

Statushouders aan het werk

Een kwalitatief onderzoek naar de obstakels die statushouders
ervaren in hun zoektocht naar werk

Naam	Susanne Pikel
Studentnummer	S5431298
Studie	Master Sociologie, specialisatie Arbeidsrelaties en Levensloop
Scriptiebegeleider	dr. V.C. Frey
Referent	dr. L. Heyse
Datum	15 augustus 2025
Engelse titel	Refugees finding work: a qualitative study of the barriers refugees face in their search for employment

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterscriptie ‘Statushouders aan het werk: een kwalitatief onderzoek naar de obstakels die statushouders ervaren in hun zoektocht naar werk’. Dit onderzoek heb ik uitgevoerd in het kader van mijn afstudeertraject voor de master Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Ik kijk terug op een leerzame periode waarin ik veel nieuwe kennis heb opgedaan over statushouders en hun ervaringen op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek heeft mij laten inzien dat mensen soms met obstakels te maken krijgen die voor anderen onzichtbaar blijven; een waardevol inzicht dat ik graag meeneem naar de toekomst.

Ik wil graag mijn dank uitspreken naar mijn scriptiebegeleider Vincenz Frey. Door zijn heldere feedback, kritische blik en motiverende woorden is het gelukt om een mooi eindresultaat neer te zetten. Daarnaast gaat mijn dank ook uit naar mijn referent Liesbet Heyse. Haar feedback, kennis over kwalitatieve onderzoeksmethoden en bemoedigende woorden hebben mij zeer geholpen tijdens het onderzoek.

Ik wil het onderzoeksteam van project AIS van de Rijksuniversiteit Groningen bedanken voor het beschikbaar stellen van hun data, en voor de moeite die zij hebben gedaan om de data voor mij gereed te maken. Tot slot wil ik graag iedereen in mijn omgeving bedanken voor de steun en hulp op de momenten dat ik het nodig had.

Ik wens u veel leesplezier.

Susanne Pekel

Hoogeveen, 14 augustus 2025

Samenvatting

Het is voor statushouders in Nederland lastig om werk te vinden, ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt. In deze scriptie is onderzocht welke obstakels statushouders ervaren in hun zoektocht naar werk. Voor dit onderzoek zijn acht transcripten van focusgroepen met statushouders, werkgevers en accountmanagers geanalyseerd aan de hand van de thematische analyse. Uit de analyseresultaten blijkt dat statushouders uiteenlopende obstakels ervaren in hun zoektocht naar werk. Obstakels kunnen worden ingedeeld naar vier actoren: overheid, gemeenten, werkgevers en statushouders. Op overheidsniveau gaat het hoofdzakelijk om wetgeving en beleid. Obstakels die hieruit volgen zijn problemen met huisvesting, onvolledige erkenning van diploma's, problemen met vervoer (geldigheid rijbewijzen), problemen met kinderopvang en het sociale zekerheidsstelsel dat werken in sommige gevallen onaantrekkelijk maakt. Op gemeentelijk niveau gaat het om de begeleiding die gemeentelijke professionals aan statushouders bieden: statushouders en werkgevers ervaren dat deze niet altijd toereikend is. Bij werkgevers gaat het om verwachtingen, opvattingen en mogelijkheden. De obstakels die hieruit voortkomen zijn afwijzing vanwege gebrekkige taalvaardigheden of ontbrekende werkervaring, discriminatie en terughoudendheid door de benodigde intensieve begeleiding of mogelijke financiële risico's. Op het niveau van statushouders gaat het om obstakels die voortkomen uit de vlucht vanuit het thuisland. Het gaat bijvoorbeeld om het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal of het ontbreken van werkervaring in Nederland. Ook cultuurverschillen vormen een obstakel, net als on vervulde verwachtingen met betrekking tot werken in Nederland. Verschillende obstakels blijken met elkaar samen te hangen. De inzichten uit dit onderzoek kunnen bijdragen aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van statushouders. Er zijn twee beleidsaanbevelingen geformuleerd. De eerste aanbeveling is om gemeentelijke professionals meer ruimte te geven voor maatwerkbegeleiding, zodat zij statushouders beter kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt. De tweede aanbeveling is om werkgevers te stimuleren verder te kijken dan diploma's en werkervaring, bijvoorbeeld door het inzetten van een subsidie of overheids campagne.

Inhoudsopgave

H1. Introductie.....	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Onderzoekopzet.....	7
1.3 Relevantie	7
1.4 Leeswijzer.....	9
H2. Theoretische achtergrond.....	10
2.1 Statushouders op de arbeidsmarkt.....	10
2.2 Obstakels bij het vinden van werk.....	10
2.2.1 Onzekerheid over de toekomst	11
2.2.2 Kwetsbare mentale gezondheid.....	13
2.2.3 Problemen huisvesting.....	14
2.2.4 Onvolledige erkenning diploma's	16
2.2.5 Discriminatie	17
2.2.6 Problemen met vervoer	18
H3. Methoden	20
3.1 Achtergrondinformatie	20
3.2 Dataverzameling	20
3.2.1 Opzet van de focusgroepen	21
3.3 Dataverwerking.....	24
3.4 Ethische verantwoording	25
H4. Resultaten	27
4.1 Obstakels reeds geïdentificeerd in de theoretische achtergrond	27
4.1.1 Beperkte Nederlandse taalvaardigheid.....	27
4.1.2 Ontbreken werkervaring in Nederland	28
4.1.3 Onzekerheid over de toekomst.....	28
4.1.4 Kwetsbare mentale gezondheid.....	29
4.1.5 Problemen huisvesting.....	30
4.1.6 Onvolledige erkenning diploma's	31
4.1.7 Discriminatie	32
4.1.8 Problemen met vervoer	33
4.2 Obstakels niet eerder geïdentificeerd in de theoretische achtergrond	33
4.2.1 Cultuurverschillen	34
4.2.2 Geen opvang voor kinderen	35
4.2.3 Gebrekkige begeleiding vanuit de gemeente	35

4.2.4 Uitkering zorgt voor zekerheid en maakt werken niet lonend	37
4.2.5 Werkgevers terughoudend door benodigde begeleiding	37
4.2.6 Werkgevers terughoudend door financiële risico's	38
H5. Conclusie & Discussie	39
5.1 Conclusie	39
5.2 Discussie	41
5.2.1 Beperkingen van het onderzoek	41
5.2.2 Beleidsaanbevelingen.....	42
Literatuurlijst	44
Bijlagen	49
Bijlage I. Handleidingen focusgroep statushouders	49
Bijlage II. Handleiding focusgroep werkgevers	53
Bijlage III. Handleiding focusgroepen accountmanagers	55
Bijlage IV. Codeboek.....	57
Bijlage V. Overzicht thema's	63

H1. Introductie

1.1 Aanleiding

Wereldwijd moeten miljoenen mensen noodgedwongen hun land verlaten omdat zij wegens oorlog, geweld of andere dreigende situaties in hun eigen land niet veilig zijn (UNHCR, z.d.). Deze mensen hebben geen andere keus dan hun land te ontvluchten en opzoek te gaan naar veiligheid in een ander land. Zij vluchten naar verschillende landen ter wereld, waaronder ook naar Nederland. In Nederland zijn medio 2024 ongeveer 255.000 vluchtelingen aanwezig (UNHCR, 2024). Op het moment dat iemand vlucht naar een ander land en daar wordt erkend als vluchteling, krijgt diegene een *vluchtelingenstatus* (Stichting Vluchteling, 2023). In Nederland wordt iemand met een vluchtelingenstatus ook wel *statushouder* genoemd. Een statushouder is dus een erkende vluchteling.

Op het moment dat een statushouder zich in Nederland vestigt, begint diegene met het opbouwen van een nieuw leven. Zo moet een statushouder bijvoorbeeld een nieuw sociaal netwerk opbouwen en wennen aan een nieuwe cultuur. Een ander belangrijk aspect van het opbouwen van een nieuw bestaan is het vinden van een baan. Werken is voor statushouders essentieel. Door aan het werk te gaan bouwen zij gemakkelijker een sociaal netwerk op, leren zij de Nederlandse taal sneller en krijgen zij meer zelfvertrouwen (Rijksoverheid, 2023). Werken draagt hiermee bij aan een snellere integratie in de Nederlandse samenleving. Bovendien is werk belangrijk voor het welzijn van statushouders. Door werkloosheid kan een statushouder te maken krijgen met fysieke of mentale gezondheidsproblemen, armoede en schuldenproblematiek (Van den Enden et al., 2020).

Ook voor de samenleving is het van belang dat statushouders aan het werk gaan. Op dit moment is sprake van grote krapte op de arbeidsmarkt: in bijna alle sectoren hebben organisaties te maken met personeelstekorten (UWV, 2024). Statushouders kunnen bijdragen aan het verkleinen van deze tekorten (de Bell & Bakker, 2022). Zo kunnen zij bijvoorbeeld over specifieke kennis en vaardigheden beschikken waar op dit moment een tekort aan is. Daarnaast kunnen statushouders een positieve invloed hebben op het functioneren van organisaties: zij brengen nieuwe perspectieven en vaardigheden met zich mee, zoals kennis over een andere cultuur of taal (Sociaal Economische Raad, 2020). Dit kan de creativiteit en mate van innovatie binnen een organisatie vergroten.

Statushouders willen graag aan het werk (VluchtelingenWerk Nederland, z.d. a). De bereidheid om te werken is hoog, zo blijkt ook uit onderzoek van stichting Voor Iedereen Een

Plek (Kruis & Van Eden, 2017). Het is voor veel statushouders echter niet gemakkelijk om een baan te vinden. Van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, had 59% na negen jaar een betaalde baan, voornamelijk in deeltijd en vaak met een contract voor bepaalde tijd (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2025). Hierdoor bevinden zij zich in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Werk heeft een positieve invloed op de integratie en het welzijn van statushouders. Ook voor organisaties en de samenleving als geheel biedt het werken met statushouders verschillende kansen. Bovendien willen statushouders ook graag aan het werk. Toch is het voor hen lastig om werk te vinden. Het is dan ook de vraag welke obstakels statushouders belemmeren in hun zoektocht naar werk. Dit onderzoek richt zich op de volgende probleemstelling: *‘Welke obstakels ervaren statushouders in hun zoektocht naar werk, en hoe kunnen deze obstakels worden verklaard?’*.

1.2 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de probleemstelling wordt gebruikgemaakt van wetenschappelijke literatuur en data vanuit focusgroepen. Eerst wordt op basis van literatuuronderzoek omschreven wat mogelijke obstakels voor statushouders zijn, en wat verklaringen kunnen zijn voor deze obstakels. De verklaringen worden opgesteld aan de hand van de *Coleman Boat* (Coleman, 1990): een macro-micro-macro verklaringsschema uit het methodologisch individualisme. Door gebruik te maken van de Coleman Boat kunnen onderliggende mechanismen van een fenomeen inzichtelijk worden gemaakt. In dit geval helpt dit bij het begrijpen en verklaren van de obstakels die statushouders kunnen tegenkomen in hun zoektocht naar werk. Vervolgens worden transcripten van focusgroepen geanalyseerd. Het gaat hierbij om focusgroepen gehouden met statushouders, werkgevers en accountmanagers uit de regio Groningen en Noord-Drenthe. Door middel van een thematische analyse wordt bepaald welke obstakels statushouders ervaren bij het zoeken naar werk, wat mogelijke verklaringen voor deze obstakels zijn en in hoeverre deze resultaten overeenkomen met de inzichten uit de literatuur.

1.3 Relevantie

Statushouders hebben een ongunstige positie op de arbeidsmarkt: het is voor hen moeilijk om (betaald) werk te vinden (Van den Enden et al., 2020). Dit komt bijvoorbeeld door problemen met taal, belemmerende regelgeving of discriminatie. Andere groepen in de samenleving hebben minder of geen last van deze problemen, waardoor het voor hen makkelijker is om

werk te vinden. Er is hier dus sprake van ongelijkheid. In deze scriptie wordt deze ongelijkheid onderzocht: er wordt in kaart gebracht welke obstakels statushouders ervaren en wat verklaringen hiervoor zijn. Hiermee past deze scriptie binnen één van de drie hoofdvragen van de sociologie, namelijk het ongelijkheidsvraagstuk (Ultee et al., 2003). Het ongelijkheidsvraagstuk gaat om het inzichtelijk maken en verklaren van ongelijkheid in de samenleving.

Ongelijkheid is niet enkel een sociologisch thema; het is ook een maatschappelijk thema. Door ongelijkheid krijgen niet alle individuen dezelfde kansen in een maatschappij. Het onderzoeken van deze ongelijkheid kan bijdragen aan het verkleinen ervan. Hiermee is deze scriptie dus naast sociologisch relevant ook maatschappelijk gezien relevant. De maatschappelijke relevantie gaat verder dan enkel het verkleinen van ongelijkheid.

Statushouders die geen baan hebben, zijn in veel gevallen afhankelijk van een bijstandsuitkering. Hierdoor neemt de druk op het sociale zekerheidsstelsel (onnodig) toe (Engbersen et al., 2015). Daarnaast kunnen statushouders mentale en fysieke gezondheidsproblemen krijgen als zij niet kunnen werken (Van den Enden et al., 2020). Naast dat dit nadelig is voor de statushouder zelf, is het ook maatschappelijk gezien onwenselijk omdat de druk op het zorgstelsel hierdoor toeneemt. Bovendien kunnen statushouders veel toevoegen aan de Nederlandse samenleving. Zo beschikken zij over waardevolle (nieuwe) vaardigheden, zoals het spreken van een andere taal of ervaring met een andere cultuur (Sociaal Economische Raad, 2020). Ook kunnen statushouders bijdragen aan het verkleinen van tekorten op de arbeidsmarkt als zij gaan werken (de Bell & Bakker, 2022). Als het statushouders echter niet lukt om een baan te vinden, krijgen zij geen kans om hun vaardigheden in te zetten. Dat is een gemiste kans voor zowel de statushouder als voor de werkgever. De inzichten die uit dit onderzoek blijken, kunnen waardevol zijn voor organisaties of beleidsmakers voor het ontwikkelen van maatregelen om de arbeidsparticipatie van statushouders te verhogen.

In de wetenschappelijke literatuur zijn verschillende onderzoeken te vinden over de belemmerende en bevorderende factoren voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen (Khan-Gökkaya & Mösko, 2020; Loosemore et al., 2021; Udayar et al., 2020). Enkele onderzoeken richten zich specifiek op de situatie van statushouders in Nederland (Vroome & Tubergen, 2010; Odé & Dagevos, 2017; Kruis & Van Eden, 2017). Eerder onderzoek heeft waardevolle kennis opgeleverd over statushouders op de (Nederlandse) arbeidsmarkt, maar deze scriptie onderscheidt zich op verschillende manieren van voorgaand onderzoek en draagt

hierdoor bij aan de bestaande wetenschappelijke literatuur. Ten eerste worden in voorgaande onderzoeken over statushouders in Nederland hoofdzakelijk gebruikgemaakt van kwantitatieve onderzoeksmethoden, zoals enquêtes. In dit onderzoek staat een kwalitatieve benadering centraal. Hierdoor worden inzichten opgedaan die in voorgaande onderzoeken onderbelicht zijn gebleven, zoals kennis over de ervaringen van statushouders in Nederland, de onderliggende mechanismen van obstakels en de context omtrent obstakels. Deze nieuwe kennis kan een bijdrage leveren aan het beter begrijpen van obstakels en daarmee aanknopingspunten bieden voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Daarnaast worden in dit onderzoek de perspectieven van drie actoren tegelijk belicht, namelijk die van statushouders, werkgevers en accountmanagers. Eerder onderzoek heeft zich gericht op één of maximaal twee van deze perspectieven, de combinatie van drie perspectieven is een unieke benadering. Dit kan nieuwe inzichten opleveren over de samenhang tussen obstakels en de rollen van de verschillende actoren.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk twee staat de theoretische achtergrond van de scriptie beschreven. Hoofdstuk drie is het methoden hoofdstuk, hierin wordt omschreven hoe de data zijn verzameld en verwerkt. In hoofdstuk vier worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. In het vijfde hoofdstuk worden de conclusie en discussie besproken.

H2. Theoretische achtergrond

In dit hoofdstuk wordt de theoretische achtergrond van de scriptie omschreven. Eerst wordt de huidige situatie van statushouders op de arbeidsmarkt besproken. Vervolgens wordt inzichtelijk gemaakt wat volgens de literatuur de belangrijkste obstakels voor statushouders zijn in hun zoektocht naar werk, en wat mogelijke verklaringen voor deze obstakels zijn.

2.1 Statushouders op de arbeidsmarkt

Verschillende groepen bevinden zich in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij lopen tegen belemmeringen aan waardoor het moeilijk is om passend werk te vinden en behouden. Dit geldt ook voor statushouders. Als mensen verhuizen naar een ander land, spreken zij in veel gevallen de nieuwe taal nog niet. Ook hebben zij vaak nog geen werkervaring opgedaan in het betreffende land (Reitz, 2007; Bakker et al., 2017). Door deze obstakels is het voor hen moeilijk om werk te vinden. Voor statushouders geldt dat zij noodgedwongen uit hun thuisland moeten vluchten naar een ander land (Stichting Vluchteling, 2023). Hierdoor hebben statushouders vaak met meer obstakels te maken dan andere migranten, bijvoorbeeld omdat zij zich niet kunnen voorbereiden op hun aankomst in het nieuwe land (Bakker et al., 2017). Bovendien komen zij vaak uit landen die zowel institutioneel als cultureel sterk verschillen van Nederland (Vermeulen, 2021; VluchtelingenWerk Nederland, 2025). Hun integratie op de arbeidsmarkt verloopt dan ook moeizamer en langzamer dan andere migranten (Brell et al., 2020; Fasani et al., 2022; Jamil et al., 2012).

Statushouders hebben dus ten opzichte van andere migranten een achterstand op de arbeidsmarkt. Dit wordt ook wel de *refugee gap* genoemd (Connor, 2010). Ook in Nederland is sprake van een *refugee gap*, blijkt uit onderzoek van Bakker et al. (2017): de arbeidsparticipatie van vluchtelingen ligt laag in vergelijking met de arbeidsparticipatie van andere migranten.

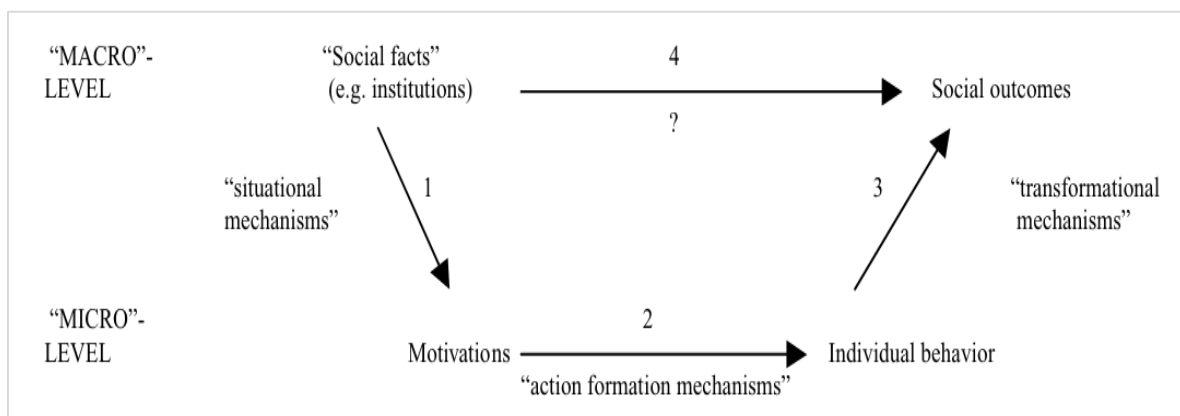
2.2 Obstakels bij het vinden van werk

Statushouders kunnen tijdens hun zoektocht naar werk met uiteenlopende obstakels te maken krijgen. In deze paragraaf worden de meest voorkomende obstakels uit de wetenschappelijke literatuur behandeld. Deze obstakels worden aan de hand van een macro-micro-macro verklaringsschema, de zogenoemde *Coleman Boat* (Coleman, 1990), uitgewerkt.

De Coleman Boat is een model dat inzichtelijk maakt hoe macrosociale verschijnselen (zoals normen) en microsociale processen (zoals individuele gedragingen) met elkaar verbonden zijn

(Cowen et al., 2022). Het kan worden ingezet om te verklaren hoe sociale processen ontstaan, en hoe verschillende processen onderling met elkaar samenhangen. Het maakt dus zichtbaar wat de onderliggende mechanismen van een fenomeen zijn.

Het model bestaat uit een macroniveau en een microniveau, die met elkaar worden verbonden via situationele, actievormende en transformationele mechanismen (zie figuur 1). Het model begint met een verschijnsel op macroniveau, zoals een sociale structuur of norm. Dit verschijnsel heeft invloed op de situatie waar individuen zich in bevinden; zo kan het individuen bijvoorbeeld mogelijkheden (*opportunities*) geven of juist beperkingen (*constraints*) opleggen. Dit heeft vervolgens invloed op de opvattingen en overtuigingen van individuen. Deze link van macro naar micro niveau heet het *situationeel mechanisme*. Door de veranderingen in opvattingen en denkwijzen gaan mensen andere keuzes maken, en ander gedrag vertonen. Dit wordt het *actievormende* mechanisme genoemd. Alle gedragingen van individuen samen leiden tot nieuwe collectieve uitkomsten. Deze link van handelingen op micro niveau naar een nieuwe macro uitkomst heet het *transformationeel mechanisme*.



Figuur 1: Coleman Boat door Jepperson & Meyer (2011)

2.2.1 Onzekerheid over de toekomst

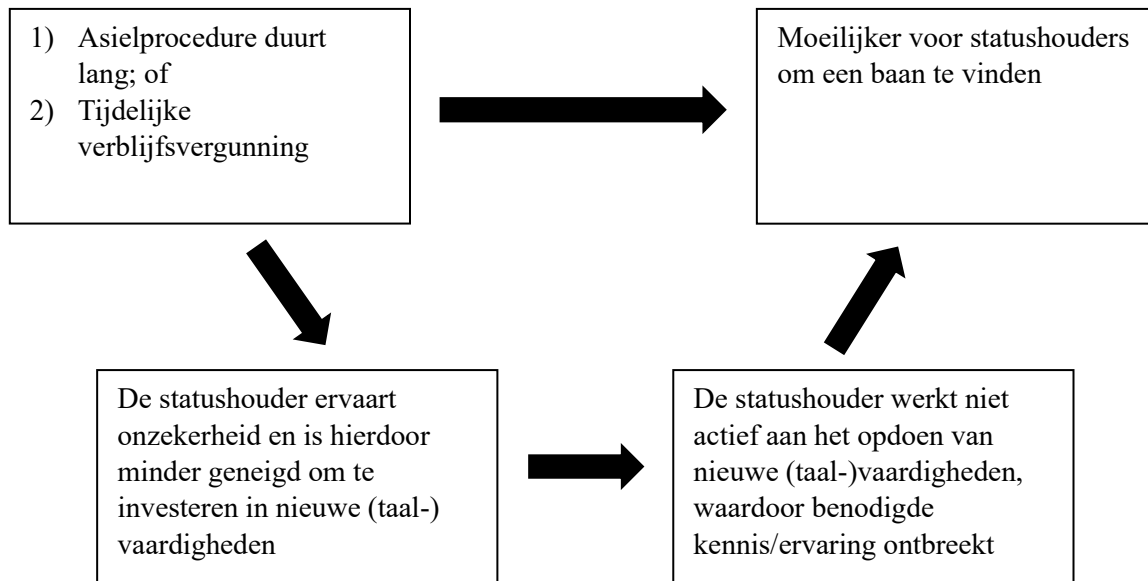
Het vluchten naar een ander land brengt veel onzekerheid met zich mee, het is namelijk vaak onduidelijk hoe lang een statushouder in het nieuwe land mag verblijven (Brell et al., 2020). Dit geldt ook voor Nederland. Om in Nederland te mogen verblijven, moet een vluchteling een asielprocedure doorlopen. Dit houdt in dat de vluchteling een asielaanvraag indient, waarna de Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) besluit of de vluchteling een verblijfsvergunning krijgt toegewezen (Immigratie en Naturalisatie Dienst, 2024). De wachttijden voor dit besluit zijn anno 2024 lang, zo moet een vluchteling gemiddeld genomen een jaar wachten op het besluit van de IND.

Onzekerheid: een verblijfsvergunning?

Deze lange wachttijd kan negatieve effecten hebben op statushouders en hun zoektocht naar werk. Lang moeten wachten op het besluit van de IND kan namelijk leiden tot onzekere gevoelens, waardoor vluchtelingen terughoudend zijn in het investeren in nieuwe (taal)vaardigheden. Gedurende de wachttijd is het onduidelijk of een vluchteling mag blijven in het nieuwe land, of moet terugkeren naar het thuisland. Deze onzekerheid kan ervoor zorgen dat een vluchteling minder geneigd is om te investeren in nieuwe vaardigheden benodigd voor het integreren in het nieuwe land (Adda et al., 2022). Het is immers onduidelijk of de vluchteling mag blijven en deze vaardigheden in de toekomst nodig gaat hebben. Hierdoor kan sprake zijn van een achterstand op het moment dat een vluchteling een verblijfsvergunning krijgt toegewezen. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat een statushouder niet weet hoe hij moet solliciteren in het nieuwe land, omdat hij zich door de onzekerheid niet heeft kunnen verdiepen gebruiken omtrent de sollicitatieprocedure. Hierdoor kan hij terughoudend worden om te solliciteren, of fouten maken tijdens het sollicitatieproces waardoor hij niet wordt aangenomen. Ook kan het voorkomen dat een statushouder door de onzekerheid niet heeft geïnvesteerd in de benodigde vaardigheden om aan het werk te kunnen, zoals het spreken van de Nederlandse taal. Het vinden van werk wordt hierdoor moeilijk.

Onzekerheid: permanente verblijfsvergunning?

De onzekerheid is echter nog niet voorbij op het moment dat de IND een besluit heeft genomen. Statushouders krijgen namelijk een *tijdelijke* verblijfsvergunning, dit betekent dat zij vijf jaar in Nederland mogen blijven (Rijksoverheid, z.d. a). Na vijf jaar wordt opnieuw beoordeeld of de statushouder mag blijven. Indien de situatie in het thuisland is veranderd, en het veilig genoeg is om terug te keren, moet de statushouder terugkeren. Hier is dus opnieuw sprake van een onzekere situatie: de kans bestaat dat de statushouder na vijf jaar terug moet keren naar het thuisland. Ook dit kan ervoor zorgen dat een statushouder terughoudend is met het integreren in het nieuwe land, wat het vinden en behouden van werk kan bemoeilijken. In figuur 2 wordt weergegeven hoe onzekerheid over de toekomst van invloed is op statushouders en hun mogelijkheden om werk te vinden.

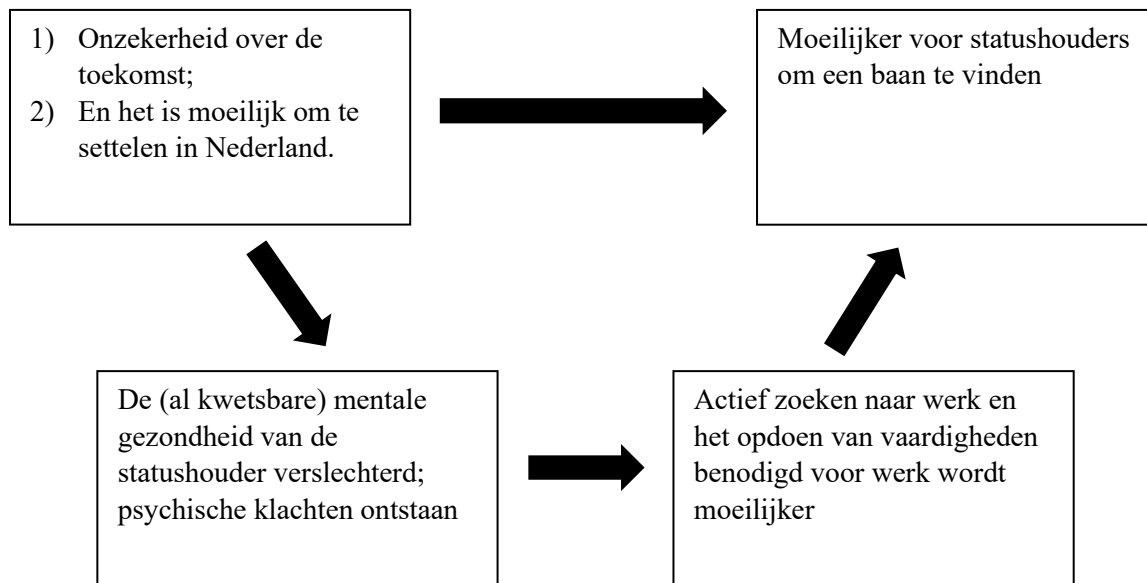


Figuur 2: Coleman Boat – Onzekerheid over de toekomst

2.2.2 Kwetsbare mentale gezondheid

De onzekerheid omtrent het vluchten naar een nieuw land is niet alleen problematisch voor het opdoen van vaardigheden en het integreren in de samenleving. Onzekerheid over de toekomst heeft ook negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid van vluchtelingen, wat hun zoektocht naar werk verder kan bemoeilijken (Bakker et al., 2013). Dit terwijl statushouders vaak al een kwetsbare mentale gezondheid hebben, bijvoorbeeld door trauma's en stress die samenhangen met de vlucht uit het thuisland (Ellis et al., 2019). Ook het settelen in het nieuwe land is niet altijd gemakkelijk, wat de mentale gezondheid verder kan verslechteren (Massengale et al., 2020). Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit een verlies van eigen cultuur, moeite met het aanpassen aan een nieuwe cultuur en een gebrek aan sociale ondersteuning. Een slechtere mentale gezondheid kan leiden tot psychische klachten. Geschat wordt dat 13 tot 25% van de vluchtelingen te maken heeft met een psychische aandoening, zoals een posttraumatische stress stoornis of een depressie (Gezondheidsraad, 2016). Mensen met een psychische aandoening hebben last van klachten zoals angst, een gebrek aan energie, concentratieproblemen en gevoelens van hopeloosheid (World Health Organisation, 2022). Dergelijke klachten kunnen op verschillende levensgebieden problemen veroorzaken, zo ook op het gebied van werk (Boumans et al., 2018). Aan het werk gaan, of actief zoeken naar een baan, wordt lastig door de belemmeringen die gepaard gaan met psychische aandoeningen. Mogelijk vormen deze psychische klachten ook een belemmering bij het opdoen van nieuwe (taal)vaardigheden die benodigd zijn voor het vinden van een baan. In figuur 3 wordt

weergegeven hoe de mentale gezondheid van statushouders verslechterd en op welke manier dit invloed heeft op de mogelijkheden om aan het werk te gaan.



Figuur 3: Coleman Boat – Verslechterde mentale gezondheid

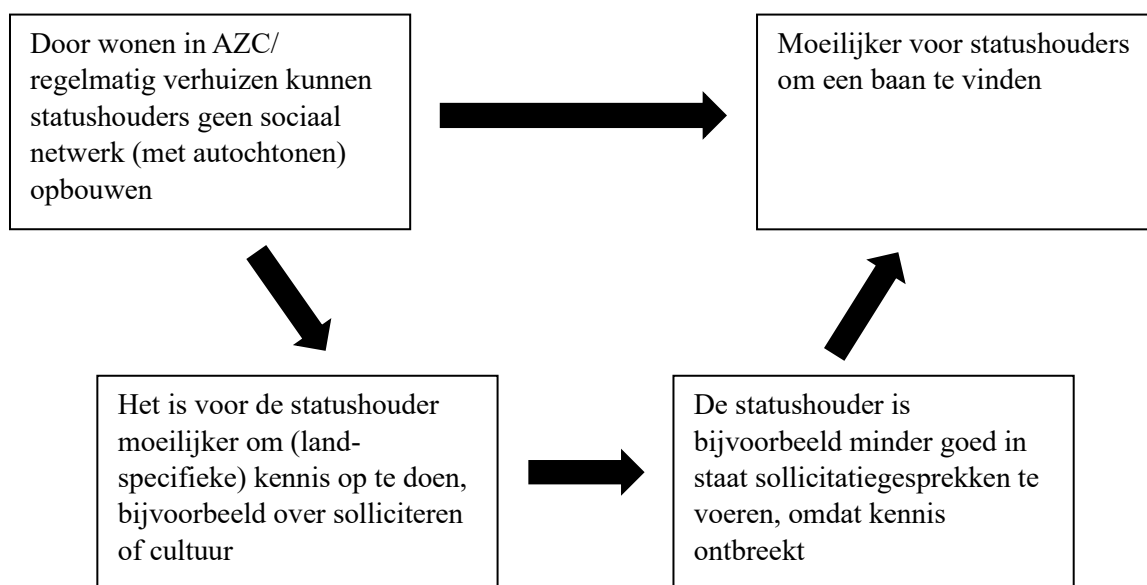
2.2.3 Problemen huisvesting

Als vluchtelingen naar Nederland vluchten, worden zij opgevangen in een asielzoekerscentrum (AZC) (Rijksoverheid, z.d. b). Als de vluchteling een verblijfsvergunning heeft gekregen, moet een aangewezen gemeente een geschikte woonruimte verzorgen. Dit lukt echter niet altijd, waardoor de doorstroom van een AZC naar een reguliere woning (te) traag verloopt. Dit betekent dat er veel opvangplekken nodig zijn voor zowel vluchtelingen als statushouders. Momenteel is er echter een groot tekort aan opvangplekken: bestaande opvanglocaties zitten vol en er worden weinig nieuwe locaties geopend (Rijksoverheid, 2024). Bij een tekort aan opvangplekken worden vluchtelingen en statushouders opgevangen in de noodopvang (VluchtelingenWerk Nederland, z.d. b). Dit zijn vaak tijdelijke en sobere opvanglocaties met weinig voorzieningen. De problemen omtrent huisvesting zijn groot. Er zijn inmiddels meer noodopvanglocaties (196 locaties) dan reguliere opvanglocaties (86 locaties) voor vluchtelingen en statushouders (COA, 2024).

Sociaal netwerk

Een lang verblijf in een opvanglocatie kan het moeilijk maken om een leven op te bouwen. Zo moeten vluchtelingen door het grote tekort aan opvangplekken regelmatig verhuizen naar een andere opvanglocatie (VluchtelingenWerk Nederland, z.d. b). Telkens in een nieuwe

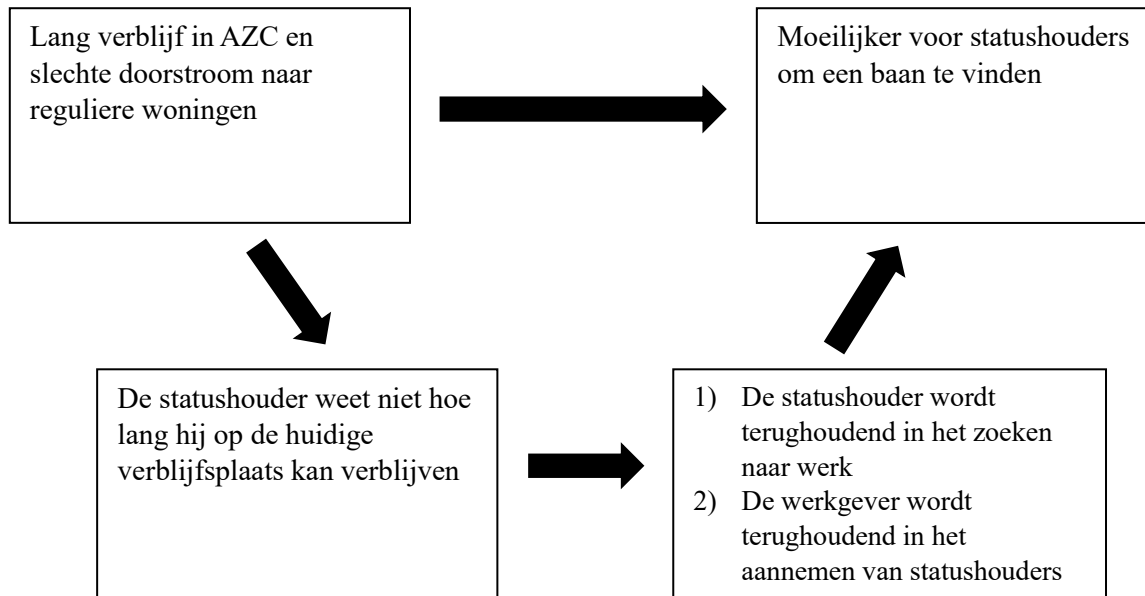
omgeving terechtkomen kan het opbouwen van een sociaal netwerk moeilijk maken. Dit terwijl een sociaal netwerk vaak helpend is voor de integratie op de arbeidsmarkt (Van den Enden et al., 2020). Een sociaal netwerk kan een vluchteling toegang geven tot belangrijke informatie, bijvoorbeeld over de arbeidsmarkt, vacatures en solliciteren. Ook kan een sociaal netwerk helpen bij het leren kennen van de taal en cultuur in een nieuw land. Vooral contact met de autochtone bevolking is essentieel: zij beschikken vaak over de ‘land-specifieke’ kennis en vaardigheden die statushouders goed kunnen gebruiken. In figuur 4 wordt weergegeven hoe het lange verblijf in een AZC van invloed is op statushouders en hun mogelijkheden om aan het werk te gaan.



Figuur 4: Coleman Boat – Ontbreken sociaal netwerk

Onzekerheid over verblijfsplaats

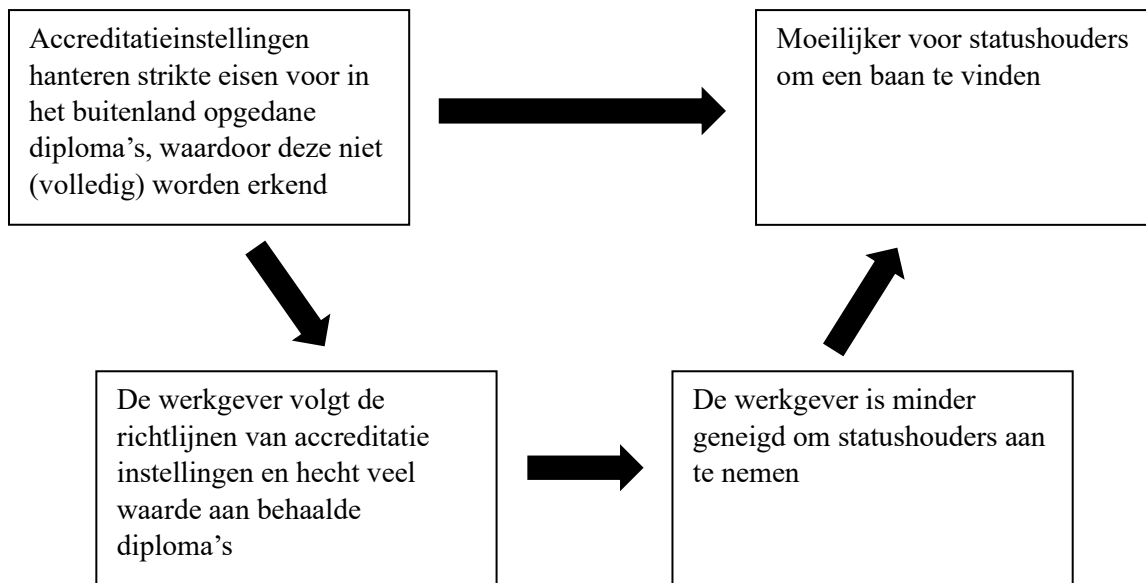
Verblijf in een AZC kan ook voor andere moeilijkheden zorgen. Het is bijvoorbeeld moeilijk om voor langere tijd een arbeidsovereenkomst aan te gaan, als een statushouder in een AZC woont en niet weet hoelang daar nog te verblijven. Dit kan enerzijds ervoor zorgen dat statushouders terughoudend worden in het zoeken naar werk, en anderzijds ervoor zorgen dat werkgevers terughoudend worden in het aannemen van statushouders. Hoe onzekerheid over de verblijfsplaats van invloed is op statushouders en hun mogelijkheden om te gaan werken wordt geïllustreerd in figuur 5.



Figuur 5: Coleman boat – Onzekerheid verblijfsplaats

2.2.4 Onvolledige erkenning diploma's

Vluchtelingen moeten onder moeilijke omstandigheden hun thuisland ontvluchten, waardoor het voor hen lastig (of zelfs onmogelijk) is om diploma's of andere officiële documentatie mee te nemen (Loo, 2016). Dit maakt het voor hen lastig om aan te tonen over welke vaardigheden zij beschikken. Ook als zij wel over officiële documentatie beschikken, blijven belemmeringen bestaan. Een groot obstakel betreft de erkenning van diploma's, vaardigheden en werkervaringen die zijn opgedaan in het thuisland, deze worden namelijk niet altijd (volledig) erkend in het nieuwe land (Lee et al., 2020). Zo kunnen accreditatieinstellingen en beroepsverenigingen strikte eisen hanteren als het gaat om het erkennen van in het buitenland opgedane vaardigheden. Hierdoor wordt het voor vluchtelingen lastig om tegenover een werkgever aan te tonen over welke kwalificaties en vaardigheden zij beschikken. Dit maakt hen minder aantrekkelijk op de arbeidsmarkt, en maakt het dus ook moeilijker om werk (op niveau) te vinden. Ook in Nederland blijkt de erkenning van diploma's een barrière te zijn voor vluchtelingen (Vroome & Tubbergen, 2010). In figuur 6 wordt geïllustreerd hoe strikte eisen voor diplomaerkenning van invloed zijn op de mogelijkheden van statushouders om werk te vinden.

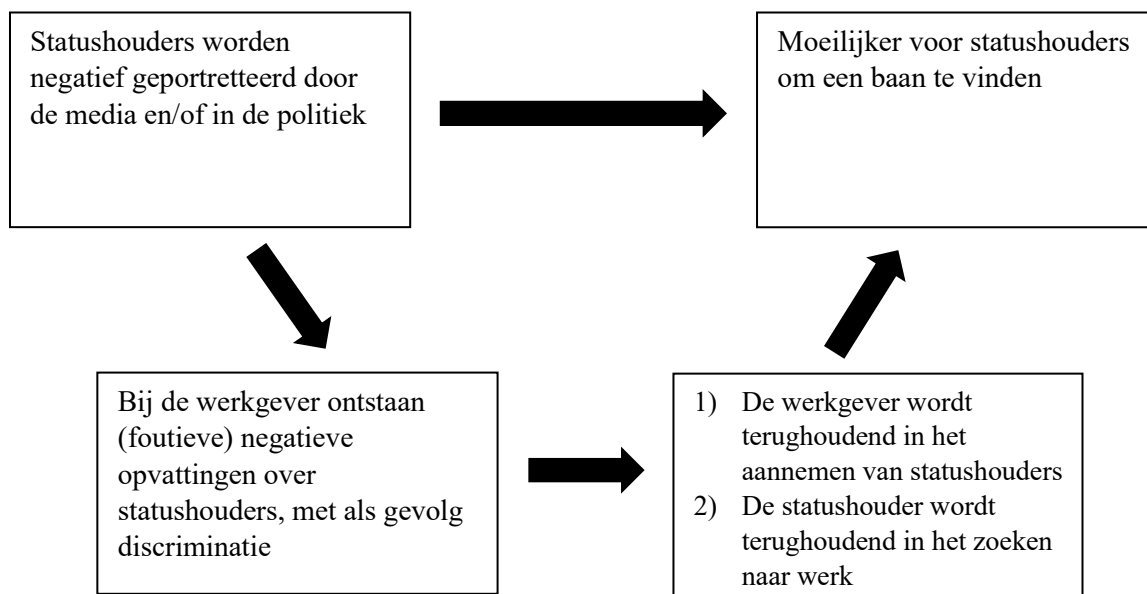


Figuur 6: Coleman Boat - Onvolledige erkenning van diploma's

2.2.5 Discriminatie

Ook sociaal-culturele zaken (zoals normen en waarden) en het politieke klimaat binnen een land zijn van invloed op de arbeidsmarktkansen vluchtelingen (Lee et al., 2020). Zaken zoals media, politiek en beleid kunnen van invloed zijn op de houding die de samenleving tegenover statushouders aanneemt. Zo wordt de publieke opinie over vluchtelingen beïnvloed door de manier waarop over hen wordt gesproken in de politiek en media (Phillimore, 2021). Indien zij worden geportretteerd als last of bedreiging, kan dit ervoor zorgen dat de samenleving een negatieve houding aanneemt tegenover vluchtelingen. Als gevolg van deze negatieve houding kunnen vooroordelen en (foutieve) stereotyperingen over vluchtelingen de boventoon gaan voeren in de publieke opinie. Dergelijke opvattingen kunnen leiden tot arbeidsmarktdiscriminatie (Merkens, 2020). Zo hebben vluchtelingen regelmatig te maken met discriminatie vanuit organisaties, zowel tijdens het wervingsproces als op de werkvloer zelf. Discriminerende opvattingen over vluchtelingen leiden er in verschillende Europese landen toe dat werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van medewerkers met een vluchtelingenachtergrond (European Network Against Racism, 2017). Dit wordt bevestigd door een onderzoek van Ravn & Bredgaard (2021) waaruit blijkt dat werkgevers minder geneigd zijn om kandidaten met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen. Op de werkvloer kunnen vluchtelingen te maken krijgen met discriminatie vanuit collega's, bijvoorbeeld omdat zij als bedreiging worden gezien (European Network Against Racism, 2017). Vluchtelingen hebben dan ook regelmatig te maken met gevoelens van eenzaamheid en uitsluiting op het werk (Knappert et al., 2018). Dit kan enerzijds werkgevers terughoudend maken om

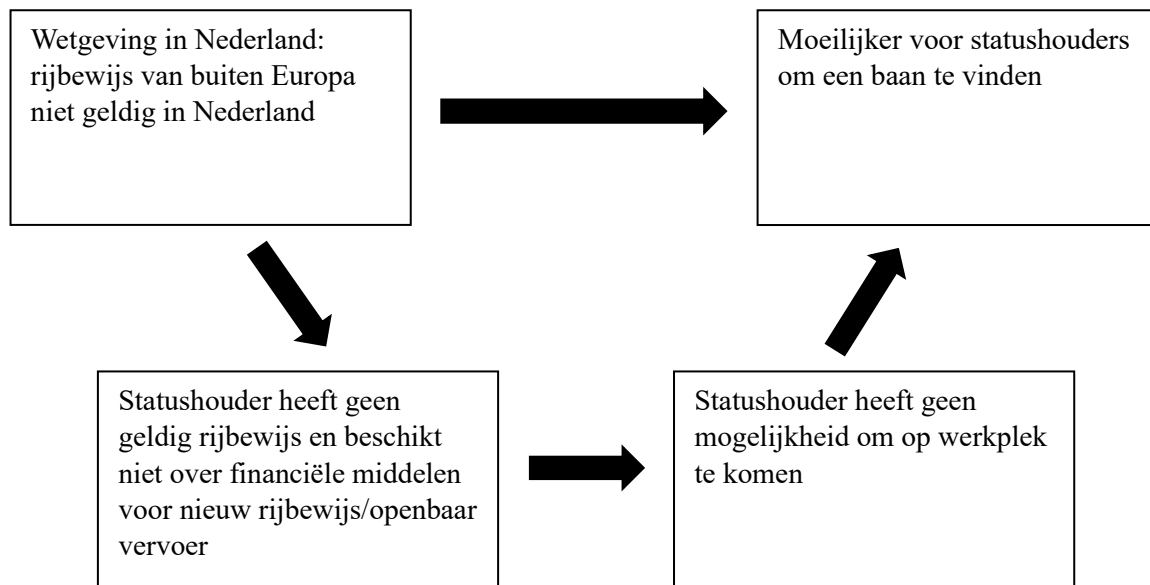
statushouders aan te nemen, uit angst voor spanningen en conflicten op de werkvloer. Anderzijds kan het ook statushouders minder geneigd maken om werk te zoeken, uit angst voor discriminatie en de bijbehorende negatieve gevoelens. Hoe discriminatie van invloed is op statushouders en hun mogelijkheden om een baan te vinden, wordt weergegeven in figuur 7.



Figuur 7: Coleman Boat - Discriminatie

2.2.6 Problemen met vervoer

Statushouders hebben ook te maken met problemen op het gebied van vervoer. Zo is een rijbewijs van buiten Europa slechts een korte periode geldig in Nederland (Rijksoverheid, z.d. c). Een nieuw rijbewijs halen of reizen met het openbaar vervoer is niet altijd mogelijk, bijvoorbeeld omdat dit te duur is. Problemen met vervoer maken werken moeilijk: indien het een statushouder niet lukt om naar de werklocatie te reizen, is aan het werk gaan onmogelijk. In figuur 8 wordt weergegeven hoe problemen met vervoer het voor statushouders moeilijker kunnen maken om werk te vinden.



Figuur 8: Coleman Boat – Problemen vervoer

H3. Methoden

De onderzoeksvraag die centraal staat in deze scriptie wordt beantwoord aan de hand van literatuuronderzoek en data vanuit focusgroepen. In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe de data van de focusgroepen zijn verzameld en verwerkt.

3.1 Achtergrondinformatie

In deze scriptie wordt gebruikgemaakt van secundaire data. Dit betekent dat de data niet zelf zijn verzameld, maar in het kader van een eerder onderzoek zijn verzameld door andere onderzoekers. In dit geval betreft het bestaande data vanuit focusgroepen. Deze focusgroepen zijn georganiseerd voor het project ‘Training en toolbox voor accountmanagers in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe ter bevordering van duurzame en succesvol bemiddeling van statushouders naar werk’, ook wel: ‘Arbeidsmarkt Integratie Statushouders’ (AIS).

Het doel van het AIS project is bijdragen aan meer passend en duurzaam werk voor statushouders (Hajer et al., 2023). Statushouders in Groningen en Noord-Drenthe blijken minder vaak werk te hebben dan statushouders in andere plekken in Nederland. Indien zij wel een baan hebben, werken zij vaak deeltijd of hebben zij een tijdelijk contract. Veel statushouders komen dan ook niet (duurzaam) uit de bijstand. Het AIS project heeft kennis en handvatten voor gemeenten en werkgevers opgeleverd. Er zijn twee evidence-based interventies (een training en een ‘toolbox’) ontwikkeld: RuimBaan voor statushouders (<https://ruimbaantoolbox.nl>).

Voor het AIS project is op verschillende manieren kennis verzameld, er zijn onder andere focusgroepen georganiseerd. Een focusgroep is een interactieve groepsdiscussie waaraan ongeveer zes tot acht participanten deelnemen (Hennink et al., 2020). De participanten worden vooraf geselecteerd en de groepsdiscussie wordt geleid door een moderator, in dit geval één of twee onderzoekers. Tijdens de focusgroep wordt gesproken over een aantal vooraf gekozen onderwerpen. Door een focusgroep te organiseren, krijgen onderzoekers inzicht in de perspectieven van de verschillende participanten.

3.2 Dataverzameling

In het kader van het AIS project zijn drie typen focusgroepen georganiseerd, namelijk: 1) focusgroepen met statushouders, 2) focusgroepen met werkgevers en 3) focusgroepen met accountmanagers (Hajer et al., 2023).

3.2.1 Opzet van de focusgroepen

Er zijn in totaal acht focusgroepen georganiseerd: drie met statushouders, twee met werkgevers, twee met accountmanagers en één pilotfocusgroep. Alle deelnemers van de focusgroepen komen uit Groningen of Drenthe. De focusgroepen met statushouders zijn onderverdeeld in twee soorten: focusgroepen voor statushouders met betaald werk en voor statushouders zonder betaald werk. Bij de deelnemende werkgevers ging het om werkgevers met en zonder ervaring met het werken met statushouders. Met accountmanagers wordt bedoeld: mensen die werkzaam zijn bij gemeenten of bij het UWV. Zij bemiddelen mensen zonder werk naar een baan. Een aantal van de accountmanagers heeft een begeleidende rol op de werkvloer, bijvoorbeeld als job coach.

Werving deelnemers

Voor het werven van de deelnemers zijn drie strategieën ingezet; het gaat om:

1. **Open oproep.** Via verschillende kanalen, zoals e-mail, sociale media en LinkedIn, is een open oproep verspreid. Partijen in de regio die regelmatig contact hebben met statushouders, werkgevers en accountmanagers zijn benaderd om de oproep te verspreiden.
2. **Netwerken van het onderzoeks- en ontwikkelteam.** De open oproep is ook verspreid in het eigen netwerk van de onderzoekers en het ontwikkelteam.
3. **Persoonlijke benadering.** Deelnemers zijn ook geworven door hen direct te benaderen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om deelnemers die eerder hebben deelgenomen aan onderzoek.

Er zijn drie strategieën ingezet, maar uiteindelijk zijn alle deelnemers geworven via strategie twee: het netwerk van het onderzoeks- en ontwikkelteam. De overige strategieën hebben geen deelnemers opgeleverd.

Achtergrondinformatie deelnemers

De deelnemers van de focusgroepen zijn divers. Ze hebben verschillende achtergronden, zijn werkzaam in verschillende functies en komen uit verschillende regio's.

Achtergrondinformatie statushouders ('SH'):

- De deelnemers van focusgroep SH1 komen uit verschillende herkomstlanden. Van de vijf deelnemers komen drie deelnemers van oorsprong uit Turkije, één deelnemer uit Syrië en één deelnemer uit Turkmenistan. De deelnemers oefenden in hun thuisland uiteenlopende functies uit, namelijk: leraar basisonderwijs, Engels docent, ondernemer, ICT docent en

sociaal-maatschappelijk vrijwilligerswerk. Alle deelnemers hebben op dit moment géén betaalde baan. Ze doen vrijwilligerswerk of volgen een opleiding.

- Alle deelnemers van focusgroep SH2 komen uit Turkije. Ook voor deze deelnemers geldt dat zij in hun thuisland uiteenlopende functies uitoefenden, namelijk: maritiem ingenieur, leraar basisonderwijs, docent Turkse taal, associate professor in natuurkunde en informatica onderzoeker. Alle deelnemers van deze focusgroep hebben op dit moment een betaalde baan in Nederland.
- Focusgroep SH3 had één deelnemer. Deze statushouder komt uit Syrië en heeft daar gewerkt als architect. In Nederland volgt deze statushouder een BBL-opleiding, dit betekent dat werken wordt gecombineerd met theorielessen op school.

Achtergrondinformatie werkgevers ('WG'):

- Focusgroep WG1 had vier deelnemers. Twee deelnemers zijn werkzaam bij een praktijkopleider in de bouwsector, één als trajectbegeleider en één als directeur. De andere twee deelnemers zijn werkzaam bij verschillende openbaar vervoer organisaties, één als medewerker 'learning en development' en één als mentorchauffeur en opleider. Alle deelnemers van deze focusgroep hebben ervaring met het opleiden van of werken met statushouders.
- Focusgroep WG2 had drie deelnemers: één technische detacheerder, één directeur van een installatiebedrijf en één HR-manager van een internationale detailhandel organisatie. Eén deelnemer heeft ervaring met het werken met statushouders, de andere twee deelnemers hebben geen ervaring maar willen dit wel graag opdoen.

Achtergrondinformatie accountmanagers ('AM'):

- Focusgroep AM1 had vijf deelnemers, waarvan één werkzaam in een Drentse gemeente en vier werkzaam in een Groningse gemeente. De deelnemers zijn werkzaam in de volgende functies: twee zijn consultant inburgering, één is accountmanager, één is regievoerder statushouders en één is jobcoach.
- Focusgroep AM2 had twee deelnemers, één is werkzaam in een Drentse gemeente als accountmanager en één is werkzaam als werkgeversadviseur in een Groningse gemeente.

Organisatie focusgroepen

De deelnemers die zich hebben aangemeld zijn uitgenodigd op de Rijksuniversiteit Groningen voor het deelnemen aan de focusgroep. De focusgroepen bestonden uit de deelnemers, een

gespreksleider (één van de onderzoekers die vragen stelt) en een procesbegeleider (één van de onderzoekers die de gegeven antwoorden ordent en de tijd in de gaten houdt).

Tijdens de focusgroepen is over verschillende thema's gesproken. De focusgroepen met statushouders waren gericht op de ervaringen van statushouders met het zoeken en vinden van werk in Nederland. Met de statushouders die werkervaring hebben opgedaan in Nederland werd ook gesproken over de ervaringen met het werken in Nederland. Bij de focusgroepen met werkgevers ging het over de overwegingen om een statushouder in dienst te nemen en de ervaringen met het werken met statushouders. Tijdens de focusgroepen met accountmanagers is gesproken over de ervaringen met het begeleiden van werkgevers en statushouders.

Voorafgaand aan de focusgroepen zijn handleidingen opgesteld, waarin de opbouw en inhoud van de focusgroepen is weergegeven. De handleidingen voor de focusgroepen zijn te vinden in de bijlage I, II en III.

Pilot focusgroep

Er is een pilot focusgroep georganiseerd voorafgaand aan de andere focusgroepen. Deze pilot is georganiseerd om te reflecteren op de inhoud en het verloop van de focusgroep. De pilotfocusgroep heeft naast reflectie ook waardevolle inzichten opgeleverd over de ervaringen van statushouders op de arbeidsmarkt. Het transcript van de pilot focusgroep is om deze reden ook meegenomen in de analyse.

Totaaloverzicht focusgroepen

In tabel 1 is een overzicht te vinden van de gehouden focusgroepen. Per focusgroep wordt aangegeven hoeveel deelnemers hebben deelgenomen en welke onderwerpen zijn besproken tijdens de focusgroep.

Tabel 1: Overzicht focusgroepen

Hoofdgroep	Focusgroepen	Deelnemers	Onderwerpen
Pilot	Pilot statushouders	Vijf	• Ervaringen met het zoeken naar en vinden van werk in Nederland; • Ervaringen met het werken in Nederland; • Reflectie op verloop van focusgroep.
Statushouders	Statushouders één (SH1)	Vijf	• Ervaringen met het zoeken naar en vinden van werk in Nederland; • Ervaringen met het werken in Nederland.
	Statushouders twee (SH2)	Vijf	
	Statushouders drie (SH3)	Eén	

Werkgevers	Werkgevers één (WG1)	Vier	• Overwegingen om een statushouder wel of niet in dienst te nemen; • Ervaringen met het werken met statushouders.
	Werkgevers twee (WG2)	Drie	
Accountmanagers	Accountmanagers één (AM1)	Twee	• Ervaringen met het begeleiden van statushouders; • Ervaringen met het begeleiden van werkgevers die (willen) werken met statushouders.
	Accountmanagers twee (AM2)	Vijf	

3.3 Dataverwerking

De audio-opnamen van de focusgroepen zijn getranscribeerd door de onderzoekers van het AIS project. Voor deze scriptie zijn de transcripten geanalyseerd door middel van de thematische analyse van Braun & Clarke (2012). De thematische analyse bestaat uit zes stappen: 1) verkennen van de data, 2) coderen, 3) thematiseren, 4) verfijnen, 5) definiëren en 6) rapporteren. Het analyseren is geen lineair proces, dit betekent dat deze stappen niet per definitie opeenvolgend worden uitgevoerd. Ook tijdens het analyseren van de transcripten voor deze scriptie is regelmatig gewisseld tussen de verschillende analysestappen.

1. Verkennen van data

Als eerste stap is de data verkend. Dit betekent dat de transcripten van de focusgroepen zijn bekeken, doorgelezen en aantekeningen zijn gemaakt. Op deze manier is een eerste indruk opgedaan van de data.

2. Coderen

Na het verkennen is gestart met het coderen van de data. Coderen houdt in dat data worden gecategoriseerd. Relevante zinnen en zinsdelen worden voorzien van een ‘label’ waarmee de inhoud van dat tekstdeel wordt omschreven. Bij het coderen is gebruik gemaakt van zowel een deductieve als inductieve benadering. Bij een deductieve benadering worden voorafgaand aan het coderen de codes opgesteld, bijvoorbeeld aan de hand van literatuuronderzoek (Saldaña, 2021). In dit geval is gebruik gemaakt van het literatuuronderzoek in het theoretisch kader. Bij een inductieve benadering wordt gebruik gemaakt van codes die tijdens verwerken van de data naar voren komen. Voor het coderen is een codeboek opgesteld (zie hiervoor bijlage IV). Deze is voorafgaand aan de analyse

deels ingevuld met codes vanuit literatuuronderzoek, en daarnaast aangevuld met codes die tijdens de data-analyse naar voren zijn gekomen.

3. Thematiseren

De volgende stap in het proces is het thematiseren. Dit houdt in dat er gekeken is naar patronen en overkoepelende thema's in de codes. De codes zijn gebundeld en hieruit zijn een aantal overkoepelende thema's naar voren gekomen. Dit geeft een indruk van de besproken onderwerpen in de transcripten.

4. Verfijnen

De stap na het thematiseren is het verfijnen van de thema's. Dit betekent dat de thema's zijn vergeleken met de data om te bepalen of de vastgestelde thema's een goede weergave zijn van wat in de focusgroepen wordt verteld. Eerder vastgestelde thema's zijn aangepast om te zorgen voor een goede aansluiting tussen de data en gevonden thema's. Hetzelfde geldt voor codes: ook deze zijn opnieuw vergeleken met de data om te zorgen voor een goede aansluiting.

5. Definiëren

In de vijfde stap worden de thema's definitief vastgelegd. Dit betekent dat in deze stap de definitieve obstakels zijn vastgesteld. In bijlage V is het overzicht te vinden van de geïdentificeerde thema's, de bijbehorende definities en de codes per thema.

6. Rapporteren

Als laatste stap zijn de analyseresultaten gerapporteerd. Deze rapportage is te vinden in H4. Resultaten. Er is onderscheid gemaakt in obstakels die reeds zijn geïdentificeerd in theoretische achtergrond (zie hiervoor paragraaf 4.1) en obstakels die niet zijn geïdentificeerd in de theoretische achtergrond (zie hiervoor paragraaf 4.2). Obstakels die aansluiten op de theoretische achtergrond zijn vergeleken met de theoretische inzichten. Bij deze obstakels wordt aangegeven in hoeverre de gevonden resultaten overeenkomen met de verwachtingen vanuit de theorie en wat nieuwe inzichten zijn.

3.4 Ethische verantwoording

De ethische commissie van Sociologie heeft toestemming gegeven voor de dataverzameling via focusgroepen voor het AIS project, dit is geregistreerd onder nummer SOC-2223-S-0010.

Voor deze scriptie is de ethische commissie opnieuw geraadpleegd en deze heeft ingestemd met gebruik van de focusgroep data.

Privacygevoelige data

Tijdens de focusgroepen is niet gevraagd naar persoonlijke gegevens. Deelnemers konden zich vrijwillig aanmelden voor deelname, waarbij zij hun naam, e-mailadres en telefoonnummer hebben verstrekt. Deze gegevens zijn enkel gebruikt voor het contacteren van de deelnemers. Voorafgaand aan het analyseproces wat is uitgevoerd voor deze scriptie zijn transcripten volledig geanonimiseerd door één van de onderzoekers van het AIS project. Alle herleidbare gegevens die in de transcripten naar voren kwamen (zoals namen, plaatsnamen, organisaties en dergelijke) zijn verwijderd. Op deze manier zijn deelnemers volledig onherleidbaar en wordt de privacy van deelnemers zoveel mogelijk gewaarborgd. Alle gegevens omtrent de focusgroepen (zoals geluidsopnamen en transcripten) zijn beveiligd opgeslagen.

Informed consent

‘Informed consent’ houdt in dat een persoon op een geïnformeerde en vrijwillige basis toestemming geeft voor het deelnemen aan een onderzoek (Hennink et al., 2020). Bij het organiseren van de verschillende focusgroepen is veel aandacht besteed aan het informeren van deelnemers en het benadrukken van de vrijwilligheid van deelname.

Deelnemers konden zich vrijwillig aanmelden om deel te nemen aan de focusgroep. In de uitnodiging is benadrukt dat deelname vrijwillig is, er op vertrouwelijke wijze wordt omgegaan met de gegevens, dat het beantwoorden van vragen niet verplicht is en dat het op ieder moment mogelijk is om terug te trekken uit het onderzoek. In het aanmeldformulier en aan het begin van de focusgroepen is deze nogmaals informatie herhaald. Deelnemers hebben op meerdere momenten de mogelijkheid gekregen om vragen te stellen over de studie en de procedure. Daarnaast is uitgelegd dat deelnemers zich ook na de focusgroep kunnen terugtrekken uit het onderzoek, hiervoor konden zij contact opnemen met één van de onderzoekers.

H4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de analyse van de focusgroepen omschreven. In paragraaf 4.1 worden de thema's beschreven die reeds zijn geïdentificeerd in de theoretische achtergrond. De obstakels die niet in de theoretische achtergrond zijn geïdentificeerd, worden beschreven in paragraaf 4.2.

4.1 Obstakels reeds geïdentificeerd in de theoretische achtergrond

In deze paragraaf worden de obstakels omschreven die reeds in de theoretische achtergrond zijn geïdentificeerd. Per obstakel wordt omschreven in hoeverre de gevonden resultaten overeenkomen met de inzichten uit de theorie en welke nieuwe aspecten uit de analyse naar voren zijn gekomen.

4.1.1 Beperkte Nederlandse taalvaardigheid

In de theoretische achtergrond zagen we dat taal een probleem kan vormen. Statushouders moeten vluchten naar een ander land en kunnen zich niet hierop voorbereiden, waardoor ze in een land terechtkomen waarvan ze de taal niet beheersen. In de focusgroepen van statushouders, accountmanagers en werkgevers wordt bevestigd dat taal een obstakel vormt voor statushouders. Statushouders beheersen de Nederlandse taal soms onvoldoende om te gaan werken. Accountmanagers geven aan dat zij regelmatig van werkgevers horen dat statushouders zich door de taalbarrière niet verstaanbaar kunnen maken richting collega's en klanten, of niet begrijpen wat ze moeten doen. Hierdoor wordt werken lastig. Sommige werkgevers geven aan dat taal een belangrijke overweging is bij het uitnodigen en aannemen van een kandidaat. Statushouders bevestigen dit: zij geven aan dat zij regelmatig worden afgewezen, omdat zij de taal onvoldoende beheersen. Ook worden contracten om deze reden soms niet verlengd: de communicatieproblemen zijn dan te groot, ook als het werk wel goed wordt uitgevoerd.

“Maar je merkt gewoon echt wel dat er, dat het gewoon bij heel veel werkgevers heel lastig is. Ik heb net een traject afgesloten. Dat is het uiteindelijk niet geworden, maar dat is wel een werkgever, die heeft anderhalf jaar geïnvesteerd in iemand, ook met taalcoaching op de werkvloer en noem het allemaal maar op. Maar goed, uiteindelijk, als die dan een vast contract moet bieden, zegt die: ja, daarvoor is de taal dan nog niet goed genoeg.”
(Accountmanager uit groep AM1)

Niet alleen op de werkvloer is de taalbarrière een obstakel. Voor bepaalde functies zijn certificaten of diploma's benodigd. Het gaat bijvoorbeeld om veiligheidscertificaten (zoals het

VCA certificaat) of rijbewijzen (zoals het taxi- of bus-rijbewijs). Examens voor dergelijke certificaten zijn vaak in het Nederlands. Accountmanagers en werkgevers zien dat statushouders moeite hebben met het behalen van deze examens. Het is voor sommige statushouders lastig om hun taalniveau te verbeteren. Voor bepaalde Nederlands taalcursussen, zoals bij het talencentrum van de Rijksuniversiteit Groningen, is het vereist om de Engelse taal te beheersen. Voor veel statushouders is dit niet het geval. Dat maakt het voor deze groep statushouders lastig om beter Nederlands te leren.

Wat in de focusgroepen naar voren kwam, komt overeen met de verwachting vanuit de theoretische achtergrond: het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal vormt een obstakel voor statushouders die aan het werk willen gaan. De analyse heeft daarnaast nieuwe inzichten opgeleverd. Taalproblemen blijken ook een obstakel bij het behalen van certificaten, diploma's en rijbewijzen die benodigd zijn om aan het werk te gaan. Bovendien blijken taalproblemen een rol te spelen bij statushouders die al aan het werk zijn: contracten worden soms niet verlengd indien de taalproblemen te groot zijn.

4.1.2 Ontbreken werkervaring in Nederland

Uit de theoretische achtergrond volgt dat voor werkervaring hetzelfde geldt als voor taal. Statushouders komen vaak in een land terecht waar ze nog geen werkervaring hebben opgedaan, waardoor werk vinden moeilijker wordt. De data van de focusgroepen bevestigen dat het ontbreken van werkervaring in Nederland een obstakel vormt. In de focusgroepen geven statushouders aan dat zij regelmatig worden afgewezen door werkgevers, omdat zij (nog) geen werkervaring in Nederland hebben. Veel statushouders hebben wel werkervaring opgedaan in hun thuisland, maar nog niet in Nederland.

“En voor sommige functies, ja, niet sommige, maar meeste van de functies, bedrijven, het is logisch. Ze zoeken mensen, ervaren mensen, in normaal twee of drie jaar, maar voor de statushouder is dat niet zo mogelijk. [...] Bijna onmogelijk. Wij hebben nog geen ervaring in hier, Nederlandse arbeidsmarkt.” (Statushouder uit groep SH1)

De inzichten uit de theoretische achtergrond komen overeen met de analyse van de focusgroepen: het ontbreken van werkervaring in Nederland vormt een obstakel voor statushouders die een baan zoeken.

4.1.3 Onzekerheid over de toekomst

Op basis van de theoretische achtergrond is de verwachting dat statushouders onzekerheid ervaren, omdat zij lang moeten wachten op hun status of omdat zij een tijdelijke

verblijfsvergunning hebben. Door de ervaren onzekerheid zijn zij minder geneigd om nieuwe (taal)vaardigheden op te doen, waardoor het vinden van werk moeilijker wordt. In de focusgroepen komt naar voren dat statushouders inderdaad lang moesten wachten op hun status. Naast de lange wachttijd voor de status, moeten zij ook vaak lang wachten voordat zij kunnen starten met het inburgeringstraject.

“Maar goed, ook de staat van deelname aan het inburgeringstraject is op dit moment... Als mensen bij ons binnenkomen in [plaatsnaam] kun je rustig twee tot vier maanden wachten voordat ze echt in de klas kunnen beginnen.” (Accountmanager uit groep AM1)

Uit de gevonden resultaten blijkt dat de macro situatie uit de theoretische achtergrond overeen komt met de inzichten uit de focusgroepen: statushouders moeten lang wachten op hun status. Een nieuw inzicht is dat zij ook lang moeten wachten voordat zij kunnen starten inburgeren. Uit de analyse is niet gebleken dat statushouders onzekerheid over de toekomst ervaren door de lange wachttijden. Uit de focusgroepen zijn ook geen andere gevolgen van deze lange wachttijden gebleken.

4.1.4 Kwetsbare mentale gezondheid

Vanuit de theoretische achtergrond is de verwachting dat mentale gezondheid van statushouders verslechterd, omdat zij onzekerheid over de toekomst ervaren en moeite hebben met het settelen in Nederland. Door een verslechterde mentale gezondheid zijn zij minder goed in staat naar werk te zoeken of vaardigheden op te doen benodigd voor werk, waardoor het moeilijker is om werk te vinden. Uit de focusgroepen blijkt dat statushouders wel te maken hebben met een kwetsbare mentale gezondheid, maar dat dit voortkomt uit andere oorzaken: veelvuldige afwijzing door werkgevers, verwachtingen die niet gerealiseerd kunnen worden en langdurig verblijf in een AZC.

Statushouders geven aan dat zij vaak worden afgewezen als zij gaan solliciteren, waardoor ze zich verdrietig en teleurgesteld voelen. Voor sommige statushouders voelt het alsof het onmogelijk is om in Nederland werk te vinden. Hierdoor gaan ze zich terughoudend opstellen: het voelt alsof het niet gaat lukken om werk te vinden, en daarom proberen zij het ook niet meer.

“Als iemand een paar keer afgeserveerd wordt, dat is voor die persoon ook absoluut dramatisch. Die zegt op een gegeven moment ook: 'Ik vind het wel prima. Het lukt hier toch niet.'” (Werkgever uit groep WG2)

Zowel accountmanagers als statushouders merken op dat statushouders verwachtingen hebben als het gaat om werken in Nederland, maar dat het lastig is om deze verwachtingen te realiseren. Het gaat bijvoorbeeld om de verwachting weer hetzelfde werk te kunnen doen als in het thuisland. Dit is vaak niet mogelijk en ook dit zorgt voor teleurstelling. Daarnaast ervaren statushouders ook andere negatieve gevoelens, zoals angst en frustratie. Dit komt bijvoorbeeld omdat ze het gevoel hebben niet begrepen te worden, ze niet de hulp krijgen die ze nodig hebben of door negatieve ervaringen uit het thuisland.

“Maar met mensen met hoge diploma's, zij komen naar Nederland met echt hoge droom. Ik wil graag hier echt beginnen in werken en zo dingen. En zij zijn echt meestal echt teleurgesteld of zo. [...] Ja. Of zij moeten echt, hun droom echt loslaten en beginnen opnieuw.” (Statushouder uit groep SH3)

Accountmanagers geven aan dat er problemen zijn met de huisvesting van statushouders. De doorstroom naar reguliere woningen verloopt niet goed, waardoor statushouders lang in een asielzoekerscentrum verblijven. Een van de statushouders geeft aan dat het lange verblijf in een AZC een slechte invloed heeft op de mentale gezondheid van statushouders.

“Hij zei dat verblijf in de AZC...van de statushouders is echt erg probleem. Hoe langer blijft iemand in AZC is dat sommigen een, zijn, niet zijn alleen motivatie, maar ook zijn mentaal balans kan verloren. Zij verliezen. [...] Ik ben echt wat lange periode in AZC gebleven. Als ik een beetje langer in de AZC ben gebleven, dan [vreemde taal] Alles. Ja, mijn [onhoorbaar] gaat kapot gegaan.” (Statushouder uit groep SH1)

Uit de focusgroepen blijkt dat statushouders te maken hebben met een verslechterde mentale gezondheid, maar dat dit andere oorzaken heeft dan in de theoretische achtergrond omschreven. Vanuit de theorie was de verwachting dat onzekerheid over de toekomst of moeite met het settelen in Nederland de oorzaak zou zijn, maar uit de focusgroepen blijken veelvuldige afwijzing, on vervulde verwachtingen en lang verblijf in een AZC te zorgen voor een verslechterde mentale gezondheid. De verwachtingen vanuit de theoretische achtergrond blijken dus niet overeen te komen met de resultaten uit de focusgroepen, wel zijn er nieuwe inzichten opgedaan.

4.1.5 Problemen huisvesting

In de theoretische achtergrond wordt omschreven dat statushouders lang moeten verblijven in een AZC en regelmatig moeten verhuizen, waardoor zij geen sociaal netwerk op kunnen bouwen met (autochtone) mensen in hun omgeving. Hierdoor is het voor hen lastiger om land

specifieke kennis en vaardigheden op te doen, welke benodigd zijn om aan het werk te gaan in Nederland. Uit de analyse blijkt dat statushouders inderdaad lang verblijven in een AZC (zie hiervoor ook paragraaf 4.1.4), maar uit de resultaten blijkt niet dat dit van invloed is op de sociale netwerken van statushouders. De sociale netwerken van statushouders blijken wel een rol te spelen als het gaat om kinderopvang, dit wordt beschreven in paragraaf 4.2.2.

4.1.6 Onvolledige erkenning diploma's

Op basis van de theoretische achtergrond wordt verwacht dat de diploma's van statushouders niet (volledig) erkend worden door accreditatieinstellingen, waardoor het voor statushouders moeilijk is om werk te vinden. Werkgevers volgen de richtlijnen en hechten veel waarde aan behaalde diploma's, waardoor zij terughoudend zijn in het aannemen van statushouders met niet (volledig) erkende diploma's. In de focusgroepen worden de inzichten uit de theoretische achtergrond bevestigd. Statushouders geven aan dat diploma's uit het thuisland niet op hetzelfde niveau worden gewaardeerd in Nederland. In sommige gevallen worden buitenlandse diploma's geheel niet erkend. In de focusgroepen met werkgevers en accountmanagers wordt dit bevestigd: in beide groepen wordt aangegeven dat diploma's van statushouders niet op hetzelfde niveau of helemaal niet gewaardeerd worden zoals in het thuisland. Verschillende statushouders geven aan te worden afgewezen door het ontbreken van benodigde diploma's. Werkgevers geven bovendien aan dat het moeilijk is om opleidingen te volgen indien diploma's ontbreken, omdat sommige opleidingen een minimaal instapniveau hanteren.

“Eén van die Syrische mannen, ja, gelukkig is hij heel gelukkig als buschauffeur, maar in Syrië had hij Engelse taal en literatuur gestudeerd. Toen werkte hij bij een bank en dan komt-ie in Nederland en dan zeggen ze overal: "Ja, je hebt voor Nederlandse begrippen geen diploma".” (Werkgever uit groep WG1)

Een ander obstakel op het gebied van diploma's is dat statushouders niet altijd diploma's kunnen opvragen vanuit het thuisland, waardoor zij niet kunnen aantonen dat zij diploma's hebben behaald. Het aanvragen van bijvoorbeeld een BIG-registratie is hierdoor niet mogelijk

“Ik heb nu iemand die in dat [ziekenhuis] traject uiteindelijk niet mee mag doen, want die had zijn diploma's niet opgestuurd gekregen. Uit het werk wat die deed, constateerden ze wel dat die het niveau had. Die kreeg natuurlijk ook die BIG-registratie niet, want hij had niet eens diploma's.” (Accountmanager uit groep AM1)

De gevonden resultaten komen overeen met de verwachtingen vanuit de theoretische achtergrond: werkgevers vinden behaalde diploma's belangrijk, maar diploma's uit het thuisland van statushouders worden niet altijd (volledig) erkend in Nederland. Hierdoor wordt het moeilijker om werk te vinden.

4.1.7 Discriminatie

In de theoretische achtergrond wordt omschreven dat statushouders discriminatie ervaren, doordat zij negatief worden geportretteerd door media of politiek. Hierdoor worden sommige werkgevers minder geneigd om statushouders aan te nemen en worden statushouders terughoudend in het zoeken naar werk. Uit de focusgroepen blijkt inderdaad dat discriminatie het voor statushouders lastiger maakt om een baan te vinden. Zo geven verschillende werkgevers aan dat zij binnen hun eigen organisatie, maar ook bij werkgevers in de regio, nog regelmatig discriminerend gedrag voorbij zien komen. Het gaat bijvoorbeeld om voorkeur voor kandidaten op basis van naam of huidskleur, of werkgevers die aangeven liever niet willen werken met statushouders.

“Vanuit onze vestiging in [plaats] hebben we... nou ja bijvoorbeeld een donkere jongen ergens en dan had mijn collega drie CV's mee. En dan bijvoorbeeld Ibrahim werd al gauw aan de kant geschoven door de directeur en Piet en Klaas werden dan bekeken.” (Werkgever uit groep WG2)

In de focusgroepen met accountmanagers wordt bevestigd dat vooroordelen van invloed zijn op de kansen van statushouders. Zo wordt aangegeven dat sommige werkgevers terughoudend zijn om te werken met statushouders, omdat zij bijvoorbeeld bang dat zijn hun cliënten of klanten niet met statushouders willen spreken. Accountmanagers merken bovendien op dat deze vooroordelen niet enkel bij het vinden van werk een rol spelen, maar ook als statushouders een opleiding willen volgen.

De verwachting vanuit de theoretische achtergrond blijkt te kloppen: statushouders hebben te maken met discriminerend gedrag, waardoor het voor hen moeilijker is om werk te vinden. De analyseresultaten geven ook een nieuw inzicht: het volgen van opleidingen wordt in sommige gevallen ook lastiger door discriminatie. Een ander nieuw inzicht is dat werkgevers ook terughoudend zijn om te werken met statushouders vanwege (mogelijk) discriminerend gedrag vanuit klanten of cliënten.

4.1.8 Problemen met vervoer

Vanuit de theoretische achtergrond is de verwachting dat vervoer voor statushouders een probleem vormt, omdat het rijbewijs dat zij hebben niet geldig is in Nederland. Hierdoor is het moeilijk om op de werkplek te komen of bepaalde beroepen uit te oefenen, zoals buschauffeur. In de focusgroepen wordt bevestigd dat vervoer een probleem vormt voor statushouders. Zo blijkt inderdaad dat statushouders in veel gevallen niet over een geldig rijbewijs beschikken: het rijbewijs dat zij in het thuisland hebben behaald is niet geldig in Nederland. Geld om een nieuw rijbewijs te halen is er vaak niet. Naast geld speelt ook taal een rol: statushouders beheersen de Nederlandse taal in sommige gevallen onvoldoende om (theorie) examens te halen (zie hiervoor ook paragraaf 4.1.1). Zonder rijbewijs is het moeilijk om de werkplek te bereiken. Voor functies als buschauffeur is het rijbewijs benodigd voor de uitoefening van de functie. Alternatieven voor het rijbewijs, zoals de fiets of het openbaar vervoer, zijn niet altijd mogelijk. Sommige statushouders durven niet te fietsen of kunnen geen lange afstanden fietsen. Het openbaar vervoer is niet overal toereikend: bepaalde plaatsen zijn niet te bereiken, of kosten teveel tijd of geld om te bereiken waardoor het voor statushouders niet haalbaar is. Deze problemen met vervoer zorgen ook voor terughoudendheid vanuit verschillende werkgevers. Een werknemer die niet zelfstandig op de werkplek kan komen, of naar een andere locatie kan reizen, kost extra tijd en geld.

“Hoe krijg je in [krachtterm] deze mensen aan het werk als zij, vooral de laag opgeleiden, die productiewerk, schoonmaakwerk, en als zij niet heel ver kunnen fietsen en ook geen auto of rijbewijs hebben en alles moeten doen met het openbaar vervoer, wat daar ook heel bagger is? Dat is echt heel lastig.” (Accountmanager uit groep AM2)

De resultaten uit de analyse komen overeen met de inzichten vanuit het theoretisch kader: de rijbewijzen die statushouders bezitten zijn vaak niet geldig in Nederland. Alternatieven zoals fietsen of openbaar vervoer zijn niet altijd mogelijk. Problemen met vervoer zorgen voor terughoudendheid bij werkgevers om statushouders aan te nemen.

4.2 Obstakels niet eerder geïdentificeerd in de theoretische achtergrond

In deze paragraaf worden de obstakels behandeld die niet in de theoretische achtergrond zijn beschreven, maar wel naar voren zijn gekomen in de analyse van de focusgroepen.

4.2.1 Cultuurverschillen

Statushouders zijn in hun thuisland vaak met andere gewoonten, normen en waarden opgegroeid dan wat in Nederland gebruikelijk is, blijkt uit de focusgroepen. Deze verschillen in cultuur kunnen voor problemen zorgen. Dit komt bijvoorbeeld naar voren tijdens sollicitatiegesprekken. Cadeaus meebrengen of familieleden meenemen naar de sollicitatie is voor sommige statushouders normaal, terwijl werkgevers dit als vreemd ervaren.

Ook op de werkvloer kunnen cultuurverschillen leiden tot problemen. Dit kan gaan over de gewenste werkhouding. Een werkhouding die volgens de statushouder goed is, kan volgens de werkgever ongewenst zijn, en andersom. Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit wat een statushouder gewend is als het gaat om hiërarchie: sommige statushouders zijn vanuit hun cultuur gewend een grote afstand tussen zichzelf en de leidinggevende te zien. Dit kan ervoor zorgen dat de statushouder zich afwachtend opstelt richting de leidinggevende als een teken van respect. Dit kan op de leidinggevende echter overkomen als ongemotiveerd of ongeïnteresseerd. De grote afstand die de statushouder voelt tussen zichzelf en de leidinggevende kan er bovendien voor zorgen dat een statushouder zich niet goed durft uit te spreken richting een leidinggevende.

“En daar zie je ook wel eens een botsing, dat zo'n teammanager dan denkt van: oh, hij is vast heel ongeïnteresseerd, of hij neemt nooit initiatief, is veel te afwachtend. Wat is dit nou? Terwijl dat dan voortkomt vanuit, nou ja, andere normen en waarden. Dus ik denk dat je daar wel - ook als werkgever - gewoon wat meer aandacht soms aan moet besteden.” (Werkgever uit groep WG1)

Naast verschillen in hiërarchie kunnen ook verschillen in communicatiestijlen problemen opleveren. Bijvoorbeeld omdat een leidinggevende een statushouder aanspreekt op een manier die voor de leidinggevende normaal is, maar door de statushouder als beledigend wordt ervaren. Ook op andere manieren kunnen cultuurverschillen op de werkvloer duidelijk worden: bijvoorbeeld als statushouders (te) vaak vrij vragen om gezinsleden te ondersteunen, omdat ze een sterke focus op familie hebben.

Door verschillen in cultuur kunnen statushouders daarnaast terughoudend zijn om überhaupt werk te zoeken. In sommige gevallen zijn statushouders vanuit hun thuisland niet gewend om te werken. Zo gaat het bijvoorbeeld om culturen waarin het niet de norm is dat vrouwen werken. De stap om in Nederland aan het werk te gaan kan hierdoor groot zijn. Een statushouder kan ook terughoudend worden door verschillen in normen en waarden: bepaalde

werkzaamheden en werkomgevingen passen niet bij de cultuur van de statushouder, waardoor de statushouder liever niet op dergelijke plekken werkt. Door verschillen in normen en waarden ontstaan bovendien soms botsingen, bijvoorbeeld omdat een statushouder liever niet wordt opgeleid door iemand van het andere geslacht.

“Dat heb ik vaak genoeg, dat mensen dat toch tegen mij zeggen. Zo van: ja, maar ik wil niet in een restaurant gaan werken, want ze schenken daar alcohol. En ik weet, in Nederland heel veel mensen... Maar ik wil daar echt gewoon niet mee werken. Of ja, in de zorg, ja, ik wil wel zorgen, maar u weet ik mag geen andere mannen aanraken die niet mijn familie zijn, hè. En uw collega's begrijpen dat niet, maar ik mag dat echt niet doen.” (Accountmanager uit groep AM1)

4.2.2 Geen opvang voor kinderen

Ook kinderopvang blijkt een obstakel te zijn voor statushouders, vooral voor de alleenstaande ouders. De wachttijden voor kinderopvang zijn lang. Statushouders hebben in de meeste gevallen geen groot sociaal netwerk. Iemand in de omgeving vragen om op te passen is daardoor lastig of onmogelijk. Zonder opvang voor kinderen is het lastig om aan het werk te gaan.

“Want ja, je hebt allemaal obstakels waar je alsnog tegenaan loopt, ook al is diegene klaar om betaald aan het werk te gaan, hè. Denk aan het regelen van de kinderopvang. Er zijn gewoon heel veel alleenstaande ouders die bijvoorbeeld wel onder schooltijd kunnen werken, maar niet in vakanties, hè. Daar zitten ze met dat ze geen netwerk om hun heen hebben en nou ja, dus ook geen oppas.” (Accountmanager uit groep AM2)

4.2.3 Gebrekkige begeleiding vanuit de gemeente

Statushouders ervaren dat zij niet altijd goede begeleiding van gemeentelijke professionals (zoals werkcoaches en accountmanagers) krijgen, blijkt uit de focusgroepen. Zo wordt aangegeven dat werkcoaches onvoldoende rekening houden met de vaardigheden en werkervaring van de statushouder. Hierdoor komen statushouders soms in functies terecht die niet bij hun passen, bijvoorbeeld functies die fysiek te zwaar zijn, of niet passen bij hun opleidingsniveau. Sommige statushouders moeten hierdoor al snel stoppen met hun baan, als ze eenmaal aan het werk zijn. Er worden verschillende redenen genoemd voor de niet passende begeleiding. Zo zouden gemeentelijke professionals niet over voldoende kennis beschikken om statushouders goed te begeleiden. Een andere reden die wordt genoemd is dat

de gemeente vooral gericht is op zo snel mogelijk naar werk begeleiden, en daarom geen rekening houdt met wat daadwerkelijk passend voor de statushouder is.

“Voor alle nieuwkomers, ja. Eerste baan: schoonmaker. Dat is makkelijker want wij zijn voor gemeente niet personen die wil graag met juist plek met te werken. Maar wij zijn nummers en wij kosten geld. Wij willen hen zo snel mogelijk buiten uitkering te gaan. Dat is de probleem tussen de werkcoach en de nieuwkomers.” (Statushouder uit groep SH3)

Werkgevers ervaren ook verschillende problemen met de begeleiding vanuit de gemeente. Zij geven aan dat gemeentelijke professionals niet altijd over voldoende kennis beschikken. Zo hebben zij de indruk dat gemeentelijke professionals niet goed op de hoogte zijn van de kennis en ervaring van de statushouders die zij begeleiden. Bovendien geven werkgevers aan dat de gemeentelijke professionals niet voldoende weten over de organisatie waar zij een statushouder willen plaatsen, en niet altijd weten wat een functie inhoudt. Ook zien zij dat er soms onvoldoende begeleiding wordt geboden aan de statushouders op de werkvloer, bijvoorbeeld omdat de werkcoach te weinig tijd heeft. In sommige gevallen leidt de gebrekkige begeleiding ertoe dat statushouders onvoldoende zijn voorbereid om aan het werk te gaan. Alle basis kennis- en vaardigheden om aan het werk te gaan moeten nog worden aangeleerd, waardoor een werkgever zeer intensieve begeleiding moet bieden. De werkgever ervaart zelf ook een gebrek aan begeleiding vanuit de gemeente. Werkgevers die hulp vragen worden niet altijd geholpen. Werkgevers weten bijvoorbeeld niet hoe ze statushouders kunnen werven, maar als ze dit aangeven wordt er volgens de werkgevers niks mee gedaan.

“Maar ik vraag me dat echt af: hebben die werkcoaches of de gemeente [plaats] of welke gemeente dan ook hier in het noorden... hebben ze eigenlijk wel in kaart wie in die kaartenbak zit? En niet alleen maar van waar ze vandaan komen en wat ze van komaf hebben en... Maar juist ook op dat werkstukje, of dat überhaupt ergens in kaart gebracht wordt. [...] Ik heb eerlijk gezegd de indruk dat dat niet zo is.” (Werkgever uit groep WG2)

Accountmanagers geven aan dat zij niet altijd goede begeleiding kunnen bieden, omdat zij beperkt worden door wet- en regelgeving. Vanuit de wet krijgen zij bepaalde verplichtingen opgelegd als het gaat om de begeleiding van statushouders. Goede begeleiding bieden is hierdoor lastig, bijvoorbeeld als de statushouder meer tijd nodig heeft dan mogelijk is. Accountmanagers merken op dat statushouders behoefte hebben aan maatwerkbegeleiding, maar kunnen dit niet bieden.

4.2.4 Uitkering zorgt voor zekerheid en maakt werken niet lonend

Uit de focusgroepen blijkt dat de uitkeringen (en eventuele toeslagen) die statushouders ontvangen als zij nog niet aan het werk zijn, zorgen voor financiële zekerheid. Op het moment dat zij aan het werk gaan, stopt de uitkering en moeten zij het financieel gezien zelf regelen. Hierdoor valt hun gevoel van financiële zekerheid weg, waardoor zij soms terughoudend worden om te gaan werken. Het gevoel van onzekerheid wordt groter doordat statushouders Nederlandse wet- en regelgeving (zoals het sociale zekerheidstelsel) niet goed begrijpen. Vaak zijn zij niet opgegroeid met een dergelijk systeem. Als wordt uitgelegd hoe dit systeem werkt, wordt dit niet altijd begrepen door de taalbarrière (zie hiervoor ook paragraaf 4.1.1). Hierdoor weten statushouders niet hoe ze zaken omtrent sociale zekerheid moeten regelen, of waar ze wel en niet recht op hebben. In sommige gevallen krijgen statushouders financiële problemen, bijvoorbeeld omdat zij onterecht toeslagen of een uitkering hebben ontvangen.

“Duizenden euro's per jaar. Toeslag dit, dat en zo. Kinderbijslag. Ojee, ik heb kinderen en ik krijg nog geld ook. Wat geweldig! Hup, hup, hup. [...] Maar als je aan het werk gaat, moet je het in één keer allemaal zelf doen, en valt die pot met honing weg.” (Accountmanager uit groep AM1).

In sommige gevallen is aan het werk gaan niet lonend voor statushouders. Door het wegvallen van de uitkering en aanvullende toeslagen wordt het totale inkomen soms lager als de statushouder ervoor kiest om aan het werk te gaan. Ook kunnen zij geen gebruik meer maken van bepaalde (gratis) faciliteiten. Dit maakt het onaantrekkelijk om een baan te gaan zoeken.

“Want je hebt je woontoeslag, je zorgtoeslag of huurtoeslag, heet dat dan. Als je in de bijstand zit, heb je allerlei regelingen. Die zijn ook per gemeente weer verschillend. Maar als je wasmachine stuk is, kun je gratis nieuwe halen. Al dat soort dingen. Kinderen kunnen gratis naar sport. Dat valt allemaal weg op het moment dat je aan het werk gaat. [...] En dat is een systeem, wat dan eigenlijk niet goed klopt, en dat gaan wij niet oplossen.” (Accountmanager uit groep AM2)

4.2.5 Werkgevers terughoudend door benodigde begeleiding

In de focusgroepen komt naar voren dat werkgevers soms terughoudend zijn om te werken met statushouders vanwege de intensieve begeleiding die zij nodig hebben op de werkvloer. Zowel accountmanagers als werkgevers merken op dat statushouders extra begeleiding nodig hebben, bijvoorbeeld omdat zij nog moeten leren ‘hoe het hoort’ op de Nederlandse werkvloer

of omdat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Werkgevers hebben niet altijd de mogelijkheid om deze begeleiding te bieden, bijvoorbeeld vanwege de tijd en kosten.

“Want je gooit iemand eigenlijk in het diepe. En dan moet de werkgever het probleem oplossen. Nee, dat moet je vooraf doen. [...] Op het moment dat er iemand van ons bij een timmerbedrijf komt, ja, dan moet-ie nog leren op tijd te komen, of zijn belgedrag, of zijn rookgedrag, of wat dan ook maakt. Dan ben je eigenlijk klaar, want die werkgever zit daar niet op te wachten.” (Werkgever uit groep WG1)

4.2.6 Werkgevers terughoudend door financiële risico's

Uit de focusgroepen blijkt ook dat sommige werkgevers terughoudend zijn vanwege financiële risico's: de statushouder begeleiden is intensief, maar het is niet duidelijk of de statushouder het werk uiteindelijk op het gewenste niveau en tempo kan uitvoeren.

Accountmanagers geven aan dat er wel vangnetten zijn voor werkgevers indien het niet gaat zoals gewenst, maar dit is niet altijd toereikend. Niet alle problemen zijn te compenseren met een subsidie.

“Kijk iemand met een, met een blijvende beperking, hè, die kunnen we een no-riskpolis erbij bij de werkgever aanbieden. Daar kunnen we loonkostensubsidie inzetten en jobcoaching. Kijk bij een statushouder, ja, we kunnen jobcoaching inzetten, maar die taalachterstand dat kunnen wij niet compenseren met een bepaalde subsidie. En daarin bieden ze hun niet altijd een gelijkwaardige positie in die zin.” (Accountmanager uit groep AM1)

H5. Conclusie & Discussie

5.1 Conclusie

Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt is het voor veel statushouders in Nederland niet gemakkelijk om werk te vinden. In dit onderzoek is geprobeerd te achterhalen welke obstakels statushouders belemmeren bij het zoeken naar werk. De volgende probleemstelling stond centraal: *‘Welke obstakels ervaren statushouders in hun zoektocht naar werk, en hoe kunnen deze obstakels worden verklaard?’*. Om deze probleemstelling te beantwoorden is kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Op basis van literatuuronderzoek is in kaart gebracht wat volgens de theorie de belangrijkste obstakels zijn. Vervolgens zijn de transcripten van acht focusgroepen (met statushouders, werkgevers en accountmanagers) geanalyseerd aan de hand van de thematische analyse van Braun en Clarke (2012).

Uit de analyse is gebleken dat statushouders in hun zoektocht naar werk te maken hebben met uiteenlopende obstakels. In totaal zijn veertien obstakels vastgesteld, waarvan acht (gedeeltelijk) overeenkomen met de obstakels die reeds in de theoretische achtergrond zijn geïdentificeerd. De zes andere obstakels zijn niet geïdentificeerd in de theoretische achtergrond. De obstakels zijn in te delen naar verschillende actoren: overheid (institutioneel), gemeenten, werkgevers en statushouders.

Op overheidsniveau gaat het om obstakels die voortkomen uit wetgeving en beleid. Door problemen met huisvesting moeten statushouders lang verblijven in asielzoekerscentra, waardoor hun mentale gezondheid verslechterd. Daarnaast worden de diploma's van statushouders niet (volledig) erkend in Nederland door strenge accreditatie eisen. Ook vervoer vormt een obstakel: rijbewijzen van buiten Europa zijn niet geldig in Nederland. Een nieuw rijbewijs halen is vaak te duur en (theorie) rijexamens worden als moeilijk ervaren vanwege taalproblemen. Het openbaar vervoer is niet altijd toereikend en fietsen is lastig voor sommige statushouders. Als het gaat om sociale zekerheid kunnen uitkeringen en toeslagen een obstakel vormen. Sommige statushouders worden namelijk terughoudend om te gaan werken omdat ze bang zijn financiële zekerheid te verliezen, of omdat hun inkomen daadwerkelijk daalt indien ze gaan werken (door het verlies van toeslagen). Lange wachttijden voor kinderopvang maken het moeilijk voor (alleenstaande) ouders om aan het werk te gaan. Statushouders hebben vaak geen sociaal netwerk, waardoor oppas in de eigen sociale kring vinden onmogelijk is.

Op gemeentelijk niveau gaat het om de begeleiding vanuit gemeentelijke professionals. Statushouders en werkgevers ervaren dat de begeleiding die aan statushouders wordt geboden

niet altijd toereikend is. Dit komt bijvoorbeeld doordat gemeentelijke professionals niet goed op de hoogte zijn van de kennis en ervaring van de statushouder, onvoldoende tijd hebben voor de begeleiding of te veel gefocust zijn op het zo snel mogelijk plaatsen van de statushouder. Statushouders zijn hierdoor niet goed voorbereid om aan het werk te gaan, of komen in functies terecht die niet bij hun passen. Accountmanagers merken op dat statushouders (intensieve) maatwerkbegeleiding nodig hebben en willen dit graag bieden, maar kunnen dit niet door wettelijke verplichtingen.

Bij werkgevers gaat het voornamelijk om obstakels die ontstaan vanuit de verwachtingen, opvattingen en mogelijkheden die zij hebben. Statushouders worden veelvuldig afgewezen door werkgevers, omdat ze niet voldoen aan verwachtingen op het gebied van bijvoorbeeld taal of werkervaring. Daarnaast hebben werkgevers niet altijd de mogelijkheid om intensieve begeleiding te bieden, waardoor ze terughoudend worden om statushouders aan te nemen. Beide voorgenoemde obstakels hangen ook samen met de begeleiding die de gemeente biedt, dat is namelijk (deels) bepalend voor in hoeverre een statushouder klaar is om aan het werk te gaan. Financiële risico's kunnen ook voor terughoudendheid zorgen: intensieve begeleiding is kostbaar, maar het is onzeker of de statushouder het gevraagde werk(tempo) uiteindelijk aan kan. Daarnaast vormt discriminatie een obstakel: werkgevers zien in hun omgeving dat andere werkgevers soms een voorkeur hebben op basis van naam of huidskleur, waardoor statushouders minder snel worden aangenomen.

Een aantal obstakels komen hoofdzakelijk vanuit de statushouder. Vaak gaat het hier om obstakels die samenhangen met de vlucht uit het land van herkomst. Zo beheersen statushouders de Nederlandse taal soms onvoldoende en beschikken zij niet over werkervaring in Nederland, omdat zij zijn verhuisd vanuit een ander land. Voor de voorgenoemde obstakels geldt echter dat ze pas een belemmering vormen indien de werkgever verwachtingen hierover heeft of bepaalde eisen stelt. Indien statushouders niet aan de verwachtingen kunnen voldoen krijgen zij te maken met veelvuldige afwijzing tijdens sollicitaties. Dit zorgt voor negatieve gevoelens en terughoudendheid om werk te (blijven) zoeken. Ook cultuurverschillen zijn een obstakel: statushouders zijn niet bekend met de Nederlandse cultuur, waardoor statushouders zich soms gedragen op een manier die niet begrepen wordt door werkgevers of collega's. Hierdoor ontstaan botsingen tussen de werkgever en de statushouder, bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken of op de werkvloer. Als laatste spelen ook onvervulde verwachtingen een rol. Veel statushouders hebben de verwachting dat zij in Nederland hetzelfde of vergelijkbaar werk kunnen doen als in hun

thuisland, maar in de praktijk blijkt dit vaak niet mogelijk. Dit zorgt voor teleurstelling en terughoudendheid om werk te zoeken.

Er kan worden geconcludeerd dat statushouders uiteenlopende obstakels ervaren in hun zoektocht naar werk. De obstakels komen voort vanuit verschillende actoren: overheid, gemeenten, werkgevers en statushouders. Deze actoren hangen onderling met elkaar samen, net als verschillende obstakels. Bij het interpreteren van de obstakels is het dan ook belangrijk om rekening te houden met de bijbehorende context.

5.2 Discussie

5.2.1 Beperkingen van het onderzoek

Het is bij kwalitatief onderzoek gebruikelijk om te werken met een kleine deelnemersgroep. Voor dit onderzoek geldt dit ook: in totaal hebben zestien statushouders (waarvan vijf in de pilotfocusgroep), zeven werkgevers en zeven accountmanagers deelgenomen. Het was hierdoor mogelijk om diepgaand inzicht te krijgen in de ervaringen van de deelnemers. Tegelijkertijd beperkt dit de generaliseerbaarheid van de resultaten. De totale populatie statushouders bestaat uit een diverse groep mensen, met verschillen in bijvoorbeeld culturele achtergrond, opleidingsniveau en persoonlijkheid. Met een kleine deelnemersgroep is het lastig om deze diverse populatie te representeren. Bij het interpreteren van de resultaten is het daarom van belang om rekening te houden met de beperkte generaliseerbaarheid van de gevonden resultaten. Zo is in dit onderzoek onvolledige diplomaerkenning als obstakel naar voren gekomen, maar voor statushouders die in hun thuisland geen diploma's hebben behaald is dit niet van toepassing. In hoeverre cultuurverschillen een obstakel vormen is afhankelijk van de culturele achtergrond van de statushouder, indien de culturele achtergrond meer overeenkomt met de Nederlandse cultuur zal dit een minder groot obstakel vormen.

Bovendien zijn alle deelnemers woonachtig (of werkzaam) in de provincies Drenthe of Groningen. Ook dit is van invloed op de generaliseerbaarheid van de resultaten. De ervaringen van deelnemers uit andere omgevingen kunnen verschillen. Zo zijn steden in de randstad vaak meer internationaal ingesteld en is het openbaar vervoer beter ontwikkeld dan in het noorden van Nederland. Mogelijk is het in een dergelijke omgeving minder belangrijk om de Nederlandse taal te beheersen of over een rijbewijs te beschikken om een baan te kunnen vinden.

Daarnaast is de analyse van de transcripten en de uitwerking van de resultaten door één onderzoeker uitgevoerd. De interpretatie van de onderzoeker is van invloed bij het coderen en

analyseren van de transcripten, volledige objectiviteit is hierdoor niet mogelijk. Belangrijk om hierbij te benoemen is dat niet alle statushouders vloeiend Nederlands spraken tijdens de focusgroepen. Hierdoor is in transcripten soms niet duidelijk wat de statushouder exact bedoeld. De interpretatie van de onderzoeker speelt in dit geval een grotere rol dan bij vloeiend Nederlands sprekende deelnemers. Voorafgaand aan het coderen is literatuuronderzoek uitgevoerd, hierdoor had de onderzoeker verwachtingen over de resultaten. Dit kan de interpretatie hebben beïnvloed, bijvoorbeeld doordat eerder besproken thema's sneller werden herkend dan nieuwe thema's. De (subjectieve) interpretatie van de onderzoeker kan de betrouwbaarheid van de resultaten beperken. Om de betrouwbaarheid te verhogen hebben zowel de scriptiebegeleider als referent meegekeken en feedback gegeven bij de uitwerking van de resultaten. Hierdoor is de interpretatie van de onderzoeker niet volledig leidend geweest bij het analyseren uitwerken van de resultaten.

Verschillende obstakels die statushouders ervaren hangen met elkaar samen. Er is echter niet onderzocht wat de exacte relatie tussen obstakels is en op welke wijze obstakels elkaar beïnvloeden. Bij het interpreteren van de resultaten is het belangrijk om hiermee rekening te houden. Een vervolgonderzoek kan waardevol zijn om meer inzicht te geven in de relatie tussen obstakels.

5.2.2 Beleidsaanbevelingen

Ondanks de beperkingen die dit onderzoek kent, heeft deze scriptie waardevolle kennis opgeleverd voor zowel de wetenschappelijke literatuur als voor een aantal beleidsaanbevelingen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat het voor statushouders lastig is om werk te vinden als zij bepaalde 'basiscompetenties' missen die door werkgevers als essentieel worden beschouwd. Het gaat bijvoorbeeld om voldoende Nederlandse taalvaardigheid, werknemersvaardigheden en het begrijpen van de Nederlandse (werk)cultuur. De begeleiding vanuit de gemeente speelt een belangrijke rol in het opdoen van deze competenties, maar deze begeleiding blijkt op dit moment niet altijd toereikend te zijn. Gemeentelijke professionals merken op dat maatwerkbegeleiding benodigd is, maar kunnen dit niet bieden door wettelijke kaders. Deze kaders worden onder andere gevormd door de huidige inburgeringswet, waarin staat vastgelegd dat statushouders worden ingedeeld in één van de drie 'inburgeringsroutes' (Rijksoverheid, 2021). Een eerste beleidsaanbeveling is om binnen het huidige inburgeringsbeleid meer ruimte te creëren voor maatwerkbegeleiding. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door extra inburgeringsroutes toe te voegen of door de mogelijkheden binnen huidige routes te vergroten. Vervolgonderzoek kan uitwijzen welke

beleidswijzigingen het meest effectief zijn. Door gemeentelijke professionals meer flexibiliteit te bieden, kunnen zij statushouders beter voorbereiden op de arbeidsmarkt waardoor het voor hun gemakkelijker wordt om werk te vinden.

Diploma's die statushouders in hun thuisland hebben behaald worden vaak onvolledig erkend in Nederland, blijkt uit de onderzoeksresultaten. Statushouders worden hierdoor regelmatig afgewezen, omdat werkgevers diploma's een belangrijke vereiste vinden bij het aannemen van nieuwe medewerkers. Hetzelfde geldt voor werkervaring: statushouders worden regelmatig afgewezen omdat ze geen of weinig werkervaring in Nederland hebben opgedaan. Vaak beschikken statushouders over het gevraagde werk- en denkniveau, maar kunnen zij dit niet in de vorm van een diploma of werkervaring aantonen. Een tweede beleidsaanbeveling is het stimuleren van werkgevers om zich meer te richten op vaardigheden, in plaats van op diploma's en werkervaring. In het huidige arbeidsmarktbeleid kunnen hiervoor beleidsmaatregelen worden opgenomen, zoals werkgevers een subsidie aanbieden voor het competentiegericht werven van nieuwe medewerkers. Een tweede optie is het informeren van werkgevers, in de vorm van een overheids campagne of workshops. Werkgevers worden hiermee op de hoogte gebracht van alternatieve methoden om kennis en vaardigheden van statushouders te bepalen, zoals assessments of praktijktoetsen. Statushouders die beperkt worden door onvolledige diplomaerkenning of ontbrekende werkervaring krijgen hierdoor meer kansen om werk te vinden.

Literatuurlijst

- Adda, J., Dustmann, C., Görlach, J. (2022). The Dynamics of Return Migration, Human Capital Accumulation, and Wage Assimilation. *The Review of Economic Studies*, 89(6), 2841–2871. <https://doi.org/10.1093/restud/rdac003>
- 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. *Int. Migration & Integration* 15, 431–448. <https://doi.org/10.1007/s12134-013-0296-2>
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775–1791. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>
- Boumans, J., Michon, H., Hulsbosch, L., Knispel, A., & de Lange, A. (2018). Achterblijvende arbeidsparticipatie onder mensen met psychische problemen. *Perspectieven van panelleden en re-integratieprofessionals Deelonderzoek*. Trimbos. Geraadpleegd van <https://www.trimbos.nl/docs/a5fc3ed4-0912-4460-834d-b44b7e72aada.pdf>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol 2. Research Designs Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological*, pp. 57-71. American Psychological Association.
- Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The labor market integration of refugee migrants in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121. DOI: 10.1257/jep.34.1.94
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025). *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders. Asiel en integratie 2025*. Geraadpleegd op 16 juli 2025, van <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2025/>
- COA. (2024). Capaciteit en bezetting. Geraadpleegd van <https://www.coa.nl/nl/lijst/capaciteit-en-bezetting#:~:text=86%20reguliere%20locaties-,86%20reguliere%20locaties,en%20voorzieningenstandaarden%20van%20het%20COA>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- Connor, P. (2010). Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees versus Other Immigrants. *Journal of Refugee Studies*, 23(3), 377–397. <https://doi.org/10.1093/jrs/feq025>
- Cowen, A. P., Rink, F., Cuypers, I. R. P., Gregoire, D. A., & Weller, I. (2022). Applying Coleman's boat in management research: Opportunities and challenges in bridging macro and micro theory. *Academy of Management Journal*, 65(1), 1-10. <https://doi.org/10.5465/amj.2022.4001>
- De Bell, L. & Bakker, L. (2022). *Werk maken van werk. Naar een missie-gedreven aanpak om leerwerktrajecten voor statushouders te verduurzamen en op te schalen*. Geraadpleegd

- op 17 mei 2024, van
https://sam.nl/documents/12/whitepaper_Werk_maken_van_werk.pdf
- Ellis, B.H., Winer, J.P., Murray, K., Barrett, C. (2019). *Understanding the Mental Health of Refugees: Trauma, Stress, and the Cultural Context*. In: Parekh, R., Trinh, NH. (eds) The Massachusetts General Hospital Textbook on Diversity and Cultural Sensitivity in Mental Health. Current Clinical Psychiatry. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20174-6_13
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., Leerkes, A., Klaver, J., & Odé, A. (2015). *Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten* [WRR-Policy Brief 4]. Geraadpleegd op 11 juni 2024, van <https://www.wrr.nl/publicaties/policy-briefs/2015/12/16/geen-tijd-verliezen-van-opvang-naar-integratie-van-asielmigranten>
- European Network Against Racism. (2017). *Refugee inclusion in the workplace: A guide for employers*. Geraadpleegd op 22 mei 2024, van https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/equal_work_2017_final.pdf
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351–393. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>
- Gezondheidsraad. (2016) Geestelijke gezondheid van vluchtelingen. Geraadpleegd van <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2016/02/24/geestelijke-gezondheid-van-vluchtelingen>
- Hajer M., Heyse, L., Hansen, S., Boendermaker, M. (2023). Aanvraag ethische commissie voor focusgroepen ten behoeve van het ZonMw co-creatie project Training en toolbox voor account managers in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe ter bevordering van duurzame en succesvol bemiddeling van statushouders naar werk.
- Hennink, M., Hutter, I., Bailey A. (2020). *Qualitative Research Methods*. SAGE.
- Immigratie en Naturalisatie Dienst (2024). Asiel: Laatste ontwikkelingen. Geraadpleegd van <https://ind.nl/nl/asiel-laatste-ontwikkelingen#:~:text=Beslistermijn%20van%20uw%20asielaanvraag,te%20verlengen%20met%209%20maanden>.
- Jamil H., Kanno S.S., Abo-Shasha R., AlSaqqa M.M., Fakhouri M., Arnetz B.B. (2012). Promoters and barriers to work: a comparative study of refugees versus immigrants in the United States. *New Iraqi J Med.*, 8(2):19-28. PMID: 25745518; PMCID: PMC4347467.
- Jepperson, R. & Meyer, J. (2011). Multiple Levels of Analysis and the Limitations of Methodological Individualisms*. *Sociological Theory*. 29. 54-73. 10.1111/j.1467-9558.2010.01387.x.
- Khan-Gökkaya, S., & Mösko, M. (2020). Labour Market Integration of Refugee Health Professionals in Germany: Challenges and Strategies. *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.12752>.

- Knappert, L., Kornau, A., & Figengül, M. (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 62–82. doi:10.1016/j.jvb.2017.11.002
- Kruis, G., & Van Eden, D. (2017) Hoe denken statushouders over werken in Nederland? Kansen, uitdagingen en verwachtingen. *Sociaal Bestek*, 79, 48–49. <https://doi.org/10.1007/s41196-017-0119-7>
- Lee, E. S., Szkudlarek, B., Nguyen, D. C., & Nardon, L. (2020). Unveiling the canvas ceiling: A multidisciplinary literature review of refugee employment and workforce integration. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 193-216. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12222>
- Loo, B. (2016). *Recognizing refugee credentials: Practical tips for credential assessment*. Geraadpleegd op 23 mei 2024, van https://www.aqu.cat/doc/doc_11049729_1.pdf
- Loosemore, M., Alkilani, S., & Hammad, A. (2021). Barriers to employment for refugees seeking work in the Australian construction industry: an exploratory study. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2020-0664>.
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., & Dispenza, F. (2020). Psychology of Working Theory With Refugee Persons: Applications for Career Counseling. *Journal of Career Development*, 47(5), 592-605. <https://doi.org/10.1177/0894845319832670>
- Merkens, N. (2020). Inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt bij inburgering. VNG. Geraadpleegd van https://vng.nl/sites/default/files/2020-11/inclusie-en-discriminatie-bij-inburgering_20201021.pdf
- Odé, A. & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens en maatschappij*. 92. 447-468. 10.5117/MEM2017.4.ODÉ.
- Phillimore, J. (2021). Refugee-Integration-Opportunity Structures: Shifting the Focus From Refugees to Context. *Journal of Refugee Studies*, 34(2), June 2021, 1946–1966, <https://doi.org/10.1093/jrs/feaa012>
- Ravn, R. L., & Bredgaard, T. (2021). Employer Preferences Towards Recruitment of Refugees – A Danish Vignette Study. *Nordic Journal of Migration Research*, 11(3), 301–315. <https://www.jstor.org/stable/48711642>
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes. *Journal of International Migration and Integration / Revue de L'integration et de La Migration Internationale*, 8(1), 11–36. doi:10.1007/s12134-007-0001-4
- Rijksoverheid (2023). *Statushouders sneller aan het werk*. Geraadpleegd op 17 mei 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/03/10/statushouders-sneller-aan-het-werk>

- Rijksoverheid (2024). Met spoed tijdelijke gemeentelijke opvang nodig voor asiel. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/04/15/met-spoed-tijdelijke-gemeentelijke-opvang-nodig-voor-asiel#:~:text=Serieuze%20tekorten&text=In%20aanloop%20naar%20die%20opvangplekken,verwacht%20aantal%20asielzoekers%20dit%20jaar>.
- Rijksoverheid (z.d. a). Hoe verloopt het aanvragen van asiel?. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/procedure-asielzoeker>
- Rijksoverheid (z.d. b). Welke opvang is er voor asielzoekers? Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/soorten-opvang-asielzoekers#:~:text=Het%20Centraal%20Orgaan%20opvang%20asielzoekers,300%20tot%20ongeveer%201.500%20personen>.
- Rijksoverheid (z.d. c). Mag ik met mijn buitenlandse rijbewijs in Nederland rijden? Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijbewijs/vraag-en-antwoord/mag-ik-met-mijn-buitenlandse-rijbewijs-in-nederland-aan-het-verkeerdeelnemen#:~:text=Heeft%20u%20een%20rijbewijs%20van%20een%20ander%20land%20dan%20een,u%20een%20Nederlands%20rijbewijs%20nodig>.
- Rijksoverheid (2021). Wet inburgering 2021. Geraadpleegd op 10 augustus 2025 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>
- Saldaña, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. SAGE Publications Limited.
- Sociaal Economische Raad (2020). *Statushouders en werk. Een praktische gids voor werkgevers*. Geraadpleegd op 15 mei 2024 van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Charterdocument-Statushouders-en-werk.pdf>
- Stichting Vluchteling. (2023). *Vluchtelingen, asielzoekers, migranten: wat is het verschil?* Geraadpleegd op 6 mei 2024, van <https://www.vluchteling.nl/nieuws/vluchtelingen-asielzoekers-migranten-wat-is-het-verschil#:~:text=Asielzoekers%20die%20als%20vluchteling%20worden,wel%20statushouders%20of%20vergunninghouders%20genoemd>.
- Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2020). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49, 287 - 303. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>.
- Ultee, W.C., Aarts, W.A., & Flap, H.D. (2003). *Sociologie. Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. Martinus Nijhoff.
- UNCHR (2024). MID YEAR TRENDS 2024. Geraadpleegd op 12 mei 2025 van <https://www.unhcr.org/mid-year-trends-report-2024>

- UNHCR (z.d.) *Vluchtelingen*. Geraadpleegd op 6 mei 2024, van <https://www.unhcr.org/nl/wie-we-zijn/wie-we-helpen/vluchtelingen/>
- UWV (2024). *Dashboard Spanningsindicator*. Geraadpleegd op 17 mei 2024, van <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>
- Van den Enden, T., de Winter-Koçak, S., Booijink, M., de Gruijter, M., Tinnemans, K., Van Gent, E., Avric, B., & de Groot, N. (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd op 17 mei 2024, van <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-bevorderen-arbeidsparticipatie-onder-statushouders>
- Vermeulen, F. (2021). *Open armen en dichte deuren: Percepties van Syrische en Eritrese statushouders over hun sociaal-culturele positie in Nederland*. Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 17 juli 2025 van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/02/18/open-armen-en-dichte-deuren>
- VluchtelingenWerk Nederland (2025). *Vallen of vliegen: Naar een goede financiële start van statushouders in gemeenten*. VluchtelingenWerk Nederland. Geraadpleegd op 17 juli 2025, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nl/artikelen/gemeenten-professionals/vliegen-vallen-zo-regel-je-als-gemeente-een-goede-financiele>
- VluchtelingenWerk Nederland (z.d. a). *Werken*. Geraadpleegd op 27 mei 2024, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nl/nieuws-en-kennis/onze-themas/werken>
- VluchtelingenWerk Nederland (z.d b). *Opvang asielzoekers*. Geraadpleegd van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nl/nieuws-en-kennis/onze-themas/opvang#:~:text=Als%20er%20geen%20ruimte%20is,moeten%20sommige%20vluchtelingen%20vaak%20verhuizen.>
- Vroome, T., & Tubergen, F. (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376-403. <https://doi.org/10.1111/J.1747-7379.2010.00810.X>.
- World Health Organisation (2022). *Mental disorders*. Geraadpleegd van <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Bijlagen

Bijlage I. Handleidingen focusgroep statushouders

Er zijn twee handleidingen gebruikt voor focusgroepen met statushouders: één versie voor statushouders die op dit moment (nog) geen betaalde baan hebben (bijlage Ia), en één versie voor statushouders die op dit moment een betaalde baan hebben (bijlage Ib).

Bijlage Ia. Handleiding statushouders zonder werk

Introductie vraag

Bijvoorbeeld, wat is je lievelingsgerecht? Onder andere om stemmen te kunnen herkennen in audio-opnamen. Deelnemers antwoorden om de beurt en krijgen op basis hiervan een nummer in het transcript. Het document met namen en nummers van respondenten zal maximaal een maand bewaard worden op een beveiligde RUG drive en zal alleen toegankelijk voor onderzoekers.

Opwarming

- Wat was je baan/opleiding in het land waar je vandaan komt?

MATERIAAL: Deelnemers krijgen vooraf een aantal blaadjes en een pen.

WERKWIJZE: Per vraag is de instructie: Neem een moment om na te denken en maak wat aantekeningen (dit mag ook in je eigen taal). Dit moment heeft tot doel mensen eerst individueel even te laten nadenken voordat de discussie begint. De moderator vraagt de deelnemers naar hun input en de procesbegeleider zal de input op een bord/flipover samenvatten en zo de antwoorden voor iedereen visualiseren. Daarbij zal de moderator vragen of er nog meer aan de samenvatting moet toegevoegd worden, of dat zaken verdere specificering nodig hebben.

Zoeken naar werk

DOEL a: Algemeen begin, doel om mensen aan het reflecteren te brengen, open discussie met iedereen & inzicht krijgen in hoe statushouders naar werk zoeken.

DOEL b: inzicht krijgen in wie statushouders begeleiden naar werk, de rol van contactpersoon bij de gemeente (account managers, job coaches, etc.) en hoe statushouders deze begeleiding ervaren.

- Wat doe je om werk te vinden in Nederland?
- Wie helpt je daarbij?
 - Wat helpt goed?

-Wat helpt niet goed?

Begeleiding naar werk

DOEL: inzicht krijgen in de rol van de contactpersoon bij de gemeente:

- Wat doet jouw contactpersoon bij de gemeente om jou te helpen met het vinden van werk?
 - Wat vind je goed?
 - Wat vind je niet goed?

UITKOMST: overzicht van begeleidende actoren, werkende en belemmerende factoren in het vinden van werk, en de begeleiding vanuit de gemeente.

Advies aan account managers, job coaches en werkgevers

DOEL: Inzicht krijgen in verbeterpunten volgens statushouders. De focusgroep empowered afsluiten.

- Heb je advies voor jouw contactpersoon bij de gemeente om statushouders beter naar werk te helpen?
- Of heb je misschien advies voor werkgevers en/of andere statushouders?

UITKOMST: overzicht van adviezen van statushouders voor accountmanagers, job coaches, en werkgevers voor in de toolbox.

Bijlage Ib Handleiding statushouders met werk

Introductie vraag

Bijvoorbeeld, wat is je lievelingsgerecht? Onder andere om stemmen te kunnen herkennen in audio-opnamen. Deelnemers antwoorden om de beurt en krijgen op basis hiervan een nummer in het transcript. Het document met namen en nummers van respondenten zal maximaal een maand bewaard worden op een beveiligde RUG drive en zal alleen toegankelijk voor onderzoekers.

Opwarming

- Wat was je baan/opleiding in het land waar je vandaan komt?

MATERIAAL: Deelnemers krijgen vooraf een aantal blaadjes en een pen.

WERKWIJZE: Per vraag is de instructie: Neem een moment om na te denken en maak wat aantekeningen (dit mag ook in je eigen taal). Dit moment heeft tot doel mensen eerst individueel even te laten nadenken voordat de discussie begint. De moderator vraagt de deelnemers naar hun input en de procesbegeleider zal de input op een bord/flipover samenvatten en zo de antwoorden voor iedereen visualiseren. Daarbij zal 8 de moderator vragen of er nog meer aan de samenvatting moet toegevoegd worden, of dat zaken verdere specificering nodig hebben.

Zoeken naar werk

DOEL a: Algemeen begin, doel om mensen aan het reflecteren te brengen, open discussie met iedereen & inzicht krijgen in hoe statushouders naar werk zoeken.

DOEL b: inzicht krijgen in wie statushouders begeleiden naar werk, de rol van contactpersoon bij de gemeente (account managers, job coaches, etc.) en hoe statushouders deze begeleiding ervaren.

- Wat doe je om werk te vinden in Nederland?
- Wie helpt je daarbij?
 - Wat helpt goed?
 - Wat helpt niet goed?

Begeleiding naar werk

DOEL: inzicht krijgen in de rol van de contactpersoon bij de gemeente:

- Wat doet jouw contactpersoon bij de gemeente om jou te helpen met het vinden van werk?
 - Wat vind je goed?
 - Wat vind je niet goed?

UITKOMST: overzicht van begeleidende actoren, werkende en belemmerende factoren in het vinden van werk, en de begeleiding vanuit de gemeente.

Ervaringen met werkgevers en op de werkvloer

DOEL: inzicht krijgen in de ervaringen van statushouders op de werkvloer

Integratie Ervaring:

- Hoe was jou eerste contact met je werkgever?
- Wat hielp jou toen je net begon? Hoe heeft je job coach jou gesteund? Wat hielp niet?
- Hoe heeft de werkgever jou gesteund? Wat hielp niet?

Adviezen voor werkgevers:

- Hoe zou een werkgever zich beter kunnen voorbereiden?/Wat zou je willen dat je werkgever wist voordat je met je baan begon?

Advies aan account managers, job coaches en werkgevers

DOEL: Inzicht krijgen in verbeterpunten volgens statushouders. De focusgroep empowered afsluiten.

- Heb je advies voor jouw contactpersoon bij de gemeente om statushouders beter naar werk te helpen?
- Of heb je misschien ook advies voor andere statushouders?

UITKOMST: overzicht van adviezen van statushouders voor accountmanagers, job coaches, en werkgevers voor in de toolbox.

Bijlage II. Handleiding focusgroep werkgevers

In deze bijlage is de handleiding te vinden die gebruikt is voor het organiseren van de focusgroepen met werkgevers.

Start

We beginnen met een introductie van de onderzoekers, het project, en het verloop van de focusgroep; inclusief uitleg over de vrijwilligheid, mate van anonimiteit, en geluidsopname.

Introductie vraag

Bijvoorbeeld, wat is je lievelingsgerecht? Onder andere om stemmen te kunnen herkennen in audio-opnamen. Deelnemers antwoorden om de beurt en krijgen op basis hiervan een nummer in het transcript. Het document met namen en nummers van respondenten zal maximaal een maand bewaard worden op een beveiligde RUG drive en zal alleen toegankelijk voor onderzoekers.

Opwarmer

- Kan je iets vertellen over je bedrijf? Werkzaamheden? Al statushouders in dienst gehad? Hoeveel?

MATERIAAL: Deelnemers krijgen vooraf een aantal blaadjes en een pen.

WERKWIJZE: Per vraag is de instructie: Neem een moment om na te denken en maak wat aantekeningen (dit mag ook in je eigen taal). Dit moment heeft tot doel mensen eerst individueel even te laten nadenken voordat de discussie begint. De moderator vraagt de deelnemers naar hun input en de procesbegeleider zal de input op een bord/flipover samenvatten en zo de antwoorden voor iedereen visualiseren. Daarbij zal de moderator vragen of er nog meer aan de samenvatting moet toegevoegd worden, of dat zaken verdere specificering nodig hebben.

Overwegingen om wel/geen statushouders in dienst te nemen

DOEL: Algemeen begin, doel om mensen aan het reflecteren te brengen, open discussie met iedereen & inzicht krijgen in het perspectief van werkgevers

- Toegepast op jouw bedrijf: wat zijn overwegingen om statushouders wel of niet in dienst te nemen?
- Heb je statushouders in dienst (gehad)?
- Wat zijn/waren twijfels?

- Wat waren ervaringen/kwam dit overeen met verwachting die werkgevers hadden voor het aannemen van statushouders?

Ervaringen met het in dienst te nemen/werken met statushouders

DOEL a: het verzamelen van ervaringen met het in dienst nemen van statushouders.

- Wat is bevorderend en belemmerend voor het aannemen van statushouders?
- Wat is de rol van gemeenten/de arbeidsmarktregio/uwv?
- Wat heb je (concreet) nodig/als een AM dit zouden kunnen bieden zou ik over de streep getrokken worden.

DOEL b: het verzamelen van ervaringen met het werken met statushouders.

- Wat zijn je ervaringen met het werken met statushouders? Wat gaat er goed? Wat kan beter? Wat heb je specifiek geleerd over hoe je uitdagingen met het werken met statushouders het best kunt aanpakken?
- Wat is de rol van gemeenten/de arbeidsmarktregio/uwv?

UITKOMST: overzicht van bevorderende en belemmerende factoren in het aannemen en werken met statushouders, en het contact met gemeenten

Advies aan accountmanagers, job coaches en werkgevers

DOEL: ter afsluiting, iedereen vragen naar oplossingen.

- Heb je advies voor accountmanagers en job coaches om statushouders beter te helpen met het vinden van werk?
- Heb je advies voor andere werkgevers voor het werken met statushouders?
- Heb je advies voor statushouders?

UITKOMST: overzicht van adviezen voor accountmanagers, job coaches, en werkgevers voor in de toolbox.

Bijlage III. Handleiding focusgroepen accountmanagers

In deze bijlage is de handleiding te vinden die gebruikt is voor het organiseren van de focusgroepen met accountmanagers.

Start

We beginnen met een introductie van de onderzoekers, het project, en het verloop van de focusgroep; inclusief uitleg over de vrijwilligheid, mate van anonimiteit, en geluidsopname.

Introductie vraag

Bijvoorbeeld, wat is je lievelingsgerecht? Onder andere om stemmen te kunnen herkennen in audio-opnamen. Deelnemers antwoorden om de beurt en krijgen op basis hiervan een nummer in het transcript. Het document met namen en nummers van respondenten zal maximaal een maand bewaard worden op een beveiligde RUG drive en zal alleen toegankelijk voor onderzoekers.

Korte kennismaking

- Kan je kort vertellen wat je functie is?
- Hoeveel statushouders wonen er ongeveer bij jou in de gemeente?

MATERIAAL: Deelnemers krijgen vooraf een aantal blaadjes en een pen.

WERKWIJZE: Per vraag is de instructie: Neem een moment om na te denken en maak wat aantekeningen (dit mag ook in je eigen taal). Dit moment heeft tot doel mensen eerst individueel even te laten nadenken voordat de discussie begint. De moderator vraagt de deelnemers naar hun input en de procesbegeleider zal de input op een bord/flipover samenvatten en zo de antwoorden voor iedereen visualiseren. Daarbij zal de moderator vragen of er nog meer aan de samenvatting moet toegevoegd worden, of dat zaken verdere specificering nodig hebben.

Het begeleiden van de arbeidsmarkt participatie van statushouders

DOEL: Algemeen begin, doel om mensen aan het reflecteren te brengen, open discussie met iedereen & inzicht krijgen in hoe statushouders geholpen worden met werk zoeken.

Hoe worden statushouders bij jou in de gemeente geholpen bij het vinden van werk?

MATERIAAL: moderator of andere persoon van ons maakt aantekeningen van de antwoorden en schrijft alles op een bord/flipover.

Begeleiding naar werk

DOEL a: inzicht krijgen in wie statushouders begeleiden naar werk, de rol van accountmanagers/job coaches.

- Wat is jou rol in de arbeidsmarkt integratie van statushouders?
- Welke andere actoren spelen een rol?

DOEL b: inzicht krijgen in wat er bevorderend en wat belemmerend werkt mbt arbeidsmarkt begeleiding van statushouders.

- Wat is bevorderend en belemmerend bij het begeleiden van statushouders naar werk/het zoeken naar of vinden van (duurzaam) werk?
- Wat is bevorderend en belemmerend bij het begeleiden van statushouders en werkgevers tijdens werk/na het vinden van werk?
- Wat zijn concrete ‘tools’ die je gebruikt/zou willen om statushouders beter te begeleiden/aan het werk helpen
- Wat kan je nu niet maar zou wel helpen?

UITKOMST: overzicht van begeleidende actoren, bevorderende en belemmerende factoren in het vinden van werk, en bevorderende en belemmerende factoren voor begeleiding bij werk.

Advies aan accountmanagers, job coaches en werkgevers

DOEL: ter afsluiting, iedereen vragen naar oplossingen.

- Heb je advies voor collega accountmanagers en job coaches om statushouders beter te helpen met het vinden van werk?
- Heb je advies voor werkgevers voor het werken met statushouders?
- Heb je advies voor statushouders?

UITKOMST: overzicht van adviezen voor accountmanagers, job coaches, en werkgevers voor in de toolbox.

Bijlage IV. Codeboek

Code	Methode	Beschrijving	Voorbeeld uit de data
Taalproblemen algemeen	Deductief	Statushouders ervaren problemen met het spreken, schrijven en/of begrijpen van de Nederlandse taal.	<i>“Maar meestal eigenlijk mensen hebben het de probleem met de taal eigenlijk. Zij kunnen helemaal geen werk vinden. Dat is de eerste eigenlijk reden. Door de taal.” (Statushouder)</i>
Ontbreken werkervaring	Deductief	Statushouders hebben geen of onvoldoende werkervaring in Nederland.	<i>“Maar na gesprek of sollicitatiegesprek ja, kreeg ik altijd dat zij reageren: "Oh jij hebt echt misschien goeie ervaring, maar helaas heb jij geen ervaring hier in Nederland. Wij zoeken op mensen die... zij hebben echt ervaring hier in Nederland".” (Statushouder)</i>
Lange wachttijd status	Deductief	Een vluchteling moet lang wachten voordat een status door de IND wordt toegekend.	<i>“I came here in the beginning of the 2018 and it takes almost eight months to get my status here.” (Statushouder)</i>
Negatieve gevoelens	Deductief	Negatieve gevoelens die statushouders ervaren, zoals: verdriet, angst, boosheid, teleurstelling, vermoeidheid.	<i>“Daarna was ik echt teleurgesteld. Ik zat gewoon thuis. Ja. Ik was beetje-beetje depressief. Oh, oké. Dat is echt moeilijk om hier werk te vinden.” (Statushouder)</i>
Lang verblijf AZC	Deductief	Statushouders verblijven lang in asielzoekerscentra, omdat de doorstroom naar reguliere woningen niet goed verloopt.	<i>“Wij hebben per jaar 500 nieuwe [statushouders] nu. [...] En daarvan zijn natuurlijk nog de helft niet gehuisvest, want daar zit het vast. De huisvesting is te krap, en dus ben je ze niet kwijt. En dat betekent dat er een heleboel nog in de AZC zit...” (Accountmanager)</i>
Ontbreken sociaal netwerk	Deductief	Statushouder heeft geen of een klein sociaal netwerk.	<i>“Er zijn gewoon heel veel alleenstaande ouders die bijvoorbeeld [eh] wel onder schooltijd kunnen werken, maar</i>

			<i>niet in vakanties, hè. Daar zitten ze met dat ze geen netwerk om hun heen hebben en nou ja, dus ook geen oppas.”</i> (Accountmanager)
Onvolledige erkenning diploma's	Deductief	Diploma's die de statushouder in het thuisland heeft behaald worden niet (volledig) erkend in Nederland.	<i>“We hebben leraren, advocaten uit Syrië gehaald die bij ons de timmeropleiding deden, omdat ze er hier niet verder mee komen.”</i> (Werkgever) <i>“Ja, omdat hun diploma gewoon niet erkend wordt.”</i> (Aanvulling andere werkgever).
Discriminerend gedrag	Deductief	Discriminerend gedrag richting statushouders; bijvoorbeeld op basis van huidskleur of naam.	<i>“Nou, m-mag ik dat eens heel plat zeggen? [...] Ik herhaal regelmatig, zeggen we, denk ik: "Wat moeten we met die zwarten dan? [...] En dat is maar net wat iemand erin steekt, maar d-dat is op het platteland vaak nog wel het geval. In de stad wordt dat veel minder.”</i> (werkgever) <i>“Maar het is wel een feit hoor, wat je zegt, het is gewoon zo. Je kan wel denken van: 't valt wel mee, maar het valt niet mee. [...] Bij werkgevers is het gewoon zo, tenminste in de bouw in ieder geval.”</i> (aanvulling andere werkgever)
Vervoer algemeen	Deductief	Problemen met vervoer die de statushouder ervaart (niet passend bij de andere vervoersproblemen)	<i>En ik heb ook zelf heel veel gesolliciteerd en vanwege mijn afstand met de andere...Kon ik niet werk vinden eigen...[...] Ja, kilometers. (Statushouder)</i>
Geen NL rijbewijs	Deductief	Statushouders beschikken in veel gevallen niet over een rijbewijs dat in Nederland geldig is (Europees rijbewijs).	<i>“Ik had regelmatig een Syrische vrachtwagenchauffeur met x jaar ervaring, maar ja, niet met een Europees [eh] rijbewijs en niet het geld om een nieuw rijbewijs te halen hier in Nederland. Dan moet je eerst je B-rijbewijs halen, dan je C-rijbewijs, CE-rijbewijs, terwijl die al 40 jaar ervaring heeft.”</i> (Accountmanager)

Problemen vaktaal	Inductief	Statushouders ervaren problemen met het begrijpen en/of gebruiken vaktaal wat gebruikt wordt op de werkvloer.	<i>“Nee-nee, en dan denk ik, inderdaad, of het nou de bouw, of verkeer is, dat is gewoon technisch taalgebruik en dat is echt anders dan wat je natuurlijk leert op die inburgeringscursus” (Werkgever)</i>
Taalproblemen behalen diploma’s	Inductief	Statushouders hebben moeite met het behalen van diploma’s en certificaten vanwege de Nederlandse taal.	<i>“Maar dan wil ik ze nog extra begeleiden, omdat ze anders verzuipen. [...] Hè, want ze komen niet door de examens heen en dan puur om de taal.” (Werkgever)</i>
Problemen non-verbale communicatie	Inductief	Problemen met het begrijpen van non-verbale communicatie.	<i>“Dat er van-van alle non-verbale communicatie ook heel veel misgaat of zo.” (Accountmanager)</i>
Nederlands leren	Inductief	De verschillende manieren waarop en de redenen waarom de statushouder Nederlands leert.	<i>“[...] en nu ik probeer om Nederlands te leren. Want zonder Nederlands, ik kan niks doen en het is de grootste barrière voor werken” (Statushouder)</i>
Onvervulde verwachtingen	Inductief	Verwachtingen die statushouders hebben die uiteindelijk niet waargemaakt kunnen worden.	<i>“Kijk, iemand die zijn opleiding en werkervaring al in een ander land behaald heeft, komt vaak ook wel met de verwachting van: goh, ik zou wel graag weer mijn oude beroep in Nederland willen oppakken. Nou, daar vallen nog heel wat bruggen te bouwen. En in sommige beroepen is dat ook gewoon, moeten we denk ik ook heel reëel zijn, dat dat ook gewoon eerst gewoon nog niet kan.” (Accountmanager)</i>
Afwijzing werkgever	Inductief	De werkgever wijst de statushouder af bij het solliciteren of na sollicitatiegesprekken.	<i>“En, ja, ik heb [eh] honderd sollicitaties gehad en gedaan.” (Statushouder)</i>
BIG registratie	Inductief	De registratie benodigd om te werken in de zorg.	<i>“Uit het werk wat die deed, constateerden ze wel dat die het niveau had. Die kreeg natuurlijk ook die BIG-registratie niet, want hij had niet eens diploma's.” (Accountmanager)</i>

Niet over diploma beschikken	Inductief	Statushouders beschikken niet over behaalde diploma's uit het thuisland.	<i>"Ik heb nu iemand die in dat [ziekenhuis] traject uiteindelijk niet mee mag doen, want die had zijn diploma's niet opgestuurd gekregen."</i> (Accountmanager)
Belang van diploma	Inductief	Het belang van het beschikken over een diploma in Nederland.	<i>"Jij wordt niet aangenomen want jij heeft geen diploma in Nederland."</i> (Statushouder)
Cultuurverschillen algemeen	Inductief	Algemene verschillen tussen cultuur van statushouder en cultuur in Nederland.	<i>"Onze cultuur is heel erg individueel gericht. Dus we zijn heel direct. Als we vinden dat jij iets niet goed doet, opbouwend bedoeld gaan we dat aan jou verbeteren. Cultuur van onze statushouders is juist heel erg op de gemeenschap gericht."</i> (Accountmanager).
Verschillen hiërarchie	Inductief	Cultuurverschil: verschillen in hiërarchie van wat de statushouder gewend is en wat in Nederland 'normaal' is.	<i>".... voor heel veel mensen, ook vanuit mijn [niet-nederlandse] achtergrond, een bedrijfsleider, een directeur, weet ik veel, dat is een soort van halve god."</i> (Accountmanager)
Verschillen gewoonten	Inductief	Cultuurverschil: verschillen in gewoonten van wat de statushouder gewend is en wat in Nederland 'normaal' is.	<i>"En ja, dan kom je, kom je situaties tegen die ik ook soms vanuit mijn [niet-nederlandse] achtergrond wel ken, hè. De bos rozen zou zomaar kunnen. Ik bak nog een lekkere taart, want dat... Hè, ik spuit mezelf vol van mijn heerlijke parfum. Dat kan allemaal. Ik ga op sollicitatiegesprek, maar mijn broer gaat ook mee."</i> (Accountmanager)
Verschillen communicatie	Inductief	Cultuurverschil: verschillen in communicatie van wat de statushouder gewend is en wat in Nederland 'normaal' is.	<i>"En ook ja, zover ik zie, mijn omgeving, en ja, mezelf ook, wij vinden een beetje moeilijk om het te zeggen wat wij over iets vinden of wij willen wat wij willen. Dus ja, dat is wel belangrijk om, zeg maar, in hun achterhoofd te hebben."</i> (Statushouder)

Ontevreden begeleiding gemeente	Inductief	De onvrede die wordt geuit over de begeleiding vanuit de gemeente	<i>“De werkcoach kan echt niet die mensen goed helpen. Zij de werkcoach, misschien... ja, volgens hem hoeft niet eigenlijk om werk te vinden op hetzelfde eigenlijke werkeverleed of zo. [...] Hij heeft diploma en hij heeft ervaring. Waarom? Eigenlijk snap ik niet waarom de gemeente kan helemaal niet goed gebruiken van de skills van die mensen.” (Statushouder)</i>
Taalproblemen behalen rijbewijs	Inductief	Statushouders hebben moeite met het behalen van rijbewijzen door taalproblemen.	<i>“Ja, en wat ook niet helpt - en dat is een ding van het CBR vind ik - en het is moeilijk met hen te communiceren. Hun-hun examens, hè, zitten ook best wel veel [eh] spreekwoorden en gezegdes in.” (Werkgever)</i>
Niet kunnen fietsen	Inductief	Statushouders kunnen niet (ver) fietsen.	<i>“En veel ook die dan niet kunnen fietsen” (Accountmanager).</i>
OV niet toereikend	Inductief	Sommige plaatsen zijn niet of zeer slecht te bereiken met openbaar vervoer	<i>“Maar voordat jij vanuit [plaats] met de bus in [plaats] bent en je begint om zeven uur. [...] Dan moet je om half vijf al van huis af.” (Werkgever)</i>
Geen geld voor rijbewijs	Inductief	Een nieuw rijbewijs halen is voor statushouders te duur.	<i>“....maar ja, niet met een Europees [eh] rijbewijs en niet het geld om een nieuw rijbewijs te halen hier in Nederland.” (Accountmanager)</i>
Lange wachttijd inburgering	Inductief	Statushouders moeten lang wachten voordat zij kunnen starten aan hun inburgeringstraject.	<i>“Maar goed, ook de staat van deelname aan het inburgeringstraject is op dit moment... Als mensen bij ons binnenkomen in [plaats] kun je rustig twee tot vier maanden wachten voordat ze echt in de klas kunnen beginnen. (Accountmanager).</i>
Opvang kinderen	Inductief	Het is voor statushouders lastig om te gaan werken als zij kinderen hebben	<i>“Want ja, je hebt allemaal obstakels waar je alsnog tegenaan loopt, ook al is diegene klaar om betaald aan het werk te gaan, hè. Denk aan het regelen</i>

		waar zij geen opvang voor hebben.	<i>van de kinderopvang” (Accountmanager)</i>
Regelgeving werkt belemmerend	Inductief	Sommige regelgeving werkt belemmerend, zowel voor de statushouder als voor de begeleidende accountmanager.	<i>“Want wij worden vanuit de wet verplicht met al die stapjes. Tien weken tot dit, een plan voor dat, je moet naar school”(Accountmanager)</i>
Regelgeving wordt niet begrepen	Inductief	Statushouders hebben moeite met het begrijpen van Nederlandse wet- en regelgeving.	<i>“Toeslagen, belastingen. Ik bedoel, wij-wij zijn ermee opgegroeid. Maar dat-dat hele systeem, dat is ook zo'n chaos. Dat valt niet te overzien.” (Accountmanager).</i>
Werken loont niet	Inductief	Door aan het werk te gaan wordt het totale inkomen van de statushouders soms lager, bijvoorbeeld door het wegvallen van toeslagen.	<i>“A-als we de jongens en de meiden zover hebben, denk ik van: nou, dan kun je aan het werk. Dan blijkt er ineens dat er zoveel geregeld is voor ze - financieel - dat het eigenlijk niet loont om aan het werk te gaan.” (Werkgever).</i>
Financiële risico's	Inductief	Werkgevers zijn terughoudend, omdat ze financiële risico's zien bij het aannemen van een statushouder.	<i>“En ook wel een stukje zekerheid. In de zin van... Dat merk ik ook. Dat werkgevers dan ook wel [eh] risico's zien. [...] Zij zijn ook nog op zoek naar: goh, wat-wat-wat is er voor vangnet voor ons, ook als er iets even niet lekker loopt?” (Accountmanager).</i>
Intensieve begeleiding	Inductief	De statushouder heeft intensieve begeleiding nodig op de werkvloer.	<i>“Maar statushouders, die hebben gewoon extra begeleiding nodig. Heel intensief.” (Werkgever)</i>

Bijlage V. Overzicht thema's

Thema's	Definitie	Bijbehorende codes
1. Nederlandse taalvaardigheid	Dit thema gaat over de problemen die statushouders ervaren omtrent het spreken en begrijpen van de Nederlandse taal, en de oorzaken en gevolgen van deze problemen.	Taalproblemen algemeen
		Problemen vaktaal
		Taalproblemen behalen diploma's
		Problemen non-verbale communicatie
		Nederlands leren
		Taalproblemen rijbewijs halen
2. Werkervaring in Nederland	In dit thema gaat het over (het ontbreken van) werkervaring in Nederland.	Werkervaring
3. Onzekerheid	In dit thema gaat het over de onzekerheid die statushouders ervaren.	Lange wachttijd status
		Lange wachttijd inburgering
4. Mentale gezondheid	Dit thema omschrijft de negatieve gevoelens die statushouders ervaren, en de oorzaken en gevolgen van deze gevoelens.	Negatieve gevoelens
		Onvervulde verwachtingen
		Afwijzing werkgever
		Lang verblijf AZC
5. Huisvesting	In dit thema gaat over de problemen die statushouders ervaren met betrekking tot huisvesting.	Huisvesting
		Lang verblijf AZC
6. Diplomaerkenning	Dit thema omschrijft de problemen die statushouders ervaren omtrent diplomaerkenning.	Onvolledige erkenning diploma's
		BIG registratie
		Niet over diploma beschikken
		Belang van diploma
7. Discriminatie	Dit thema gaat over discriminerend gedrag richting statushouders, tijdens werving en selectie of op de werkvloer.	Discriminerend gedrag
8. Vervoer	In dit thema gaat het over de problemen met vervoer die statushouders ervaren, en de oorzaken en gevolgen hiervan.	Vervoer algemeen
		Geen NL rijbewijs
		Niet kunnen fietsen
		OV niet toereikend
		Geen geld voor rijbewijs
		Taalproblemen behalen rijbewijs
9. Cultuurverschillen	Dit thema omschrijft cultuurverschillen tussen statushouders en hun omgeving, zowel op de	Cultuurverschillen algemeen
		Verschillen hiërarchie
		Verschillen gewoonten
		Verschillen communicatie

	werkvloer als tijdens sollicitatiegesprekken.	
10. Kinderopvang	Het gaat in dit thema over de problemen met kinderopvang die statushouders ervaren, en de bijbehorende oorzaken en gevolgen.	Opvang kinderen
		Ontbreken sociaal netwerk
11. Begeleiding gemeente	Dit thema omschrijft de ontevredenheid over de begeleiding van de gemeente.	Ontevreden begeleiding gemeente
12. Wet- en regelgeving	Dit thema beschrijft hoe het sociale zekerheidsstelsel een belemmering kan vormen voor statushouders in hun zoektocht naar werk.	Regelgeving werkt belemmerend
		Regelgeving wordt niet begrepen
		Werken loont niet
13. Intensieve begeleiding	In dit thema gaat het over de intensieve begeleiding die statushouders nodig hebben op de werkvloer, waardoor werkgevers soms terughoudend zijn om statushouders aan te nemen.	Intensieve begeleiding
14. Financiële risico's	In dit thema gaat het over de mogelijke financiële risico's die werkgevers zien bij het werken met statushouders, waardoor ze soms terughoudend worden om statushouders aan te nemen.	Werkgevers zien financiële risico's