                             | 2   | Negatief beeld in Nederland                    |
|     |                             | 3   | Weinig werkende vriend(inn)en                  |
|     |                             | 4   | Ontmoediging door andere bijstandsgerechtigden |
| 3.  | Inschatting uitvoerbaarheid | 1   | Opleiding (financieel) niet zien zitten        |
|     |                             | 2   | Moeilijkheid van cursus is frustrerend         |
|     |                             | 3   | Geen scholing in land van herkomst             |
|     |                             | 4   | Scholing in land van herkomst                  |
|     |                             | 5   | Geen inburgeringsexamen gedaan/gehaald         |
|     |                             | 6   | Te laag taalniveau                             |
|     |                             | 7   | Zonder diploma kunnen werken                   |
|     |                             | 8   | Onwetendheid over het Nederlandse systeem      |
|     |                             | 9   | Onzeker over eigen kunnen                      |
|     |                             | 10  | Gezondheidsklachten                            |
|     |                             | 11  | Veel meegemaakt                                |
|     |                             | 12  | Leeftijd                                       |
|     |                             | 13  | Zorg voor kinderen                             |
|     |                             | 14  | Praktischer haalbaar voor mannen om te werken  |
|     |                             | 15  | Zeker over eigen kunnen                        |
|     |                             | 16  | Geluk                                          |
| 4.  | Intenties                   | 1   | Werk zoeken                                    |
|     |                             | 2   | Passend werk zoeken                            |
|     |                             | 3   | Opleiding                                      |
|     |                             | 4   | Werken als kinderen naar school zijn           |
|     |                             | 5   | Nederlandse vrouw vinden                       |
|     |                             | 6   | Terug naar eigen land willen                   |
| 5.  | Gedrag                      | 1   | Werk zoeken                                    |
|     |                             | 2   | Spreken van buitenlandse taal                  |
|     |                             | 3   | Af en toe werken                               |
|     |                             | 3   | Werk afwijzen                                  |
|     |                             | 4   | Vrijwilligerswerk in Nederland                 |

|    |                 |    |                                                                  |
|----|-----------------|----|------------------------------------------------------------------|
| 6. | Feedback        | 5  | Betaald werk in Nederland                                        |
|    |                 | 6  | Op zoek naar taallessen                                          |
|    |                 | 7  | Tv kijken om taal te leren                                       |
|    |                 | 8  | Opleiding in Nederland volgen                                    |
|    |                 | 9  | Vorbereiding op (toelatings)examen                               |
|    |                 | 10 | Hulp vragen aan/krijgen van netwerk                              |
|    |                 | 11 | Fietsen                                                          |
|    |                 | 12 | Rijbewijs halen                                                  |
|    |                 | 13 | Periode terug naar land van herkomst                             |
|    |                 | 14 | Houding en uitstraling tijdens sollicitaties                     |
|    |                 | 1  | Geen geld voor opleiding (van de gemeente)                       |
|    |                 | 2  | Gemeente betaalt opleiding (deels)                               |
|    |                 | 3  | Studiefinanciering tot en met 29 jaar                            |
|    |                 | 4  | Mogelijkheden opleiding                                          |
| 7. | Randvoorwaarden | 5  | Geen opleiding zonder baangarantie                               |
|    |                 | 6  | Moderne zelfredzaamheid                                          |
|    |                 | 7  | Participatiewet                                                  |
|    |                 | 8  | Geen reiskostenvergoeding meer                                   |
|    |                 | 9  | Te weinig begeleidings-capaciteit                                |
|    |                 | 10 | Te lange afstand tot de arbeidsmarkt                             |
|    |                 | 11 | Uitstromen naar betaald werk                                     |
|    |                 | 12 | Kortdurend vrijwilligerswerk                                     |
|    |                 | 13 | Vergoeding kinderopvang                                          |
|    |                 | 14 | Herhaalde negatieve reactie op sollicitatie                      |
|    |                 | 15 | Gevolgen Ontheffing                                              |
|    |                 | 16 | Ontheffing                                                       |
|    |                 | 17 | Gekort op de uitkering                                           |
|    |                 | 18 | (Naam)discriminatie                                              |
|    |                 | 19 | Invloed van de economie                                          |
|    |                 | 20 | Te dure arbeidskracht                                            |
|    |                 | 21 | ROC stopt met taallessen                                         |
|    |                 | 22 | Isolement                                                        |
|    |                 | 1  | Taalbeheersing                                                   |
|    |                 | 2  | Beheersing vaktaal                                               |
|    |                 | 3  | Professionele taallessen                                         |
|    |                 | 4  | Startkwalificatie                                                |
|    |                 | 5  | Opleiding                                                        |
|    |                 | 6  | Gemeente investeert in opleiding                                 |
|    |                 | 7  | Diploma's op waarde schatten                                     |
|    |                 | 8  | Totaalpakket                                                     |
|    |                 | 9  | Begeleiding (in eigen taal)                                      |
|    |                 | 10 | Inzicht bij professionals                                        |
|    |                 | 11 | Samenwerking tussen gemeente Veenendaal en Vluchtelingenwerk     |
|    |                 | 12 | Nederlandse werknemersvaardigheden                               |
|    |                 | 13 | Bewustwording van statushouders over de Nederlandse arbeidsmarkt |
|    |                 | 14 | Overtuigen van de werkgever                                      |
|    |                 | 15 | Motivatie                                                        |

|     |                 |    |                                 |
|-----|-----------------|----|---------------------------------|
| 8.  |                 | 16 | Werkervaring                    |
|     |                 | 17 | Creatieve oplossingen           |
|     |                 | 18 | Wilskracht                      |
|     | Georganiseerd   | 1  | Door gemeente Veenendaal        |
|     |                 | 2  | Door WSP                        |
|     |                 | 3  | Door Vluchtelingenwerk          |
|     |                 | 4  | Door DUO                        |
|     |                 | 5  | Door ROC                        |
|     |                 | 6  | Door UAF                        |
|     |                 | 7  | Door UWV                        |
|     |                 | 8  | Overig                          |
|     | 9. Gevolgen van | 1  | Slechte taalbeheersing          |
|     |                 | 2  | Goede taalbeheersing            |
|     |                 | 3  | Werkervaring                    |
|     |                 | 4  | Werkloosheid                    |
|     |                 | 5  | Een startkwalificatie           |
|     |                 | 6  | Opleiding                       |
|     |                 | 7  | Vrijwilligerswerk               |
| 10. | Trajectverloop  | 1  | Inburgering                     |
|     |                 | 2  | Wachtlijst inburgering          |
|     |                 | 3  | Staatsexamen                    |
|     |                 | 4  | UAF                             |
|     |                 | 5  | Begeleiding gemeente Veenendaal |
|     |                 | 6  | IND                             |

## 4.2 Definities kernlabels

| Nr. | Kernlabel                   | Definitie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Attitude                    | ‘De theorie van gepland gedrag houdt in dat men alleen van specifieke attitudes over het gedrag in kwestie kan verwachten dat ze dat gedrag kunnen voorspellen.’ (Akert, Aronsen, Wilson, 2011, p.238) Het kernlabel <i>attitude</i> gaat om hoe mensen staan tegenover werk of opleiding. Hoe lijkt het de statushouders om te gaan werken of om een opleiding te gaan doen?                                        |
| 2.  | Sociale druk                | Met het kernlabel <i>sociale druk</i> gaat het om hoe de statushouder door zijn omgeving beïnvloed wordt: ‘zijn opvattingen over hoe belangrijke anderen tegen het gedrag in kwestie aankijken’. (Akert et al., 2011, p.238)                                                                                                                                                                                         |
| 3.  | Inschatting uitvoerbaarheid | ‘Onze intenties worden beïnvloed door het gemak waarmee we denken dat we het gedrag in kwestie kunnen vertonen, oftewel onze inschatting van controle over het gedrag.’ (Akert et al., 2011, p.238) Kortom: Wat denkt een statushouder dat hij nodig heeft om een baan te krijgen? Bij de expertinterviews hebben we de experts gevraagd wat zij denken dat nodig is voor statushouders om een baan te krijgen.      |
| 4.  | Intenties                   | De attitudes van een statushouder, de sociale druk die hij ervaart en de inschatting van de uitvoerbaarheid van het gedrag vormen samen de intenties van een statushouder. Bij het kernlabel <i>intenties</i> gaat het om: Wat wil de statushouder doen en wat wil de statushouder bereiken?                                                                                                                         |
| 5.  | Gedrag                      | Uit de intenties van een statushouder volgt zijn gedrag. Bij het kernlabel <i>gedrag</i> gaat het om de vraag wat een statushouder doet om aan het werk te komen (of om juist niet aan het werk te komen)?                                                                                                                                                                                                           |
| 6.  | Reële gedragscontrole       | Bij het kernlabel reële gedragscontrole gaat het om de vraag: Wat is de reactie van de wereld (bijvoorbeeld werkgevers, de gemeente Veenendaal) op het gedrag van de statushouders?                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7.  | Randvoorwaarden             | Bij het kernlabel <i>randvoorwaarden</i> gaat het om de vragen: Wat is er nodig om de werkloosheid onder statushouders in de gemeente Veenendaal te verminderen? Wat hebben statushouders nog nodig voordat zij aan het werk kunnen? De antwoorden op deze vragen zijn ondergebracht bij het kernlabel <i>randvoorwaarden</i> .                                                                                      |
| 8.  | Georganiseerd               | Bij het kernlabel <i>georganiseerd</i> gaat het om wat er georganiseerd wordt voor statushouders om de baankansen voor statushouders te vergroten. We hebben hierbij gekeken naar wat er regionaal (in de gemeente Veenendaal) georganiseerd wordt, maar ook wat er landelijk georganiseerd wordt.                                                                                                                   |
| 9.  | Gevolgen van                | Onder het kernlabel <i>gevolgen van</i> vallen tekstfragmenten waarin iets wordt verteld wat de gevolgen zijn van dingen die statushouder leert of doet, of juist niet leert of doet. Een voorbeeld hiervan is het leren van de taal: Wat zijn de gevolgen wanneer een statushouder juist wel of juist niet de Nederlandse taal leert?                                                                               |
| 10. | Trajectverloop              | Onder het kernlabel <i>trajectverloop</i> vallen de tekstfragmenten waarin statushouders vertellen over hoe het eigen traject verlopen is en tekstfragmenten waarin experts vertellen hoe trajecten gebruikelijk verlopen. Uit de tekstfragmenten kan duidelijk worden hoe ingewikkeld een traject kan zijn, waar een statushouder tegenaan loopt en wat verschillende organisaties betekenen voor de statushouders. |