

Wegen naar Werk

Een studie naar de manier waarop nieuwkomers werk vinden en hoe wij de werkzame elementen in hun weg naar werk kunnen versterken.



Wegen naar Werk

Auteurs

Naya Aljoudi

Fatih Aktas

Sandrine Lafay

Amsterdam, 27 maart 2026

© 2026 OpenEmbassy, in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Designers

Jaime Hilditch | Visual designer

Femke Brand | Hoofd Communicatie

Hosts & co-hosts expertpools

Iyad Sandid

Ani Popova

Josja Sanderink

Naya Aljoudi

Cultural Mediators

Nesrine H'mida

Ale Sanchez

Yağmur Umay (Yago) Sağlam

Rama Sandid

Danna Eid

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	14
2. Wegen naar Werk Bevindingen	17
Ervaringen met werk	18
Wat voor soort werk hebben deelnemers gevonden?	18
Kwalitatieve verdieping: ervaring en toekomstperspectief	25
Kwalitatieve verdieping: redenen om te stoppen	28
Kernconclusies uit dit hoofdstuk	32
Wegen naar werk	35
Overzicht vanuit de vragenlijst	36
Wegen naar werk: mensen die in het azc wonen	43
Wegen naar werk: mensen die inburgeren	49
Wegen naar werk: na de inburgering	56
Kernconclusies uit dit hoofdstuk	59
Kenmerken en omstandigheden	62
Overzicht vanuit de vragenlijst	62
Kwalitatieve verdieping: persoonlijke kenmerken	64
Kwalitatieve verdieping: contextuele omstandigheden	69
Kernconclusies uit dit hoofdstuk	77
Werkzame elementen versterken	80
Overzicht vanuit de vragenlijst	80
Hoogtepunten en dieptepunten op de weg naar werk	81
Werkzame elementen en ondersteuningsbehoeften	83
Kernconclusies uit dit hoofdstuk	87
Rode draden en aanbevelingen	89
Bijlage: Methodologie	98
Bijlage: Overzicht deelnemers	104

Samenvatting

Inleiding en onderzoeksopzet

Deze rapportage presenteert de resultaten van het onderzoek *Wegen naar Werk*, dat OpenEmbassy uitvoert in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het onderzoek biedt verdiepend inzicht in hoe nieuwkomers hun weg naar werk vinden, welke strategieën zij daarbij inzetten en wat zij zelf ervaren als werkzame elementen. De volgende hoofdvraag staat in dit onderzoek centraal: Hoe vinden nieuwkomers werk? En hoe kunnen wij de werkzame elementen in hun weg naar werk versterken?

Methodiek

Het onderzoek richt zich op asielzoekers en statushouders in drie hoofdgroepen: tijdens verblijf in het azc, tijdens de inburgering en na afronding van de inburgering. De groep deelnemers die in het azc verblijven, bestaat uit twee subgroepen: asielzoekers (in afwachting van uitkomst procedure) en statushouders (in afwachting plaatsing gemeente). De analyse is thematisch opgebouwd en hanteert een waarderende benadering: niet alleen knelpunten staan centraal, maar juist ook de factoren die bijdragen aan succesvolle stappen richting werk. De inzichten zijn gebaseerd op een combinatie van een landelijke, meertalige vragenlijst (391 respondenten) en verdiepend kwalitatief onderzoek via expertpools (53 deelnemers) en community research (26 deelnemers). Daarbij is expliciet aandacht besteed aan diversiteit in achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, land van herkomst, werkervaring, gender, leeftijd, gezinssituatie, taalniveau, economische positie en type werk.

Representativiteit van het onderzoek

De opbrengsten van dit onderzoek zijn kwalitatief van aard en niet representatief voor de gehele groep asielzoekers en statushouders in Nederland. De vragenlijst diende om eerste signalen op te halen en patronen te identificeren die in het kwalitatieve onderzoek verder zijn verdiept. Bepaalde groepen zijn sterker vertegenwoordigd in de respondenten van de vragenlijst (zoals mannen en mensen met een hbo- of academische opleiding in het land van herkomst). Ook is het aantal deelnemers dat op het moment van invullen in het azc woonde beperkt. Daarnaast is het perspectief van mensen die (nog) geen werk hebben gevonden, niet vertegenwoordigd in het kwalitatieve deel, aangezien deelname gekoppeld was aan (eerdere) werkervaring in Nederland.

Dit onderzoek biedt daarmee geen statistisch representatief overzicht, maar een verdiepend en genuanceerd beeld van ervaringen, strategieën en randvoorwaarden die bijdragen aan - of juist belemmerend werken voor - het vinden van werk.

1. Ervaringen met werk

Overkoepelend zien we dat ervaringen met werk verschuiven naarmate mensen langer in Nederland zijn en verder zijn met hun traject van integratie en inburgering.

Toename in participatie en diversiteit van sectoren

Het valt op dat respondenten van de vragenlijst die in het azc wonen minder vaak werk hebben en minder vaak actief op zoek zijn naar werk dan mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering. Hoewel deze uitkomsten niet representatief zijn, zijn er in de kwalitatieve data verschillende verklaringen gevonden voor dit signaal. Zo zien we dat onzekerheid over de toekomst, verhuisbewegingen, de leefomstandigheden binnen het azc en vereisten zoals de BSN en TWV als obstakels gezien worden op de weg naar werk en dat mensen in deze fase vaak minder toegang ervaren tot ondersteuning. Uit het kwalitatieve onderzoek zien we dat ook het aantal sectoren waarin mensen werk vinden toeneemt en diverser wordt, naarmate mensen verder zijn in hun traject. Waar mensen in de azc-fase grotendeels beperkt blijven tot sectoren met lagere instapdrempels, beperkte taal- en diploma-eisen en snelle instroom, zoals schoonmaak, horeca, bezorging en logistiek, zien we bij mensen die inburgeren en klaar zijn met de inburgering meer spreiding en grotere toegang tot kennis- en vakgerichte sectoren, zoals architectuur, het bankwezen, NGO's, zorg, educatie en duurzame energie.

Toename in tevredenheid

Respondenten die inburgeren of klaar zijn met de inburgering, geven vaker aan tevreden te zijn met het werk dat zij hebben gevonden dan mensen in de azc-fase. Ook geven zij vaker aan dat het werk dat zij vinden beter aansluit bij hun eerdere werkervaring of opleiding. Ook de redenen die mensen koppelen aan het wel of niet willen doorgaan met hun werk verschuiven. Waarbij we van mensen in de azc-fase vaker horen dat een baan die nog niet goed bij hen past wordt geaccepteerd als tijdelijke stap, vorm van " bezig zijn" en mogelijkheid om eerste werkervaring op te doen. Bij mensen die inburgeren en mensen na de inburgering zien we dat factoren als het kunnen oefenen van Nederlands op de werkvloer, vaardigheden kunnen ontwikkelen en kunnen doorgroeien belangrijker worden. Ook de match van het gevonden werk met ambities voor de toekomst lijkt iets toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratieproces, maar deze aansluiting blijft ook na afronding van de inburgering nog voor de meerderheid beperkt.

Werk als eerste stap, niet altijd als eindpunt

Veel deelnemers starten in uitvoerende, laagdrempelige banen met snelle instroom, vooral in de azc-fase. Dit werk sluit vaak in beperkte mate aan bij eerdere opleiding, werkervaring of ambities. Tegelijkertijd wordt dezelfde mismatch verschillend gewaardeerd: voor sommige deelnemers leidt dit tot stress, verlies van motivatie en de beslissing om te stoppen of door te zoeken. Voor anderen is het juist een betekenisvolle tussenstap richting financiële zelfstandigheid, structuur, eerste werkervaring in Nederland en soms ook taalontwikkeling.

Wat bepaalt toekomstperspectief en behoud van werk?

In alle fasen wegen deelnemers vergelijkbare factoren mee in de vraag of zij zichzelf langere tijd in een baan zien: de mate van aansluiting op eerdere ervaring en toekomstambitie, mogelijkheden om te leren en door te groeien, stabiliteit en contractzekerheid, en de ruimte om Nederlands te oefenen op de werkvloer. Ontwikkelmogelijkheden en taalpraktijk kunnen werk aantrekkelijker maken, zelfs als het inhoudelijk niet ideaal is.

Waarom stoppen mensen met werk?

De belangrijkste redenen om te stoppen die in dit onderzoek naar voren komen zijn: (1) mismatch met ervaring en ambitie (soms als strategische keuze om eerst taal of randvoorwaarden zoals BIG/rijbewijs te versterken), (2) gebrek aan doorgroeimogelijkheden, (3) fysiek zwaar werk in combinatie met sociale isolatie, en (4) gebrek aan stabiliteit door flexcontracten en onvoorspelbare uren.

Daarnaast zien we de volgende fase-specifieke accenten:

- **Azc-fase:** uitval hangt niet alleen samen met het werk zelf, maar ook met omstandigheden zoals verhuizingen tussen opvanglocaties, lange reisafstanden en voortdurende onzekerheid in de asielprocedure.
- **Inburgeringsfase:** verplichtingen vanuit inburgering botsen soms met werk en sommige deelnemers geven aan dat dit een reden is om te stoppen. Bovendien wordt werk door mensen die inburgeren vaker beoordeeld op de mate waarin het bijdraagt aan hun taalontwikkeling.
- **Na (bijna) afronding inburgering:** deelnemers uit deze groep geven vaker dan andere deelnemers aan dat redenen om te stoppen samenhangen met ervaren taalbarrières, onbegrip of onveiligheid op de werkvloer, discriminatie en het gevoel buitenstaander te blijven. Soms blijkt ook dat het beroep in Nederland anders is dan verwacht.

2. Wegen naar Werk

Nieuwkomers zetten verschillende wegen naar werk in om werk te vinden. Het overkoepelende beeld dat uit het onderzoek naar voren komt is dat er zelden wordt gekozen voor één weg naar werk. Deelnemers aan het onderzoek zetten vrijwel altijd een set van strategieën in om hun kansen te vergroten.

Intensief zoekgedrag lijkt toe te nemen naarmate mensen verder in hun integratieproces komen

Hoewel de resultaten uit de vragenlijst niet representatief zijn, kunnen we signaleren dat de meerderheid van de respondenten die in de azc-fase zitten, minder tot niet actief zoekt, terwijl na afronding van de inburgering ruim 80% van de respondenten actief (vaak wekelijks) naar werk zoekt. Op basis van het kwalitatieve onderzoek komen we tot de conclusie dat in ieder geval deze zaken een rol spelen: de contextfactoren in het azc, de beperkte toegang tot ondersteuning en onzekerheid over de toekomst.

We zien drie overkoepelende inzichten bij de manier waarop deelnemers naar werk zoeken

- **Informele netwerken** spelen in alle fases een centrale rol, maar veranderen met de tijd wel van vorm. Waar mensen in de azc-fase nog vooral afhankelijk zijn van vrienden, familie, andere azc-bewoners en diaspora-communities, zien we dat mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering strategisch inzetten op het vergroten van hun professionele netwerk in een bepaald vakgebied.
- **Bepaalde sociale media** worden door deelnemers aan dit onderzoek breed gewantwoord vanwege uitbuiting en scams. Dat gaat om Facebook en Instagram. LinkedIn wordt juist wel gezien als betrouwbaar medium om een professioneel netwerk op te bouwen en naar kansen te zoeken.
- Hoewel de meeste deelnemers aangeven liever geen gebruik te maken van **uitzendbureaus** omdat deze minder geschikt worden geacht voor het vinden van passend werk, zien we dat uitzendbureaus met name voor mensen in de azc-fase een belangrijke eerste manier zijn om toegang tot werk te verkrijgen.

Verschuiving in wegen naar werk

We kunnen uit dit onderzoek concluderen dat de gebruikte wegen naar werk verschuiven naarmate de institutionele positie van nieuwkomers verandert.

- **Bij mensen in de azc-fase** zien we dat informele netwerken, fysiek aanwezige organisaties/uitzendbureaus, vrijwilligerswerk en UWV-ondersteuning als het meest helpend geïdentificeerd worden, terwijl online solliciteren en gemeentelijke ondersteuning vaak als ontoegankelijk worden ervaren. Wanneer ondersteuning vanuit de gemeente fysiek aanwezig is op de opvanglocatie, wordt dit gewaardeerd. Door deelnemers met een Meedoenbalie op het azc, wordt deze gezien als logische plek om naartoe te gaan met vragen over werk en ondersteuning, ook als de Meedoenbalie niet expliciet op toeleiding naar betaald werk gericht is. Hieruit blijkt vooral de behoefte aan een fysieke plek op het azc om naar toe te kunnen gaan voor informatie en ondersteuning.
- **Voor mensen die inburgeren** speelt de gemeente voor veel deelnemers een centrale rol vanwege afstemming met taallessen en structurele contactmomenten. De MAP-training wordt door velen gezien als waardevolle introductie tot werkcultuur en sollicitatievaardigheden, zij het afhankelijk van taalniveau en eerdere ervaring. Voor sommigen vormt de MAP een keerpunt, waarna zij een meer diverse set aan wegen naar werk inzetten in hun zoektocht (bijvoorbeeld meer online solliciteren).
- **Na afronding van de inburgering** zien we een shift naar meer zelfstandige, reguliere routes naar werk zoals gebruik van LinkedIn, vacaturewebsites en direct contact met werkgevers.

3. Invloed van persoonlijke kenmerken en institutionele context

De mogelijkheden voor nieuwkomers om (zelf) werk te vinden, worden beïnvloed door persoonlijke kenmerken die helpend of belemmerend kunnen zijn en door contextuele factoren die het systeem waarin zij navigeren kenmerken.

Nederlands taalniveau als belangrijke factor, Engels als steuntaal

Het Nederlandse taalniveau komt uit dit onderzoek naar voren als een van de meest bepalende persoonlijke kenmerken. Wanneer mensen hun Nederlandse taalniveau goed beoordelen, noemen ze dit als de belangrijkste helpende factor in hun zoektocht naar werk. Gespiegeld aan dit inzicht wordt door mensen die hun Nederlands taalniveau onvoldoende beoordelen, dit als belangrijkste belemmerende factor genoemd. Het Engels komt naar voren als steuntaal, die als helpend ervaren wordt, met name om een eerste stap richting werk te kunnen zetten voordat het Nederlandse taalniveau toereikend is.

Veerkracht en doorzettingsvermogen zijn doorslaggevend

Behalve het taalniveau, wordt succes door deelnemers aan dit onderzoek vaak toegeschreven aan persoonlijke kenmerken als proactiviteit, eigen motivatie en doorzettingsvermogen. Deze kwaliteiten zorgen ervoor dat mensen doorzetten, ook als het tegen zit. We zien tegelijkertijd dat institutionele obstakels, steeds afgewezen worden of werken onder het niveau, de mentale weerbaarheid onder druk kunnen zetten. Voor mensen die mentale gezondheidsklachten ervaren, vormt dit een belangrijke persoonlijke belemmering in hun zoektocht naar werk.

Het belang van het opbouwen van sociale- en professionele netwerken

De aanwezigheid van persoonlijke en professionele sociale netwerken is een derde belangrijke factor die doorslaggevend kan zijn bij de zoektocht naar werk en juist belemmerend is wanneer er sprake is van een beperkt sociaal netwerk. Deelnemers uit alle fasen geven aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij het opbouwen van een professioneel relevant netwerk.

Werk zoeken vanuit het azc

Binnen de context van het azc wordt het leven in het azc zelf als belemmerende factor benoemd, zowel voor het zoeken naar werk als het behouden van werk.

- Onzekerheid over de toekomst maakt dat veel deelnemers weinig mentale ruimte ervaren om naar werk te zoeken.
- Het delen van kamers en een gebrek aan privacy hebben als gevolg dat mensen het moeilijk vinden om, wanneer zij werken, na werk goed uit te kunnen rusten.
- Het leefritme binnen het azc is niet altijd goed ingericht voor mensen die werken: bijvoorbeeld de tijden voor het ontbijt of het doen van de was. Bovendien geven mensen die werk hebben aan dat zij niet altijd toegang hebben tot ondersteuningsstructuren (zoals taallessen op het azc of de Meedoenbalie) die kunnen bijdragen aan het (de voorbereiding op) een stap naar beter passend werk, vanwege de openingstijden.
- Institutionele obstakels zoals het moeten aanvragen van de TWV of het wachten op een BSN, worden door deelnemers als een vicieuze cirkel ervaren die lastig te doorbreken valt. De REBA-regeling wordt door sommigen als hoog ervaren- waardoor sommigen het gevoel hebben dat betaald werken niet altijd lijkt te lonen.

Werk zoeken tijdens de inburgering

De inburgering resulteert aan de ene kant in kennis over de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via MAP) en meer zelfvertrouwen in het Nederlands. Tegelijkertijd vormen de inburgeringsverplichtingen zelf ook een obstakel voor het vinden of behouden van werk.

- Sommige deelnemers ervaren een mismatch in werkritme en lesroosters, waardoor zij zich in sommige gevallen gedwongen voelen te stoppen met hun werk, of er bewust voor kiezen om tijdens de inburgering niet te werken.
- Mentale en fysieke overbelasting in het combineren van werk, inburgeren en de zorg voor een gezin, vormt een ander belangrijk obstakel voor werk tijdens de inburgering.
- Sommige deelnemers geven aan dat het voor hen vertragend werkt om vroeg in de inburgering al veel druk te ervaren om aan het werk te gaan. Als gevonden werk weinig mogelijkheden biedt om de Nederlandse taal te oefenen, hebben sommige deelnemers het idee dat het werken ten koste kan gaan van hun tijd en ruimte om met taalontwikkeling bezig te zijn.

Werk zoeken na de inburgering

Hoewel er positieve elementen worden benoemd zoals meer zelfvertrouwen, kennis over de arbeidsmarkt en een beter taalniveau, voelt het afronden van de inburgering voor deelnemers aan het onderzoek niet als een keerpunt in hun zoektocht naar werk. Wel merken zij dat ze na afronding van de inburgering meer tijd hebben om te besteden aan hun zoektocht naar werk.

4. Versterken van werkzame elementen en ondersteuningsbehoeften

Ook ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden om bestaande werkzame elementen te versterken, krijgen verschillende accenten per fase.

In de azc-fase komt niet alleen de vraag “hoe vinden mensen werk?” maar ook de vraag “hoe creëren we omstandigheden waarin mensen kunnen beginnen?” naar voren. Er is behoefte aan vroegtijdige begeleiding, informatievoorziening over de Nederlandse arbeidsmarkt en mogelijke wegen naar werk en universele toegang tot taallessen vanaf dag één.

- Deelnemers ervaren lange periodes van stilstand waarin hun vaardigheden en ambities onvoldoende worden benut. Zij pleiten voor een gefaseerde aanpak waarin al bij aankomst wordt geïnventariseerd wie iemand is, wat iemand kan en welke stappen richting werk mogelijk zijn.
- Toegang tot taallessen voor alle bewoners, snellere en duidelijke procedures (BSN/TWV en verblijfsvergunning), betere communicatie tussen instanties en toegang tot ondersteuning vóór een verblijfsvergunning worden gezien als cruciale randvoorwaarden.
- Daarnaast worden leefomstandigheden in het azc expliciet benoemd als basisvoorwaarde, inzet op rust, privacy en faciliteiten en ondersteuning die ook toegankelijk zijn voor mensen die al werk gevonden hebben, zijn manieren om het vinden en het behouden van werk beter te faciliteren

Deelnemers die inburgeren, zien met name verbetermogelijkheden in de manier waarop de inburgering en begeleiding vanuit de gemeente georganiseerd wordt. Zo is er behoefte aan meer praktijkgerichte ondersteuning als onderdeel van de MAP en ondersteuning vanuit de gemeente waarbij een realistische en toekomstgerichte balans gevonden wordt tussen het leren van de taal, werken en het gezinsleven.

- Deelnemers benadrukken dat begeleiding het meest werkzaam is wanneer deze persoonlijk, toekomstgericht en realistisch afgestemd is op hun situatie, ambities en gezinsverantwoordelijkheden.
- Er is behoefte aan een verschuiving van snelle uitstroom naar duurzame plaatsing en gerichte investering in vaardigheden. Deelnemers benoemen dat zij behoefte hebben aan sectorspecifieke training en betere aansluiting tussen taal, opleiding en arbeidsmarkt.

Na de inburgering verschuift de ondersteuningsbehoefte naar aandacht voor doorgroeien en behoud van werk. Deelnemers in deze fase geven vaker aan dat de uitdaging niet stopt na het vinden van werk en benoemen misverstanden, discriminatie en zich niet thuisvoelen op de werkvloer als redenen om uit te vallen. De kernconclusie in deze fase is dat duurzame arbeidsparticipatie niet stopt bij het vinden van werk, maar vraagt om ondersteuning bij groei, positionering en professionele gelijkwaardigheid.

- Deelnemers ervaren dat het systeem vooral gericht is op plaatsing in werk, maar minder op ondersteuning bij professionele ontwikkeling, culturele inbedding op de werkvloer en loopbaanperspectief.
- Mentorschap binnen het vakgebied, begeleiding bij werkcultuur en consistente informatie over vervolgcansen worden genoemd als ontbrekende schakels. Daarnaast speelt erkenning een belangrijke rol: nieuwkomers willen gezien worden als professional en niet primair als 'statushouder.'

Rode draden en aanbevelingen

In de conclusie van het onderzoek identificeren we zes rode draden. Per rode draad benoemen we een aanbeveling voor het versterken van de werkzame elementen in de zoektocht naar werk.

Rode draad 1: Ervaringen, gebruikte wegen naar werk en accenten in ondersteuningsbehoeften verschuiven naarmate mensen verder komen in hun traject van integratie en inburgering in Nederland

Een eerste conclusie uit het onderzoek is dat verschillende vormen van participatie, het aantal gewerkte uren, de verscheidenheid aan werk (in sectoren), de tevredenheid die mensen rapporteren met hun werk en de mate waarin het werk aansluit met het opleidingsniveau en eerdere werkervaring, lijken toe te nemen naarmate nieuwkomers verder komen in hun integratietraject. Ook zien we dat per fase verschillende wegen naar werk centraal staan en dat ondersteuningsbehoeften per fase kunnen verschillen.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning rekening met de verschillende fasen waarin mensen zich bevinden en de specifieke behoeften die in deze fase benadrukt worden.

- Zet in op vroegtijdige ondersteuning binnen het azc en directe toegang tot taallessen voor azc-bewoners.
- Versterk de werkzame elementen in bestaande ondersteuningsstructuren zoals de MAP en begeleiding vanuit de gemeente door meer ruimte te maken voor oefenen in de praktijk, de brugfunctie naar werkgevers en begeleiding bij het inzetten van zelfstandige wegen naar werk.

Rode draad 2 – Context en omstandigheden hebben invloed op de mogelijkheden om werk te vinden en te behouden

Het effect van de context waarin mensen zich bevinden op de beweegruimte die zij voelen om werk te vinden, loopt als een duidelijke rode draad door de bevindingen in dit onderzoek. De structuren waarin mensen zich bevinden, lijken nog niet voldoende ingericht om werk te vinden.

Aanbeveling: Organiseer de structuren waarin mensen zich bevinden op zo'n manier dat deze ingericht zijn om werk te kunnen vinden.

- Richt het azc zoveel mogelijk in als plek die het zoeken naar werk en het werkende leven faciliteert, in plaats van belemmert.
 - ◆ Zorg dat ondersteuningsstructuren en dagelijkse faciliteiten toegankelijk zijn voor mensen die overdag werken.
 - ◆ Zet in op een vorm van samenleven in het azc die het werkende leven faciliteert, zoals een kamerindeling gebaseerd op gedeelde werkruimtes, rustige werk- of studieplekken en mogelijkheden om laptops te gebruiken om zelfstandig naar werk te zoeken.
- Ga na hoe de inburgering meedoen via betaald werk nog beter kan faciliteren. Uit de ervaring van de deelnemers in dit onderzoek zien we dat de inburgering aan de ene kant helpt om effectiever naar werk te zoeken, maar dat werken en inburgeren tegelijkertijd een uitdaging blijft. Zeker wanneer mensen steeds vroeger (in de azc-fase) werk gaan vinden, wordt het behoud van al bestaand werk tijdens de inburgering een belangrijk aandachtspunt.

Rode draad 3: Nieuwkomers kunnen en willen zelf meedenken over welke stappen er voor hen nodig zijn om betaald werk te vinden

Uit de ervaringen die gedeeld zijn in dit onderzoek, blijkt dat mensen graag willen werken en zelf ook actief willen meedenken over welke stappen er voor hen nodig zijn om werk te vinden. Waar deelnemers ruimte en autonomie ervaren om mee te denken en eigen stappen te zetten, ontstaat meer motivatie en vertrouwen. Omgekeerd kan begeleiding die vooral gericht is op verplichtingen, snelle plaatsing of standaardroutes leiden tot gevoelens van verlies van regie en demotivatie.

Aanbeveling: Betrek nieuwkomers zelf actief bij het vormgeven van- en meedenken over de stappen die zij nodig hebben op weg naar betaald werk. Bijvoorbeeld door gezamenlijke doelbepaling en herijking van de doelen, inzet op benodigde randvoorwaarden om te kunnen beginnen met betaald werk en het stimuleren van autonomie om zelf stappen te zetten.

Rode draad 4: Informele en relationele routes spelen een belangrijke rol in de manier waarop nieuwkomers werk vinden.

Uit zowel de vragenlijst als het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat informele netwerken een belangrijke rol spelen in het vinden van werk. We zien dat er door sommige deelnemers (met name in de azc-fase) geleund wordt op informele wegen naar werk, omdat zij nog onvoldoende toegang hebben tot formele routes. Bij andere deelnemers zien we dat informele routes die direct verbonden zijn met het professionele leven (direct contact met werkgevers, aanbevelingen via vrienden of kennissen en mentorschappen) als volwaardig alternatieve weg naar werk gebruikt worden die naast formele structuren kan bestaan.

Aanbeveling: Investeer in professionele informele routes naar werk die kansrijk lijken te zijn voor het (zelfstandig) vinden van werk: mentorschap, warme doorverwijzingen, bruggenbouwers tussen nieuwkomers en werkgevers en het faciliteren van professioneel netwerken (zoals een LinkedIn-training of netwerkavonden).

Rode draad 5: Reguliere routes naar werk worden gebruikt maar zijn nog niet altijd effectief in het vinden van betaald werk

Als we kijken naar de wegen naar werk die mensen gebruiken, zien we dat er veel gebruikgemaakt wordt van “reguliere” wegen naar werk, zoals LinkedIn, vacaturewebsites en het direct solliciteren bij een werkgever, maar dat deze wegen nog niet altijd succesvol zijn. Er zijn kansen te identificeren om deze reguliere routes naar werk beter passend, toegankelijk en effectief te maken voor mensen die nieuw in Nederland zijn. De effectiviteit van bepaalde “zelfstandige” routes naar werk zou bijvoorbeeld vergroot kunnen worden door hier expliciet aandacht aan te besteden tijdens al bestaande ondersteuningsmomenten.

Aanbeveling: Zet in op het versterken van de effectiviteit van reguliere routes naar werk door ondersteuning om tot een zelfstandige (digitale) zoekstrategie te komen in bestaande ondersteuningsstructuren in te bouwen. Bijvoorbeeld ondersteuning bij het opstellen van een goed cv, het filteren van vacatures, oefenen met het (online) presenteren en het voorbereiden van en oefenen met direct contact met de werkgever.

Rode draad 6: De stap van “een baan” naar “de baan”

In dit onderzoek zien we dat deelnemers in veel gevallen eerst werk vinden dat niet aansluit bij hun toekomstperspectief. Vaak geven mensen aan dat zij bereid zijn om te starten met een baan die nog niet (goed) past bij eerdere werkervaring, indien deze baan perspectief geeft voor hun toekomst. Deelnemers noemen daarbij de volgende elementen die een rol spelen: de mate waarin de “startbaan” bijdraagt aan de Nederlandse taalontwikkeling, de mogelijkheid om het sociale- en professionele netwerk op te bouwen, het leren van nieuwe skills en het leren kennen van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Binnen dit onderzoek spreken we ook mensen die vanuit hun startbaan actief op zoek zijn naar een passende volgende stap. Zonder toegang tot ondersteuning bij- of perspectief op doorgroei, kan het risico ontstaan dat mensen vast blijven zitten in een baan terwijl zij meer waarde zouden

willen en kunnen toevoegen in werk dat beter past bij hun eerdere opleiding of werkervaring. Ondersteuning lijkt vaak gericht op de stap van “geen baan” naar “een baan” en is daardoor niet altijd toegankelijk voor mensen die al werk hebben.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning naar werk rekening met:

- **De elementen die maken dat een startbaan, die nog niet (goed) past bij eerdere ervaring of opleiding, wel toegevoegde waarde heeft voor het toewerken naar het toekomstperspectief:** zoals de mogelijkheid om Nederlands te oefenen op de werkvloer, netwerken op te bouwen, nieuwe vaardigheden op te doen en de Nederlandse arbeidsmarkt in de praktijk te leren kennen.
- **Het belang van ondersteuningsstructuren die expliciet gericht zijn op doorgroeien vanuit een startbaan, die toegankelijk zijn voor mensen die al werken en vanuit daar de stap willen maken richting een beter passende baan.**

Tot slot

Met dit rapport beogen we bij te dragen aan een beter begrip van de dagelijkse praktijk van nieuwkomers in hun zoektocht naar werk, en aanknopingspunten te bieden voor beleid en uitvoering om hier nog beter op aansluiten. Interessant aan dit onderzoek is dat de nadruk lag op nieuwkomers die werk hebben gevonden, om zo te kunnen leren van wat er al wel werkt en hoe dit versterkt kan worden. De bevindingen nodigen uit om te investeren in werkzame elementen, zoals de persoonlijke kracht van mensen, het belang van informele professionele netwerken en toekomstgerichte ondersteuning. Tegelijkertijd vraagt het ons te kijken naar waar de gaten vallen en welke ondersteuning er nodig is voor mensen waarvoor zelfstandige wegen minder toegankelijk zijn. Zo kan er een effectieve wisselwerking ontstaan tussen dat wat mensen zelf kunnen en doen en de manier waarop beleid en uitvoering ondersteuning kunnen bieden.

1. Inleiding

Deze rapportage bevat de resultaten en inzichten van het onderzoek *Wegen naar Werk*, dat OpenEmbassy uitvoert in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderzoek biedt verdiepend inzicht in hoe nieuwkomers hun weg naar werk vinden, wat zij hierin zelf als werkzame elementen identificeren en hoe we dat wat werkt, kunnen versterken om de toegang tot de arbeidsmarkt voor een grotere groep nieuwkomers te verbeteren.

Aanleiding onderzoek

Meedoen op de arbeidsmarkt is een belangrijk onderdeel van maatschappelijke deelname aan de samenleving en de financiële zelfredzaamheid van mensen die nieuw in Nederland zijn. Tegelijkertijd laten cijfers en praktijkervaringen zien dat de weg naar werk voor asielzoekers en statushouders vaak complex en niet vanzelfsprekend is. Uit eerder onderzoek weten we veel over de structurele belemmeringen die nieuwkomers tegenkomen bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Ondanks deze belemmeringen is er ook een groep nieuwkomers die wél werk vindt: soms met ondersteuning van formele instanties, maar ook op eigen initiatief of via informele netwerken.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft opdracht gegeven voor dit onderzoek om beter te begrijpen hoe nieuwkomers werk vinden en welke strategieën zij zelf inzetten. We brengen in beeld waar zij knelpunten ervaren, maar vooral ook wat de werkzame elementen zijn geweest in hun weg naar werk en hoe we, vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf, dat wat werkt kunnen versterken. Het doel van dit onderzoek is om verdiepend inzicht te bieden in de ervaringen, handelingsperspectieven en behoeften van nieuwkomers zelf.

Onderzoeksopzet en focus van het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd door OpenEmbassy en richt zich op asielzoekers en statushouders in drie fases: in de opvang (azc), tijdens de inburgering en na afronding van de inburgering. De groep deelnemers die in het azc verblijven, bestaat uit twee subgroepen: asielzoekers (in afwachting van uitkomst procedure) en statushouders (in afwachting plaatsing gemeente). Voor deze drie groepen staat een thematische analyse van ervaringen centraal. Ervaringen worden breed in kaart gebracht, met een focus op waarderend onderzoek, waarbij het vertrekpunt is te kijken naar wat wel werkt en dat te versterken.

De inzichten zijn verzameld via een combinatie van een landelijke, meertalige vragenlijst (391 respondenten) en verdiepende kwalitatief onderzoek in de vorm van expertpools (53 deelnemers) en community research (26 deelnemers). Daarbij is expliciet aandacht besteed aan diversiteit in

achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, land van herkomst, werkervaring, gender, leeftijd en fase in het verblijfstraject. Ook is er gekozen om verdiepende factoren mee te nemen zoals de gezinssituatie (single, met partner, kinderen, familie in land van herkomst), verschillende dialecten en taalniveau binnen een taal, economische positie in de maatschappij, verschillende werksectoren, verschillende type contracten en stabiliteit. Deze intersectionele benadering maakt zichtbaar hoe persoonlijke kenmerken en contextuele omstandigheden samen van invloed kunnen zijn op de wegen naar werk. Aan het vragenlijstonderzoek konden zowel mensen die werk zoeken als mensen die op dit moment werken deelnemen. Aan het kwalitatieve onderzoek hadden alle deelnemers op dat moment werk, of een eerdere werkervaring in Nederland om op te reflecteren.

Representativiteit van dit onderzoek

Het is belangrijk te benoemen dat de opbrengsten van dit onderzoek kwalitatief zijn en niet gegeneraliseerd kunnen worden. De vragenlijst is uitgezet onder verschillende groepen nieuwkomers met het doel om eerste signalen op te halen die in het kwalitatieve onderzoek verder uitgediept kunnen worden. De opbrengsten vanuit de vragenlijst zijn niet representatief voor de totale groep asielzoekers en statushouders in Nederland. Zo is bijvoorbeeld het perspectief van mannelijke nieuwkomers, met een hbo- of academisch opleidingsniveau in het land van herkomst, sterker vertegenwoordigd onder de respondenten.

Ook de manier waarop deelnemers voor het vragenlijstonderzoek geworven zijn, is van invloed op de representativiteit. De meertalige vragenlijst is verspreid via een combinatie van formele en informele netwerken, waaronder via samenwerking met maatschappelijke organisaties die met nieuwkomers in contact staan en via informele communities waarmee OpenEmbassy verbonden is. De vragenlijst is digitaal- (onder andere via WhatsApp-groepen, Signal, de website en andere online kanalen) en fysiek verspreid via sleutelpersonen binnen relevante gemeenschappen. Met deze aanpak hebben we geprobeerd om de vragenlijst zo toegankelijk mogelijk te maken voor mensen die minder goed bereikt worden via reguliere kanalen, zoals nieuwkomers met een lager taalniveau, beperkte digitale vaardigheden of een kleiner formeel netwerk. Toch is het aannemelijk dat bepaalde groepen beter bereikt zijn dan anderen, bijvoorbeeld door verschillen in netwerkbereik, taalvaardigheid, digitale vaardigheden of mate van betrokkenheid bij maatschappelijke organisaties.

Voor het kwalitatieve onderzoek was een voorwaarde voor deelname het hebben van werk, of het hebben van eerdere werkervaring in Nederland. Dat betekent dat het perspectief van mensen die het nog niet gelukt is werk te vinden, niet vertegenwoordigd is in deze resultaten.

→ *Een uitgebreide onderzoeksverantwoording met toelichting op de methodiek en een geanonimiseerd overzicht van de demografie van de deelnemers, is opgenomen als bijlage bij dit rapport.*

Structuur van het rapport - Leeswijzer

Dit rapport is thematisch opgebouwd en beschrijft de bevindingen aan de hand van de volgende hoofdstukken:

1. **Inleiding:** beschrijft de aanleiding, focus en opzet van het onderzoek.
2. **Resultaten per thema:** in vier thematische hoofdstukken presenteren we de belangrijkste bevindingen over hoe nieuwkomers de verschillende aspecten van wegen naar werk ervaren. In elk hoofdstuk kijken we allereerst naar het beeld dat uit de vragenlijst naar voren komt. Vervolgens bespreken we de verdiepende kwalitatieve inzichten die overkoepelend geïdentificeerd worden. Bij elk onderzoeksthema zullen we waar relevant per specifieke onderzoeksgroep (mensen in de azc-fase, mensen die bezig zijn met de inburgering en mensen die klaar zijn met de inburgering) aanvullende inzichten presenteren.
 - **Ervaringen met werk**
 - **Wegen naar werk**
 - **De impact van persoonlijke kenmerken en contextuele omstandigheden**
 - **Werkzame elementen en ondersteuningsbehoeften**
3. **Conclusies en aanbevelingen:** presenteert de rode draden, handelingsperspectieven en belangrijkste conclusies uit het onderzoek.
4. **Bijlagen:** toelichting en verantwoording methodiek, overzicht deelnemers.

Kwalitatieve bevindingen worden in dit rapport onderbouwd met illustratieve citaten vanuit de expertpooldata. Citaten die geselecteerd zijn voor de rapportage, zijn niet verbonden aan een eenmalige ervaring, maar representeren een patroon dat aanwezig is voor een grotere groep deelnemers.

Samen bieden deze hoofdstukken een verdiepend beeld van hoe nieuwkomers hun weg naar werk vormgeven, en welke aanknopingspunten dit oplevert voor beleid en praktijk.

2. Wegen naar Werk | Bevindingen

De ervaringen van nieuwkomers met het zoeken naar- en vinden van werk





Ervaringen met werk

In dit hoofdstuk brengen we in kaart wat voor soort werk deelnemers hebben gevonden, hoe zij dit werk ervaren, welk toekomstperspectief zij aan dit werk verbinden en indien zij zijn gestopt, de redenen om te stoppen met hun werk.

Inleiding en onderzoeksvragen

De nadruk ligt in dit onderzoek op de werkzame elementen in de zoektocht van nieuwkomers naar werk. Voordat wij deze hoofdvraag beantwoorden, is het interessant om inzicht te krijgen in het soort werk dat mensen hebben gevonden en hoe zij dit werk ervaren. Inzicht in de ervaringen van deelnemers met het werk dat zij hebben gevonden, stelt ons in staat om niet alleen vast te stellen of mensen werken, maar ook hoe passend, duurzaam en perspectiefvol dit werk voor hen is. Dat is relevant voor beleidsdoelen als duurzame arbeidsmarktparticipatie, het voorkomen van uitval en het benutten van talent.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Welk werk hebben nieuwkomers momenteel, of welk werk hebben zij eerder gehad? En hoe ervaren zij dit werk?
2. Wat is de relatie tussen werk en toekomstperspectief? Welke redenen spelen een rol bij het doorgaan of stoppen met werken?

Wat voor soort werk hebben deelnemers gevonden?

Zowel bij respondenten van de vragenlijst als bij deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek hebben we in kaart gebracht wat voor soort werk zij hebben gevonden. Daarbij hebben we gekeken naar de sector waarin mensen aan het werk zijn gegaan, het aantal uren dat zij werken, in hoeverre zij Nederlands of Engels kunnen gebruiken op de werkvloer en of zij tevreden zijn met het werk dat zij nu hebben.

Hoeveel mensen die deelnemen aan dit onderzoek zijn aan het werk?

Alle deelnemers aan het **kwalitatieve onderzoek** werken op het moment van deelname, of hebben een eerdere werkervaring in Nederland waar zij op kunnen reflecteren, omdat dit een voorwaarde was voor deelname.

Een aanzienlijk deel van de respondenten van de **vragenlijst** heeft een betaalde baan (38%) terwijl bijna de helft momenteel niet werkt (47%). Vrijwilligerswerk speelt voor 26% van de respondenten een rol als vorm van participatie, terwijl leer-werkprogramma's (3%) en stages (5%) slechts beperkt voorkomen. Deze verdeling laat zien dat betaald werk voor een groot deel van de

respondenten van deze vragenlijst nog niet is gerealiseerd, ondanks het relatief hoge opleidings- en taalniveau binnen de steekproef.

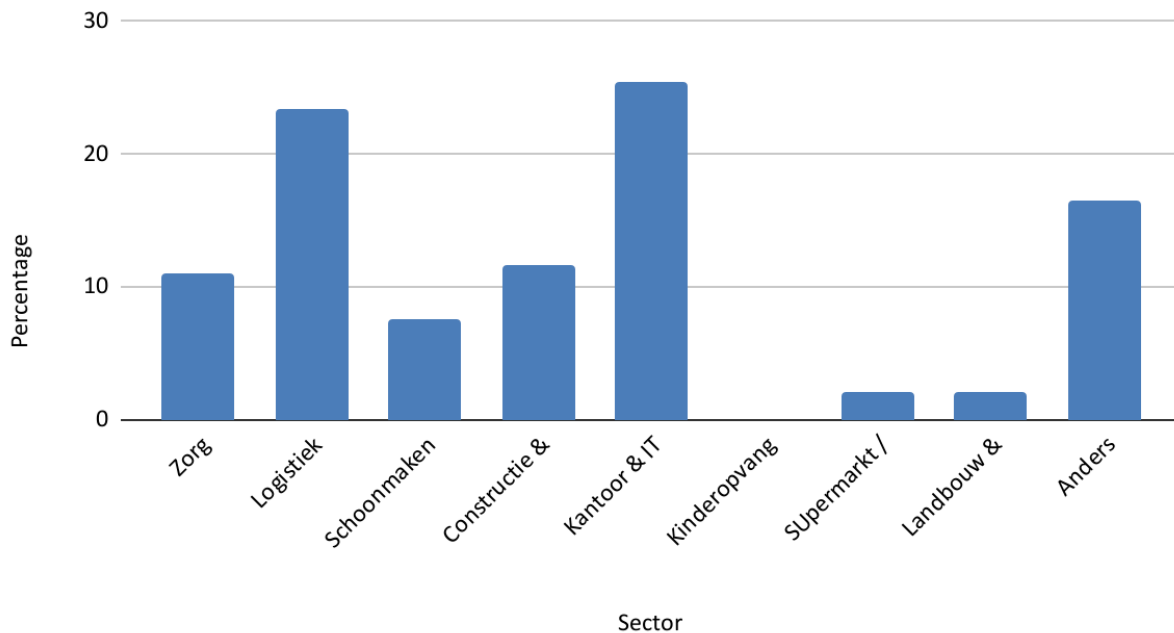
Bij de interpretatie van deze uitkomsten is het relevant te benadrukken dat 19% van de respondenten nog in een azc verblijft (16% in procedure en 3% met vergunning, wachtend op huisvesting). Binnen deze groepen zien we vanuit deze vragenlijst een ander arbeidsmarktprofiel dan bij respondenten met eigen huisvesting, die langer in Nederland zijn. Van de respondenten in azc-procedure heeft 13% betaald werk, terwijl 72% geen werk heeft. Onder respondenten in een azc met vergunning ligt het aandeel met betaald werk hoger (36%), maar ook daar heeft nog steeds een meerderheid geen werk (64%).

Zodra respondenten een eigen woning hebben en bezig zijn met de inburgering, verandert dit beeld: 39% heeft betaald werk, 26% heeft geen werk, 30% doet vrijwilligerswerk en 5% valt in een andere categorie. Bij respondenten die de inburgering hebben afgerond is betaald werk het meest prevalent (54%) en is het aandeel zonder werk het laagst (17%); daarnaast doet 27% vrijwilligerswerk en valt 2% in een andere categorie. Hoewel de uitkomsten van deze vragenlijst niet representatief zijn, geven deze verschillen het signaal aan dat (woon)stabiliteit en de start van het inburgeringstraject samen lijken te hangen met de mate waarin betaald werk haalbaar is. Dit signaal wordt ondersteund door bevindingen uit het kwalitatieve onderzoek, waarin naar voren komt dat juist de context van het wonen in een azc het zoeken naar werk kan bemoeilijken.

Sectoren

Binnen de groep respondenten die op dit moment werkt, zien we dat zij relatief vaak actief zijn in kantoor- en IT-functies (25%) en in de logistiek (23%). Daarnaast werken zij geregeld in constructie en techniek (12%) en in de zorg (11%). Bij de interpretatie van deze verdeling is het belangrijk om rekening te houden met de wervingsstrategie, die invloed kan hebben op wie de vragenlijst invult en daarmee op het sectorprofiel dat we terugzien. Het relatief grote aandeel in kantoor/IT en zorg, sluit aan bij het grotere aantal deelnemers met een hbo- of academisch opleidingsniveau binnen de steekproef: deze deelnemers vinden vaker aansluiting bij functies waar diploma's en digitale vaardigheden een grotere rol spelen. Dat de logistiek eveneens sterk vertegenwoordigd is, wijst erop dat werkenden ook terechtkomen in sectoren met snellere instroommogelijkheden en lagere toetredingsdrempels, bijvoorbeeld via tijdelijke contracten of uitzendwerk.

Figuur 1: Sector - vragenlijst | Let op: niet representatief (N=145)



In het kwalitatieve onderzoek zien we dat de sectoren waarin deelnemers werkzaam zijn per fase verschuiven:

- **In de azc-fase** blijven mensen grotendeels beperkt tot sectoren met lagere instapdrempels, waar snel instroom mogelijk is en waar beperkte taal- of diploma-eisen gelden, zoals schoonmaak, horeca, bezorging en logistiek. Deze sectoren kenmerken zich door flexibel werk, tijdelijke contracten en fysiek belastende werkzaamheden.
- **Tijdens de inburgeringsfase** wordt de sectorale spreiding breder. Deelnemers werken naast horeca en bezorging ook in sectoren als openbaar vervoer, zorg, NGO's, scheepsbouw en technisch werk. Hoewel deze verbreding zichtbaar is, blijft het merendeel van de functies uitvoerend van aard en ervaren deelnemers beperkte doorgroeimogelijkheden.
- **Bij deelnemers die de inburgering hebben afgerond**, zien we de grootste diversiteit aan sectoren en grotere toegang tot kennis- en vakgerichte sectoren. Deelnemers vinden werk in onder andere architectuur, IT, media, bankwezen, educatie en duurzame energie. Deze verschuiving wijst op een verbeterde toegang tot de arbeidsmarkt, maar betekent niet voor iedereen volledige aansluiting bij opleidingsniveau of eerdere werkervaring.

Aantal uren en contractsoorten

De vragenlijst laat een beeld zien waarbij de meerderheid van de werkzame respondenten een substantieel aantal uren per week werkt. Ruim de helft heeft een werkweek van 31 uur of meer (53%), terwijl daarnaast 22% tussen de 21 en 30 uur werkt. Kleinere groepen werken 11-20 uur (13%) of 1-10 uur per week (11%). Deze verdeling toont aan dat voor het merendeel van de

mensen die de vragenlijst ingevuld hebben, betaald werk niet beperkt blijft tot marginale of incidentele inzet, maar een groot deel van hun week in beslag neemt. Tegelijkertijd wijst de aanwezigheid van een relevante groep met beperkte werkuren op mogelijke verklarende factoren zoals tijdelijke contracten en het combineren van werk met inburgering of zorgverantwoordelijkheden. Bij de interpretatie van deze resultaten is het belangrijk te benadrukken dat het grootste gedeelte van de mensen dat de vragenlijst ingevuld heeft aan het inburgeren is (28%) of de inburgering al heeft afgerond (34%), vooral bij deze laatste groep is het de verwachting dat zij, na afronding van de inburgering, minder belemmeringen ervaren om een langere werkweek te maken.

Voertaal op werk

De voertaal op het werk varieert aanzienlijk tussen respondenten die werk hebben. Een substantieel deel werkt uitsluitend in het Nederlands (37%), terwijl anderen functioneren in een meertalige werkomgeving, zoals combinaties van Nederlands en Engels of voornamelijk Engels (17%). Daarnaast geeft een relatief grote groep aan een andere voertaal te gebruiken (36%), wat onder meer kan wijzen op werk in de eigen moedertaal. Deze verdeling toont aan dat arbeidsparticipatie niet altijd samenvalt met intensief gebruik van het Nederlands op de werkvloer. Daarbij is relevant dat een aanzienlijk deel van de werkende respondenten actief is in de IT-sector (25%), waarbij het gebruikelijker is om Engels te kunnen gebruiken.

De mate waarin nieuwkomers Nederlands kunnen gebruiken op de werkvloer blijkt uit het kwalitatieve onderzoek een bepalende factor te zijn in de manier waarop zij hun werk beoordelen.

Tevredenheid met het werk

We kunnen op basis van de resultaten van de vragenlijst vaststellen dat een groep nieuwkomers erin slaagt om werk te vinden, in alle drie de geïdentificeerde fasen. De interessante vervolgvraag is hoe zij dit werk ervaren. In deze paragraaf bespreken we de zelfgerapporteerde **tevredenheid** van de werkende respondenten met hun huidige werk. Ook geven we een overzicht van de mate waarin respondenten aangeven dat het gevonden werk match met hun **eerdere werkervaring** en hun **toekomstperspectief**.

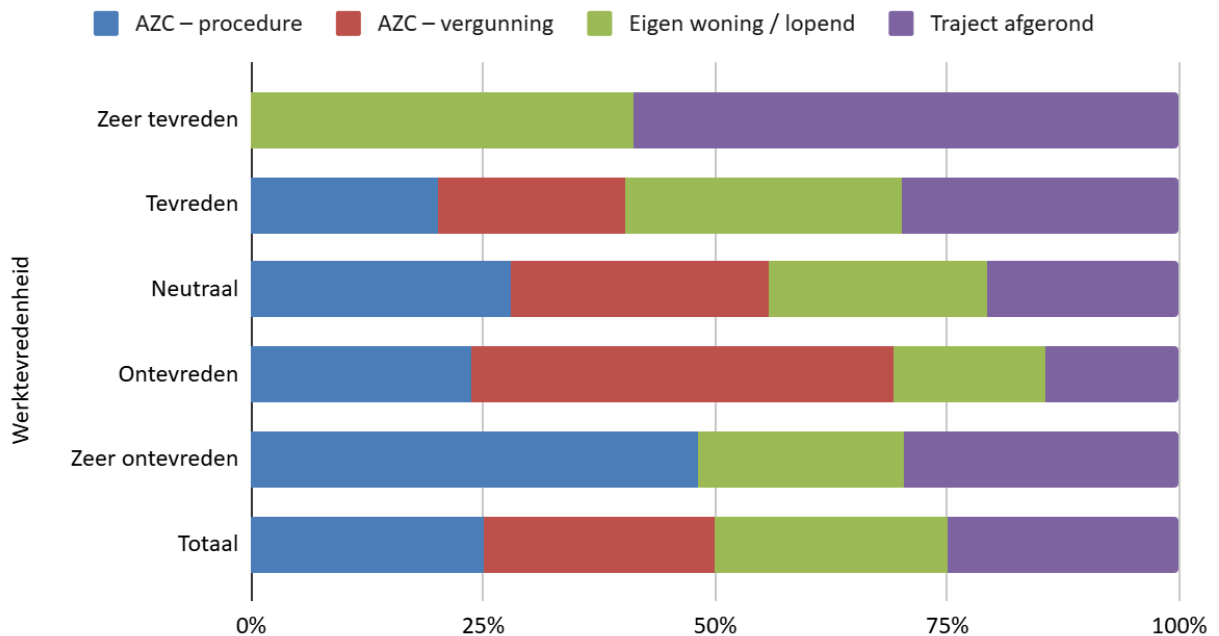
→ *In de volgende paragraaf zullen we deze kwantitatieve inzichten verdiepen met kwalitatieve verhalen uit de expertpools over de achterliggende redenen die mensen benoemen om hun mate van tevredenheid te verklaren.*

Tevredenheid

Vanuit de vragenlijst zijn de werkende respondenten overwegend positief over hun huidige werk. Een meerderheid van 43%) geeft aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn met het gevonden werk. Tegelijkertijd positioneert een groot deel zich neutraal (41%) en een kleinere groep ontevreden tot zeer ontevreden (16%).

Wanneer we de zelfgerapporteerde tevredenheid uitsplitsen per fase, valt op dat respondenten in de azc-fase vaker aangeven ontevreden of zeer ontevreden te zijn. 25% van de werkenden die nog wacht op een vergunning en 25% van de mensen die nog in het azc woont en al wel een vergunning heeft, geeft aan ontevreden of zeer ontevreden te zijn. Terwijl van mensen die inburgeren 15% en van mensen die klaar zijn met de inburgering 16% ontevreden is. Kijkend naar de positieve beoordelingen, zien we dat mensen die inburgeren (43,9%) en van de mensen na de inburgering (47%) positief tot zeer positief is over het werk dat zij hebben gevonden. De conclusie die we daarna kunnen trekken over deze groep respondenten, is dat de tevredenheid met het gevonden werk lijkt toe te nemen naarmate mensen verder in hun integratieproces in Nederland komen.

Figuur 2: tevredenheid met gevonden werk, uitgesplitst per fase | Let op: niet representatief (N=145)

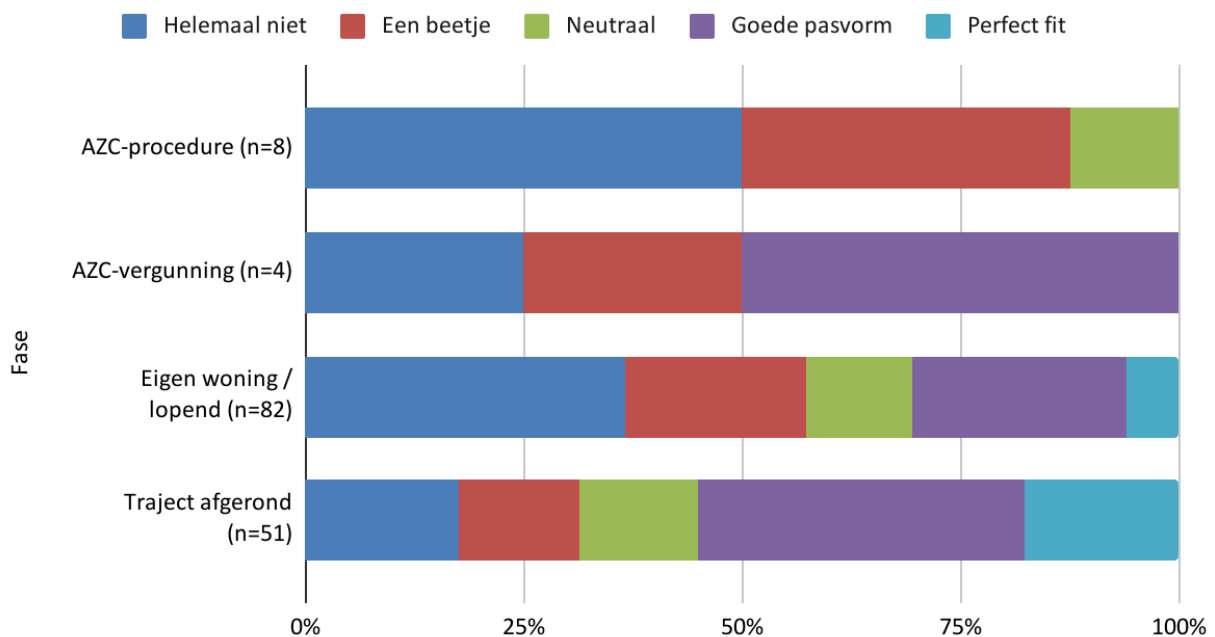


Match met eerdere opleiding of werkervaring

De mate waarin het huidige werk aansluit bij opleiding en eerdere werkervaring verschilt tussen respondenten. Een substantieel deel ervaart weinig tot geen aansluiting: 30% geeft aan dat er helemaal geen overeenstemming is en 19% ziet slechts een beperkte match. Tegelijkertijd ervaart 38% een duidelijke aansluiting, bestaande uit een goede match (28%) of zelfs een perfecte fit (10%), terwijl 12% de aansluiting als neutraal beoordeelt. Deze verdeling toont aan dat arbeidsmarkttoegang voor een aanzienlijk deel van de respondenten gepaard gaat met onderbenutting van eerder verworven kwalificaties, terwijl voor een andere groep juist sprake is van succesvolle matching. Dit bevestigt het eerder geschetste gemengde beeld, waarin instroom in werk vaak mogelijk is maar dit niet automatisch tot een match op niveau leidt.

Als we de match met de eerder opleiding of werkervaring afzetten tegen de fase waarin respondenten zich bevinden, ontstaat het volgende beeld. Over de hele groep werkenden zien we dat de ervaren match met opleiding/ervaring toeneemt naarmate mensen verder zijn in hun traject. In de azc-procedure geeft de helft aan dat het werk helemaal niet past (50%) en de rest vooral “een beetje” (38%) of neutraal (13%). Een ervaren positieve match ontbreekt hier. Bij mensen in het azc met een vergunning zien we een gemengd beeld: 50% ervaart een goede pasvorm, maar de andere helft blijft (helemaal niet/een beetje) kritisch. In de fase tijdens de inburgering verschuift het beeld: ruim een derde ervaart geen match (37%), maar ook ongeveer 30% ziet een goede of perfecte fit (24% + 6%). De meest positieve uitkomst zien we na afronding van de inburgering: hier geeft 55% aan dat het werk goed of perfect past (37% + 18%), terwijl “helemaal niet” daalt naar 18%. De match tussen werk en opleiding/ervaring lijkt daarmee samen te hangen met voortgang in het integratieproces: in vroege fases is werk vaker noodgedwongen minder passend, terwijl naarmate stabiliteit en oriëntatie toenemen, ook de kans op beter passend werk groter wordt. Het blijft belangrijk deze bevindingen voorzichtig te interpreteren omdat deze niet representatief zijn en met name het aantal deelnemers binnen de azc-fase beperkt is.

Figuur 3: Aansluiting werk bij opleiding/ervaring per fase | Let op: niet representatief (N=145)



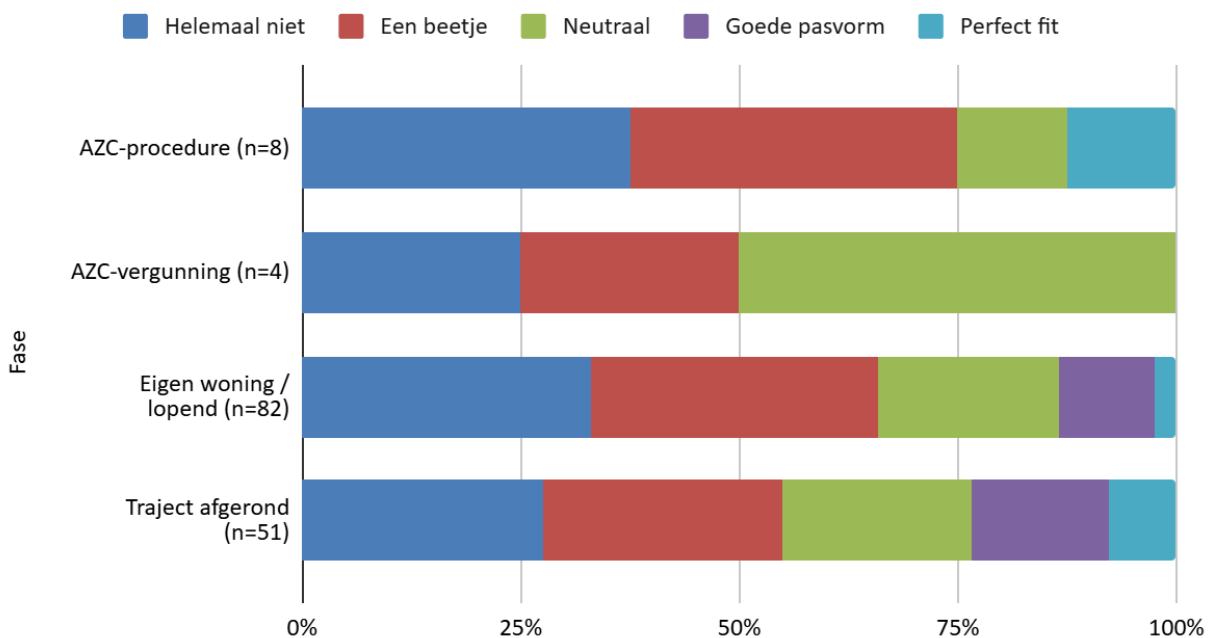
Match met toekomstperspectief

Ook de mate waarin het huidige werk aansluit bij de persoonlijke doelen en toekomstverwachtingen van respondenten laat een verdeeld beeld zien. Over de hele groep werkenden is de match met toekomstdoelen minder uitgesproken positief dan de match met opleiding/ervaring. Zo goed als de helft ervaart een beperkte tot geen aansluiting: 27% geeft aan dat het werk helemaal niet past bij hun doelen en 22% ervaart slechts een beperkte match.

Tegelijkertijd ziet 31% wel een duidelijke aansluiting, bestaande uit een goede match (24%) of een perfecte fit (7%), terwijl 19% hier neutraal tegenover staat.

Als we de match met het toekomstperspectief per fase bekijken, dan zien we dat van de deelnemers die bezig zijn met de asielprocedure, 76% aangeeft dat het werk helemaal niet of slechts een beetje aansluit en maar een kleine groep een perfecte fit (13%) ervaart. Bij mensen die inburgeren blijft de aansluiting met toekomstdoelen beperkt: 66% is negatief, 21% neutraal en 13% positief. Na afronding van het traject zien we wel een lichte verbetering: het aandeel positief stijgt naar 24%, terwijl 55% nog steeds aangeeft dat het werk weinig aansluit. De aansluiting van werk op toekomstdoelen lijkt wel iets toe te nemen naarmate mensen verder komen in het traject, maar blijft ook na afronding voor een meerderheid beperkt.

Figuur 4: Aansluiting werk op toekomstdoelen per fase | Let op: niet representatief (N= 145)



Voor de interpretatie van deze uitkomsten is het van belang te benoemen dat veel respondenten reflecteren op een eerste betaalde werkervaring in Nederland. Een eerste baan wordt, zoals straks kwalitatief verder toegelicht, vaker gezien als manier om in het eigen inkomen te kunnen voorzien en verdere arbeidsmarkttoegang mogelijk te maken, en minder als een directe match met lange termijn doelen. In combinatie met de eerder gesignaleerde mismatch tussen opleiding, ervaring en functieniveau wijzen deze opbrengsten erop dat arbeidsmarkttoegang weliswaar wordt gerealiseerd, maar dat duurzame en toekomstgerichte positionering op de arbeidsmarkt voor een groot deel van de respondenten nog in ontwikkeling is. Ditzelfde patroon zien we ook in het kwalitatieve onderzoek terug.

Kwalitatieve verdieping: ervaring en toekomstperspectief

Verschillende waarderingen van niet-passend werk

Vanuit het kwalitatieve onderzoek zien we overkoepelend dat het eerste werk dat deelnemers vinden zich veelal bevindt in uitvoerende functies met lage instapeisen. Dit werk biedt snelle toegang tot de arbeidsmarkt, maar sluit regelmatig onvoldoende aan bij opleidingsniveau of beroepsachtergrond. Toch beoordelen deelnemers hun werk op verschillende manieren en wegen zij hier verschillende factoren in mee. Zo zien we dat werk dat niet past bij eerdere ervaring voor sommige deelnemers leidt tot ontevredenheid met hun huidige baan.

“ Voor iemand met een PhD is het extreem moeilijk om verpakkingswerk te doen in een pakhuis van vier graden. Ik zag mezelf daar niet voor de lange termijn blijven, en uiteindelijk maakten de omstandigheden het onmogelijk om door te gaan.

(Man, Turkije, azc-fase)

Tegelijkertijd blijkt dat deelnemers dit werk niet uitsluitend negatief duiden. Voor een deel vervult werk een duidelijke tussenfunctie: het markeert een stap weg van een uitkeringssituatie en biedt gelegenheid om eerste werkervaring op te doen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor dit deel van de deelnemers functioneert hun eerste baan als een betekenisvolle eerste stap op de Nederlandse arbeidsmarkt, ook wanneer de inhoudelijke aansluiting met opleiding of toekomstdoelen nog beperkt is.

“ Het is nu handig en goed; het is fijn om in ieder geval stappen richting werk te hebben gezet. Fijn ook om uit de uitkering te zijn. (Man, Turkije, na de inburgering)

Voor anderen weegt het mee dat het fijn is om simpelweg iets te doen te hebben, waarbij het nog minder uitmaakt wat het werk precies inhoudt.

“ Het is op zich goed. Ik hou er niet van om stil te zitten. Als ik in de opvang blijf, hoor ik onjuiste berichten die stress veroorzaken. Daarom besteed ik mijn tijd liever aan iets nuttigs, wat ook mijn dossier ten goede kan komen. (Man, Syrië, azc-fase)

Deze voorbeelden laten zien dat een gelijke situatie (werk dat niet aansluit bij eerdere ervaring en toekomstperspectief) tot verschillende beoordelingen kan leiden.

Factoren die bepalend zijn voor het toekomstperspectief

In het kwalitatieve onderzoek hebben we verder uitgediept wat maakt of mensen zichzelf voor een langere tijd in hun huidige baan zien werken en wanneer zij besluiten om te stoppen. Deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek benoemen onafhankelijk van de fase waarin zij zich bevinden, vergelijkbare criteria die maken of zij verwachten dit werk voor een langere tijd te willen doen: de mate waarin het werk past bij eerdere werkervaring / ambitie, de mogelijkheden

om te leren en door te groeien binnen het werk en de mate van stabiliteit die het werk biedt. Hierbij leggen mensen in verschillende fasen verschillende accenten. We identificeren 4 kerninzichten:

❖ **Toekomstperspectief hangt samen met aansluiting op eerdere werkervaring en ambities voor de toekomst**

Het toekomstperspectief van deelnemers hangt sterk samen met de mate waarin het werk aansluit bij hun eerdere werkervaring, expertise en opleiding. Wanneer deze aansluiting ontbreekt, zien deelnemers hun huidige baan vooral als tijdelijk. Zij geven aan niet van plan te zijn om langdurig te blijven in werk dat geen relatie heeft met hun professionele achtergrond.

“ Ik wil werken in mijn vakgebied, waarin ik jarenlang heb gewerkt, en ben daarom niet van plan om lang in deze baan te blijven. (Man, Syrië, azc-fase)

Met name binnen de deelnemersgroep die bezig is met de inburgering, is een duidelijke wens zichtbaar om door te stromen naar werk dat beter past bij het opleidingsniveau en eerdere beroepsidentiteit. De huidige baan wordt expliciet benoemd als instapfunctie. Ambities richten zich onder meer op werk in de publieke sector, zorg (met BIG-registratie) of andere kennis beroepen.

“ Deze functie past eigenlijk niet bij mijn opleidingsniveau; ik zie dit werk als een tussenstap. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Zoals aangetoond in het voorbeeld hierboven, verschilt het per persoon of en voor hoe lang niet-passend werk wordt gezien als een waardevolle tussenstap. Factoren die hierin bepalend blijken zijn de mate waarin er binnen het werk de mogelijkheid is om nieuwe vaardigheden op te doen, de taal te oefenen of het persoonlijke netwerk te vergroten. In sommige gevallen zien we dat een mismatch met ervaring en ambities kan leiden tot stress en verlies van motivatie, gevoel van eigenwaarde en hoop voor de toekomst.

❖ **Toekomstperspectief hangt samen met mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen**

Deelnemers ervaren hun werk positiever wanneer zij het gevoel hebben zich te kunnen ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te leren. Ontwikkelmogelijkheden binnen het werk vergroten de bereidheid om te blijven en verminderen de neiging om actief naar alternatieven te zoeken. De mogelijkheid om te leren kan daarmee compenseren voor andere beperkingen van het werk.

“ Het was moeilijk, maar nu heb ik naast mijn werk een opleidingsmogelijkheid om pizza's te leren maken, en daardoor voel ik me er goed bij. Eerst wilde ik een alternatief zoeken, maar nu – nadat er een leerplan naast het werk is opgesteld – denk ik eraan om te blijven, in ieder geval voorlopig. (Man, Syrië, azc-fase).

❖ Toekomstperspectief hangt samen met stabiliteit en contractzekerheid

Met name binnen de groep deelnemers die zich in de azc-fase bevinden, komt naar voren dat stabiliteit in werk een belangrijke randvoorwaarde vormt voor het toekomstperspectief. Deelnemers met een nul-urencontract geven aan dat zij hun werk als onzeker ervaren en dit niet zien als een betrouwbare basis voor de lange termijn. De voorkeur gaat uit naar werk met vaste uren en meer voorspelbaarheid.

“ Het is af en toe ‘op afroep’ en niet betrouwbaar als baan voor de lange termijn; het hangt af van wat er om je heen gebeurt. (Vrouw, Egypte, azc-fase)

Zelfs voor mensen die op dit moment wel tevreden zijn met de inhoud van het werk en graag langer zouden blijven, kan de onzekerheid van een kortdurig contract leiden tot het doorzoeken naar nieuw werk

“ Het is wel jammer dat ik maar een contract van één jaar heb; drie maanden zijn al voorbij en ik ben alweer begonnen met het zoeken naar een andere baan. (Man, Turkije, na de inburgering)

❖ Toekomstperspectief hangt samen met de mate waarin het werk bijdraagt aan Nederlandse taalontwikkeling

In het kwalitatieve onderzoek zien we bij veel deelnemers dat zij werk bewust inzetten als middel om hun Nederlandse taalvaardigheid in de praktijk te verbeteren. Daarbij wordt de werkvloer gezien als een context waarin taal functioneel, herhaald en contextgebonden wordt gebruikt. Dit leidt ertoe dat werk, zelfs wanneer het inhoudelijk weinig aantrekkelijk is, door sommige deelnemers als passend wordt ervaren vanwege het verwachte taaleffect.

Opvallend is dat dit patroon met name terugkomt bij deelnemers die bezig zijn met de inburgering en bij deelnemers die klaar zijn met de inburgering, waar dit voor deelnemers die nog in het azc wonen minder zwaar lijkt te wegen. In het geval van mensen die klaar zijn met de inburgering, wordt door deelnemers benoemd dat taallessen binnen de inburgering op zichzelf onvoldoende zijn om het benodigde taalniveau voor werk en volwaardige deelname aan de samenleving te bereiken. Werk fungeert voor hen als aanvullende leeromgeving, naast of zelfs in plaats van formeel onderwijs.

“ Ik heb geen interesse in deze baan, maar ik ben gaan werken om mijn Nederlands te verbeteren. In onze branche moet iedereen Nederlands spreken, en dat had ik nodig om beter te leren spreken. Ik merkte dat taallessen mij eigenlijk niet hielpen om mijn niveau te verbeteren. De taallessen was helemaal niet op mijn niveau. (Vrouw, Iran, na de inburgering)

Hoewel deelnemers werk vaak inzetten als taalstrategie, blijkt dit niet in alle sectoren effectief. Met name in productie- en fabrieksomgevingen is sprake van beperkte communicatie, waardoor

taalverwerving nauwelijks plaatsvindt. Wanneer werk daarnaast sterk afwijkt van het oorspronkelijke beroep en fysiek belastend is, neemt de motivatie af. In deze situaties ervaren deelnemers dat het werk zowel inhoudelijk als sociaal onvoldoende perspectief biedt.

☞ *Mijn doel met deze baan was om mijn taal te verbeteren, maar dat lukte eigenlijk niet, omdat ik in de fabriek werkte. Ik had niemand om mee te praten; ik was alleen bezig met het laden van dozen en materialen.* (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Kwalitatieve verdieping: redenen om te stoppen

In het kwalitatieve onderzoek zijn ook nieuwkomers gerepresenteerd die eerdere werkervaring in Nederland hebben, maar zijn gestopt met werken. In de drie verschillende fasen zien we dat mensen verschillende overwegingen benadrukken die gemaakt hebben dat zij zijn gestopt met hun werk. Overkoepelend komen **drie redenen** naar voren die in alle drie de fasen worden genoemd. Deze redenen komen gedeeltelijk overeen met de overwegingen die maken of mensen wel of niet voor lange tijd hetzelfde werk willen doen, zoals benoemd in de vorige paragraaf.

- ❖ **Stoppen met werk door mismatch met eerdere ervaring en ambitie, in sommige gevallen strategische overweging om eerst de taal te verbeteren en daarna pas een volgende stap naar werk te zetten.**

Vooraf hbo- en academisch opgeleide deelnemers geven aan dat het werk dat zij doen onder hun kwalificatieniveau ligt. Dit werk is vaak fysiek of mentaal zwaar en biedt geen aansluiting bij hun professionele identiteit. Gevoelens van onderbenutting maken het moeilijk om dit werk langdurig vol te houden. Voor sommigen leidt dit tot een strategische keuze om eerst te investeren in het leren van de taal en andere randvoorwaarden (zoals het halen van een rijbewijs) en daarna pas op zoek te gaan naar beter passend werk.

☞ *Nee, ik zoek nu geen ander werk. Ik heb nog geen BIG-registratie en daardoor kan ik niet als echte verpleegkundige werken. Ook moet ik mijn taalniveau nog verbeteren. Pas als ik mijn BIG krijg en mijn Nederlands sterker wordt, wil ik solliciteren naar een baan die beter past bij mijn achtergrond.* (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering).

- ❖ **Stoppen met werk door gebrek aan doorgroeimogelijkheden**

Wanneer deelnemers het gevoel hebben dat zij zich binnen een baan niet kunnen ontwikkelen of doorgroeien richting hun toekomstperspectief, ervaren zij het werk als tijdelijk en weinig betekenisvol. Het ontbreken van ontwikkelkansen maakt dat werk niet wordt gezien als een duurzame stap. Dit kan een directe aanleiding zijn om te stoppen of ander werk te zoeken.

☞ *Ik ben gestopt met mijn baan bij [naam bedrijf], omdat het werk heel onregelmatig was en er geen mogelijkheid was om door te groeien in het beroep dat ik wil (vrachtwagenchauffeur). Nu werk ik in het magazijn, een nieuwe baan.* (Man, Pakistan, azc-fase)

❖ Stoppen met werk door combinatie van fysiek zwaar werk en sociale isolatie

Wanneer werk zowel fysiek zwaar is als weinig sociale interactie biedt, ervaren deelnemers dit als onaantrekkelijk en moeilijk vol te houden. Zeker wanneer het werk sterk afwijkt van het oorspronkelijke beroep, neemt de motivatie af. Deze combinatie vormt voor sommige deelnemers een reden voor het beëindigen van de baan.

“ Het tillen van sportmateriaal is soms te zwaar voor mij. Daarom zoek ik werk in de zorgsector, bijvoorbeeld als activiteitenbegeleider. Dat past beter bij mijn fysieke situatie en mijn interesse om met mensen te werken. (Vrouw, Turkije, na de inburgering)

Vooraf bij deelnemers in de azc-fase zien we dat het werk dat zij vinden fysiek zwaar is en in hun ervaring laag wordt beloond. Wanneer de fysieke belasting hoog is en de beloning niet in verhouding staat tot de inspanning, neemt de motivatie af. Dit leidt ertoe dat deelnemers stoppen of actief op zoek gaan naar ander werk.

“ Mijn baan bij [naam bedrijf] is gestopt omdat ik onderbetaald werd en het werk erg zwaar was. Nu hoef ik niet meer mijn rug te breken voor 14 euro. In deze baan moest ik zware gewichten tillen, 50 tot 100 kilo. Ik ben dit soort werk niet gewend. (Man, Pakistan, azc-fase)

❖ Stoppen met werk door nul-urencontracten en een gebrek aan stabiliteit

Eerste banen waarin deelnemers terecht komen worden vaak aangeboden op basis van een nul-urencontract. Wanneer dit zich niet vertaalt in voldoende werkuren, ontstaat inkomensonzekerheid en ontbreekt continuïteit. Dit maakt het moeilijk om werk als stabiele basis op te bouwen en kan een reden zijn om te stoppen. Deze redenen om te stoppen zien we in alle drie de fasen terug, maar lijkt voor mensen in de azc-fase het zwaarste te wegen en het meest voor te komen.

“ Het was een goede ervaring, maar het probleem was dat [naam bedrijf] mij een nulurencontract gaf. Ze riepen me maar heel weinig op; in een maand misschien zes tot zeven dagen om te komen werken. (Man, Pakistan, azc-fase)

Specifieke inzichten voor mensen in de azc-fase

Bij deelnemers die zich in de azc-fase bevinden, zien we dat redenen om te stoppen met werk enerzijds liggen in de aard en voorwaarden van het werk zelf (zie vorige paragraaf: fysiek zwaar werk en nul-urencontracten en gebrek aan stabiliteit), en anderzijds in externe omstandigheden die samenhangen met het leven in een azc. Deze factoren ondermijnen de continuïteit van werk, zelfs wanneer deelnemers gemotiveerd zijn om te blijven werken in hun huidige baan.

❖ Stoppen met werk door onverwachte COA-verhuizingen

Onverwachte relocations tussen azc-locaties onderbreken werktrajecten abrupt. Deelnemers die net zijn begonnen met werken, worden gedwongen hun baan op te geven wanneer de nieuwe locatie te ver weg ligt. Dit ondermijnt opgebouwde stabiliteit en motivatie.

“ Ik was net begonnen met werken en was erg gemotiveerd. Na ongeveer drie weken veranderde COA plotseling mijn azc-locatie, zonder enige uitleg. Ik had geen andere keuze dan direct met mijn baan te stoppen, omdat de nieuwe locatie te ver weg was. Dit was erg frustrerend, omdat ik eindelijk wat stabiliteit aan het opbouwen was. (Man, Turkije, azc-fase)

❖ Stoppen met werk door grote afstand tussen azc en werkplek

Sommige deelnemers vinden werk, maar moeten vanuit het azc lange afstanden reizen. De combinatie van reistijd en lange werkdagen leidt bij sommigen tot fysieke uitputting of gezondheidsklachten. Op termijn vormt dit voor sommige deelnemers een reden om te stoppen met werken.

“ Het enige nadeel was de afstand; het was ver weg en COA kon mij niet helpen. Ik had twee uur nodig om daar te komen. Als ik bijvoorbeeld tien uur moest werken, was dat enorm zwaar en overweldigend. Ik kreeg lichamelijke klachten; zwakte, ik viel af en kreeg gezondheidsproblemen, waardoor ik besloot te stoppen. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ Stoppen met werk door onzekere leefomstandigheden in het azc

De structurele onzekerheid van het leven in een azc, in combinatie met mentale belasting en gebrek aan rust en privacy, vermindert voor sommige deelnemers het vermogen om werk vol te houden. Zelfs wanneer deelnemers gemotiveerd zijn, wordt het door sommigen als zwaar ervaren om een extra onzekere factor (werk) toe te voegen, zeker na teleurstellingen. Dit tast motivatie en vertrouwen in de toekomst aan.

“ Er is al zoveel onzekerheid in het azc, en elke keer dat je iets probeert op te bouwen, zoals werk, wordt dat onderbroken. Dit heeft een diepe invloed op je motivatie. Soms wil je graag werken, maar het systeem maakt het te moeilijk om door te gaan. (Man, Turkije, azc-fase)

Specifieke inzichten voor mensen die inburgeren

We zien dat mensen die bezig zijn met de inburgering de accenten voor de redenen waarom zij gestopt zijn met hun werk, op andere plekken plaatsen dan mensen die zich in de azc-fase bevinden. Bij mensen die inburgeren, zien we dat zij vaker het belang van taalontwikkeling tijdens werk benadrukken en de inburgeringsverplichtingen zelf als belemmering benoemen voor behoud van werk.

❖ Stoppen met werk door inburgeringsverplichtingen

Voor een deel van de deelnemers die bezig zijn met de inburgering vormt de inburgeringsplicht zelf een reden om te stoppen met werk. In sommige gevallen gaat het juist om werk dat goed aansluit bij hun expertise en dat zij graag hadden willen voortzetten. De combinatie van verplichte taallessen en onderwijs met betaald werk en andere verplichtingen (bijvoorbeeld binnen het gezin), wordt niet altijd als haalbaar ervaren.

“Het was mijn favoriete baan, omdat deze goed aansloot bij mijn vakgebied en expertise. Maar ik moest stoppen vanwege de inburgering en weer terug naar school. (Vrouw, Iran, bezig met inburgering)

❖ Stoppen met werk door gebrek aan taalontwikkeling op de werkvloer

Anders dan bij de azc-groep wordt door deelnemers die inburgeren vaker genoemd dat zij expliciet op zoek gaan naar werk waar zij de Nederlandse taal verder kunnen ontwikkelen. Wanneer er op de werkvloer onvoldoende mogelijkheden zijn om de Nederlandse taal te oefenen, terwijl dit wel een van hun belangrijkste doelen is, kan dit voor hen een reden zijn om te stoppen met het werk.

“Ik werk op een school als leerkracht. Ik heb voor dit werk gekozen om mijn taal te verbeteren. Ik heb zelfs bewust voor een oudere groep gekozen om mijn woordenschat te vergroten. Niet te jong, zodat ik niets leer, en niet te oud, zodat het niet te moeilijk wordt. (Vrouw, Jemen, bezig met inburgering)

Specifieke inzichten voor mensen die klaar zijn met de inburgering

Deelnemers die bezig zijn met de inburgering of bijna klaar zijn met de inburgering, benoemen vaker redenen om te stoppen met werken die samenhangen met een ervaren taalbarrière, culturele mismatch, onbegrip op de werkvloer, discriminatie en het gevoel altijd een buitenstaander te blijven.

❖ Stoppen met werk door taalbarrière, culturele mismatch en gebrek aan perspectief

Het volgende citaat is illustratief voor de ervaring dat het taalniveau zelfs na het behalen van B2-niveau nog niet als voldoende wordt gezien en het gevoel niet goed te kunnen landen in een team.

“Ik vond het werk eigenlijk leuk en ik deed mijn best om alles goed te leren. Maar uiteindelijk ben ik gestopt door twee redenen. De eerste reden was mijn taalniveau. Ik had wel een B2-diploma, maar mijn teammanager vond dat mijn Nederlands nog niet goed genoeg was voor het dagelijkse werk. Dat zorgde voor veel stress en onzekerheid. De tweede reden was de manier waarop de teammanager met mij omging. Zijn communicatie voelde niet

ondersteunend. Ik had soms het gevoel dat ik geen kans kreeg om te laten zien wat ik kon. Daardoor voelde ik mij niet veilig en niet gewaardeerd in het team. Door de combinatie van taalproblemen en de houding van de manager heb ik besloten om te stoppen. Ik wil graag in een omgeving werken waar ik kan groeien en waar begrip is voor mijn situatie als nieuwkomer.
(Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

❖ Stoppen met werk door mismatch in verwachtingen gekozen werk

Ook komen deelnemers in deze fase er in sommige gevallen achter dat het werk dat zij in het land van herkomst deden, in Nederland anders is en minder goed aansluit bij hun ambities dan verwacht.

🗣️ *Soms krijg ik een onrustig gevoel, een innerlijke stem die zegt: “Je hebt architectuur gestudeerd, wat ben je eigenlijk met je leven aan het doen?” Je voelt steeds die schuld, omdat je zeven jaar hebt gestudeerd en het voelt alsof je die verspilt als je er niet meer in werkt. Ik heb hier anderhalf jaar in de architectuur gewerkt, maar ik vond het niet leuk. Het is heel anders dan in Syrië: hier zit je vooral achter een scherm, terwijl we in Syrië juist naar de locaties en gebouwen gingen en het werk veel meer in de praktijk plaatsvond.* (Man, Syrië, na de inburgering)

Kernconclusies uit dit hoofdstuk

1. Ervaringen met werk verschuiven naarmate mensen langer in Nederland zijn en verder zijn met hun traject van integratie en inburgering.

- Het valt op dat respondenten van de vragenlijst die in het azc wonen minder vaak werk hebben en minder vaak actief op zoek zijn naar werk dan mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering. Hoewel deze uitkomsten niet representatief zijn, zijn er in de kwalitatieve data verschillende verklaringen gevonden voor dit signaal. Zo zien we dat onzekerheid over de toekomst, verhuisbewegingen, de leefomstandigheden binnen het azc en vereisten zoals de BSN en TWV als obstakels gezien worden op de weg naar werk en dat mensen in deze fase vaak minder toegang ervaren tot ondersteuning.
- Uit het kwalitatieve onderzoek zien we dat ook **het aantal sectoren waarin mensen werk vinden toeneemt en diverser wordt, naarmate mensen verder zijn in hun traject.** Waar mensen in de de azc-fase blijven grotendeels beperkt blijven tot sectoren met lagere instapdrempels, beperkte taal- en diploma-eisen en snelle instroom, zoals schoonmaak, horeca, bezorging en logistiek, zien we bij mensen die inburgeren en klaar zijn met de inburgering meer spreiding en grotere toegang tot kennis- en vakgerichte sectoren, zoals architectuur, het bankwezen, NGO's, zorg, educatie en duurzame energie.

- Ook de tevredenheid met het werk en de aansluiting van het gevonden werk met eerdere ervaringen lijken toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun inburgeringstraject of dit hebben afgerond. Respondenten die inburgeren of klaar zijn met de inburgering, geven vaker aan tevreden te zijn met het werk dat zij hebben gevonden en zien ook vaker dat het werk dat zij vinden beter aansluit bij hun eerdere werkervaring of opleiding. Wel zien we in het kwalitatieve onderzoek de nuancering dat er ook in deze fasen nog veel deelnemers zijn die nog geen passend werk hebben gevonden.
- Tot slot lijkt ook **de match van het gevonden werk met ambities voor de toekomst iets toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratieproces**, maar blijft deze aansluiting ook na afronding van de inburgering nog voor de meerderheid beperkt.

2. Werk dat niet goed aansluit bij ervaring en toekomstperspectief, wordt verschillend gewaardeerd.

- Deelnemers die werk hebben gevonden, starten vaak in **laagdrempelige instapbanen** die beperkt aansluiten bij hun eerdere ervaring, expertise of ambities.
- Voor sommige mensen leidt dit tot **ontevredenheid met hun werk, stress en verlies van motivatie en eigenwaarde**. Een deel van hen maakt **vanuit strategische overwegingen de beslissing om te stoppen met werken en zich eerst op het leren van de taal te richten, om zo hun kansen op een beter passende baan te vergroten**. Of zij zoeken vanuit hun huidige werk door naar een volgende baan.
- Tegelijkertijd wordt dit werk door een deel van de deelnemers juist als passend beschreven voor de fase waarin zij zich bevinden. Zij zien hun huidige werk, ook als dit niet past bij hun toekomstperspectief, als een **tijdelijke stap richting financiële zelfredzaamheid, als eerste werkervaring in Nederland of als mogelijkheid om de taal te oefenen in de praktijk**. Zij hechten vooral waarde aan stabiliteit en contractzekerheid en zijn tevreden met dit werk zolang deze randvoorwaarden aanwezig zijn.

3. Factoren die voor nieuwkomers meewegen in het bepalen of zij zichzelf voor langere tijd in een bepaalde baan zien, zijn de match met toekomstperspectief en eerdere werkervaring, de mogelijkheid om de taal te oefenen en de mogelijkheid om door te leren. Als deze factoren afwezig zijn, kunnen dit redenen zijn om te stoppen.

- Aanvullend zien we bij mensen vanuit het azc dat **leefomstandigheden in het azc, zoals het moeten verhuizen, aanhoudende onzekerheid of de reisafstand**, redenen vormen om te stoppen met werken.
- Bij mensen die inburgeren, zien we dat de **verplichtingen binnen de inburgering zelf soms een reden vormen om te stoppen**. Ook zien zij hun werk vaker als

middel om de taal te oefenen en **stoppen zij vaker met hun werk indien zij de Nederlandse taal hier niet verder kunnen ontwikkelen.**

- Mensen die bijna klaar zijn met de inburgering en mensen die de inburgering afgerond hebben benoemen vaker dan de andere groepen redenen die samenhangen met een **ervaren taalbarrière, onbegrip op de werkvloer, discriminatie of het gevoel een buitenstaander te zijn.**



Wegen naar werk

Er zijn verschillende routes om toegang te krijgen tot betaald werk. Zowel formele trajecten, zoals ondersteuning via gemeenten, organisaties of werkgevers, als informele wegen via vrienden, sociale media of direct contact met werkgevers.

Inleiding en onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt: hoe vinden nieuwkomers werk? In deze sectie van het rapport presenteren we de bevindingen voor deze vraag. Er is een behoefte om beter te begrijpen welke strategieën nieuwkomers zelf inzetten om werk te vinden, wat hierbij goed werkt, waar zij vastlopen en welke vormen van ondersteuning als helpend worden ervaren, juist ook buiten formele structuren.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe hebben nieuwkomers die (zelf) werk gevonden hebben, dit werk gevonden?
2. Welke zoekstrategieën zetten nieuwkomers in om werk te vinden?
3. Wat zijn de ervaringen met verschillende wegen naar werk? Waarom worden bepaalde wegen wel gebruikt en anderen niet?

Zowel in de vragenlijst als in het kwalitatieve onderzoek hebben we ervaringen uitgevraagd met de onderstaande wegen naar werk:

-  Met hulp van de gemeente of mijn klantmanager
-  Via een uitzendbureau of werkcoach
-  Via school, taalles of opleiding
-  Met ondersteuning van VluchtelingenWerk, UAF, NewBees of een andere organisatie
-  Ik neem zelf contact op met werkgevers
-  Via vrijwilligerswerk of een stage
-  Via mijn sociale netwerk, vrienden of familie
-  Met hulp van een buddy, mentor of vrijwilliger
-  Via online groepen (bijv. Facebook, WhatsApp, Telegram, anders)
-  Via sociale media (Facebook, LinkedIn, anders)
-  Via het UWV
-  Ik gebruik vacaturewebsites (Indeed, Werk.nl, Refugeewerk, NationaleVacaturebank)

Aanvullend hebben we per expertpool naar specifieke wegen naar werk gevraagd die kenmerkend zijn voor de fase waarin mensen zich bevonden. Voor mensen in het azc gaat dit bijvoorbeeld om ondersteuning die sommige mensen ervaren vanuit woonbegeleiders van het COA of de

Meedoenbalie. En voor mensen die bezig zijn met de inburgering specifieke onderdelen zoals de Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP).

Overzicht vanuit de vragenlijst

In de vragenlijst hebben we respondenten op meerdere manieren bevraagd over de verschillende wegen naar werk. Hierbij hebben we gevraagd hoe zij hun huidige werk gevonden hebben, hoe zij op dit moment (naar nieuw of eerste werk) aan het zoeken zijn, welke wegen naar werk zij als het meest behulpzaam ervaren en de mate waarin zij digitale tools inzetten.

Zoekgedrag

Allereerst hebben we in kaart gebracht hoe intensief respondenten van de vragenlijst op zoek zijn naar werk. Onderstaande tabel geeft een beeld van het zoekgedrag per fase.

Huidige status	Elke week	Soms	Niet zoeken	Totaal
AZC – in procedure	16%	28%	56%	100%
AZC – vergunning, wacht op huisvesting	18%	36%	46%	100%
In eigen huis, inburgering	38%	36%	26%	100%
Klaar met inburgeren	28%	33%	39%	100%
Klaar met inburgeren, op zoek naar werk	82%	14%	4%	100%
Anders	16%	40%	44%	100%
Totaal	34%	32%	34%	100%

Tabel 1: zoekgedrag en fase (N= 391) | Let op: niet representatief

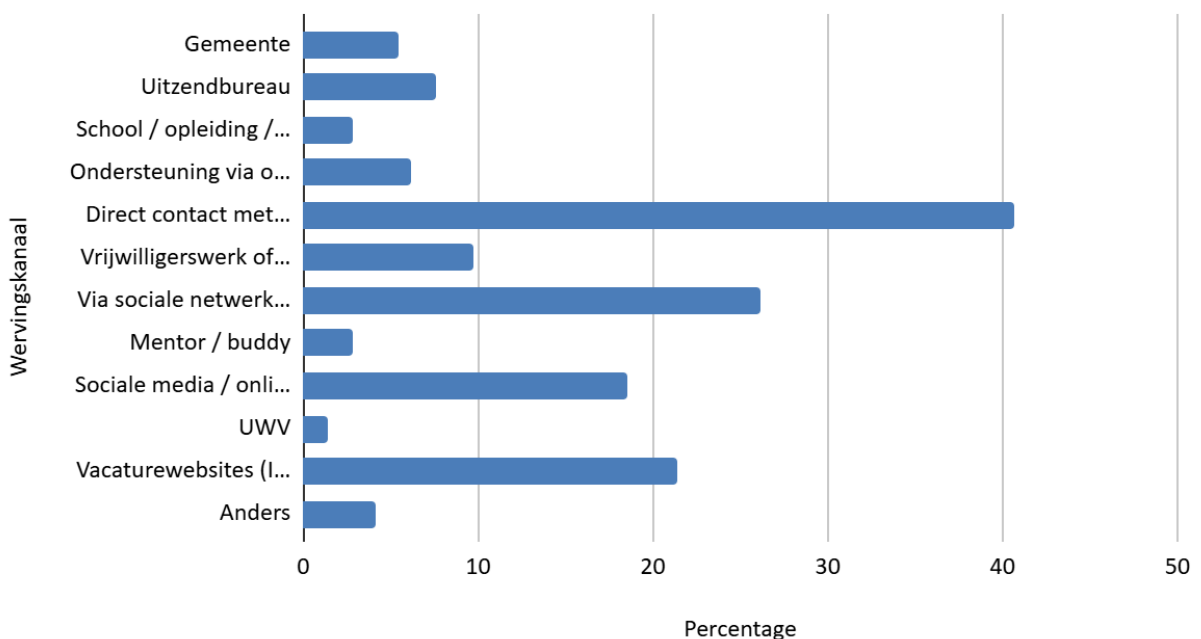
De kruistabel laat zien dat onder respondenten in een azc die nog bezig zijn met de procedure (n=64) een meerderheid niet actief naar werk zoekt (56%), terwijl 16% wekelijks zoekt. Ook bij vergunninghouders die wachten op huisvesting (n=11) overheerst beperkt zoekgedrag. Dit beeld kantelt zodra mensen in een eigen woning wonen en inburgeren (n=109), waar 39% wekelijks en 36% soms naar werk zoeken. Onder de groep die klaar is met inburgeren en op zoek is naar werk is het zoekgedrag het meest uitgesproken: 82% zoekt wekelijks naar werk en slechts 4% zoekt niet.

Hoewel de opbrengsten niet representatief zijn, geven de aantallen ons wel het signaal dat intensief werkzoekgedrag samenhangt met verblijfszekerheid en stabiliteit. In het kwalitatieve onderzoek zien we als verklaring naar voren komen dat sommige deelnemers in de azc-fase ervoor kiezen om vanwege hun leefomstandigheden in het azc en de onzekerheid die dit met zich meebrengt, pas later naar werk te willen gaan zoeken. Ook bij mensen die inburgeren zien we dat een gedeelte vanuit strategische overwegingen hun zoektocht naar werk uitstelt of pauzeert. Redenen hiervoor zijn de moeite om het betaalde werk te combineren met inburgeringsverplichtingen, of de strategie om eerst volledig in te willen zetten op het verbeteren van de taal, om vervolgens een baan op niveau te kunnen vinden.

Hoe hebben mensen hun huidige werk gevonden?

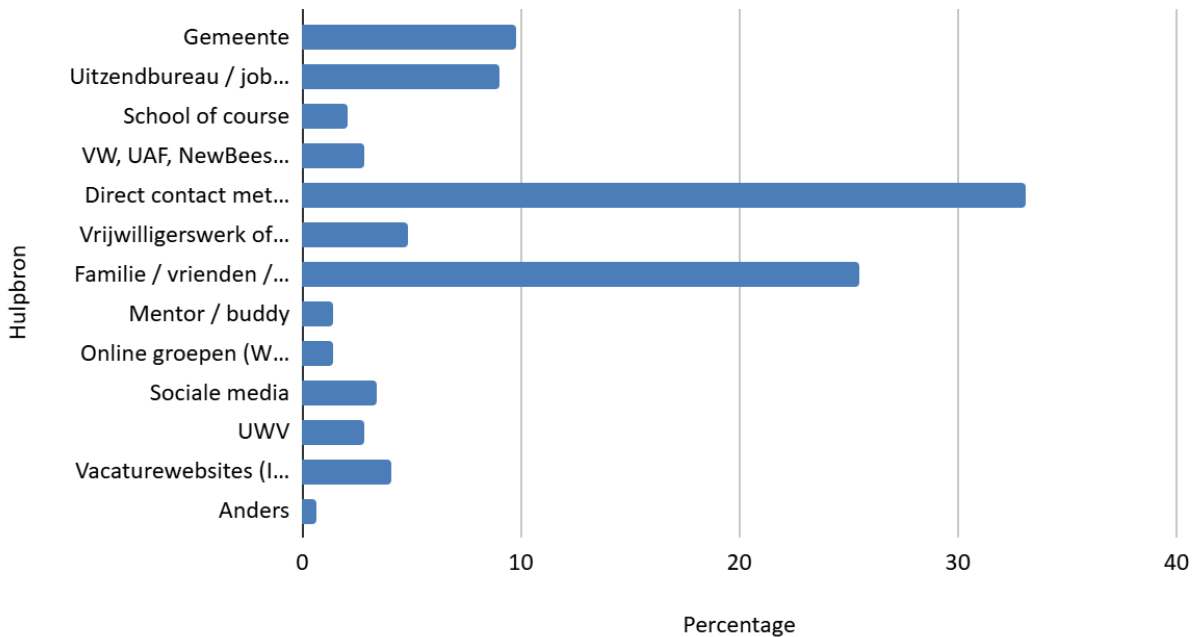
We hebben respondenten die op dit moment werken, of eerder werk gehad hebben, gevraagd hoe zij dit werk gevonden hebben. Deze vraag is in twee stappen gesteld, waarin respondenten bij de eerste vraag “Hoe heb ik mijn huidige of laatste werk gevonden?” meerdere antwoorden konden selecteren, om aan te geven hoe zij (eventueel op verschillende manieren) naar hun werk gezocht hebben. Bij de tweede vraag werden zij gevraagd om de weg te selecteren die volgens hen doorslaggevend is geweest in hoe ze hun huidige of eerdere baan gevonden hebben, hierbij konden zij slechts één antwoordmogelijkheid selecteren.

Figuur 5: Hoe heb jij deze baan gevonden? | Let op: niet representatief (N=213)



De manier waarop respondenten hun baan hebben gevonden, laat een beeld zien waarin eigen initiatief en informele netwerken centraal staan. Het meest genoemd is het **zelf direct contact opnemen met de werkgever** (41%), gevolgd door **sociale netwerken zoals familie en vrienden** (26%) en **vacaturewebsites** (21%). Ook sociale media en online groepen spelen een substantiële rol (19%). Formele ondersteuning via gemeenten, UWV of gespecialiseerde organisaties worden minder vaak genoemd. De categorie ‘anders’ verwijst niet zozeer naar een restgroep, maar naar routes die door respondenten moeilijk te classificeren waren binnen de vaste antwoordcategorieën. In de open en meertalige antwoorden wordt zichtbaar dat het hierbij regelmatig gaat om informele trajecten, zoals **korte meewerkperiodes, proefdagen, tijdelijke of projectmatige inzet en momenten waarop direct contact met werkgevers plaats kon vinden**.

Wanneer we de stap maken naar het selecteren van de weg die uiteindelijk doorslaggevend was bij het vinden van het werk, ontstaat een genuanceerder beeld waarin zelfstandige wegen meer gebalanceerd zijn met wegen van formele ondersteuning.

Figuur 6: Doorslaggevende weg | Let op: niet representatief (N=153)

Nog steeds zijn de wegen die het meest genoemd worden, het **directe contact met de werkgever** (33%), gevolgd door **het sociale netwerk van familie en vrienden** (25%). Samen vertegenwoordigen deze twee informele kanalen bijna 60% van alle antwoorden. Formele ondersteuning speelt als doorslaggevende factor een belangrijkere rol dan bij de vorige vraag, met name de **hulp van de gemeente of klantmanager** (15%) en van **uitzendbureaus of jobcoaches** (9%) worden als doorslaggevende wegen genoemd. Online en digitale kanalen (sociale media, vacaturesites, UWV) blijven relatief beperkt als “meest helpende” weg.

Hoe zoeken mensen nu?

Zowel respondenten die op het moment van het invullen van de vragenlijst geen werk hadden, als respondenten die werk hebben maar aangeven ondertussen op zoek te zijn naar nieuw werk, is gevraagd hoe zij op dit moment naar (nieuw) werk zoeken.

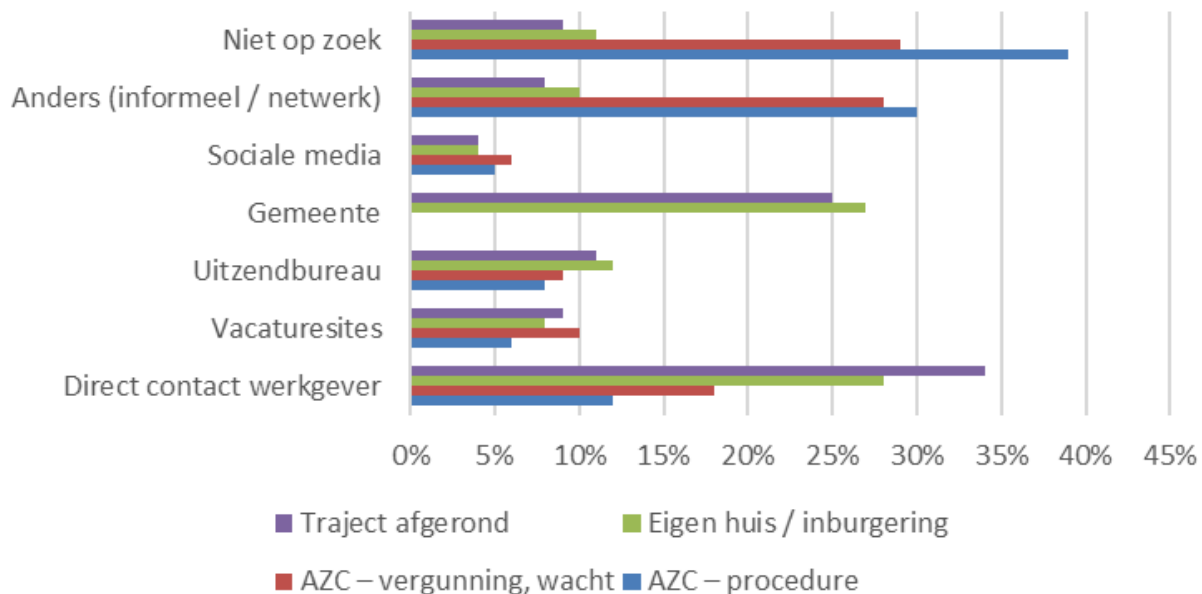
Het zoekgedrag laat een patroon zien waarin zelfstandige en informele routes de boventoon voeren. Ruim een kwart van de respondenten geeft aan zelf rechtstreeks contact te leggen met werkgevers (27%), gevolgd door het gebruik van vacaturesites (15%) en sociale media zoals Facebook en WhatsApp (14%). Ook het sociale netwerk – familie, vrienden en kennissen – speelt een belangrijke rol (17%). Formele ondersteuningsvormen, zoals gemeenten (12%), uitzendbureaus (13%) en gespecialiseerde organisaties (3%), worden wel benut maar worden door deze groep respondenten minder vaak benoemd. Het valt op dat vacaturesites en sociale media in het huidige zoekgedrag duidelijk naar voren komen als gekozen strategie, maar vanuit het

overzicht van de wegen die de doorslaggevende factor vormden, deze online wegen minder succesvol zijn gebleken.

Wegen naar werk en fase in integratietraject

Als we de verschillende wegen naar werk afzetten tegen de fase waarin respondenten zich bevinden, zien we dat de **gebruikte wegen naar werk verschuiven naarmate de institutionele positie van nieuwkomers verandert**. In de azc-fase komen vooral informele routes naar voren. Ook is er een relatief hoog aantal respondenten dat (nog) niet actief zoekt. Zodra nieuwkomers beschikken over eigen huisvesting en starten met inburgering, nemen formele en gerichte routes toe, met name direct contact met werkgevers, uitzendbureaus en gemeentelijke ondersteuning. In de fase waarin het inburgeringstraject is afgerond, verschuift het zwaartepunt verder naar zelfstandig zoeken, via directe werkgeversbenadering en vacaturesites, terwijl het aandeel 'niet op zoek' afneemt. Deze patronen worden in het kwalitatieve onderzoek verder ingekleurd met persoonlijke ervaringen en verhalen.

Figuur 7: Huidige zoekstrategie x fase | Let op: niet representatief (N=391)



Wegen naar werk en opleidingsniveau

Onze verwachting was, dat de oververtegenwoordiging van respondenten met een hbo- of academisch opleidingsniveau in de steekproef verklarend zou zijn voor het overkoepelende beeld dat uit de vragenlijst naar voren komt waarbij respondenten vooral kiezen voor zelfstandige routes naar werk in plaats van formele ondersteuning. Wanneer we de data over de huidige zoekstrategie afzetten tegen het zelf-gerapporteerde opleidingsniveau in het land van herkomst, zien we hier echter geen grote verschillen in de keuze voor wegen naar werk. Er is voorzichtigheid geboden bij het trekken van deze conclusie gezien de beperkte representativiteit van het vragenlijstonderzoek. Behalve opleidingsniveau is het aannemelijk dat er ook andere

persoonskenmerken zijn die minder vertegenwoordigd zijn in de vragenlijst respondenten (zoals mensen die laaggeletterd zijn of gezondheidsklachten hebben) die effect hebben op de keuze voor zelfstandige routes of ondersteuning. Het is daarom niet mogelijk om op basis van deze resultaten te concluderen dat ondersteuning niet of minder gebruikt wordt- omdat dit voor sommige, minder gerepresenteerde groepen, juist essentieel zou kunnen zijn. Het zou interessant zijn om hier in een vervolgonderzoek extra aandacht aan te besteden om de balans tussen zelfstandige routes en ondersteuning steviger weer te kunnen geven.

Inzet van digitale hulpmiddelen

In de vragenlijst is specifiek doorgevraagd op het gebruik van digitale hulpmiddelen. Uit deze uitvraag blijkt dat digitale hulpmiddelen, voor deze respondenten, een belangrijke rol spelen bij het zoeken naar werk. Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan deze vaak te gebruiken in het kader van arbeidsmarktoriëntatie (61%), terwijl 28% dit soms doet. Slechts 12% van de respondenten maakt nooit gebruik van digitale middelen bij het zoeken naar werk.

Wanneer we verder uitdiepen welke digitale hulpmiddelen het populairst zijn (“*Mijn favoriete websites of apps om werk te zoeken?*”) valt op dat een aanzienlijk deel van de respondenten gebruik maakt van algemene en breed toegankelijke platforms: LinkedIn wordt het vaakst genoemd (31%), gevolgd door Indeed, Jobbird en vergelijkbare sites (18%;) en Werk.nl (12%). Daarnaast gebruikt 11% sociale media zoals Facebook, Instagram of WhatsApp voor het vinden van werk. Hoewel de vragenlijst hier niet expliciet op is ingericht, wijst een nadere lezing van de data erop dat het gebruik van LinkedIn relatief vaker voorkomt onder respondenten die reeds werkzaam zijn of dichter bij de arbeidsmarkt staan (stage, vrijwilligerswerk, leerwerktraject) wat past bij het karakter van LinkedIn als professioneel netwerkplatform.

Wegen naar werk - kwalitatieve verdieping

In de expertpools hebben we met verschillende groepen nieuwkomers verdieping en aanscherping gegeven aan de beelden die uit de vragenlijst naar voren zijn gekomen. We zijn met hen in gesprek gegaan over de manier waarop zij hun werk gevonden hebben, welke wegen naar werk zij inzetten en waarom zij bepaalde wegen naar werk juist wel of juist niet kiezen. Hieruit komen zowel overkoepelende inzichten naar voren, die we in alle drie de expertpools zien terugkomen, als inzichten die specifiek gelden voor mensen in het azc, tijdens de inburgering of na de inburgering.

Overkoepelende inzichten

Er zijn verschillende manieren waarop nieuwkomers werk zoeken en vinden. De overwegingen om bepaalde methoden juist wel of niet te gebruiken en de ervaringen met verschillende wegen naar werk zijn afhankelijk van verschillende factoren. Overkoepelend vallen de volgende dingen op.

- ❖ **Mensen kiezen niet voor één weg naar werk, maar zetten een mix van verschillende strategieën in.**

We zien zowel bij deelnemers aan de vragenlijst als deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek dat zij zelden kiezen voor één weg naar werk. Zij zetten een mix van verschillende strategieën in om hun kansen te vergroten.

Ik gebruik nog steeds dezelfde methoden als bij het zoeken naar mijn eerste baan. Ik probeer eigenlijk alle manieren die ik eerder noemde: ik kijk op websites zoals Indeed en Werk.nl, ik schrijf mij in bij uitzendbureaus en ik solliciteer ook direct via de websites van bedrijven. Daarnaast let ik op vacatures via Facebook en mijn netwerk. Omdat het voor mij moeilijk is om werk te vinden, probeer ik verschillende opties tegelijk. Sommige methoden werken beter dan andere, maar ik blijf alles gebruiken in de hoop dat er ergens een kans ontstaat. (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

- ❖ **Als we de drie groepen met elkaar vergelijken, zien we dat de meest gebruikte wegen naar werk verschuiven, afhankelijk van de fase waarin iemand zich bevindt.**

Zo valt het op dat deelnemers die in het azc wonen vaak afhankelijk zijn van informele netwerken om toegang te krijgen tot kansen. Zij hebben vaak nog minder contact met gemeenten en organisaties die hen kunnen ondersteunen. Ook geven zij aan dat zelfstandige, online wegen naar werk minder goed voor hen werken omdat zij via deze wegen in contact komen met werkgevers die onvoldoende informatie of bereidheid hebben om een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aan te vragen.

Bij deelnemers die inburgeren, zien we dat de gemeente een meer centrale rol speelt in de ondersteuning naar werk. Deelnemers doen tijdens de inburgering meer kennis op over de Nederlandse arbeidsmarkt en solliciteren. Als een gevolg zetten zij een meer diverse mix aan wegen naar werk in, waarbij ook meer direct contact op wordt genomen met werkgevers en gebruikgemaakt wordt van online vacature websites en LinkedIn.

Na de inburgering, zien we een verschuiving van een centrale rol van de gemeente naar meer zelfstandige routes naar werk. Mensen zoeken met name via online vacature websites, via (professionele) netwerken en via LinkedIn naar werk.

- ❖ **Bij alle drie de groepen zien we, corresponderend met de resultaten uit de vragenlijst, dat informele netwerken een belangrijke rol spelen in het vinden van werk.**

In de azc-periode gaat dit vooral om informele netwerken zoals vrienden en familie, andere azc-bewoners en de bredere diaspora communities van mensen met een gedeelde achtergrond. Bij de bredere diaspora communities valt op dat sommige communities zich meer structureel georganiseerd hebben (bijvoorbeeld met vaste whatsappgroepen per werkveld en

buddysystemen) dan anderen, dit zou invloed kunnen hebben op de verschillen in succes van deze weg naar werk bij verschillende groepen. Bij mensen die inburgeren en mensen die klaar zijn met de inburgering, zien we dat deelnemers informele netwerken gericht inzetten om een brug te slaan naar de professionele leefwereld, bijvoorbeeld door gericht mensen uit het gewenste werkveld te benaderen en te bouwen aan hun professionele netwerk.

- ❖ **De weg naar werk via Facebook of andere sociale media, wordt in alle drie de groepen gewantrouwd en weinig gebruikt.**

Er wordt veel genoemd dat banen en kansen die geadverteerd worden via Facebook en Instagram vaak spam of scams zijn. Deelnemers geven aan dat mensen elkaar hier via informele netwerken onderling voor waarschuwen. Apps zoals Whatsapp en Telegram worden wel gebruikt om onderling kansen te delen en LinkedIn wordt wel gezien als betrouwbaar medium om professionele netwerken op te bouwen en naar kansen te zoeken.

🗣️ Facebook, Instagram, sociale media leiden tot uitbuiting of zwart werk. Het is allemaal oplichting. Er is niet eens een contract. (Man, Syrie, bezig met inburgering)

- ❖ **Hoewel er positieve ervaringen gedeeld worden over de ondersteuning vanuit sommige uitzendbureaus, zien we bij een deel van de deelnemers een grote weerstand voor het werken met uitzendbureaus.**

Deelnemers die deze weerstand ervaren, geven aan dat het werk dat via uitzendbureaus gevonden wordt vaak niet past bij hun eerdere ervaringen en ambities:

🗣️ Ik werk liever niet meer met uitzendbureaus. Ze kijken niet echt naar je achtergrond. Voor iemand met een PhD is het emotioneel zwaar om geplaatst te worden in repetitief handmatig werk in een omgeving van vier graden. (Man, Turkije, azc-fase).

Andere deelnemers benadrukken dat ze liever direct via een werkgever zoeken zodat ze geen deel van het salaris hoeven af te dragen aan het uitzendbureau:

🗣️ Wat ik ook doe, ik zal geen gebruik meer maken van een uitzendbureau. De reden is dat zij een deel van ons contract of salaris krijgen. Het is beter om rechtstreeks naar een werkgever te gaan. (Man, Pakistan, azc-fase).

Of geven aan bang te zijn geëxploiteerd te worden:

🗣️ Zelf wil ik geen contact met uitzendbureaus. Dat maakt mij ongemakkelijk, omdat ik niet weet in hoeverre zij mij uitbuiten. (Vrouw, Syrië, bezig met inburgering)

- ❖ **Er is een groep deelnemers die digitale wegen naar werk, zoals LinkedIn en het direct (online) contacten van werkgevers vermijden. Deze meer zelfstandige routes naar werk worden door sommigen als stressvol ervaren door de taligheid ervan, of omdat ze niet aansluiten bij de eigen culturele normen.**

Er zijn deelnemers die ongemak uiten met online netwerken. Er zijn vier redenen die hiervoor worden benoemd: 1. gebrek aan netwerk (werkt alleen als je connecties hebt), 2. culturele norm (eerst in persoon vertrouwen opbouwen), 3. taal stress (telefoneren/formulieren) en 4. emotionele last (onzichtbaarheid/geen respons) van online solliciteren. Ook wordt door sommige deelnemers benoemd dat ze het idee hebben dat via reguliere routes (zoals online solliciteren) hun ervaring onvoldoende naar voren komt. De volgende citaten zijn hierbij illustratief:

☞ Sommige tools gebruik ik niet omdat ze voor mij niet toegankelijk zijn. Bijvoorbeeld formele netwerken zoals LinkedIn. In mijn land werkte direct contact beter dan online netwerken. Daarom vind ik het moeilijk om via digitale platforms mezelf te presenteren. Ook voelt het soms emotioneel zwaar: je stuurt twintig sollicitaties en krijgt geen antwoord. Dat maakt het moeilijk om gemotiveerd te blijven. Daarom kies ik vaker voor persoonlijk contact. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

☞ Sommige tools kan ik niet gebruiken omdat mijn netwerk klein is. LinkedIn werkt bijvoorbeeld vooral goed als je al connecties hebt. Ik heb die niet. Ook kan het cultureel moeilijk zijn om zomaar een onbekende te benaderen. In mijn land gaat dat anders; je moet eerst vertrouwen opbouwen. Daardoor voelt het soms ongemakkelijk. (Vrouw, Turkije, inburgering)

☞ Ik gebruik sommige manieren niet omdat de taal nog moeilijk kan zijn. Bijvoorbeeld telefoneren of lange formulieren invullen. Dat geeft stress en maakt me onzeker. Ook voel ik soms dat organisaties mijn achtergrond niet goed zien. Daardoor vermijd ik methoden die heel formeel zijn, omdat ik bang ben dat mijn ervaring dan als 'onvoldoende' wordt gezien. Ik kies liever wegen waar ik me veilig voel, zoals WhatsApp of e-mail. (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

Wegen naar werk: mensen die in het azc wonen

In het kwalitatieve onderzoek delen mensen die in het azc wonen hun ervaringen met de verschillende wegen naar werk. We presenteren de belangrijkste inzichten door eerst te kijken naar welke wegen zij het meest inzetten, vervolgens naar de wegen waarvan zij aangeven dat die voor hen niet werken en ten slotte in te gaan op ervaringen met wegen die specifiek gelden voor de azc-periode.

Welke wegen naar werk, werken goed?

In gesprek met mensen die in het azc wonen, komen vier wegen naar werk naar voren die zij als meest helpend benoemen: informele netwerken, ondersteuning vanuit organisaties en

uitzendbureaus die naar het azc toe komen, vrijwilligerswerk als weg naar werk en ondersteuning van het UWV.

- ❖ **Informele netwerken met vrienden en familie, binnen het azc en met bredere diaspora-netwerken, vormen voor deelnemers die in het azc wonen de belangrijkste weg naar werk.**

Informele netwerken komen als meest gebruikte en meest kansrijke weg naar werk naar voren uit de gesprekken met deelnemers die in het azc wonen. Deze informele netwerken vinden op verschillende niveaus plaats:

- Connecties met vrienden en familie die helpend zijn bij het vinden van werk.
🗣️ De zoon van mijn oom werkt in de voedselindustrie en hij heeft mij geholpen een baan te vinden. (Man, Pakistan, azc-fase)
- Connecties mensen mensen die in hetzelfde azc wonen, waarmee onderling informatie over baankansen worden gedeeld.
🗣️ Ook via mijn vrienden in het azc. Als een van ons een kans had of nieuws hoorde, deelden we dat met elkaar. (Man, Syrië, azc-fase)
- Connecties met bredere diasporanetwerken: mensen met een gedeelde achtergrond, vaak een gedeelde taal en een gedeelde ervaringsdeskundigheid, delen informatie en tips met elkaar.
🗣️ De solidariteit onder Turkse migranten is enorm belangrijk. Mensen delen informatie over werk, waarschuwen elkaar voor oplichting en helpen bij het schrijven van sollicitaties. Soms is dit de enige steun die we hebben. (Man, Turkije, azc-fase)

- ❖ **Sommige deelnemers geven aan dat zij werk hebben gevonden met ondersteuning van maatschappelijke organisaties of uitzendbureaus. In veel gevallen is een doorslaggevend aspect voor de toegankelijkheid van deze ondersteuning, dat deze organisaties fysiek langskomen bij het azc.**

Deelnemers noemen voorbeelden van maatschappelijke organisaties die langskomen bij het azc om hen daar te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk, zoals deze deelnemer omschrijft:

🗣️ Zij kwamen naar het azc en hielpen velen van ons met het opsturen van sollicitaties. (Man, Syrië, azc-fase)

Anderen geven aan dat uitzendbureaus naar het azc komen om te ondersteunen bij het vinden van werk. Voor sommigen voelt dit als de meest toegankelijke weg naar werk vanuit het azc, in een fase waarin zij zelf nog niet veel Nederlandse taalvaardigheid en netwerk hebben, zoals in het voorbeeld van deze deelnemer:

🗣️ *Ik kwam deze baan tegen toen Randstad, het uitzendbureau, ons azc bezocht en beschikbare vacatures presenteerde. Op dat moment had ik geen professioneel netwerk, sprak ik geen Nederlands en had ik geen idee waar ik moest beginnen met zoeken. Door deze beperkingen voelde het vertrouwen op Randstad als de meest realistische en minst ingewikkelde route. Een andere reden om voor deze manier te kiezen, is dat uitzendbureaus zoals Randstad vaak met nieuwkomers werken en de obstakels begrijpen waarmee wij te maken hebben. Hun bezoek verlaagde de drempel sterk: we konden direct vragen stellen en kregen meteen ondersteuning bij het sollicitatieproces. Kortom, Randstad gebruiken was een praktische, toegankelijke en laagdrempelige manier om snel aan het werk te gaan. (Man, Turkije, azc-fase).*

Enkele deelnemers delen positieve ervaringen met specifieke ondersteuning vanuit bepaalde organisaties of mentorprogramma's. Het blijkt echter uit de beperkte mate waarin deze ervaringen gedeeld worden, dat deze ondersteuning niet altijd voor iedereen bekend of toegankelijk is.

🗣️ *Ik heb deze baan gevonden via een mentorprogramma waaraan ik me kort na mijn aankomst in Nederland aansloot. Mijn mentor werkte bij ABN AMRO en begreep zowel mijn academische achtergrond als mijn loopbaanambities. Omdat hij mijn sterke punten kende, kon hij mij doorverwijzen naar een afdeling waar ik echt iets kon bijdragen. (...) Een interne aanbeveling van een mentor geeft je geloofwaardigheid die je anders niet zou hebben. (Man, Turkije, azc-fase)*

- ❖ Sommige deelnemers benoemen vrijwilligerswerk als een helpende factor om uiteindelijk werk te vinden, omdat het helpt bij het oefenen van de taal en het opdoen van nieuwe contacten.

In sommige gevallen is dit vrijwilligerswerk gevonden via de Meedoenbalie, anderen benoemen maatschappelijke organisaties die hen gematcht hebben met vrijwilligerswerk.

🗣️ *Ik heb vrijwilligerswerk gedaan, waardoor ik ook nieuwe mensen heb leren kennen. Je persoonlijkheid kan ook een rol spelen: als je sociaal bent, helpt dat om sneller de arbeidsmarkt te betreden, maar natuurlijk zijn er ook veel andere uitdagingen. (Man, Syrië, azc-fase)*

- ❖ Enkele deelnemers benoemen specifiek de ondersteuning vanuit het UWV bij het contact leggen met werkgevers en het aanvragen van de Tewerkstellingsvergunning (TWV) als kansrijke weg naar werk.

Een van de aspecten die de ondersteuning van het UWV toegankelijk maakt, is volgens deelnemers dat het niet nodig is om een afspraak te maken en zij een groot werkgeversnetwerk

hebben. In het geval van de deelnemers die via het UWV werk hebben gevonden, blijkt dat zij met het UWV in contact zijn gebracht via de Meedoenbalie op hun azc.

☞ *Via het UWV. Omdat ik bevriend met hen ben en een goede band met hen heb. Sinds ik mijn BSN kreeg, had ik contact met hen. Ze zeiden: zodra je je BSN hebt, zullen we proberen je zo goed mogelijk te helpen. Wat dit contact voor mij prettig maakt, is dat ik geen afspraak nodig heb om met hen in contact te komen. Mijn vrienden, die hier ook hun weg proberen te vinden, verwijst ik ook door naar het UWV. Ze zijn erg vriendelijk.* (Man, Pakistan, azc-fase)

Welke wegen naar werk worden vermeden of negatief ervaren?

Uit de kwalitatieve data komt naar voren dat deelnemers die in het azc wonen met sommige wegen naar werk minder goede ervaringen hebben, of deze zelfs vermijden. De redenen daarvoor zijn verschillend. Hierbij vallen de volgende patronen op.

- ❖ **Het valt op dat in vergelijking met de groep deelnemers die inburgeren of klaar zijn met de inburgering, de deelnemers die in het azc wonen minder positieve ervaringen hebben met online wegen naar werk zoals vacaturewebsites en LinkedIn. Dit linken zij aan een gebrek aan kennis of bereidheid bij werkgevers rondom de regelgeving om asielzoekers aan te nemen.**

Deelnemers geven aan dat ze proberen om via online wegen werk te vinden, maar dit leidt tot afwijzingen en teleurstelling. In de meeste gevallen wordt dit door deelnemers gekoppeld aan de observatie dat werkgevers een muur opwerpen wanneer blijkt dat zij nog geen Burgerservicenummer (BSN) hebben of een TWV moeten aanvragen. Voor sommige deelnemers leidt dit ertoe niet meer te kiezen voor de meer zelfstandige routes (direct contact met werkgevers of online vacaturewebsites) en in plaats daarvan ondersteuning van organisaties te zoeken waarbij ondersteuning van de werkgever meer ingebed is.

☞ *De wegen die ik niet heb gebruikt, zoals LinkedIn, vragen geen TWV aan. Door het gebrek aan kennis of bereidheid van werkgevers om mij te helpen, lukte het mij niet om via deze wegen iets te vinden. Ik kan niet zelf een TWV aanvragen, alleen de werkgever kan dat voor mij doen. Daarom moest ik terugvallen op het UWV.* (Man, Pakistan, azc-fase)

- ❖ **Ondersteuning vanuit de gemeente is niet voor alle deelnemers aanwezig op het azc. Als er wel ondersteuning is, wordt die gevarieerd ervaren, van traag en onbehulpzaam tot positief.**

Niet alle deelnemers hebben ervaring met ondersteuning vanuit de gemeente tijdens hun tijd in het azc. Door sommigen die wel contact hebben met de gemeente, wordt de ondersteuning als niet passend of traag ervaren. Een veelgehoord advies vanuit deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek is: wacht niet op de gemeente maar wees zelf proactief. Dat blijkt uit de volgende voorbeelden.

“De gemeente doet er ontzettend lang over om banen te vinden – maanden en maanden. Het voelt echt bijna onmogelijk. Ik weet niet zeker of er andere manieren zijn die daadwerkelijk werken. (Man, Syrië, azc-fase)

“De gemeente heeft ons meerdere uitzendbureaus doorgegeven, maar zij eisen een verblijfsduur van vijf jaar of beheersing van de taal. Daardoor wordt het voor onze situatie meteen onmogelijk. (Man, Syrië, azc-fase)

Als de gemeente fysiek aanwezig is op het azc voor het bieden van ondersteuning, wordt dit vaak positief ervaren:

“Er komt nu een groep vanuit de gemeente naar ons azc. Als zij openstaande vacatures hebben, vragen ze ons te komen en brengen ze ons in contact met de werkgever. Dit proces is pas net gestart; eerder bestond dit nog niet. (Man, Pakistan, azc-fase)

Hierbij wordt wel de nuancering gegeven dat de ondersteuning vaak, door gebrek aan capaciteit, nog niet voor grote groepen toegankelijk is:

“Er is maar één medewerker van de gemeente die op woensdag voor drie tot vier uur naar ons boot-azc komt. (Man, Pakistan, azc-fase)

Ervaringen met wegen naar werk specifiek voor de azc-fase

Aanvullend hebben deelnemers die in het azc wonen ervaringen gedeeld met specifieke personen of structuren die verbonden zijn aan het wonen in een azc: de Meedoenbalie en ondersteuning vanuit het COA. De Meedoenbalie is niet expliciet gericht op de toeleiding naar betaald werk, maar heeft als doel om sociale interactie en andere vormen van meedoen, zoals vrijwilligerswerk te bevorderen. Toch wordt de Meedoenbalie door deelnemers in de azc-fase wel gezien als weg naar werk, omdat het voor velen een van de enige bekende fysieke plekken is waar zij met vragen over meedoen terecht kunnen. Hetzelfde geldt voor de interacties met woonbegeleiders vanuit het COA. Het COA draagt geen wettelijke verantwoordelijkheid voor toeleiding naar werk, maar in sommige gevallen zijn zij voor deelnemers wel hun eerste aanspreekpunt en verbinden deelnemers wel verwachtingen aan deze interacties met het COA.

- ❖ **Er komt uit het onderzoek naar voren dat mensen in de azc-fase behoefte hebben aan een fysieke plek waar zij voor informatie en ondersteuning terecht kunnen. Voor sommige deelnemers aan dit onderzoek is de Meedoenbalie deze plek. Deelnemers die een Meedoenbalie hebben op het azc, spreken hier positief over. Tegelijkertijd wordt dit in alle gevallen gecombineerd met de nuancering dat de Meedoenbalie op dit moment nog niet toegankelijk (genoeg) is om hier optimaal gebruik van te kunnen maken.**

Er zijn deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek die hun betaalde werk via de Meedoenbalie op het azc gevonden hebben, of die de Meedoenbalie zien als plek waar vanuit zij verbonden kunnen

worden met organisaties die passende ondersteuning kunnen bieden. De Meedoenbalie vervult daarmee voor sommige deelnemers zowel een functie in de koppeling naar (betaald) werk of ondersteuning, als een brug naar het vergroten van sociale netwerken.

“ Ik heb dit werk via de Meedoenbalie gevonden. Zij hebben een lijst met dingen die mensen kunnen doen. Ze hebben mij geholpen. (Man, Syrië, azc-fase)

“ De Meedoenbalie heeft mij geholpen in contact te komen met het UWV. Ik had veel contact met deze persoon van de Meedoenbalie; zij vertelde mij eigenlijk vooral dat ik op woensdagen moest langskomen om het UWV te ontmoeten. (Man, Pakistan, azc-fase).

Er zijn ook deelnemers die de ondersteuning van de Meedoenbalie als minder waardevol ervaren. Hierbij wordt door nieuwkomers zelf de verwachting uitgesproken dat de Meedoenbalie zou moeten helpen met het vinden van passend betaald werk- terwijl dit op veel locaties buiten de scope van de Meedoenbalie valt. Hier gaat het om een mismatch in verwachtingen, die wel laat zien dat er behoefte is aan meer ondersteuning en een fysieke plek op het azc om vragen te kunnen stellen. Dit patroon zien we vooral terug bij nieuwkomers met een academisch opleidingsniveau, die op zoek zijn naar werk dat past bij hun eerdere ervaring en hiervoor eerst op het leren van de taal willen focussen, zoals deze deelnemer omschrijft:

“ De Meedoenbalie helpt mensen niet bij het vinden van passend werk, zonder dat wij eerst taalonderwijs volgen. Ze kunnen ons alleen doorverwijzen naar eenvoudig of laaggeschoold werk. (Man, Turkije, azc-fase)

Andere deelnemers benoemen dat de faciliteiten die hun Meedoenbalie biedt waardevol zijn, maar dat de beperkte capaciteit en toegankelijkheid maakt dat zij hier niet optimaal gebruik van kunnen maken:

“ De Meedoenbalie laat je hun laptops gebruiken, en dat heeft mij geholpen. Maar we moeten werken met erg trage laptops, wat heel frustrerend is. Je moet een laptop delen met anderen, terwijl er nog vijf andere mensen in de rij staan te wachten. Er wonen ongeveer 800 mensen in het azc, en de Meedoenbalie is maar twee uur per keer open. (Man, Pakistan, azc-fase)

- ❖ **Hoewel het COA geen wettelijke taak heeft om bewoners naar werk te begeleiden en het buiten de scope van hun werkzaamheden valt, blijkt dat woonbegeleiders van het COA, of de mogelijkheid om vrijwilligerswerk bij het COA te doen, voor sommige deelnemers een rol hebben gespeeld in hun weg naar werk.**

De meeste deelnemers geven aan dat het COA op het weg naar werk met name een rol speelt in het delen en beschikbaar stellen van informatie:

Ik ken eigenlijk niemand van de gemeente of het COA. Het maximale wat het COA deed, was folders uitdelen in de opvang om ons te helpen. (Man, Syrië, azc-fase)

Er zijn deelnemers die aangeven dat woonbegeleiders van het COA voor hen ook een rol hebben gespeeld in het beantwoorden van vragen over werk:

De oudere COA-medewerkers hebben ervaring: zij kennen het beleid en weten hun weg te vinden. (Man, Syrië, azc-fase).

Sommige deelnemers delen dat zij ervaring hebben met vrijwilligerswerk doen voor het COA. Hier worden gemixte ervaringen over gedeeld, variërend van het gevoel niet op waarde geschat te worden, tot vrijwilligerswerk als een stap naar betaald werk door de mogelijkheid om een professioneel netwerk op te bouwen.

Ik heb vrijwilligerswerk gedaan als vertaler. Daarvoor kreeg ik een certificaat. Maar wat je ervoor terugkrijgt is demotiverend: het salaris is 18 euro per week. Veertien uur werk voor 18 euro. Ik vind het werk leuk en ik doe het graag, maar het is gewoon oneerlijk, onrealistisch en demotiverend. (Vrouw, Jemen, azc-fase).

Ik werk nog steeds op dezelfde plek. Het is een scheepsmanagementbedrijf dat verbonden is aan het COA. Ik ben verantwoordelijk voor huishouding, receptie, eten, enzovoort. Zij hebben contracten met het COA. Ik heb deze baan zelf gevonden. Ik verbleef in het azc; op het eerste schip waar zij actief waren, deed ik vrijwilligerswerk voor het COA als vertaler. Daar ontmoette ik de eigenaar van het bedrijf. Ik was de enige die Engels sprak – veel geluk! Hij bood mij werk aan in de keuken, en ik zei ja. Inmiddels heb ik een vast contract en werk ik als manager. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Wegen naar werk: mensen die inburgeren

In het kwalitatieve onderzoek delen mensen die bezig zijn met de inburgering hun ervaringen met de verschillende wegen naar werk. We presenteren de belangrijkste inzichten door eerst te kijken naar welke wegen zij het meest inzetten, vervolgens naar de wegen waarvan zij aangeven dat die voor hen niet werken en ten slotte in te gaan op ervaringen met wegen en tools die specifiek beschikbaar zijn tijdens de inburgering

Welke wegen naar werk, werken goed?

Uit de expertpool met mensen die bezig zijn met de inburgering, komen vijf wegen naar werk naar voren die zij als meest helpend benoemen: informele netwerken- met specifiek ook de kracht van referenties, sociale ontmoetingsplekken, programma's of trajecten voor statushouders, werk via uitzendbureaus en ondersteuning vanuit de gemeente.

- ❖ **Informeel netwerken spelen ook bij mensen die inburgeren een belangrijke rol in het vinden van werk. Hier zien we, in vergelijking met mensen die nog in het azc wonen, een verschuiving naar meer professionele en lokale netwerken en een toenemende strategie gericht op werk vinden via referenties.**

We zien dat ook bij mensen die inburgeren, de meeste mensen hun werk gevonden hebben via informele contacten of ontmoetingen. Waar we bij mensen in de azc-fase nog veel zagen dat deze netwerken binnen het azc bestonden (mensen die op dezelfde locatie wonen) of afhankelijk waren van de bredere diaspora community, zie we bij mensen die inburgeren een strategie om informele netwerken gericht in te zetten.

Deelnemers geven aan gericht hun professionele netwerken te vergroten en advies te vragen van mensen die in hun gewenste werkveld werken.

🗣️ Een Turkse vriend van mij, die expert is in de Nederlandse arbeidsmarkt, heeft mij persoonlijk begeleid. Hij helpt veel nieuwkomers vrijwillig en heeft mij ook ondersteund. We hebben samen voorbeeldsollicitaties geoefend, mijn cv en motivatiebrief aangepast en hij gaf mij heel waardevolle tips. Bijvoorbeeld: persoonlijk contact zoeken met de werkgever, mijn eerdere ervaring vertalen naar de Nederlandse context, en soms eerst vrijwillig werken om ervaring op te doen. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Ook valt op dat meerdere deelnemers hun werk gevonden hebben via een directe referentie van een vriend of vriendin, die fungeert als brug naar de werkgever.

🗣️ Ik heb mijn huidige baan gevonden via een Turkse vriendin die al eerder op deze plek in de zorg werkte. Zij kende zowel mij als het team en heeft mij bij hen aanbevolen. Daarna heb ik via de website officieel gesolliciteerd. Ik merk dat het in Nederland moeilijk is om zonder referentie een baan in de zorg te krijgen. Bij mijn eerdere sollicitaties werd ik steeds afgewezen. Daarom denk ik dat het belangrijk is dat iemand binnen de organisatie jou kent en kan zeggen dat je goed bent. Dat helpt echt om binnen te komen. (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

- ❖ **Bij deelnemers die inburgeren, zien we terug dat sommige deelnemers werk vinden door connecties die zij opdoen in sociale ontmoetingsplekken waar contacten met anderen gelegd kunnen worden, zoals bibliotheken, scholen of culturele evenementen.**

Meerdere deelnemers geven aan dat zij hun werk gevonden hebben via connecties die zij opdoen in de publieke ruimte. Het is interessant dat deze weg naar werk nog niet benoemd wordt door deelnemers die in het azc wonen- mogelijk omdat zij meer aan de start van hun leven in Nederland staan en nog minder toegang hebben tot ontmoetingsplekken.

🗣️ *Het begon tijdens een poëzieavond in de bibliotheek van Rotterdam.*

Ik had een gedicht in het Nederlands geschreven en dat daar voorgedragen. Daarna kwam een vrouw naar me toe en vroeg wat ik deed. Ik vertelde haar dat ik scheepsbouwkundig ingenieur ben, dat ik de inburgeringscursus volgde en dat ik ervaring had in de scheepsbouw in Iran. Ze vroeg of ik hier ook in dat vakgebied wilde werken. Ik zei ja. (Man, Iran, bezig met inburgering)

- ❖ **Sommige deelnemers geven aan dat zij hun werk hebben gevonden door ondersteuning van maatschappelijke organisaties, zoals Vluchtelingenwerk, het UAF en RefugeeTalentHub of andere specifieke trajecten gericht op statushouders.**

In veel gevallen worden deze kansen gevonden via informele netwerken, zoals whatsappgroepen, zoals in het voorbeeld van deze deelnemer:

🗣️ *Ik heb deze baan gevonden via WhatsApp-groepen. In die groepen werd een speciaal project van NS gedeeld dat alleen voor statushouders was. Toen ik dat zag, heb ik meteen gereageerd, omdat ik dacht dat dit een goede kans voor mij kon zijn. Daarvoor had ik al heel veel sollicitaties gedaan, maar meestal kreeg ik een afwijzing.* (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Soms werkt de gemeente samen met organisaties die extra ondersteuning bieden. Gerichte en persoonlijke ondersteuning, wordt door deelnemers gewaardeerd. Ondersteuning van organisaties is in sommige gevallen ook gericht op het beter kunnen inzetten van andere, meer zelfstandige wegen naar werk, zoals online kanalen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de ervaring van deze deelnemer:

🗣️ *Zij ondersteunen mij bij het zoeken naar passende vacatures en geven advies over sollicitaties. Ik vind het fijn om via zo'n organisatie te zoeken, omdat zij de Nederlandse arbeidsmarkt goed kennen en mij kunnen begeleiden bij de stappen die ik moet nemen. Zelf zoek ik ook online naar banen, maar met hun hulp gaat het veel beter en overzichtelijker.* (Man, Turkije, bezig met inburgering)

- ❖ **Uitzendbureaus worden ingezet om werk te vinden, maar worden niet gezien als bruikbare weg om duurzaam en passend werk te vinden.**

Sommige deelnemers geven aan werk te zoeken en te vinden via uitzendbureaus. Het wordt gezien als een relatief makkelijke weg om "een baan" te vinden, maar niet als passende weg om "dé baan" te vinden. Het zijn vooral deelnemers die voor tijdens de inburgering een laagdrempelige baan zoeken om Nederlands te oefenen en geld te verdienen, die zoeken via een uitzendbureau. Zij geven aan dat als zij een vervolgstap willen maken naar een meer passende baan, ze een andere zoekstrategie zouden toepassen.

“ Ik maak nog steeds gebruik van dezelfde uitzendbureaus. Natuurlijk zijn zij vooral bezig met het regelen van een contract, omdat zij daar ook aan verdienen. Dat is voor mij ook prima, want ik wil werken en ben bereid om op sommige punten compromissen te sluiten. Je moet goed weten wat je wel en niet moet kiezen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

- ❖ **De gemeente speelt voor mensen die inburgeren vaak een centrale rol in de manier waarop zij hun weg naar werk ervaren. Een belangrijk voordeel is dat de gemeente rekening houdt met het combineren van werk en inburgeringsverplichtingen.**

Sommige deelnemers ervaren de ondersteuning vanuit de gemeente positief. Gedeelde elementen die terugkomen bij positieve ervaringen zijn contactpersonen die oog hebben voor de doelen van de persoon zelf en die pragmatisch meedenken over wat wanneer mogelijk is en hoe er in verschillende stappen naar dit doel toegewerkt kan worden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de volgende ervaring:

“ Ik ben nu drie maanden in contact met de gemeente en mijn contactpersoon is erg behulpzaam. Ze zijn bijvoorbeeld heel flexibel in het vinden van werk dat past bij mijn taalniveau en geven aan dat ze mij zullen helpen door te groeien naar beter werk zodra mijn taal beter is. Er is begrip en samenwerking. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

De actieve rol van de gemeente, samen zoeken, meegaan naar werkgevers en stimuleren; wordt door sommige deelnemers die inburgeren benoemd als doorslaggevend in het daadwerkelijk vinden van werk. Deze benadering verlaagt praktische en mentale drempels. Tegelijkertijd wordt erkend dat deze ‘push’ niet altijd leidt tot werk dat inhoudelijk goed past bij opleiding of ambities.

“ Voor mij was het de druk vanuit de gemeente. Ze pushen je echt om mensen te vinden en kansen te zoeken, en zelfs om samen met je rond te gaan om werk te vinden. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Een interessante reden die genoemd wordt als voordeel van werk vinden via de gemeente, is dat de contactpersoon vanuit de gemeente rekening houdt met de verplichtingen vanuit de inburgering. Er zijn voorbeelden van contactpersonen vanuit de gemeente die gesprekken voeren met werkgevers over niet matchende roosters met de taallessen. Dit maakt dat de weg naar werk via de gemeente voor sommige deelnemers als de best passende route voelt, tijdens de inburgering.

“ De reden dat ik voor de gemeente heb gekozen, is dat ik naar school ga en bezig ben met de B1-inburgering. Ik heb een vrouw en kinderen waar ik druk mee ben, en ik weet dat mijn taalniveau nog zwak is, dus dit past het beste bij mij. Ik vind dat het te vroeg is om andere methoden te gebruiken vanwege deze omstandigheden. Ik voldoe nog niet aan alle (werk)vereisten die nodig zijn om deze andere strategieën te kunnen gebruiken. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Welke wegen naar werk worden vermeden of negatief ervaren?

Uit de kwalitatieve data komt naar voren dat hoewel de gemeente een belangrijke rol speelt in de weg naar werk bij deelnemers die bezig zijn met de inburgering, er ook deelnemers zijn die expliciet niet via de gemeente werk willen zoeken.

- ❖ **Hoewel de ondersteuning vanuit de gemeente voor veel deelnemers een centrale rol speelt in de weg naar werk tijdens de inburgering, zijn er ook deelnemers die minder positieve ervaringen hebben met ondersteuning vanuit de gemeente. Dit komt in veel gevallen door een gebrek aan zelfregie.**

Sommige deelnemers kiezen expliciet voor andere wegen naar werk, omdat zij het gevoel hebben dat de ondersteuning vanuit de gemeente hen weinig regie biedt om keuzes te maken, zoals geïllustreerd door deze deelnemer:

Ik heb mijn werk via de gemeente gevonden, specifiek via mijn contactpersoon. De gemeente bepaalt wat zij denken dat goed voor ons is. Dit heb ik niet zelf gekozen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Sommige deelnemers geven aan het gevoel te hebben werk te moeten accepteren, ook als dit werk niet past bij hun toekomstperspectief.

Ik zou het zelf zoeken, niet via de gemeente. Via websites zoals Werken.nl of andere platforms. De gemeente houdt geen rekening met je capaciteiten, ervaring, werkplek of taalniveau. Als je het zelf doet, kun je iets vinden dat beter bij je past. Bovendien móéten zij iets voor je kiezen. Als je vraagt om te veranderen, zoeken ze wel iets anders voor je, maar je voelt je verplicht om het aan te nemen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Anderen delen voorbeelden waarin zij zich niet gesteund voelden door de gemeente om hun toekomstperspectief te bereiken, door een gebrek aan persoonlijke ondersteuning die past bij ambities en doelen of door een gebrek aan vertrouwen in hun kunnen.

Toen de gemeente mij nog geen werkconsulent had toegewezen, had ik zelf al een baan gevonden. Eigenlijk had ik dus geen hulp nodig van de gemeente bij het zoeken. Maar ik merkte wel dat de medewerkers van de gemeente niet echt in mij geloofden. Toen ik vragen stelde over dit soort functies, reageerden ze op een neerbuigende manier. Ze zeiden dingen als: 'Denk je echt dat je bij de gemeente kunt werken?' Dat voelde niet fijn, vooral omdat ik in mijn eigen land veel ervaring had. Nu ik wél een baan bij de gemeente heb en het goed gaat, feliciteren ze mij. Maar in het begin hadden ze weinig vertrouwen in mijn mogelijkheden. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Tot slot uiten deelnemers die zelfstandig werk vinden, maar ook verbonden zijn aan een werkcoach, vaker het gevoel dat hun zelfstandige inzet onzichtbaar blijft en de gemeente het

succes “claimt” voor het werk dat zij zelf hebben gevonden. De volgende deelnemer is daarbij illustratief voor een grotere groep die dit aangeeft:

“Mijn contactpersoon van de gemeente heeft nooit contact met mij opgenomen. Ik heb al mijn sollicitaties helemaal zelf gedaan. Tot vandaag weet ik eigenlijk niet eens wie mijn werkconsulent is. Ik heb het gevoel dat hij of zij helemaal niet betrokken is. Toen ik uiteindelijk zelf een baan vond, had ik het idee dat de gemeente naar buiten toe deed alsof zij mij hadden geholpen. Dat voelt een beetje vreemd, omdat ik alles zelfstandig heb gedaan. Ik vraag mij soms af hoe de gemeente eigenlijk haar succes meet. Wordt er bijvoorbeeld gekeken naar hoeveel nieuwkomers per jaar een baan vinden? Of hoeveel mensen er via projecten aan een baan worden geholpen? Ik denk dat dit soort dingen duidelijker en eerlijker gemeten moeten worden, want nu voelt het alsof de inzet van nieuwkomers zelf vaak wordt vergeten. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Ervaringen met wegen en instrumenten specifiek voor de inburgering

Aanvullend hebben we deelnemers die inburgeren gevraagd naar specifieke wegen naar werk of tools om werk te vinden, die verbonden zijn aan de inburgering: de Module Arbeidsmarktparticipatie (MAP) en de participatie-uren. Daarbij valt het volgende op.

- ❖ **De MAP-training wordt door veel deelnemers als zeer waardevol ervaren, vooral als introductie tot de Nederlandse werkcultuur, omgangsvormen en arbeidsrechten. Voor sommigen vormt het moment dat zij de MAP volgen een keerpunt in hun zoekstrategie, waarna zij ook meer zelfstandige routes (zoals online solliciteren) inzetten.**

Het beeld dat naar voren komt uit de ervaringen van deelnemers aan het kwalitatieve onderzoek met de MAP, is positief. Deelnemers geven aan dat de MAP nuttig was en dat zij concrete kennis hebben kunnen opdoen, bijvoorbeeld over contracten, ziekmelden en verwachtingen bij werkgevers, die hen helpen bij het maken van beter geïnformeerde keuzes en strategieën voor het zoeken naar werk.

“Voor mij was de cursus behulpzaam, omdat deze veel informatie gaf over de Nederlandse wetten en cultuur, en over hoe je met collega’s omgaat. Het was heel goed om dat te weten, bijvoorbeeld dat je iets eerder op je werk komt in plaats van precies op tijd. Ook leerde ik hoe je je ziek meldt en wat de regels daarbij zijn. Dat wist ik allemaal niet, dus het was erg belangrijk. Ik kreeg een beter beeld van hoe ik een baan kon kiezen die bij mij past, hoe ik een contract moet lezen en welke voorwaarden je wel en niet moet accepteren. De cursus hielp mij ook bij het zoeken naar werk: hoe je een cv maakt, vacatures vindt en websites filtert op basis van wat je zoekt. Er waren veel goede ideeën over hoe je een baan kunt zoeken. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Sommige deelnemers benadrukken dat de MAP hen meer zelfvertrouwen heeft gegeven voor toekomstige sollicitaties, omdat het hen in staat stelde om hier vooraf mee te oefenen.

“ De beste cursus die ik heb gevolgd is MAP, de inburgering richting de arbeidsmarkt. Tijdens deze cursus moest ik een presentatie geven en kwam er iemand die deed alsof hij mijn werkgever was. Je oefent hoe je zit, hoe je jezelf presenteert, enzovoort. Toen ik later sollicitatiegesprekken deed, was ik heel zelfverzekerd; ik wist wat ik kon verwachten. Ik leerde ook dat ik vragen mag stellen en mag doorvragen. In Syrië is het bijvoorbeeld niet toegestaan om naar het salaris te vragen, maar hier leer je om te onderhandelen. Ik kan niet ontkennen dat deze cursus mij enorm heeft geholpen.(Man, Syrië, bezig met inburgering)

Voor sommige deelnemers vormt het moment dat zij de MAP volgen een keerpunt in de strategie die zij inzetten om werk te vinden, waarbij een shift plaatsvindt van volledig leunen op (een vaak nog beperkt) sociaal netwerk, naar meer reguliere wegen naar werk zoals vacaturewebsites, uitzendbureaus en direct bij werkgevers solliciteren:

“ Vóór de MAP had ik geen idee hoe ik een baan kon vinden die beter aansluit bij mijn profiel en capaciteiten. Ik dacht dat er door de taal alleen basisbanen beschikbaar waren, maar nu realiseer ik me dat dit niet zo is. Op dit moment gebruik ik vacaturesites zoals Indeed, LinkedIn en Randstad. Ik zoek ook via enkele uitzendbureaus. Daar upload ik mijn cv's en stuur ik motivatiebrieven. (Vrouw, Venezuela, bezig met inburgering)

- ❖ **De impact van de MAP lijkt afhankelijk te zijn van het taalniveau en de eerdere ervaring en kennis bij de start van de MAP.**

Er zijn ook deelnemers die aangeven dat de MAP voor hen weinig heeft toegevoegd, omdat zij hier geen nieuwe informatie uit hebben gehaald en al wisten hoe zij zelf naar werk konden zoeken. Dit patroon zien we vaker terug bij deelnemers die een hbo- of academische opleiding gevolgd hebben of al een carrière gehad hebben in het land van herkomst.

Toch zijn er ook nieuwkomers die hbo- of academisch opgeleid zijn, die de MAP wel positief ervaren. Zij benoemen in hun voorbeelden dat de MAP verder ging dan alleen algemene informatie en er ook aandacht was voor hun persoonlijke situatie:

“ Voor hoogopgeleide deelnemers was er extra aandacht. De trainer hielp mij persoonlijk, bijna als een coach. Hij motiveerde ons en gaf vertrouwen. Samen onderzochten we welke kwaliteiten we in Nederland hadden.(Man, Turkije, bezig met inburgering)

Een belangrijk aandachtspunt dat genoemd wordt bij het organiseren van de MAP is dat het voor sommige deelnemers te vroeg in het traject plaatsvindt, wanneer zij vanwege hun taalniveau de informatie die in het Nederlands gedeeld wordt nog niet goed kunnen volgen:

🗣️ We volgden deze MAP-training nog voordat we met de taalschool begonnen, dus dat was best lastig. (Man, Syrië, bezig met inburgering).

- ❖ **Participatie-uren vormen voor sommige deelnemers een belangrijk opstapje of zelfs directe link naar betaald werk.**

Voor sommige deelnemers is de invulling van hun participatie-uren (een verplicht onderdeel van de Z-route) een belangrijke stap richting werk. Een belangrijk element dat bepaalt hoe deelnemers hun participatie-uren beoordelen, is dat het vrijwilligerswerk een stap vormt richting het toekomstperspectief waar zij naartoe willen werken. Dat kan zijn doordat het vrijwilligerswerk een inhoudelijke match heeft met het werk of de sector waar mensen later aan de slag willen. Maar het kan ook zijn doordat het de mogelijkheid biedt om vaardigheden op te doen of het Nederlandse taalniveau te verbeteren.

🗣️ Ja, de participatie-uren hebben mij echt geholpen om werk te vinden. Door mijn stage kreeg ik uiteindelijk een baan. De gemeente, of eigenlijk de medewerker die mijn stage regelde, heeft een brug gebouwd tussen mij en het bedrijf. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

🗣️ Voor mij hebben de participatie-uren niet echt geholpen om werk te vinden. Ik heb mijn vrijwilligerswerk gedaan, maar het had geen directe link met mijn beroep of mijn vaardigheden. Daardoor leerde ik weinig dat ik kon gebruiken bij het solliciteren. Wat wel hielp, was dat ik door vrijwilligerswerk iets meer Nederlands kon oefenen en dat ik leerde hoe mensen hier samenwerken. (Man, Turkije, bezig met inburgering).

- ❖ **Er zijn deelnemers in de B1-route die graag hun inburgering zouden willen combineren met vrijwilligerswerk, omdat zij dit als een betere manier zien om hun taal te verbeteren dan een betaalde baan.**

Participatie-uren vormen geen vast onderdeel van de B1-route. Toch zijn er deelnemers uit de B1-route die aangeven dat zij graag meer mogelijkheden zouden willen om hun inburgering te combineren met vrijwilligerswerk, in plaats van betaald werk. Voor sommigen voelt vrijwilligerswerk als een betere setting om de taal te oefenen of om een netwerk op te bouwen in hun gewenste werkveld, dan een betaalde baan. Deze voorkeur wordt niet altijd door de gemeente ondersteund.

🗣️ Ik heb erom gevraagd, maar de gemeente wilde dat het specifiek om betaald werk ging. Ze weigerden dat ik dit op vrijwilligersbasis zou doen. De gemeente wilde dat het minimaal een betaalde baan van 24 uur per week was, en dat de uren langzaam werden opgebouwd tot het uiteindelijk fulltime werd. (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering).

Wegen naar werk: na de inburgering

In het kwalitatieve onderzoek delen mensen die klaar zijn met de inburgering hun ervaringen met de verschillende wegen naar werk. We presenteren de belangrijkste inzichten door eerst te kijken naar welke wegen zij het meest inzetten, vervolgens naar de wegen waarvan zij aangeven dat die voor hen niet werken en ten slotte in te gaan op de vraag of het afronden van de inburgering impact heeft op hun zoektocht naar werk.

Welke wegen naar werk, werken goed?

Bij mensen die de inburgering hebben afgerond, komen een aantal aanvullende patronen naar voren in hoe zij naar werk zoeken en vinden.

- ❖ **Ten opzichte van deelnemers die bezig zijn met de inburgering, zien we dat deelnemers die de inburgering hebben afgerond veelal een shift maken van routes die leunen op ondersteuning vanuit de gemeente, naar zelfstandige routes naar werk.**

Wegen die veel worden benoemd door mensen die de inburgering hebben afgerond zijn het vinden van werk via eigen netwerken, online vacaturewebsites en via direct contact met werkgevers. Met name LinkedIn wordt door deze groep veel gebruikt.

🗣️ *In eerste instantie zag ik dat de eigenaar van het bedrijf iets had geplaatst op LinkedIn, en heb ik hem daar een bericht gestuurd. Later had ik een gesprek en ben ik zes maanden daarna met de baan begonnen.* (Man, Turkije, na inburgering)

Sommig deelnemers zijn teleurgesteld in de ondersteuning vanuit de gemeente, en geven aan dat dit ertoe heeft geleid dat zij nu kiezen voor meer zelfstandige routes, zoals bij deze deelnemer het geval is:

🗣️ *Rechtstreeks contact opnemen met werkgevers, LinkedIn en netwerken via vrienden werkten voor mij. De gemeente werkte niet; zij wilden dat ik in de schoonmaak ging werken, terwijl ik eerder onderzoeker was.* (Man, Iran, na de inburgering)

Andere geven aan dat ze zich, nu ze eerdere werkervaring hebben, comfortabeler voelen met zelfstandig zoeken en geen ondersteuning meer nodig hebben.

- ❖ **Door de deelnemers die klaar zijn met inburgeren, wordt de eigen proactiviteit en doorzettingsvermogen vaker benoemd als weg naar werk.**

Deelnemers die dit benadrukken, geven in veel gevallen aan dat hun strategie uit meerdere zelfstandige wegen naar werk bestond en dat het doorslaggevende element voor hen was, dat zij altijd vol hebben gehouden en doorzettingsvermogen hadden. Dit citaat is daarbij illustratief:

“ Ik heb deze baan met eigen inzet gevonden, met advies van een vriend en door zelf onderzoek te doen op internet. Dit was niet de enige strategie die ik gebruikte. Ik deed onderzoek via LinkedIn en andere websites en liet iedereen die ik kende weten dat ik op zoek was naar werk. Ik heb ongeveer 300 sollicitaties verstuurd en hield mijn sollicitaties bij. Ik heb zes maanden lang intensief gezocht voordat ik een baan vond. (Man, Turkije, na de inburgering)

- ❖ **Opvallend voor deelnemers die de inburgering hebben afgerond is dat zij actief op zoek zijn naar mogelijkheden om zichzelf te verbeteren, op professioneel vlak en in hun strategie om naar werk te zoeken.**

Meerdere deelnemers delen over bijscholing, het vragen van tips aan vrienden of mensen uit hun werkveld en het opdoen van meer kennis over solliciteren, bijvoorbeeld via video's of podcasts. Dit kan erop duiden dat deze deelnemers behoefte hebben aan aanvullende ondersteuning, ook nadat de inburgering voorbij is.

“ Ik gebruik soms extra online cursussen om mijn technische kennis te verbeteren. Dat helpt mij om sterker te staan in sollicitaties. Ook vraag ik advies aan vrienden die in dezelfde sector werken. (Man, Turkije, na de inburgering)

“ Ik gebruik vacaturesites en ik lees veel over hoe je goede sollicitatiebrieven schrijft. Ook probeer ik mijn Nederlands te verbeteren door podcasts en video's, omdat dat helpt bij sollicitatiegesprekken. (Man, Turkije, na de inburgering)

Welke wegen naar werk worden vermeden of negatief ervaren?

Ten opzichte van de overkoepelende inzichten en de inzichten die voor de andere twee groepen gelden, vallen de volgende dingen op wanneer we kijken naar welke wegen mensen die klaar zijn met de inburgering liever niet gebruiken.

- ❖ **Sommige deelnemers geven aan dat ze bewust niet kiezen voor ondersteuningsmogelijkheden die hen het label “vluchteling” geven.**

Na de inburgering zien we dat sommige deelnemers aangeven voor reguliere wegen naar werk te willen kiezen, omdat deze gelijkwaardiger voelen dan ondersteuning die specifiek gericht is op mensen die gevlucht zijn. Zij willen op hun professionele identiteit aangesproken worden en geven in sommige gevallen aan zich gestigmatiseerd te voelen als zij (hoofdzakelijk) aangesproken worden op het feit dat zij gevlucht zijn.

“ Ik geef de voorkeur aan LinkedIn of netwerken. Ik gebruik liever geen tools waar het woord ‘vluchteling’ in voorkomt. Ik wil niet ongelijk behandeld worden; ik wil vooral dat men duidelijk, eerlijk en transparant tegen mij is. (Man, Palestina/Syrië, na de inburgering)

Anderen geven aan dat ze liever geen direct contact opnemen met werkgevers, omdat dat hen in een positie zet waarin ze continu over hun achtergrond moeten vertellen. Wat deze inzichten met elkaar gemeen hebben, is de behoefte om gezien te worden als professional.

🗣️ Ik gebruik geen direct contact met werkgevers, omdat ik dan alles moet uitleggen over mijn achtergrond. Dat voelt zwaar en soms pijnlijk. In sollicitaties wil ik als professional gezien worden, niet als 'vluchteling'. (Man, Turkije, na inburgering)

Ervaringen specifiek na afronding van de inburgering

Aanvullend hebben we deelnemers die klaar zijn met de inburgering gevraagd naar mogelijke wegen naar werk die specifiek op hen van toepassing zijn, zoals de ondersteuning vanuit de gemeente na afronding van de inburgering (vanuit participatiewet).

- ❖ **De ervaringen met ondersteuning vanuit de participatiewet lopen uiteen, afhankelijk van de manier waarop de contactpersoon de participatiewet uitvoert. Sommigen ervaren het als stimulerend, anderen als beperkend. Overkoepelend worden gevoelens van een gebrek aan autonomie en het ervaren van druk geuit.**

Deelnemers die na afronding van de inburgering ondersteuning vanuit de gemeente ontvangen, delen soortgelijke ervaringen als deelnemers die tijdens de inburgering door de gemeente ondersteund worden. De bepalende factor hierin is de mate waarin er vanuit de begeleiding oog is voor eerdere ervaringen en ambities voor de toekomst.

Voor sommige deelnemers voelt de sollicitatieplicht als een stok achter de deur die structuur biedt:

🗣️ Ik zoek werk via LinkedIn en soms via Instagram. Omdat ik nog een uitkering ontvang, ben ik verplicht om vier keer per maand te solliciteren. (Man, Iran, na de inburgering)

Anderen benadrukken de druk en stress die zij ervaren om zo snel mogelijk werk te vinden. Dit gaat in sommige gevallen gepaard met een gevoel van verlies van autonomie om eigen keuzes te kunnen maken over wat de juiste vervolgstap is.

🗣️ De gemeente had mijn begeleiding uitbesteed aan een bedrijf. Ze brachten mij in contact met een werkgever, maar door mijn Nederlands werd ik niet aangenomen. Daarna lieten ze mij los. Elke week voelde ik de druk om werk te vinden. Door die druk raakte ik in paniek en dacht ik: 'Maakt niet uit welk werk, als ik maar iets vind.' Dat voelde niet goed. (Man, Turkije, na inburgering)

Door deelnemers die de B1-route hebben gedaan wordt vaker genoemd dat zij graag de taal door willen leren tot B2-niveau om hun kansen op een baan die past bij hun professionele achtergrond

te vergroten. Zij geven aan dat de druk vanuit de gemeente om mensen snel naar betaald werk te begeleiden, dit soort doorontwikkeling in de weg kan staan.

☞ *Mijn contactpersoon leek eerst begripvol, maar later hielp ze niet. Ze hield mij zelfs tegen om B2 te doen. Bij het zoeken naar werk hielp ze ook niet. Ik zei vaak dat ik wil werken en dat ik zelfs een onderwijsproject had gevonden, maar ze keurden het af omdat ze dan geld moesten betalen.* (Vrouw, Turkije, na de inburgering)

Kernconclusies uit dit hoofdstuk

1. Intensief zoekgedrag lijkt toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratietraject. Hoewel de resultaten uit de vragenlijst niet representatief zijn, kunnen we signaleren dat de meerderheid van de respondenten die in de azc-fase zitten, minder tot niet actief zoekt, terwijl na afronding van de inburgering ruim 80% van de respondenten actief (vaak wekelijks) naar werk zoekt.

2. Nieuwkomers zetten vrijwel altijd een combinatie van strategieën in en kiezen zelden voor één weg naar werk.

- **Informele netwerken** spelen in alle fases een centrale rol, maar veranderen met de tijd wel van vorm. Waar mensen in de azc-fase nog vooral afhankelijk zijn van vrienden, familie, andere azc-bewoners en diaspora-communities, zien we dat mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering strategisch inzetten op het vergroten van hun professionele netwerk in een bepaald vakgebied.
- **Bepaalde sociale media** worden door deelnemers aan dit onderzoek breed gewantrouwd vanwege uitbuiting en scams. Dat gaat om Facebook en Instagram. LinkedIn wordt juist wel gezien als betrouwbaar medium om een professioneel netwerk op te bouwen en naar kansen te zoeken.
- Hoewel de meeste deelnemers aangeven liever geen gebruik te maken van **uitzendbureaus** omdat deze minder geschikt worden geacht voor het vinden van passend werk, zien we dat uitzendbureaus met name voor mensen in de azc-fase een belangrijke eerste manier zijn om toegang tot werk te verkrijgen.

3. Als we de verschillende wegen naar werk afzetten tegen de fase waarin respondenten zich bevinden, zien we dat de gebruikte wegen naar werk verschuiven naarmate de institutionele positie van nieuwkomers verandert.

- **In de azc-fase** zijn informele netwerken, fysiek aanwezige organisaties/uitzendbureaus, vrijwilligerswerk en UWV-ondersteuning het meest helpend, terwijl online solliciteren en gemeentelijke ondersteuning vaak als ontoegankelijk, traag of niet passend worden ervaren. Ondersteuning vanuit de gemeente, wanneer deze fysiek aanwezig is op de locatie, wordt positief gewaardeerd. De Meedoenbalie wordt gezien als logische plek om naartoe te gaan met vragen over werk, ook al heeft deze niet officieel het doel om mensen toe te leiden naar betaald werk. De geringe capaciteit om ondersteuning te

bieden wordt benoemd als knelpunt van gemeentelijke ondersteuning en aanbod van de Meedoenbalie op azc-locaties, bijvoorbeeld door beperkte openingstijden.

- **Tijdens de inburgering** speelt de gemeente voor veel deelnemers een centrale rol vanwege afstemming met taallessen en structurele contactmomenten. De MAP-training wordt door velen gezien als waardevolle introductie tot werkcultuur en sollicitatievaardigheden, zij het afhankelijk van taalniveau en eerdere ervaring. Voor sommigen vormt de MAP een keerpunt, waarna zij een meer diverse set aan wegen naar werk inzetten in hun zoektocht.
- **Na afronding van de inburgering** verschuift de focus naar zelfstandige routes zoals LinkedIn, netwerken en direct werkgeverscontact, waarbij het diploma zelf weinig effect heeft op baankansen, maar toegenomen zelfvertrouwen, taalvaardigheid en kennis van de werkcultuur wel als belangrijk worden ervaren.

4. Uit de vragenlijst komt naar voren dat zelfstandige en informele routes in elke fase een belangrijke rol spelen, met name direct contact met werkgevers en via (referenties van) familie/vrienden. We zien dat er door sommige deelnemers geleund wordt op informele wegen naar werk, omdat zij nog onvoldoende toegang hebben tot formele routes. Bij andere deelnemers zien we dat informele routes die direct verbonden zijn met het professionele leven (direct contact met werkgevers, aanbevelingen via vrienden of kennissen en mentorschappen) als volwaardig alternatieve weg naar werk gebruikt worden die naast formele structuren kan bestaan.

Hierbij valt op dat in de online ruimte veel gebruikgemaakt wordt van **reguliere zoekmethoden** zoals vacaturewebsites en LinkedIn, maar dat deze nog niet vaak als succesvolle methoden genoemd worden.



Kenmerken en omstandigheden

Persoonlijke kenmerken en contextuele omstandigheden spelen een belangrijke rol in hoe mensen werk zoeken en vinden, keuzes maken en omgaan met kansen en belemmeringen.

Inleiding en onderzoeksvragen

In deze sectie van het rapport geven we inzicht in de verschillende persoonlijke kenmerken waarvan deelnemers aangeven dat deze hun zoektocht naar werk beïnvloeden. Ook zoomen we specifiek in op de systeemcontext waarin de verschillende groepen deelnemers zich bewegen (het azc, de inburgering en de periode na de inburgering) en welke elementen hiervan belemmerend of juist helpend zijn in hun zoektocht naar werk. Inzicht in deze persoonlijke en contextuele dimensie is belangrijk om te begrijpen waarom vergelijkbare trajecten voor de één wel en voor de ander niet werken.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat zijn persoonlijke kenmerken die het zoeken naar werk beïnvloeden?
2. Wat zijn omstandigheden en contextuele factoren die het zoeken naar werk beïnvloeden?

Overzicht vanuit de vragenlijst

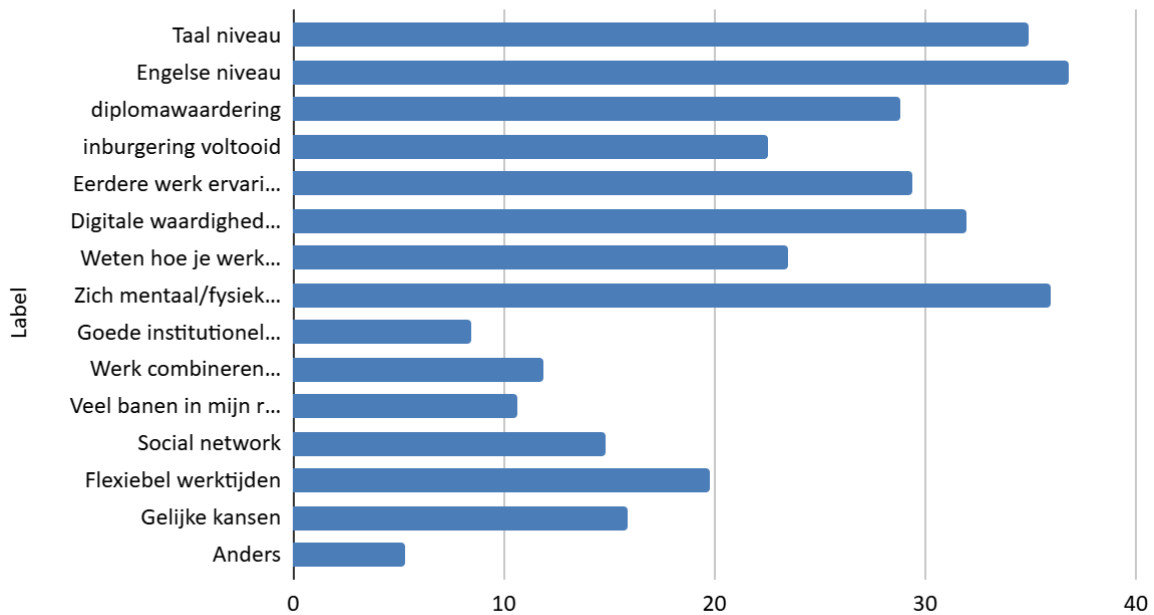
Als onderdeel van de vragenlijst is respondenten gevraagd om aan te geven welke persoonlijke kenmerken het voor hen makkelijker maken om werk te vinden, en welke persoonlijke kenmerken het voor hen moeilijker maken om werk te vinden. Daaruit volgt het volgende beeld.

Respondenten benoemen vooral individuele capaciteiten en persoonlijke draagkracht als helpend voor het vinden van werk. Het belang van taalvaardigheid komt sterk naar voren, zowel het Engelse (37%) als het Nederlandse taalniveau (35%) wordt veel genoemd. Daarnaast spelen mentale en fysieke veerkracht (36%), digitale vaardigheden (32%), eerdere werkervaring in Nederland (29%) en de diplomawaardering (29%) een belangrijke rol.

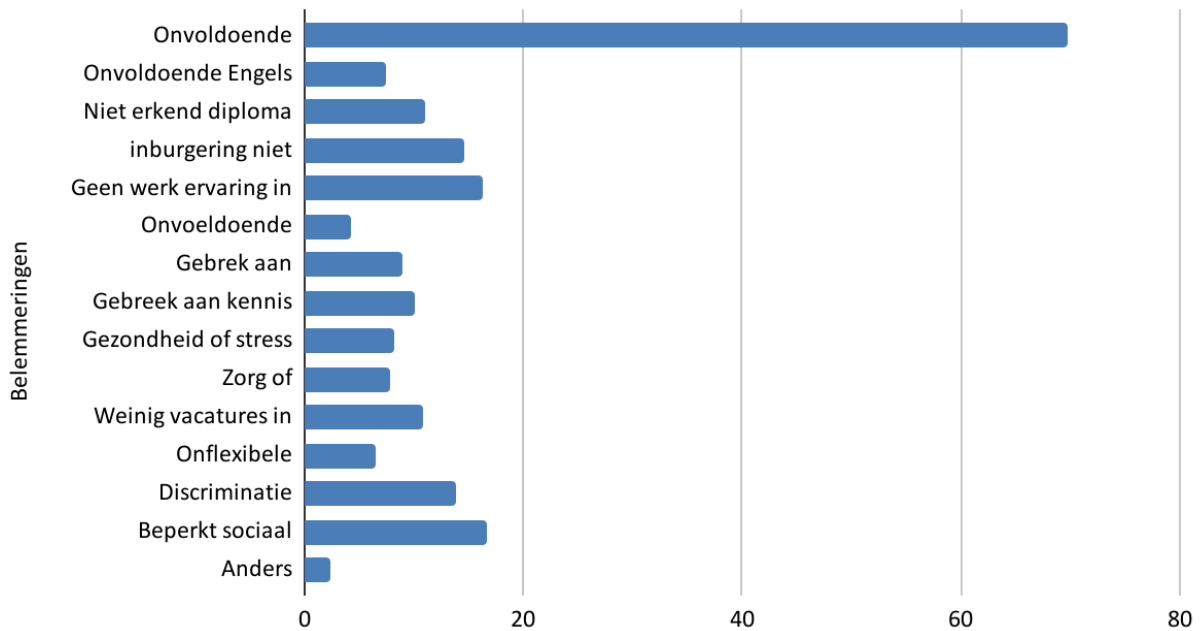
Andersom zien we een spiegeling van de meeste resultaten wanneer respondenten aangeven welke persoonlijke kenmerken het voor hen moeilijker maken om een baan te vinden.

Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal wordt door veruit de meeste respondenten genoemd als belangrijkste belemmering bij het vinden van werk (70%). Daarnaast spelen andere factoren een rol, zoals het ontbreken van Nederlandse werkervaring (16%), een beperkt sociaal netwerk (17%), ervaren discriminatie (14%) en het nog bezig zijn met de inburgering (15%).

Figuur 8: Helpende factoren | Let op: niet representatief (N=391)



Figuur 9: Belemmerende factoren | Let op: niet representatief (N=391)



Een verdere analyse van deze data waarbij we de belemmerende en helpende factoren afzetten tegen de data over of mensen wel/geen betaald werk hebben gevonden, laat zien dat het opleidingsniveau een klein verschil maakt. Van de respondenten die op hbo- of academisch niveau opgeleid zijn, heeft 39% betaald werk, tegenover 36% binnen de andere opleidingsniveaus. Het grootste verschil zien we vanuit deze data bij de factor taalniveau. Onder de respondenten die zichzelf inschatten op taalniveau A0-A2 heeft 30% betaald werk, waar dit 47% is voor respondenten die zichzelf inschatten op B1 taalniveau of hoger.

Kwalitatieve verdieping: persoonlijke kenmerken

In de expertpools hebben we met verschillende groepen nieuwkomers verdieping en aanscherping gegeven aan de beelden die uit de vragenlijst naar voren zijn gekomen. We zijn met hen in gesprek gegaan over hun persoonlijke kenmerken die hun zoektocht naar werk moeilijker of makkelijker maken. Hieruit komen zowel overkoepelende inzichten naar voren, die we in alle drie de expertpools zien terugkomen, als inzichten die specifiek gelden voor mensen in het azc, tijdens de inburgering of na de inburgering.

Overkoepelende inzichten: helpende persoonlijke kenmerken

De volgende helpende persoonlijke kenmerken komen naar voren wanneer we overkoepelend naar de kwalitatieve data kijken.

❖ Kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt vergroot kansen

Deelnemers geven aan dat kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt het vinden en behouden van werk vergemakkelijkt. Deze kennis wordt niet uitsluitend opgedaan via de inburgering (bijvoorbeeld tijdens MAP), maar ook via praktijkervaring, netwerken en eerdere werkervaring. Inzicht in sollicitatieprocessen, functietitels en werkcultuur wordt ervaren als helpend bij het beter positioneren op de arbeidsmarkt.

❖ Nederlands en Engels taalniveau zijn belangrijke ondersteunende factoren

In lijn met de uitkomsten vanuit de vragenlijst, zien we dat het Nederlands taalniveau als belangrijke persoonlijke factor meeweegt. Uit de kwalitatieve data blijkt dat mensen zich zelfverzekerder voelen tijdens het solliciteren wanneer zij zich comfortabeler voelen in het Nederlands.

🗣️ *Banen zijn er wel, maar taal is noodzakelijk. Als je taalniveau goed is, heb je een goede baan. En als het slecht is, krijg je een slechte baan.* (Man, Jemen, bezig met inburgering)

Met name bij mensen in de azc-fase komt terug dat Engelse taalvaardigheid ondersteunend kan zijn bij het vinden van een eerste baan, omdat dit een alternatieve manier biedt om met werkgevers in gesprek te gaan wanneer het Nederlandse taalniveau nog niet toereikend is. Het spreken van Engels als steuntaal wordt genoemd als een factor die ongelijkheid tussen azc-bewoners vergroot. Mensen die goed Engels spreken ervaren meer mogelijkheden, terwijl anderen hierdoor juist verder achter raken.

🗣️ *Ik spreek goed Engels, dus voor mij is het oké. Maar mijn broers ervaren deze taalbarrière wel.* (Man, Pakistan, azc-fase)

❖ Persoonlijke inzet, veerkracht en ontwikkelbereidheid werken versterkend

Persoonlijke inzet en veerkracht worden door deelnemers consequent benoemd als cruciale factoren in hun zoektocht naar werk. Doorzettingsvermogen, pro-activiteit en de bereidheid om

te blijven leren, bijvoorbeeld door aanvullende scholing of certificaten, versterken het gevoel van regie en toekomstperspectief. Deze eigenschappen helpen deelnemers om om te gaan met tegenslagen, afwijzingen en tijdelijke mismatches tussen opleiding en werk.

“Veel dingen helpen, waaronder persoonlijke motivatie. Ik probeer het in een omgeving die niet de mijne is, in werk dat anders is dan mijn ambities – maar ik wil toch slagen. (Man, Syrië, azc-fase)

“Het is belangrijk dat je gemotiveerd bent om werk te zoeken en eropuit te gaan. Je moet kracht hebben, discussies aangaan, in de cultuur duiken en weggelaten van de gedachte ‘ik ben anders’. Mijn stressfactoren maken me soms depressief, maar ze duwen me ook om werk te vinden, zodat ik wat verlichting krijg. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

“Mijn weerstand, mijn veerkracht. Vertrouwen – vertrouwen in mijn ervaring en in mezelf. Misschien is dat een gevolg van wat we hebben meegemaakt, in de oorlog en hier. We hebben sterke kanten ontwikkeld doordat we zo gebroken zijn geweest. Door de oorlog hebben we geleerd om te werken met heel weinig middelen. Niet alleen om te leven, maar ook om te werken met weinig. Hier zie je hoeveel middelen er zijn – gebruik die. (Man, Syrië, na de inburgering)

Voor veel deelnemers betekent dit ook het accepteren van een start op een lager niveau dan zij gewend waren, om van daaruit verder te bouwen. Deze mentale flexibiliteit en bereidheid om opnieuw te beginnen komen in alle fases terug als werkzame elementen.

“Ik ben van nature gemotiveerd, proactief en sta open om te leren, en dat heeft me ertoe aangezet om naar kansen te zoeken in plaats van passief te wachten. Ook al was ik docent in Turkije, ik heb mijn eerdere status opzij kunnen zetten en geaccepteerd dat ik op een lager niveau moest beginnen om mijn leven opnieuw op te bouwen. (Man, Turkije, azc-fase)

Deelnemers geven aan dat herhaalde afwijzingen, hun ervaren persoonlijke veerkracht soms in gevaar kunnen brengen en dit kan leiden tot een afname van energie en vertrouwen. Dit beïnvloedt hoe actief en breed deelnemers blijven zoeken naar werk.

“Na zoveel afwijzingen ga je op een gegeven moment minder sturen, omdat het mentaal te zwaar wordt. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

Voor sommige mensen vormt het verantwoordelijkheidsgevoel richting hun gezin of familie een bron van veerkracht en doorzettingsvermogen. Deelnemers benoemen dit factor expliciet als wat hen in beweging houdt, ook wanneer het werk niet aansluit bij hun ambities of wanneer de omstandigheden zwaar zijn.

“Mijn andere motivatie is mijn familie, ik moet hen ondersteunen. Ik kan zelf leven van brood en ei, maar ik wil niet dat zij hetzelfde moeten. (Man, Pakistan, azc-fase)

❖ **Zelfkennis en richting geven houvast in loopbaankeuzes**

Zelfkennis en het weten welke richting een persoon op wil, blijken ondersteunend in het maken van loopbaankeuzes. Voor sommige deelnemers helpt de inburgering bij het verhelderen van deze richting, bijvoorbeeld door reflectie op ambities en mogelijkheden in de MAP. Dit vergroot de doelgerichtheid in het zoeken naar werk.

❖ **Digitale vaardigheden en eerdere werkervaring versterken inzetbaarheid**

Digitale vaardigheden worden door deelnemers genoemd als een belangrijk voordeel bij het zoeken en uitvoeren van werk. Eerdere werkervaring, bijvoorbeeld met computers of administratieve taken, maakt ook in de Nederlandse context het gebruik van digitale tools toegankelijker.

🗣️ *Digitale tools zijn goed; voor mij zijn ze makkelijk te gebruiken door mijn eerdere werkervaring in Syrië. In mijn fabrieksbaan had ik extra taken, zoals werken met computers en scannen, juist vanwege deze ervaring.* (Man, Syrië, bezig met inburgering)

❖ **Het belang van sociale netwerken**

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat informele netwerken een cruciale rol spelen in de manier waarop mensen werk vinden. De mate waarin personen een sociaal netwerk hebben en hoe verbonden zij hiermee zijn, is daarom een invloedrijke factor. Het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk hangt daarnaast ook samen met persoonlijke kenmerken als durf, proactiviteit en de manier waarop mensen zich met anderen verbinden.

🗣️ *Sociale contacten zijn heel belangrijk en vergroten de kans op een goede baan. Ik heb veel vrienden op wie ik kan terugvallen, ook binnen de Arabische gemeenschap. We zijn met velen en we helpen elkaar aan werk; het is belangrijk om daar goed gebruik van te maken.* (Man, Jemen, bezig met inburgering)

Overkoepelende inzichten: belemmerende persoonlijke kenmerken

De volgende belemmerende persoonlijke kenmerken komen naar voren wanneer we overkoepelend naar de kwalitatieve data kijken. In sommige gevallen koppelen deelnemers deze belemmerende gevallen uit zichzelf al aan meer structurele factoren die te maken hebben met de fase waarin zij zich bevinden, of de manier waarop het systeem om hen heen werkt. Deze systemische belemmeringen worden in de volgende paragraaf met meer diepgang behandeld.

❖ **Vooroordelen, stigma en discriminatie beperken toegang tot passend werk**

Deelnemers benoemen concurrentie met Nederlanders, het label 'statushouder', discriminatie en tijdelijke contracten als belemmeringen. Deze factoren werken cumulatief: taal en systeemkennis zijn noodzakelijk, maar niet voldoende zolang stigma en risicopercepties bij werkgevers blijven bestaan. Tijdelijke contracten vergroten de ervaren kwetsbaarheid en beperken onderhandelingsruimte. Sommige deelnemers benoemen expliciet dat gelijke kwalificaties niet

leiden tot gelijke kansen. Racisme en micro-agressies zorgen voor structurele onderwaardering, waardoor het opbouwen van relevante ervaring wordt belemmerd.

🗣️ Racisme op het werk bestaat en zit vaak verpakt in micro-agressies of ongelijke privileges. Soms heb je dezelfde kwalificaties als een Nederlander, maar word je niet op hetzelfde niveau geplaatst. Veel Nederlanders willen geen zwaar of praktisch werk doen, en dan komen wij daar terecht. Wij eindigen in schoonmaak en fabrieken. Het zou geweldig zijn als we professionele trainingen zouden krijgen om ervaring op te bouwen, want als ik alleen als chauffeur, supermarktmedewerker of DHL-bezorger werk, kan ik geen relevante ervaring opdoen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Discriminatie op basis van naam wordt ervaren als een belangrijke belemmering in het sollicitatieproces. Een niet-Europese, Arabisch klinkende (achter)naam wordt genoemd als reden voor afwijzing, los van kwalificaties. Deze vorm van uitsluiting is vaak onzichtbaar, maar heeft directe en gevoelde impact op toegang tot werk.

🗣️ Discriminatie bij het zoeken naar werk is heel belangrijk. Een niet-Europese naam heeft veel invloed op het niet worden aangenomen. Mijn achternaam klinkt Arabisch, en zulke namen zorgen bij veel werkgevers voor discriminatie. (Man, Iran, bezig met inburgering)

Voor sommige deelnemers zijn negatieve ervaringen op de werkvloer een reden om zich meer terug te trekken en expliciet op zoek te gaan naar werk waarbij zij niet in een team hoeven te werken, of te gaan werken als ZZP'er.

🗣️ Ik ben nu op zoek naar werk dat ik meer zelfstandig kan doen. Bijvoorbeeld als taxichauffeur. In mijn vorige banen heb ik een paar negatieve ervaringen gehad, vooral met discriminatie en de manier waarop sommige collega's en managers met mij omgingen. Daardoor voel ik mij op dit moment minder prettig in een team. Zelfstandig werk geeft mij meer rust. Dan kan ik gewoon mijn werk doen, omdat ik niet afhankelijk ben van een team of mensen die gesloten zijn voor nieuwkomers. Ik vind het belangrijk om in een veilige omgeving te werken en daarom zoek ik nu vooral naar functies waarin ik zelf controle heb. (Man, Turkije, bezig met inburgering)

❖ Eerdere diploma's en werkervaring tellen beperkt mee

Veel deelnemers geven aan dat hun eerdere diploma's en eerdere werkervaring nauwelijks worden meegewogen. Dit bemoeilijkt instroom op passend niveau en leidt tot structurele onderbenutting van vaardigheden. Hierdoor starten deelnemers vaak in functies onder hun kwalificatieniveau.

Sommige deelnemers geven aan dat Nederlandse en internationale diploma's en relevante studie-ervaring helpen bij het vinden van werk, maar vooral wanneer deze direct door werkgevers worden beoordeeld. Deze deelnemers hebben het idee dat het diploma door de arbeidsmarkt wordt erkend, maar niet voldoende wordt benut binnen gemeentelijke begeleiding.

🗣️ *Het feit dat ik ben afgestudeerd aan een Nederlandse universiteit heeft mij enorm geholpen en maakte werkgevers enthousiast om mij aan te nemen. Tegelijkertijd had ik meer ondersteuning van de gemeente nodig. Zij boden mij een baan aan die totaal niet bij mij paste. Ik heb de gemeente vacatures gestuurd bij drie ingenieursbureaus, maar daar is nooit op gereageerd. Zij hebben geen enkele rol gespeeld in het verbinden van mij met werkgevers, terwijl ik geloof dat zij daar juist een officiële taak in hebben. Die rol hebben zij nooit vervuld; ik ervoer de gemeente als volledig afwezig.* (Man, Syrië, na de inburgering)

❖ **Regionale verschillen in baankansen of toegang tot ondersteuning worden door sommige deelnemers ervaren als bepalende factor**

De woonlocatie binnen Nederland blijkt een belangrijke rol te spelen in de toegang tot werk. Deelnemers benoemen expliciet dat wonen in de Randstad hun kansen vergroot, onder meer vanwege betere bereikbaarheid met openbaar vervoer en fiets, een groter vacatureaanbod en meer nabijheid van projecten, trainingen en netwerken. Daartegenover ervaren deelnemers in perifere gemeenten of kleinere plaatsen structurele beperkingen.

Deze ervaringen laten zien dat een woonplaats niet neutraal is: arbeidsmarktkansen zijn ongelijk verdeeld. De plek waar iemand wordt gehuisvest werkt door in bereikbaarheid, toegang tot ondersteuningsprogramma's en netwerkdichtheid, en beïnvloedt daarmee de mogelijkheden om werk te vinden en te behouden.

🗣️ *Wanneer je in de Randstad woont, is het veel makkelijker: je hebt toegang tot openbaar vervoer en je kunt fietsen.* (Vrouw, Venezuela, bezig met inburgering)

Deelnemers die in kleinere gemeenten wonen die verder van grote steden zijn, geven vaker aan dat zij het gevoel hebben bepaalde kansen op ondersteuning te missen, of lastiger werk in hun veld te kunnen vinden.

🗣️ *Ik woon in Raalte, en dat ligt best ver weg van de Randstad. Veel projecten voor begeleiding of mentoring worden juist in de Randstad georganiseerd. Daardoor mis ik kansen die andere nieuwkomers misschien wel krijgen.* (Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

🗣️ *Ik zoek naar banen via verschillende websites, waaronder Indeed en ook via LinkedIn, maar in het noorden van Nederland is de vraag naar dit soort werk erg laag en zijn er weinig kansen.* (Vrouw, Iran, bezig met inburgering)

❖ **Mentale gezondheid als arbeidsmarktbarrière**

Sommige deelnemers benoemen depressie, uitputting en onzekerheid als bepalende factoren die het zoeken naar werk bemoeilijken. Werk zoeken wordt hierdoor cognitief en emotioneel zwaar. Het probleem ligt niet in gebrek aan inzet, maar in het ontbreken van mentale ruimte en energie.

🗣️ Ik kom uit een land waar ik uitgeput en moe was. Toen we aankwamen, probeerden we op adem te komen, maar ik had geen motivatie om dingen te doen. Ik vind het moeilijk om Nederlands te leren; al drie jaar probeer ik het. Ik doe elke dag mijn best. Het vinden van wilskracht en energie is het grootste probleem. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

🗣️ Mentaal ben ik uitgeput. Ik heb liever fysieke moeilijkheden. Depressie. Gebrek aan kennis over het systeem, bijvoorbeeld over het cv: hoe maak ik er een, hoe benoem ik mijn ervaring en hoe presenteer ik die? (Non-binair persoon, Syrië, bezig met inburgering)

🗣️ Als immigrant ga je onvermijdelijk door een soort rouwproces. Psychologische ondersteuning zou enorm helpen. Soms kan depressie je echt beperken en voel je je niet in staat om dingen te doen. Zelfs als je ingenieur bent, zoals ik, kun je je hier toch machteloos voelen. (Vrouw, Venezuela, bezig met inburgering)

❖ Ontbreken van een professioneel netwerk

Een klein sociaal en professioneel netwerk beperkt de mogelijkheid om via informele routes werk te vinden. Deelnemers koppelen het hebben van een beperkt netwerk zelf aan het nieuw zijn in het land, met de verwachting dat dit in de toekomst kan veranderen en dat het tijd kost om een (professioneel) netwerk op te bouwen.

🗣️ Ik ken nu nog niet veel mensen, omdat ik nog nieuw ben, en daardoor kan ik mijn netwerk niet gebruiken om werk te vinden. Maar ik hoop dat dit iets is wat ik in de toekomst kan gebruiken, nadat ik een netwerk heb opgebouwd. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Vooraf academisch-opgeleide deelnemers benadrukken het ontbreken van een Nederlands professioneel netwerk als een cruciale belemmering. Zonder referenties, contacten in de sector of erkenning van hun achtergrond starten zij in Nederland vrijwel vanaf nul.

🗣️ Werk zoeken vanuit het azc is vooral moeilijk omdat ik geen professioneel netwerk in Nederland heb. In Turkije geeft het zijn van docent je een sterke professionele identiteit, maar hier telt die status niet mee. Werkgevers kennen mijn achtergrond niet, en er is geen centrale instelling die het potentieel van hoogopgeleide nieuwkomers beoordeelt. (Man, Turkije, azc-fase)

Kwalitatieve verdieping: contextuele omstandigheden

Mensen hun mogelijkheden worden, behalve door hun persoonlijke kenmerken, ook beïnvloed door de situatie waarin zij zich bevinden. In deze paragraaf verdiepen we de manier waarop de drie verschillende contexten die meegenomen zijn in dit onderzoek (azc-fase, inburgering en na de inburgering) effect hebben op de manier waarop mensen werk zoeken en vinden.

Contextuele omstandigheden | in het azc

De azc-context speelt een belangrijke rol in de mogelijkheden van bewoners om werk te vinden en te behouden. De omstandigheden werken soms ondersteunend, maar vormen vaker een structurele belemmering. De ervaringen van deelnemers laten zien hoe individuele inzet voortdurend botst met beperkte voorzieningen, onzekerheid en institutionele randvoorwaarden.

Ondersteunende elementen in de context van het azc

Allereerst zien we een aantal elementen die door deelnemers worden benoemd als ondersteunend, vanuit de context van het azc.

❖ **Taalverwerving binnen het azc als randvoorwaarde voor werk**

Enkele deelnemers benoemen dat de mogelijkheid om de Nederlandse taal te leren binnen het azc hen heeft geholpen om werk te vinden of te behouden. Taalverwerving wordt gezien als een essentiële randvoorwaarde om te kunnen communiceren op de werkvloer en om mee te komen in de werkomgeving.

🗣️ *Voor mij heeft het leren van de taal binnen het azc enorm geholpen, bijvoorbeeld bij het communiceren op mijn werk.* (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Praktische voorzieningen: ondersteunende faciliteiten van de Meedoenbalie**

Zoals behandeld in het hoofdstuk *Wegen naar Werk*, wordt de Meedoenbalie genoemd als een ondersteunende voorziening, met name wanneer bewoners gebruik kunnen maken van laptops om naar werk te zoeken of te solliciteren. Tegelijkertijd geven deelnemers aan dat de beperkte capaciteit, trage en weinig apparatuur en beperkte openingstijden de impact van de Meedoenbalie nu nog beperken.

Belemmerende elementen in de context van het azc

Deelnemers benoemen de volgende structurele factoren die het zoeken en vinden van werk vanuit het azc bemoeilijken

❖ **Leefomstandigheden in het azc belemmeren herstel, concentratie en werk**

Veel deelnemers geven aan dat de leefomstandigheden in het azc het zoeken naar werk bemoeilijken. Volle kamers, gebrek aan rust en privacy, en beperkte toegang tot lessen of faciliteiten maken het moeilijk om te solliciteren, te leren of werk te combineren met rust.

🗣️ *Er is niets in het azc dat het makkelijker maakt om een baan te krijgen. Ik leef in een drukke kamer, er zijn bijna geen taallessen, lange werkdagen... Ik vind niet dat iets makkelijk is.* (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Delen van kamers en gebrek aan afstemming op werkende bewoners**

Meerdere deelnemers benadrukken dat de leefomstandigheden in het azc niet zijn ingericht op een werkend leven. Het delen van kamers met meerdere personen met uiteenlopende ritmes,

leefstijlen en culturele gewoonten belemmert herstel, slaap en concentratie. Dit werkt direct door in de mogelijkheid om de taal te leren, mentale gezondheid en het vermogen om werk vol te houden.

“ Ik betaal meer dan €500 per maand en soms delen we met vier mensen één kamer. Iedereen heeft andere schema's, culturen en gewoontes. Als ik een meer private kamer had, zou ik beter slapen, mijn taal verbeteren en waarschijnlijk betere baanmogelijkheden vinden.

(Man, Syrië, azc-fase)

❖ **De dagindeling en voorzieningen sluiten niet altijd aan bij werk**

Daarnaast geven werkende bewoners aan dat het azc functioneert volgens vaste dagstructuren die niet goed te combineren zijn met werk. Diensten zoals eten en wassen zijn gebonden aan vaste tijden, waardoor werkenden hier regelmatig geen gebruik van kunnen maken. Dit vergroot de dagelijkse druk en maakt het combineren van werk en rust moeilijk.

“ Er zijn vaste tijden voor eten. Als je er niet bent, mis je het. Ontbijt is tussen 8 en 9:30 – dat heb ik nooit gehaald. En de was stopt om 8 uur 's avonds. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Beperkte en ongelijk verdeelde toegang tot taallessen**

Ook onvoldoende toegang tot taallessen vormt een belangrijk obstakel. Met name bewoners die al werken geven aan dat zij niet kunnen deelnemen aan lessen die overdag plaatsvinden, waardoor taalontwikkeling vertraagt en zij zich minder goed voorbereid voelen om in de toekomst beter passend werk te vinden.

“ De taal is een groot probleem voor mij en voor veel anderen. Ik leer wel, maar heel langzaam, omdat de taallessen in het azc niet voor iedereen beschikbaar zijn. Eén collega kreeg lessen tot B1, maar niet iedereen krijgt die kans. (Man, Jemen, azc-fase)

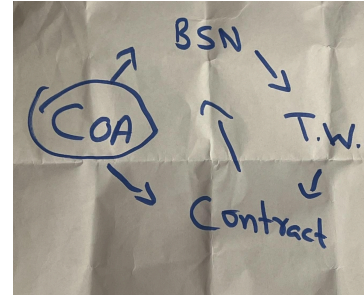
❖ **Juridische procedures (TWV en BSN) als structureel obstakel**

Structurele obstakels zoals wachttijden, het moeten aanvragen van een tewerkstellingsvergunning (TWV) en de juridische status van bewoners maken het moeilijk om werkgevers te vinden die bereid zijn mensen in de asielprocedure aan te nemen.

“ Ook de procedures voor werkvergunningen, wachttijden en de juridische situatie maken het moeilijk- sommige werkgevers zijn bang of niet bereid om met deze lange wachttijden om te gaan. (Man, Jemen, azc-fase)

De procedures rondom de TWV en het verkrijgen van een BSN worden door deelnemers niet als losse obstakels ervaren, maar als een vicieuze cirkel waar moeilijk uit te komen is. Zonder BSN is het lastig een TWV te krijgen, terwijl voor het versnellen van een BSN-proces vaak een werkcontract nodig is- dat pas kan worden aangeboden na afgifte van een TWV. Deze onderlinge afhankelijkheid leidt tot stilstand en frustratie, zo legt een van de deelnemers uit:

☞ Zonder BSN kun je geen TWV krijgen. Voor de TWV heb je een BSN nodig, en voor de BSN vraagt COA om een contract – maar een werkgever kan dat pas geven als de TWV er is. Het is een vicieuze cirkel. (Man, Pakistan, azc-fase - zie ook tekening gemaakt door deze deelnemer tijdens de expertpoolsessie)



❖ **Onzekerheid over toekomst ondermijnt motivatie en investering**

Veel deelnemers die in het azc wonen benoemen onzekerheid over de toekomst, die zwaar weegt en het moeilijk maakt om gemotiveerd te blijven investeren in werk.

☞ Taal, onzekerheid over de toekomst en een gebrek aan stabiliteit maken het allemaal moeilijk. Soms vraag ik mezelf af waarom ik al deze moeite doe als ik mijn toekomst niet ken. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Locatie van het azc heeft invloed op de ervaren toegang tot arbeid en kansen**

De locatie van het azc speelt eveneens een grote rol. Afgelegen locaties beperken de toegang tot banen, kansen, evenementen en onderwijsinstellingen.

☞ Wonen in een geïsoleerde azc-locatie maakt het ook moeilijk, omdat er geen eenvoudige toegang is tot steden, evenementen of universiteiten. (Man, Turkije, azc-fase)

❖ **Financiële beperkingen en REBA-bijdrage vergroten en creëren kwetsbaarheid**

Ook financiële beperkingen spelen voor deelnemers een grote rol. Het beperkte leefgeld maakt het lastig om te investeren in noodzakelijke middelen zoals reiskosten, een laptop of andere hulpmiddelen om werk te zoeken.

☞ We kunnen geen werk vanuit onze kamer zoeken, we moeten naar buiten. Het geld dat we van COA krijgen is niet genoeg om een laptop te kopen, we krijgen maar 70 euro. Wat moeten we prioriteren? Eten? Of iets anders? Dit zijn de omstandigheden en de feiten. (Man, Pakistan, azc-fase)

De hoogte van de REBA-bijdrage wordt door meerdere deelnemers als onrechtvaardig en stressvol ervaren, zeker in combinatie met gedeelde woonruimtes en beperkte voorzieningen. Voor sommige deelnemers zorgt deze financiële druk ervoor dat regulier werk onvoldoende loont, waardoor informele arbeid soms als enige optie wordt gezien. Dit vergroot echter de kwetsbaarheid voor uitbuiting en onveilige werksituaties.

☞ Waarom betaal ik €500 voor een gedeelde kamer met gedeelde keuken en badkamer? Alleen al het idee van zoveel mensen in een kleine ruimte is uitputtend. (Man, Syrië, azc-fase)

☞ Er zijn mensen die zwart werken omdat ze het geld echt nodig hebben. Maar werkgevers zijn onethisch; je krijgt geen enkele zekerheid. Als je wit werkt, neemt COA €530. Elke optie heeft frustraties. (Vrouw, Egypte, azc-fase)

❖ **Verhoogd risico op uitbuiting en lage lonen**

De deelnemers delen ervaringen en zorgen over uitbuiting en lage lonen. Door hun afhankelijke positie en beperkte keuzemogelijkheden lopen bewoners van het azc een verhoogd risico hier mee te maken te krijgen.

☞ Ik hoor over diefstal en uitbuiting. Als vluchteling - hoe moet ik werken als ik niet genoeg betaald krijg? (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Langdurige wachttijden leiden tot mentale uitputting en stilstand**

Tot slot, langdurige onzekerheid en wachttijden hebben een negatief effect op motivatie, mentale gezondheid en taalontwikkeling. Deelnemers beschrijven hoe zij wel plannen en ambities hebben, maar vastzitten in een situatie waarin handelen onmogelijk voelt. Dit gevoel van ‘klaarstaan zonder te mogen starten’ werkt diep demotiverend.

☞ Als ik stabiel was, zou ik de uitdagingen van het leven rustig aangaan. Maar ik ben niet stabiel. Ik heb een plan, maar ik wacht op de kans om het toe te passen, terwijl anderen van mijn leeftijd verdergaan. (Man, Syrië, azc-fase)

☞ Wachten maakt het leren van de taal moeilijker. (Man, Syrië, azc-fase)

☞ Je staat aan de startlijn van een race, maar je mag niet beginnen. Stel je voor wat dat met je motivatie doet - maandenlang. (Man, Pakistan, azc-fase)

Contextuele omstandigheden | tijdens de inburgering

De ervaringen van deelnemers laten zien dat de context van de inburgering de ervaren handelingsruimte zowel kan vergroten als beperken. Hieronder worden de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren beschreven, zoals benoemd door inburgeraars zelf.

Ondersteunende elementen in de context van de inburgering

❖ **Kennis van rechten, plichten en werkcultuur vergroot handelingsruimte**

Deelnemers geven aan dat inzicht in rechten, verplichtingen en de Nederlandse werkcultuur het zoeken naar werk vergemakkelijkt. Deze kennis helpt bij het beoordelen van vacatures en het maken van realistische keuzes. Met name de kennis die via het MAP-traject is opgedaan, wordt genoemd als ondersteunend.

🗣️ *Het is ook belangrijk om je rechten en plichten te kennen en te weten of die bij je passen. De kennis die ik via het MAP heb opgedaan helpt mij ook.* (Man, Syrië, bezig met inburgering)

❖ **Een toegenomen taalniveau, sterkere sociale contacten en het halen van het rijbewijs, vergroten de keuzeruimte**

Taalvaardigheid, een rijbewijs en sociale contacten worden genoemd als factoren die toegang geven tot betere banen. Werk wordt makkelijker gevonden wanneer meerdere van deze factoren samenkomen. De inburgering speelt voor de meeste deelnemers een belangrijke rol in het verbeteren van het taalniveau, al geeft een deel van de deelnemers ook aan behoefte te hebben aan meer mogelijkheden om de taal in de praktijk te oefenen. Ook markeren de meeste deelnemers de periode tijdens en na de inburgering als het moment waarop zij hun sociale netwerken vergroten en in sommige gevallen kunnen werken aan andere randvoorwaarden, zoals het halen van een rijbewijs.

🗣️ *Ik waardeer werkplekken die dicht bij mij in de buurt zijn. Taal helpt mij ook en maakt het makkelijker om met verschillende banen in contact te komen. Ik heb een rijbewijs, dus dat helpt mij om betere banen te vinden; ze kunnen voor mij kiezen omdat ik geen vervoer nodig heb en niet te laat zal zijn.* (Man, Jemen, bezig met inburgering)

Belemmerende elementen in de context van de inburgering

❖ **Moeilijke combinatie van inburgering, werk en gezinsverantwoordelijkheden**

Verplichtingen binnen de inburgering en zorg voor het gezin beperken de beschikbaarheid voor werk. Een gebrek aan flexibiliteit van werkgevers of in het inplannen van de taallessen tijdens de inburgering, worden als belemmerend ervaren.

🗣️ *Persoonlijk vind ik het nu moeilijk om school te combineren met alles. De gemeente en de werkgever houden hier geen rekening mee; ze respecteren je niet, en dat maakt het moeilijker om een baan te vinden die past. Alleenstaand zijn is anders dan een gezin hebben. Dit zijn allemaal omstandigheden die het vinden van werk moeilijker maken.* (Man, Syrië, bezig met inburgering)

Deelnemers benoemen specifiek de botsing tussen werkroosters en taallessen als belemmering voor duurzame inzetbaarheid. Wanneer werk overdag plaatsvindt en taallessen in de ochtend zijn gepland, worden deelnemers gedwongen uit te wijken naar avond- of nachtlessen. Deze combinatie wordt als fysiek en mentaal zwaar ervaren en maakt het moeilijk om zowel werk als taalontwikkeling vol te houden.

De spanning tussen deze verplichtingen beperkt daarmee indirect de mogelijkheden om werk te behouden, door te groeien of duurzaam te functioneren tijdens de inburgering.

🗣️ *Ik werk als verkeersregelaar. Het bedrijf is goed, maar ik heb problemen met de tijden van school en werk. Ik werk vier dagen per week en mijn taalschool is in de ochtend, dus*

de tijden botsen. Dat is zwaar. 's Avonds of 's nachts naar school gaan naast werk is moeilijk. (Man, Jemen, bezig met inburgering)

❖ **Behoefte aan meer ruimte voor taalontwikkeling en focus op duurzame plaatsing**

Sommige deelnemers geven aan dat vroege druk om te werken hun mentale rust en vermogen om de Nederlandse taal te leren belemmert. De combinatie van werkverplichtingen en taalverwerving wordt als te zwaar ervaren. Voor sommige deelnemers leidt dit tot de ervaring dat hun leerproces vertraagt, in plaats van versnelt.

Anderen geven aan dat de nadruk op snelle uitstroom in hun ervaring ten koste gaat van een stevige basis en de focus op duurzame uitstroom naar werk. Vooral wanneer zij geplaatst worden in werk waar zij weinig mogelijkheden ervaren om de taal te gebruiken, geven deelnemers aan dat werk ten koste kan gaan van hun tijd en ruimte voor taalontwikkeling. Dit wordt ervaren als contraproductief op de lange termijn.

🗣️ *De nadruk lag niet op taal leren, maar op zo snel mogelijk werken.* (Man, Turkije, na de inburgering)

Contextuele omstandigheden | na de inburgering

Met deelnemers die de inburgering hebben afgerond gingen we in gesprek over wat er helpend of juist belemmerend werkt aan deze fase na de inburgering.

Helpende elementen na afronding van de inburgering

- ❖ **Deelnemers geven meestal aan dat het afronden van de inburgering geen groot effect heeft op hun zoektocht naar werk of hun baankansen. Wel benoemen zij positieve effecten zoals het beter beheersen van de Nederlandse taal, kennis over de arbeidsmarkt en samenleving en meer zelfvertrouwen.**

De meeste deelnemers benoemen dat zij niet het idee hebben dat het feit dat zij de inburgering afgerond hebben, veel effect heeft op hun zoektocht naar een baan. Zoals deze deelnemer aangeeft, wordt hier vanuit werkgevers weinig naar gevraagd:

🗣️ *Ik denk niet dat er een verschil is; niemand vraagt of je de inburgering hebt afgerond - ik denk niet dat mensen dat weten.* (Man, Turkije, na de inburgering)

Hoewel het inburgeringsdiploma zelf niet als doorslaggevende factor gezien wordt in het vergroten van baankansen, noemen deelnemers wel andere elementen die hun zoektocht naar een baan na afronding van de inburgering positief beïnvloed hebben:

- ❖ Meer zelfvertrouwen door toegenomen taalniveau en kennis van de arbeidsmarkt
 - 🗣️ *Ik was zelfverzekerder. Het was niet zo dat ik meer sollicitatiegesprekken kreeg, maar ik voelde me rustiger en zekerder. Ik stelde vragen, zij gaf antwoord en dat voelde*

goed. Dit zelfvertrouwen helpt echt om je uit te spreken en te vragen wat je nodig hebt.
(Man, Syrië, na de inburgering).

- ❖ Na afronding van de inburgering hebben mensen meer tijd om naar werk te zoeken en om te werken, wat de zoektocht naar werk positief beïnvloedt

☞ Tijdens de inburgering waren de lessen erg intensief, waardoor ik weinig ruimte had om naar werk te zoeken. Ik begon pas met het zoeken naar een baan toen ik mijn inburgeringstraject afrondde, en toen vond ik werk. (Man, Iran, na de inburgering).

- ❖ Meer kennis over de Nederlandse samenleving, werkcultuur en omgangsvormen

☞ Na de inburgering weet ik meer over de Nederlandse cultuur, normen, tradities en denkwijze. Als je deze mentaliteit hebt, heb je meer kansen. Ook als je altijd al open-minded en goed opgeleid bent, helpt deze kennis je verder. Het is belangrijk om te weten hoe Nederlanders denken en hoe zij zich uitdrukken. (Man, Syrië, na de inburgering)

- ❖ **Meer kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt vergroot gericht zoekgedrag**

Deelnemers geven aan dat kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt het mogelijk maakt om gericht te zoeken en beter te filteren op passende functies. Dit inzicht is niet altijd via de inburgering verkregen, maar soms ook door praktijkervaring achteraf. Het leren begrijpen van impliciete marktverwachtingen wordt gezien als cruciaal.

☞ Misschien kan ik nu, omdat ik weet wat de Nederlandse markt in mijn vakgebied verwacht, makkelijker zoeken naar een geschikte baan door kansen te filteren. Als ik geen kennis heb van de arbeidsmarkt, worden mijn sollicitaties waarschijnlijk overal afgewezen. Bijvoorbeeld: in Iran gebruiken we bepaalde methodes in projectmanagement, maar in Nederland gebruiken ze andere methodes. Zelfs als de namen hetzelfde zijn, worden ze in elk land anders toegepast. Als ik me daar niet bewust van ben, ken ik alleen de functietitel en beschrijving, maar weet ik niet precies welke vaardigheden ze zoeken. Er is hier echt een cultureel verschil. We kunnen niet zeker weten dat de expertise in een vacature overeenkomt met wat er in de praktijk nodig is. (Man, Iran, na de inburgering)

- ❖ **Zelfkennis, richting en blijven leren geven houvast**

Deelnemers benoemen duidelijkheid over eigen vaardigheden en doelen als faciliterend. Certificaten en aanvullende scholing vergroten de handelingsruimte, waarbij praktijkervaring zwaarder weegt dan formele trajecten. Leren wordt gezien als een continu proces, ook na afronding van de inburgering.

☞ Weten wat ik wil, kunnen zeggen: deze baan kan ik doen of deze niet. Ik heb veel certificaten behaald via snelle leertrajecten, ik heb een certificaat in AI. Ik kijk altijd naar wat ik morgen kan doen als ik vandaag niet kan doen wat ik nu doe. (Man, Turkije, na de inburgering)

Belemmerende elementen na afronding van de inburgering

❖ **Verwachtingen na afronding komen vaak niet overeen met de realiteit**

Veel deelnemers geven aan dat hun verwachtingen na afronding van de inburgering niet zijn uitgekomen. Waar sommigen hoopten op snellere doorstroom, stabiliteit of betere aansluiting, blijkt de arbeidsmarkt in de praktijk complexer en ontoegankelijker dan verwacht. Het afronden van de inburgering wordt daarmee nauwelijks als scharniermoment ervaren:

“Zoals ik al zei: ik vond een baan vlak nadat ik mijn inburgering afrondde, maar ik weet niet hoe het anders zou zijn geweest. Werk zoeken voelde als druk. De inburgering had daar eigenlijk geen effect op – er is geen echte correlatie. (Man, Turkije, na de inburgering)

Met name actieve werkzoekers beschrijven gevoelens van ontgoocheling, terwijl anderen aangeven bewust geen verwachtingen meer te hebben ontwikkeld.

“Ik had natuurlijk dromen, maar het vinden van werk is steeds moeilijker geworden. Ik deed 200–300 sollicitaties in zes maanden en kreeg maar vijf of zes reacties. Ik had dromen, maar ze zijn niet uitgekomen. (Man, Turkije, na de inburgering)

❖ **Informatievoorziening na inburgering is inconsistent en afhankelijk van eigen initiatief**

Na afronding van de inburgering ontvangen veel deelnemers geen structurele informatie meer over vacatures, trainingen of scholingsmogelijkheden. Toegang tot informatie blijkt afhankelijk van lokale uitvoering, individuele werkcoaches of eigen netwerk. Voor veel deelnemers betekent dit dat zij het gevoel hebben op zichzelf aangewezen te zijn.

“De informatie kwam nooit bij mij terecht. Je moet zelf zoeken. (Man, Turkije, na de inburgering)

Kernconclusies uit dit hoofdstuk

De mogelijkheden voor nieuwkomers om (zelf) werk te vinden, worden beïnvloed door persoonlijke kenmerken die helpend of belemmerend kunnen zijn en door contextuele factoren die het systeem waarin zij navigeren kenmerken.

1. Het Nederlandse taalniveau komt uit dit onderzoek naar voren als een van de meest bepalende persoonlijke kenmerken. Wanneer mensen hun Nederlandse taalniveau goed beoordelen, noemen ze dit als de belangrijkste helpende factor in hun zoektocht naar werk. Gespiegeld aan dit inzicht wordt door mensen die hun Nederlands taalniveau onvoldoende beoordelen, dit als belangrijkste belemmerende factor genoemd. **Het Engels komt naar voren als steuntaal**, die als helpend ervaren wordt, met name om een eerste stap richting werk te kunnen zetten voordat het Nederlandse taalniveau toereikend is.

2. Behalve het taalniveau, wordt succes door deelnemers aan dit onderzoek vaak toegeschreven aan persoonlijke kenmerken als proactiviteit, eigen motivatie en doorzettingsvermogen. Deze kwaliteiten zorgen ervoor dat mensen doorzetten, ook als het tegen zit. We zijn tegelijkertijd dat institutionele obstakels, steeds afgewezen worden of werken onder het niveau de mentale weerbaarheid onder druk kunnen zetten. Voor mensen die mentale gezondheidsklachten ervaren, vormt dit een belangrijke persoonlijke belemmering in hun zoektocht naar werk.

3. De aanwezigheid van persoonlijke en professionele sociale netwerken is een derde belangrijke factor die doorslaggevend kan zijn bij de zoektocht naar werk en juist belemmerend is wanneer er sprake is van een beperkt sociaal netwerk. Deelnemers uit alle fasen geven aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij het opbouwen van een professioneel relevant netwerk.

4. Binnen de context van het azc wordt het leven in het azc zelf als belemmerende factor benoemd, zowel voor het zoeken naar werk als het behouden van werk.

- Onzekerheid over de toekomst maakt dat veel deelnemers weinig mentale ruimte ervaren om naar werk te zoeken.
- Het delen van kamers en een gebrek aan privacy hebben als gevolg dat mensen het moeilijk vinden om, wanneer zij werken, na werk goed uit te kunnen rusten.
- Het leefritme binnen het azc is niet altijd goed ingericht voor mensen die werken: bijvoorbeeld de tijden voor het ontbijt of het doen van de was. Bovendien geven mensen die werk hebben aan dat zij niet altijd toegang hebben tot ondersteuningsstructuren (zoals taallessen op het azc) om een stap te maken naar beter passend werk, omdat deze vaak onder werktijd plaatsvinden.
- Institutionele obstakels zoals het moeten aanvragen van de TWV of het wachten op een BSN, worden door deelnemers als een vicieuze cirkel ervaren die lastig te doorbreken valt. De REBA-regeling wordt door sommigen als hoog ervaren- waarbij werken niet altijd lijkt te lonen.

5. De inburgering resulteert aan de ene kant in kennis over de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via MAP) en meer zelfvertrouwen in het Nederlands. Tegelijkertijd vormen de inburgeringsverplichtingen zelf ook een obstakel voor het vinden of behouden van werk.

- Sommige deelnemers ervaren een mismatch in werkritme en lesroosters, waardoor zij zich in sommige gevallen gedwongen voelen te stoppen met hun werk, of er bewust voor kiezen om tijdens de inburgering niet te werken.
- Mentale en fysieke overbelasting in het combineren van werk, inburgeren en de zorg voor een gezin, vormt een ander belangrijk obstakel voor werk tijdens de inburgering.

- Als gevonden werk weinig mogelijkheden biedt om de Nederlandse taal te oefenen, hebben sommige deelnemers het idee dat het werken ten koste kan gaan van hun tijd en ruimte om met taalontwikkeling bezig te zijn.

6. Het afronden van de inburgering voelt voor deelnemers aan het onderzoek niet als een keerpunt in hun zoektocht naar werk. Wel worden er positieve elementen benoemd in de zoektocht naar werk na afronding van de inburgering zoals meer zelfvertrouwen, kennis over de arbeidsmarkt en een beter taalniveau. Ook geven mensen aan dat ze meer tijd hebben om naar werk te zoeken na de inburgering.



Werkzame elementen versterken

Binnen de verschillende routes naar werk en vormen van ondersteuning identificeren nieuwkomers werkzame elementen, maar ook aanvullende ondersteuningsbehoeften.

Inleiding en onderzoeksvragen

In dit onderzoek lag de nadruk op de werkzame elementen in de zoektocht naar werk van nieuwkomers die (zelf) werk vinden. Inzicht in welke elementen het mogelijk maken om zelfstandig werk te vinden, stelt ons in staat om na te denken over hoe we deze elementen kunnen versterken. Hetzelfde geldt voor het begrijpen van welke vormen van ondersteuning vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf duidelijk bijdragen aan voortgang. En welke (vorm van) ondersteuning zij juist nog missen.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat werkt goed, wat niet? Wat mist er?
2. Welke ondersteuningsbehoeften of mogelijkheden om werkzame elementen te versterken zien nieuwkomers zelf?

In dit hoofdstuk worden alleen aanbevelingen benoemd die in het onderzoek direct door nieuwkomers zelf aangekaart zijn. In het conclusie hoofdstuk zullen wij aanvullende kansen benoemen die wij bij het analyseren van de data als onderzoekers hebben geïdentificeerd.

Overzicht vanuit de vragenlijst

De aanvullende ondersteuningsbehoeften en reflectie op wat er nodig is om bepaalde werkzame elementen te versterken, heeft met name in het kwalitatieve onderzoek plaatsgevonden. In de vragenlijst is respondenten wel gevraagd naar hun bekendheid met verschillende ondersteuningsvormen.

Een meerderheid geeft aan ten minste enigszins bekend te zijn met het beschikbare ondersteuningsaanbod: 20% is goed geïnformeerd en 42% geeft aan enigszins op de hoogte te zijn. Tegelijkertijd is een aanzienlijk deel (38%) niet bekend met deze organisaties. Dit betekent dat hoewel basiskennis bij een groot deel aanwezig is, deze kennis vaak beperkt blijft en niet automatisch leidt tot daadwerkelijk gebruik of gerichte ondersteuning. Deze bevinding sluit aan bij het bredere patroon waarin deelnemers aan het onderzoek hun weg naar werk veelal vinden via informele netwerken en eigen initiatief, terwijl formele ondersteuningsstructuren niet altijd bekend zijn en minder vanzelfsprekend worden benut.

Hoogtepunten en dieptepunten op de weg naar werk

Het *community research*, de huiswerkopdracht waarin 26 nieuwkomers hun weg naar werk hebben gevisualiseerd aan de hand van hoogtepunten en dieptepunten, biedt verdiepend inzicht in wat in de praktijk werkt en waar ondersteuningsbehoeften liggen. De tekeningen laten niet alleen individuele ervaringen zien, maar maken ook terugkerende patronen zichtbaar in de interactie tussen persoonlijke inzet en systeemcontext. Hoogtepunten markeren waar werkzame elementen aanwezig zijn; dieptepunten signaleren waar ondersteuning ontbreekt of contraproductief werkt. In deze paragraaf schetsen we eerst het beeld dat uit de huiswerkopdracht naar voren komt, vervolgens verdiepen we deze inzichten aan de hand van de kwalitatieve data uit de expertpool.

❖ Diepe dalen tijdens het zoeken van werk bij afwijzingen en langdurig afwachten

Een eerste opvallend patroon is dat diepe dalen vrijwel altijd samenvallen met de fase van werk zoeken, met name wanneer mensen afhankelijk zijn van online sollicitaties, formele trajecten via de gemeente of langdurige stilte na afwijzingen. Afwijzing en het uitblijven van reacties worden in vrijwel alle tekeningen benoemd als structurele dieptepunten. Deze momenten gaan gepaard met gevoelens van machteloosheid, twijfel en verlies van energie.

❖ Hoogtepunten bij momenten van concrete erkenning

Daartegenover ontstaan pieken vooral bij momenten van concrete erkenning: aangenomen worden na een gesprek, het tekenen van een contract, of het vinden van werk dat daadwerkelijk past, inhoudelijk of qua werktijden. Deze momenten wegen emotioneel zwaarder dan eerdere 'kleine stappen' en markeren vaak een omslagpunt in motivatie en zelfvertrouwen. Niet het afronden van een traject, maar het daadwerkelijk gezien en gekozen worden, blijkt doorslaggevend voor een positief gevoel.

❖ De combinatie van werk en inburgering als spanningsveld

Een terugkerend spanningsveld in de tekeningen betreft de combinatie van werk en taal/inburgering. Het combineren van werk en verplichte lessen leidt in veel tekeningen tot een dieptepunt, gekenmerkt door stress, uitputting en het missen van lessen. Daarentegen vormen situaties waarin werk en leren wél op elkaar aansluiten, bijvoorbeeld door roosters die goed op elkaar aansluiten, consequent het hoogste punt in de tekeningen. Dit onderstreept dat niet werk op zichzelf, maar juist ook de voorwaarden waaronder gewerkt wordt, bepalend zijn voor duurzaamheid en de manier waarop mensen dit werk ervaren.

❖ Persoonlijk contact wordt vaker als werkzaam element gezien dan formele routes via de gemeente of digitaal werk zoeken

Daarnaast laten veel tekeningen zien dat contact in persoon effectiever is dan formele routes naar werk. Stijgingen in de lijn ontstaan wanneer deelnemers fysiek langsgaan bij werkgevers, via een uitzendbureau werken of worden geholpen door hun netwerk. Digitale routes en gemeentelijke trajecten worden daarentegen vaker als laag, stroperig of frustrerend verbeeld. Informele netwerken functioneren hierbij duidelijk als versneller: hulp van vrienden, kennissen of collega's

leidt opvallend vaak tot snelle acceptatie, soms zelfs direct tot een vast contract. Dit contrasteert met langdurige trajecten via officiële wegen.

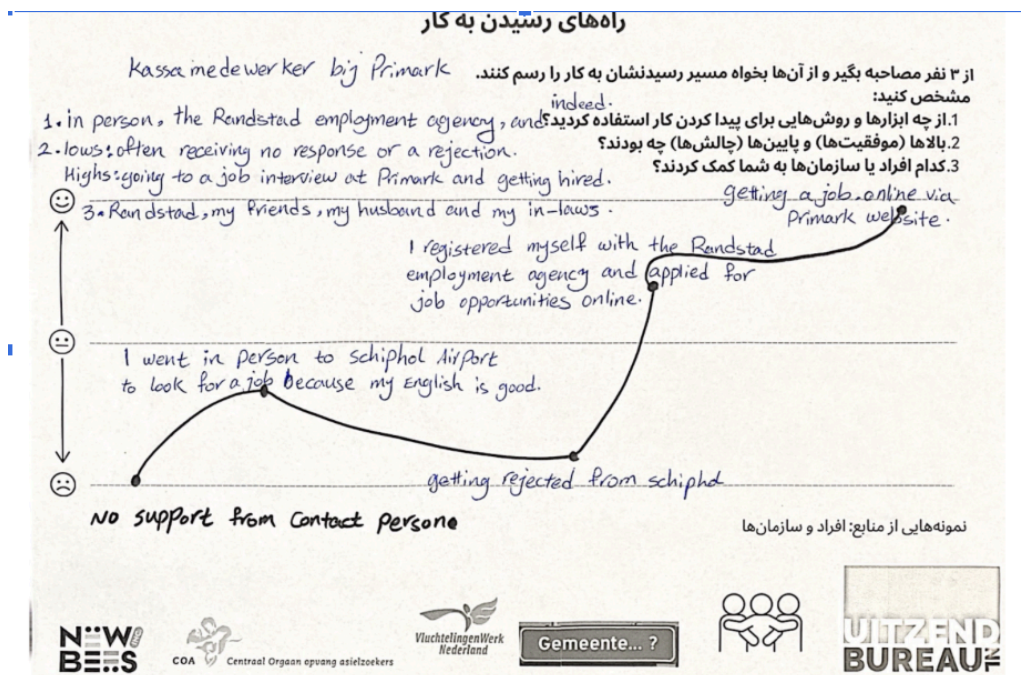
❖ **Na het vinden van werk volgen er nieuwe dieptepunten, die te maken hebben met uitval of vervelende ervaringen op de werkvloer**

Opvallend is dat succes in het vinden van werk niet het einde van de lijn markeert. Ook na het bereiken van een hoogtepunt (een baan of contract) verschijnen nieuwe dalen, bijvoorbeeld door mismatch met het werk, uitval na verloop van tijd of stagnerende taalontwikkeling als gevolg van werkdruk.

❖ **Het belang van taal: zowel als obstakel als doorbraak**

Taal vormt in vrijwel alle tekeningen de rode draad: zowel als blokkade (lang bezig zijn met de taal leren, tientallen of honderden sollicitaties zonder resultaat) als als doorbraak (starten met een opleiding, afronden van een master, openen van een eigen praktijk). Taal wordt daarmee niet alleen gezien als vaardigheid, maar als toegangsdrampel en groeifactor.

De aanvullende schriftelijke interviews met deelnemers die geen tekening maakten, bevestigen het bovenstaande beeld. Ook daar blijkt dat referenties en persoonlijke doorverwijzingen doorslaggevend zijn, dat uitzendbureaus vooral werken via vertrouwen en interne aanbevelingen, en dat formele tools zoals LinkedIn of Indeed secundair zijn. Ondersteuning door organisaties is aanwezig, maar ongelijk verdeeld en fragmentarisch. Succesmomenten zijn consequent concreet en relationeel: een mentor, een referentie, een toegelaten opleiding of een eerste echte kans.



(Voorbeeld van tekening: Man, Iran, azc-fase)

Werkzame elementen en ondersteuningsbehoeften

In de eerdere hoofdstukken zijn al verschillende elementen naar voren gekomen die goed werken tijdens de weg naar werk, zoals veerkracht en doorzettingsvermogen, het verbeteren van het Nederlandse taalniveau en toegang tot informele sociale netwerken. Omdat deze in voorgaande hoofdstukken al uitgediept zijn, focussen we in dit hoofdstuk op hoe werkzame elementen versterkt kunnen worden en welke aanvullende ondersteuningsbehoeften er zijn.

Overkoepelend wordt door deelnemers uit alle groepen benoemd dat negatieve beeldvorming in de media of in communicatie vanuit de overheid, hen belemmert tijdens hun zoektocht naar werk.

❖ **Positieve en meer realistische beeldvorming in overheidscommunicatie en media**

Racistische en stigmatiserende berichtgeving in de media, dreiging van terugkeer en negatieve beeldvorming worden genoemd als factoren die angst en demotivatie veroorzaken. Dit ondermijnt in sommige gevallen de durf om te investeren in taal en werk. Overheid en media worden expliciet gezien als actoren die hier invloed op hebben. Positieve, realistische berichtgeving en framing waarin nieuwkomers als professionals worden erkend, wordt gezien als element dat de weg naar werk makkelijker zou kunnen maken.

🗣️ *We voelen ons niet veilig in wonen of werken. We leven voortdurend met stress en angst omdat ons steeds wordt verteld dat we terug moeten. Dit maakt dat mensen stoppen met werken of taal leren. Het voelt als een psychologische oorlog. Als er steun en stabiliteit was, zou het heel anders voelen.* (Man, Jemen, bezig met inburgering)

Werkzame elementen versterken in de azc-fase

Door deelnemers die nog in het azc wonen worden de volgende manieren om werkzame elementen te versterken en aanvullende ondersteuningsbehoeften benoemd.

❖ **Een vroege start van begeleiding, al vanuit het azc**

Deelnemers uit de groep die klaar is met de inburgering, blikken terug op hun integratietraject in Nederland en benoemen als grootste verbeterpunt dat zij graag eerder waren begonnen met (stappen richting) werk. Deelnemers beschrijven lange periodes van stilstand, vooral in opvanglocaties, waarin zij onvoldoende worden begeleid in het benutten van hun vaardigheden en ambities. Vroegtijdige, persoonlijke begeleiding en informatievoorziening over rechten, de arbeidsmarkt en routes naar werk, zouden hieraan bij kunnen dragen.

🗣️ *Drie jaar in het azc – waarvoor? Het is makkelijk om werk te vinden, maar het is heel moeilijk om te werken in wat je droomt. Alles ligt bij jou. Dit kan worden opgelost door te werken in fases: bij binnenkomst deel je wie je bent en wat je kunt; in het volgende azc begin je met leren wat je al kent; en als je een huis krijgt is 70% van je inburgering al gedaan.* (Man, Syrië, na de inburgering)

❖ **Toegankelijke taallessen voor iedereen in het azc**

Zoals eerder aangegeven, zien we dat mensen die hun taalniveau positief waarderen aangeven dat hun Nederlands taalniveau het belangrijkste werkzame element is in de zoektocht naar werk. Deelnemers die in het azc wonen geven aan dat om dit werkzame element te versterken, het nodig is om brede en vroegtijdige toegang te organiseren tot taallessen voor alle azc-bewoners, ongeacht status of BSN. Ongelijke toegang vergroot verschillen tussen bewoners en belemmert vroege arbeidskansen.

“Het zou beter zijn als iedereen taallessen krijgt. Ik heb geluk gehad dat ik ze kreeg, maar niet iedereen kreeg die kans. Een inclusiever systeem zou helpen. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Betere communicatie vanuit- en afstemming tussen instanties**

Deelnemers in het azc ervaren in sommige gevallen stress en onduidelijkheid door gebrekkige communicatie tussen COA, gemeenten en andere instanties. Zij geven aan dat betere afstemming zou helpen om hun talenten, behoeften en perspectief helder te krijgen.

“Door effectievere communicatie tussen ons en de ambtenaren, zodat zij onze behoeften, sterke en zwakke punten begrijpen. (Man, Jemen, azc-fase)

“Coördinatie en communicatie tussen COA en gemeenten. Als zij ons regelmatig zouden informeren over onze zaken, wetten en voorwaarden. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Meer mogelijkheden voor skill-ontwikkeling en netwerkopbouw**

Naast taal is er behoefte aan toegang tot workshops en trainingen om vaardigheden te ontwikkelen die inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Juist omdat informele netwerken zo belangrijk zijn in de zoektocht naar werk, wordt netwerkopbouw gezien als essentieel, maar lastig om zelfstandig te organiseren.

“Vaardigheden ontwikkelen via workshops – dat kan ik niet vinden via COA of de gemeente. Zij zouden ons daarmee kunnen helpen. (Man, Syrië, azc-fase)

“Vrijwilligerswerk, nieuwe mensen leren kennen, sociale evenementen. Elkaar uitnodigen voor activiteiten. Als je sociaal bent, leer je nieuwe mensen kennen en dat helpt bij werk vinden. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Snellere procedures en duidelijkheid over toekomstperspectief**

Onzekerheid over verblijfsstatus, BSN en werkvergunningen wordt als een van de grootste obstakels ervaren. Lange wachttijden zetten het leven stil en maken plannen onmogelijk.

“IND zou sneller moeten zijn. Als ik word afgewezen of geaccepteerd, kan ik verder. Nu staat mijn leven op pauze – zo creëer je een ‘luie persoon’. (Vrouw, Egypte, azc-fase)

❖ **Toegang tot ondersteuning vóór verblijfsvergunning**

Meerdere deelnemers geven aan dat zij pas toegang krijgen tot waardevolle ondersteuning vanuit maatschappelijke organisaties, na het verkrijgen van een verblijfsvergunning, terwijl juist eerdere toegang hun kansen zou vergroten.

“Als mijn asielaanvraag zou worden goedgekeurd, zou ik naar UAF gaan. Zij helpen studenten met taal en vaardigheden. Maar ik kan daar geen gebruik van maken zonder verblijfsvergunning. Veel mensen zoals ik zitten vast in deze wachttijd. (Man, Syrië, azc-fase)

❖ **Leefomstandigheden als randvoorwaarde voor werk**

Leefomstandigheden in het azc worden expliciet genoemd als belemmering voor werk en taalontwikkeling. Stabiliteit in wonen en financiën wordt gezien als noodzakelijke basis. Ook de manier waarop het azc ingericht is kan effect hebben op de manier waarop dit gecombineerd kan worden met werk, bijvoorbeeld door in de kamerindeling rekening te houden met mensen hun dagritme.

“Stabiliteit. Betere leefomstandigheden, financiële ondersteuning en serieuze inzet van instellingen. De huidige situatie put ons mentaal en emotioneel uit. (Man, Palestina, azc-fase)

Werkzame elementen versterken tijdens de inburgering

Door deelnemers die bezig zijn met de inburgering worden de volgende manieren om werkzame elementen te versterken en aanvullende ondersteuningsbehoeften benoemd.

❖ **Inzet op een persoonlijke benadering vanuit contactpersonen bij de gemeente, waarbij aandacht is voor persoonlijke doelen en behoeften.**

Uit de ervaringen van mensen die inburgeren, komt naar voren dat de gemeente een centrale rol speelt in de weg die zij afleggen naar werk, maar dat de begeleiding vanuit de gemeente bij het vinden van werk wisselend wordt ervaren. Sommige geven aan zich onvoldoende serieus genomen te voelen en ervaren dat verantwoordelijkheden worden doorgeschoven. Dit leidt tot vertraging, frustratie en afnemend vertrouwen in het systeem. Anderen geven aan dat zij zich onvoldoende gezien voelen in hun vaardigheden en ambities. Een manier om begeleiding vanuit de gemeente vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf werkzamer te maken, is door begeleiding vroeg te starten en het perspectief van de inburgeraar zelf centraal te stellen in de begeleiding.

Bij begeleiding die aansluit bij het perspectief van mensen zelf is het niet alleen van belang om aandacht te hebben voor de eerdere werkervaring en doelen van mensen, maar ook te ondersteunen in het vinden van een realistische afstemming op andere verantwoordelijkheden, zoals zorg voor het gezin en het volgen van taallessen.

“ Er moet rekening worden gehouden met gezinssamenstelling, taalbarrières en wat iemand mist qua opleiding of carrière. Je moet mensen niet overbelasten, zodat ze falen. Zeker als iemand veel kinderen heeft en de partner ook in de inburgering zit. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

❖ **Behoeftte aan sectorspecifieke training en certificering**

Als aanvulling op de MAP- en integratie-informatie, benoemen deelnemers een duidelijke behoefte aan korte, gerichte trainingen per sector, inclusief inzicht in benodigde certificaten. Dit zou het zelfvertrouwen, de inzetbaarheid en de doorstroom vergroten.

“ De MAP-introductie was vooral algemene informatie. Het zou beter zijn om training per sector te doen. Bijvoorbeeld: als iemand met vlees werkt, moet je hem vertellen welke certificaten nodig zijn en hem daarin trainen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

❖ **Investeren in mensen in plaats van snelle plaatsing**

Tot slot benadrukken deelnemers dat ondersteuning te vaak gericht is op snelle uitstroom naar werk, in plaats van duurzame ontwikkeling. Zij pleiten voor contactpersonen met ervaring, langetermijnvisie en oog voor de persoon achter het dossier.

“ De oplossing is een contactpersoon met ervaring, die weet wat de gemeente kan en die niet alleen aan de gemeente denkt, maar ook aan de vluchteling. Ze moeten in ons investeren, niet alleen zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk plaatsen. (Man, Syrië, bezig met inburgering)

“ Alleen iemand in een baan plaatsen is niet genoeg. Taalcursussen zijn ook niet genoeg. Je moet met mensen praten, oefenen, naar buiten gaan. De gemeente kan ondersteunen en betalen, maar veel gemeenten doen dat niet. (Vrouw, Jemen, bezig met inburgering)

❖ **Inburgering faciliteert taalverwerving, maar draagt niet altijd bij aan toegang tot opleiding en arbeidsmarktaansluiting**

Veel deelnemers ervaren dat het inburgeringstraject primair gericht is op taalverwerving en missen de structurele koppeling aan opleiding, diploma's of arbeidsmarktkansen. Voor deelnemers die studeren of academisch opgeleid zijn, werkt dit zelfs belemmerend: studiedagen worden niet erkend als investering in integratie, maar afgetrokken van inburgeringstijd. Dit vergroot de druk en ontmoedigt investeren in opleiding, terwijl dit volgens inburgeraars zelf juist essentieel is voor duurzame arbeidsparticipatie.

“ Vooral de taal en het nieuwe inburgeringssysteem waren uitputtend en stressvol. Er was geen systeem dat rekening hield met de behoeften van universitaire studenten. De dagen die ik aan de universiteit studeerde, werden afgetrokken van mijn inburgeringsdagen. (Man, Palestina, na de inburgering)

Werkzame elementen versterken na de inburgering

Door deelnemers die klaar zijn met de inburgering wordt het volgende aanvullende punt genoemd, dat specifiek gericht is op de behoefte aan meer ondersteuning en aandacht voor de uitdagingen ná het vinden van werk.

❖ **Behoeftte aan mentorschap en culturele begeleiding op de werkvloer**

Deelnemers benoemen het ontbreken van een laagdrempelige mentor of vertrouwenspersoon binnen hun vakgebied. Vragen over werkcultuur en gebruiken op de werkvloer blijven voor sommigen onbeantwoord, wat samenwerking en groei binnen het bedrijf kan belemmeren, zelfs wanneer mensen gemotiveerd zijn en werk hebben. Mensen in deze fase zien, behalve ondersteuning bij het vinden van werk, juist ook meerwaarde in ondersteuning bij het behoud van werk en het doorgroeien binnen een werkplek.

🗣️ **Een vrijwilliger in een verwant vakgebied, met wie ik makkelijk kan communiceren en culturele vragen kan stellen, zou enorm helpen.** (Man, Iran, na de inburgering)

Kernconclusies uit dit hoofdstuk

1. Vanuit het *community research* waarin nieuwkomers hun weg naar werk visueel weergeven, zien we dat hoogtepunten ontstaan bij erkenning, persoonlijk contact en goede afstemming tussen leren en werken. Dieptepunten concentreren zich rond langdurige afwijzing, institutionele traagheid en structurele onzekerheid.

2. Bij deelnemers in de azc-fase is de vraag niet alleen “hoe vinden mensen werk?” maar ook: “hoe creëren we omstandigheden waarin mensen kunnen beginnen?”

- Deelnemers ervaren lange periodes van stilstand waarin hun vaardigheden en ambities onvoldoende worden benut. Zij pleiten voor een gefaseerde aanpak waarin al bij aankomst wordt geïnventariseerd wie iemand is, wat iemand kan en welke stappen richting werk mogelijk zijn.
- Toegang tot taallessen voor alle bewoners, snellere en duidelijke procedures (BSN/TWV en verblijfsvergunning), betere communicatie tussen instanties en toegang tot ondersteuning vóór een verblijfsvergunning worden gezien als cruciale randvoorwaarden.
- Daarnaast worden leefomstandigheden in het azc expliciet benoemd als basisvoorwaarde, inzet op rust, privacy en faciliteiten en ondersteuning die ook toegankelijk zijn voor mensen die al werk gevonden hebben, zij manieren om het vinden en het behouden van werk beter te faciliteren

3. Tijdens de inburgering ontstaat een spanningsveld tussen taalontwikkeling en werk en gemeentelijke ondersteuning die wisselend ervaren wordt, variërend van ondersteunend tot verplichtend

- Deelnemers benadrukken dat begeleiding het meest werkzaam is wanneer deze persoonlijk, toekomstgericht en realistisch afgestemd is op hun situatie, ambities en gezinsverantwoordelijkheden.
- Er is behoefte aan een verschuiving van snelle uitstroom naar begeleiding bij duurzame plaatsing en gerichte investering in vaardigheden. Deelnemers geven aan dat zij behoefte hebben aan sectorspecifieke training en betere aansluiting tussen taal, opleiding en arbeidsmarkt.
- Als gevonden werk weinig mogelijkheden biedt om de Nederlandse taal te oefenen, hebben sommige deelnemers het idee dat het werken ten koste kan gaan van hun tijd en ruimte om met taalontwikkeling bezig te zijn.

4. Na afronding van de inburgering verschuift de ondersteuningsbehoefte van instroom naar aanvullende ondersteuning voor behoud van werk en professioneel doorgroeien. Het beeld dat deelnemers in deze fase schetsen is dat duurzame arbeidsparticipatie niet stopt bij het vinden van werk, maar vraagt om ondersteuning bij groei, positionering en professionele gelijkwaardigheid.

- Deelnemers ervaren dat het systeem vooral gericht is op plaatsing in werk, maar minder op ondersteuning bij professionele ontwikkeling, culturele inbedding op de werkvloer en loopbaanperspectief.
- Mentorschap binnen het vakgebied, begeleiding bij werkcultuur en consistente informatie over vervolgekansen worden genoemd als ontbrekende schakels. Daarnaast speelt erkenning een belangrijke rol: nieuwkomers willen gezien worden als professional en niet primair als 'statushouder'.

Rode draden en aanbevelingen

De opbrengsten van dit onderzoek geven een rijk beeld van hoe nieuwkomers werk vinden en aanknopingspunten voor hoe de werkzame elementen in hun zoektocht versterkt kunnen worden. In deze conclusie identificeren we zes rode draden die uit de bevindingen naar voren komen. Per rode draad benoemen we een concrete aanbeveling voor het versterken van de wegen naar werk.

Rode draad 1: Ervaringen, gebruikte wegen naar werk en accenten in ondersteuningsbehoeften verschuiven naarmate mensen verder komen in hun traject van integratie en inburgering in Nederland

Een eerste conclusie uit het onderzoek is dat verschillende vormen van participatie, het aantal gewerkte uren, de verscheidenheid aan werk (in sectoren), de tevredenheid die mensen rapporteren met hun werk en de mate waarin het werk aansluit met het opleidingsniveau en eerdere werkervaring, lijken toe te nemen naarmate nieuwkomers verder komen in hun integratietraject. Ook zien we dat per fase (azc, inburgering en na de inburgering) verschillende wegen naar werk centraal staan en dat ondersteuningsbehoeften per fase kunnen verschillen.

Toename in zoekgedrag, participatie en diversiteit van sectoren

Hoewel de resultaten uit de vragenlijst niet representatief zijn, kunnen we signaleren dat de meerderheid van de respondenten die in de azc-fase zitten, minder tot niet actief zoekt, terwijl na afronding van de inburgering ruim 80% van de respondenten actief (vaak wekelijks) naar werk zoekt. Ook participatie lijkt toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratietraject. Van de respondenten in azc-procedure heeft 13% betaald werk, onder respondenten in een azc met vergunning is dit 36%. Van de respondenten die inburgeren en een eigen woning hebben heeft 39% betaald werk en van respondenten die de inburgering hebben afgerond is dit 54%. Uit het kwalitatieve onderzoek zien we dat ook het aantal sectoren waarin mensen werk vinden toeneemt en diverser wordt, naarmate mensen verder zijn in hun traject. Waar mensen in de azc-fase grotendeels beperkt blijven tot sectoren met lagere instapdrempels, beperkte taal- en diploma-eisen en snelle instroom, zoals schoonmaak, horeca, bezorging en logistiek, zien we bij mensen die inburgeren en klaar zijn met de inburgering meer spreiding en grotere toegang tot kennis- en vakgerichte sectoren, zoals architectuur, het bankwezen, NGO's, zorg, educatie en duurzame energie.

Toename in tevredenheid

Respondenten die inburgeren of klaar zijn met de inburgering, geven in dit onderzoek vaker aan tevreden te zijn met het werk dat zij hebben gevonden dan mensen in de azc-fase. Ook geven zij vaker aan dat het werk dat zij vinden beter aansluit bij hun eerdere werkervaring of opleiding. Ook

de redenen die mensen koppelen aan het stoppen of doorgaan verschuiven, waarbij we bij mensen in de azc-fase vaker horen dat een baan die nog niet goed bij hen past wordt geaccepteerd als tijdelijke stap, vorm van “bezig zijn” en mogelijkheid om eerste werkervaring op te doen. Bij mensen die inburgeren en mensen na de inburgering zien we dat factoren als het kunnen oefenen van Nederlands op de werkvloer, vaardigheden kunnen ontwikkelen en kunnen doorgroeien belangrijker worden. Ook de match van het gevonden werk met ambities voor de toekomst lijkt iets toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratieproces, maar deze aansluiting blijft ook na afronding van de inburgering nog voor de meerderheid beperkt.

Verschuiving in wegen naar werk

We kunnen uit dit onderzoek concluderen dat de gebruikte wegen naar werk verschuiven naarmate de institutionele positie van nieuwkomers verandert. We zien hierbij een initiële afhankelijkheid van informele netwerken en organisaties of uitzendbureaus die fysiek op opvanglocaties aanwezig zijn bij mensen in de azc-fase. Voor mensen die inburgeren speelt de gemeente een centrale rol in de ondersteuning naar werk, mede omdat deze ook zicht heeft op de verplichtingen binnen de inburgering waar het werk mee gecombineerd moet worden. Na afronding van de inburgering zien we een shift naar meer zelfstandige, reguliere routes naar werk zoals gebruik van LinkedIn, vacaturewebsites en direct contact met werkgevers.

Specifieke accenten in ondersteuningsbehoeften

Ook ondersteuningsbehoeften krijgen verschillende accenten per fase. In de azc-fase is er vooral behoefte aan het beter afstemmen van leefomstandigheden binnen het azc op het zoeken naar werk en het werkende leven. Er is behoefte aan vroegtijdige begeleiding, informatievoorziening over de Nederlandse arbeidsmarkt en mogelijke wegen naar werk en universele toegang tot taallessen vanaf dag één. Deelnemers die inburgeren, zien met name verbetermogelijkheden in de manier waarop de inburgering en begeleiding vanuit de gemeente georganiseerd wordt. Zo is er behoefte aan meer praktijkgerichte ondersteuning als onderdeel van de MAP en ondersteuning vanuit de gemeente waarbij een realistische en toekomstgerichte balans gevonden wordt tussen het leren van de taal, werken en het gezinsleven. Na de inburgering verschuift de ondersteuningsbehoefte naar aandacht voor doorgroeien en behoud van werk. Deelnemers in deze fase geven vaker aan dat de uitdaging niet stopt na het vinden van werk en benoemen misverstanden, discriminatie en zich niet thuisvoelen op de werkvloer als redenen om uit te vallen.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning rekening met de verschillende fasen waarin mensen zich bevinden en de specifieke behoeften die in deze fase benadrukt worden.

- Zet in op vroegtijdige ondersteuning binnen het azc en directe toegang tot taallessen voor azc-bewoners.
- Versterk de werkzame elementen in bestaande ondersteuningsstructuren zoals de MAP en begeleiding vanuit de gemeente door meer ruimte te maken voor oefenen in de praktijk, de brugfunctie naar werkgevers en begeleiding bij het inzetten van zelfstandige wegen naar werk.

Rode draad 2: Context en omstandigheden hebben invloed op de mogelijkheden om werk te vinden en te behouden

Het effect van de context waarin mensen zich bevinden op de beweegruijnte die zij voelen om werk te vinden, loopt als een duidelijke rode draad door de bevindingen in dit onderzoek. De structuren waarin mensen zich bevinden, lijken nog niet voldoende ingericht om werk te vinden.

De context van het leven in een azc is bepalend voor mensen hun zoektocht naar werk.

Het leven in het azc zelf wordt als belemmerende factor benoemd, zowel voor het zoeken naar werk als het behouden van werk. De grote onzekerheid die mensen ervaren over hun verblijfsrecht maakt dat zij weinig mentale ruimte voelen om naar werk te zoeken. Het delen van kamers en een gebrek aan privacy maken dat het moeilijk is voor mensen die werken om dit vol te houden en na werk goed uit te kunnen rusten. Institutionele obstakels zoals het moeten aanvragen van de TWV of het wachten op een BSN, vormen specifieke obstakels voor mensen in de azc-fase en worden door deelnemers als een vicieuze cirkel ervaren die lastig te doorbreken valt.

Ook komt naar voren dat het leefritme binnen het azc niet altijd goed ingericht is voor mensen die werken: bijvoorbeeld de tijden voor het ontbijt of het doen van de was. Bovendien geven mensen die werk hebben aan dat zij niet altijd toegang hebben tot ondersteuningsstructuren (zoals taallessen op het azc of informatie of ondersteuning vanuit de Meedoenbalie) om zich verder te ontwikkelen richting een stap naar beter passend werk, wanneer deze alleen toegankelijk zijn tijdens werktijden.

De inburgering heeft helpende elementen, maar vormt soms ook een uitdaging om werk te vinden of te behouden.

De inburgering resulteert aan de ene kant in kennis over de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via MAP) en meer zelfvertrouwen bij het gebruiken van de Nederlandse taal. Tegelijkertijd geven deelnemers aan dat de inburgeringsverplichtingen zelf ook een obstakel vormen voor het vinden of behouden van werk, bijvoorbeeld door een mismatch in lesroosters en werkritme en mentale of fysieke overbelasting bij het combineren van werken, inburgeren en de zorg voor een gezin.

De afronding van de inburgering voelt niet als een duidelijk “scharniermoment.”

Hoewel deelnemers die de inburgering hebben afgerond aangeven dat zij in sommige gevallen meer zelfvertrouwen hebben, de arbeidsmarkt beter kennen en beter in staat zijn om zelfstandige routes naar werk te gebruiken, voelt het afronden van de inburgering zelf voor hen weinig als keerpunt in hun zoektocht naar werk. Zij hebben niet het gevoel dat werkgevers hier veel waarde aan hechten in de beoordeling van hun sollicitaties. Wel merken zij op dat er na afronding van de inburgering meer tijd vrijkomt om actief naar werk te zoeken. Soms gaat dit gepaard met veel druk vanuit de gemeente, wat voor de een positief kan werken maar voor een ander ook extra mentale stress kan opleveren.

Aanbeveling: Organiseer de structuren waarin mensen zich bevinden op zo'n manier dat deze ingericht zijn om werk te kunnen vinden.

- **Richt het azc zoveel mogelijk in als plek die het zoeken naar werk en het werkende leven faciliteert, in plaats van belemmert.**
 - ◆ Zorg dat ondersteuningsstructuren en dagelijkse faciliteiten toegankelijk zijn voor mensen die overdag werken.
 - ◆ Zet in op een vorm van samenleven in het azc die het werkende leven faciliteert, zoals een kamerindeling gebaseerd op gedeelde werkruimtes, rustige werk- of studieplekken en mogelijkheden om laptops te gebruiken om zelfstandig naar werk te zoeken.
- **Ga na hoe de inburgering meedoen via betaald werk nog beter kan faciliteren.** Uit de ervaring van de deelnemers van dit onderzoek zien we dat de inburgering aan de ene kant helpt om effectiever naar werk te zoeken, maar dat werken en inburgeren tegelijkertijd een uitdaging blijft. Zeker wanneer mensen steeds vroeger (in de azc-fase) werk gaan vinden, wordt het behoud van al bestaand werk tijdens de inburgering een belangrijk aandachtspunt.

Rode draad 3: Nieuwkomers kunnen en willen zelf meedenken over welke stappen er voor hen nodig zijn om betaald werk te vinden

Uit de ervaringen die gedeeld zijn in dit onderzoek, blijkt dat mensen graag willen werken en zelf ook actief willen meedenken over welke stappen er nodig zijn om werk te vinden. Waar deelnemers ruimte en autonomie ervaren om mee te denken en eigen stappen te zetten, ontstaat meer motivatie en vertrouwen. Omgekeerd kan begeleiding die vooral gericht is op verplichtingen, snelle plaatsing of standaardroutes leiden tot gevoelens van verlies van regie en demotivatie.

Randvoorwaarden om te kunnen beginnen

Deelnemers aan dit onderzoek geven aan zo snel mogelijk aan het werk te willen. Als mensen (tijdelijk) niet zoeken naar werk, heeft dat vaak te maken met randvoorwaarden die niet op orde zijn, zoals ervaren instabiliteit of stress, gezondheidsproblemen of het niet kunnen combineren van werk met andere verplichtingen. Het organiseren van de randvoorwaarden om te kunnen beginnen, vormt voor sommige deelnemers een eerste stap op hun weg naar betaald werk.

Het perspectief als stip op de horizon

De ervaringen van deelnemers laten zien dat begeleiding naar werk als het meest helpend wordt ervaren wanneer er aandacht is voor hun perspectief, ambities en persoonlijke situatie. Wanneer het toekomstperspectief als stip op de horizon geplaatst wordt en gezamenlijk duiding gegeven wordt aan hoe verschillende stappen bijdragen aan het bereiken van het doel, leidt dit ertoe dat ook tussenstappen (zoals vrijwilligerswerk of een baan in een andere sector) wel als betekenisvol worden ervaren.

De waarde van vrijwilligerswerk en eerste baan als opstap

We zien dat deelnemers de waarde van vrijwilligerswerk of van een baan die niet direct raakvlakken heeft met hun toekomstperspectief op verschillende manieren waarderen. Factoren die bepalend lijken te zijn voor of deze vormen van participatie als waardevol opstapje naar betaald werk ervaren worden zijn: de mate waarin mensen hun taal kunnen ontwikkelen op de werkvloer, de mate waarin mensen hun sociale en professionele netwerken kunnen vergroten tijdens het werk, de mate waarin mensen relevante vaardigheden of kennis (bijvoorbeeld over de Nederlandse arbeidsmarkt of werkcultuur) kunnen opdoen tijdens het werk en de doorgroeimogelijkheden.

Aanbeveling: Betrek nieuwkomers zelf actief bij het vormgeven van- en meedenken over de stappen die zij nodig hebben op weg naar betaald werk. Bijvoorbeeld door gezamenlijke doelbepaling en herijking van de doelen, inzet op benodigde randvoorwaarden om te kunnen beginnen met betaald werk en het stimuleren van autonomie om zelf stappen te zetten.

Rode draad 4: Informele en relationele routes spelen een belangrijke rol in de manier waarop nieuwkomers werk vinden.

Uit zowel de vragenlijst als het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat informele netwerken een belangrijke rol spelen in het vinden van werk.

Informele wegen naar werk als noodzaak bij beperkte toegang tot formele routes

We zien dat er door sommige deelnemers geleund wordt op informele wegen naar werk, omdat zij nog onvoldoende toegang hebben tot formele routes. Dit zien we het sterkst terug bij deelnemers in de azc-fase, die minder formele ondersteuning ontvangen en zich vaak afhankelijk voelen van informele netwerken om informatie te verkrijgen en baankansen te signaleren. Informele wegen vullen in dit geval een gat dat valt door beperkte toegang tot formele structuren, terwijl er vanuit deelnemers zelf wel behoefte is om toegang te krijgen tot georganiseerde ondersteuning vanuit bijvoorbeeld de gemeente of maatschappelijke partners.

Inzet op professionele informele routes

Bij andere deelnemers zien we dat informele routes die direct verbonden zijn met het professionele leven (direct contact met werkgevers, aanbevelingen via vrienden of kennissen en mentorschappen) als een volwaardig alternatieve weg naar werk gebruikt worden die naast formele structuren kan bestaan. Dit zien we in dit onderzoek vaker terug bij deelnemers tijdens en na de inburgering. Deelnemers aan het onderzoek die zelf nog beperkte sociale- en professionele netwerken hebben, geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning bij het opbouwen en inzetten van deze netwerken.

Aanbeveling: Investeer in professionele informele routes naar werk die kansrijk blijken te zijn voor het (zelfstandig) vinden van werk: mentorschap, warme doorverwijzingen, bruggenbouwers tussen nieuwkomers en werkgevers en het faciliteren van professioneel netwerken (zoals een LinkedIn-training of netwerkavonden).

Rode draad 5: Reguliere routes naar werk worden gebruikt maar zijn nog niet altijd effectief in het vinden van betaald werk

Als we kijken naar de wegen naar werk die mensen gebruiken, zien we dat er veel gebruikgemaakt wordt van “reguliere” wegen naar werk, zoals LinkedIn, vacaturewebsites en het direct solliciteren bij een werkgever, maar dat deze wegen nog niet altijd succesvol zijn.

Obstakels bij online routes naar werk

Uit dit onderzoek blijkt dat deelnemers veel gebruik maken van reguliere routes naar werk, zoals vacaturewebsites als Indeed of Jobbird en LinkedIn. Toch blijken deze wegen voor deelnemers aan dit onderzoek zelden doorslaggevend in het vinden van werk. Vanuit de data zien we hiervoor de volgende verklaringen:

- **Institutionele drempels en regelgeving als blokkade:** Met name in de azc-fase lopen online sollicitaties vast op regelgeving rondom BSN en TWV. Werkgevers haken af zodra zij horen dat een TWV nodig is of wanneer de verblijfsstatus niet duidelijk is.
- **Online sollicitatiewegen kunnen leiden tot taalstress:** Online solliciteren vraagt in veel gevallen om het invullen van online formulieren, motivatiebrieven schrijven, telefoneren of “jezelf verkopen” in geschreven taal. Voor deelnemers met beperkte taalvaardigheid of weinig ervaring met Nederlandse sollicitatiecultuur is dit mentaal zwaar. Online wegen zijn talig, individueel en voelen formeel, dat maakt ze kwetsbaar voor mensen die nog zoekende zijn in taal en positionering.
- **LinkedIn werkt volgens deelnemers vooral goed als je al connecties, referenties en eerdere werkervaring in Nederland hebt.** Deelnemers geven aan dat ze graag LinkedIn effectief zouden willen gebruiken, maar dat dat eerst vraagt om het opbouwen van een professioneel netwerk, dat zij nu nog niet hebben.
- **Onzichtbaarheid en gebrek aan respons.** Meerdere deelnemers benoemen de emotionele last van online solliciteren: geen reactie krijgen, geen feedback ontvangen, niet weten waarom je wordt afgewezen en je onzichtbaar voelen. Dit verschilt fundamenteel van het zoeken naar werk via informele netwerken, waar iemand je aanbeveelt en je niet als anoniem cv binnenkomt. Het continu ontvangen van anonieme afwijzingen kan leiden tot motivatieverlies of stress en vormt voor mensen een reden om zich terug te trekken uit deze weg naar werk.

Het versterken van reguliere routes naar werk

Er zijn kansen te identificeren om deze reguliere routes naar werk beter passend, toegankelijk en effectief te maken voor mensen die nieuw in Nederland zijn. De effectiviteit van bepaalde “zelfstandige” routes naar werk zou bijvoorbeeld vergroot kunnen worden door hier expliciet aandacht aan te besteden tijdens al bestaande ondersteuningsmomenten. Zo blijkt de MAP voor veel mensen een moment waarop zij hun strategie uitbreiden omdat er meer kennis wordt opgedaan over hoe online solliciteren werkt. Tegelijkertijd wordt er ook de behoefte geuit aan meer ondersteuning bij en het kunnen oefenen met bijvoorbeeld het opbouwen van professionele netwerken, hoe je (online) te presenteren en culturele duiding bij (online) netwerken en direct

contact met de werkgever, omdat dit niet in elke cultuur een vanzelfsprekende manier is om professioneel contact te leggen.

Aanbeveling: Zet in op het versterken van de effectiviteit van reguliere routes naar werk door ondersteuning om tot een zelfstandige (digitale) zoekstrategie te komen in bestaande ondersteuningsstructuren in te bouwen. Bijvoorbeeld ondersteuning bij het opstellen van een goed cv, het filteren van vacatures, oefenen met het (online) presenteren van jezelf en jouw talenten en het voorbereiden van- en oefenen met direct contact met de werkgever.

Rode draad 6: De stap van “een baan” naar “de baan”

Los van de fase waarin iemand zich bevindt, zien we in het onderzoek een apart aandachtspunt naar voren komen voor mensen die starten in een baan die nog niet past bij hun eerdere werkervaring of opleiding en ondersteuning van mensen die al werk hebben en vanuit die positie doorzoeken naar nieuw, beter passend werk.

Mensen vinden werk, maar nog niet altijd passend werk

In dit onderzoek zien we dat deelnemers in veel gevallen eerst werk vinden dat niet aansluit bij hun toekomstperspectief, en vanuit daar door willen zoeken naar een passende volgende stap. Hoewel we in de signalerende vragenlijst zien dat de tevredenheid en de match van het gevonden werk met het opleidingsniveau of eerdere werkervaring lijkt toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratietraject, lijkt de match met het toekomstperspectief achter te blijven.

Wat maakt een startbaan waardevol?

Vaak geven mensen aan dat zij bereid zijn om te starten met een baan die nog niet (goed) past bij eerdere werkervaring, indien deze baan perspectief geeft voor hun toekomst. Deelnemers noemen daarbij de volgende elementen die een rol spelen: de mate waarin de startbaan bijdraagt aan de Nederlandse taalontwikkeling, de mogelijkheid om het sociale- en professionele netwerk op te bouwen, het leren van nieuwe skills en het leren kennen van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Perspectief op doorgroei

In meerdere fases van het traject wordt zichtbaar dat formele ondersteuning vaak gericht is op snelle arbeidsparticipatie, zonder dat er altijd aansluiting wordt gezocht bij opleiding, werkervaring en toekomstperspectief van de deelnemer. In sommige gevallen is die snelle plaatsing functioneel en past het bij het perspectief van mensen zelf, bijvoorbeeld als mensen vooral snel in hun eigen inkomen willen kunnen voorzien, bezig willen zijn en kansen zien om binnen de gevonden baan aan relevante vaardigheden of taalontwikkeling te werken.

Zonder toegang tot ondersteuning bij- of perspectief op doorgroei, kan er echter het risico ontstaan dat mensen vast blijven zitten in een baan terwijl zij meer waarde zouden willen en kunnen toevoegen in werk dat beter past bij hun eerdere opleiding of werkervaring. In dit onderzoek zien we dat sommige deelnemers daarom zelf de keuze maken om betaald werk

(tijdelijk) te stoppen en zich eerst op de Nederlandse taal te richten, om zo hun kans op een baan in hun veld en op hun niveau te kunnen vergroten.

Ondersteuning is niet altijd toegankelijk voor mensen die al werken

Ondersteuning lijkt vaak gericht op de stap van “geen baan” naar “een baan” en is daardoor niet altijd toegankelijk voor mensen die al werk hebben. Bijvoorbeeld door openingstijden, die meestal doordeweeks en gedurende de dag zijn.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning naar werk rekening met:

- **De elementen die maken dat een startbaan, die nog niet (goed) past bij eerdere ervaring of opleiding, wel toegevoegde waarde heeft voor het toewerken naar het toekomstperspectief:** zoals de mogelijkheid om Nederlands te oefenen op de werkvloer, netwerken op te bouwen, nieuwe vaardigheden op te doen en de Nederlandse arbeidsmarkt in de praktijk te leren kennen.
- **Het belang van ondersteuningsstructuren die expliciet gericht zijn op doorgroeien vanuit een startbaan, die toegankelijk zijn voor mensen die al werken en vanuit daar de stap willen maken richting een beter passende baan.**

Tot slot

Met dit rapport beogen we bij te dragen aan een beter begrip van de dagelijkse praktijk van nieuwkomers in hun zoektocht naar werk, en aanknopingspunten te bieden voor beleid en uitvoering om hier nog beter op aansluiten

Dit onderzoek laat zien dat de weg naar werk voor nieuwkomers geen lineair of eenduidig proces is, maar zich ontwikkelt in wisselwerking met de institutionele context waarin mensen zich bevinden en persoonlijke kenmerken zoals het taalniveau, de grote van sociale netwerken en (mentale) gezondheid. De resultaten maken duidelijk dat er geen universele aanpak bestaat die voor alle nieuwkomers in alle fases werkt. We zien dat ervaringen met werk, gebruikte wegen naar werk en ondersteuningsbehoeften verschillen per fase. Wat effectief is in de azc-fase verschilt van wat nodig is tijdens of na de inburgering. Dit vraagt om een benadering die afgestemd is op de verschillende contexten waar mensen zich in bevinden en hoe deze zo ingericht kunnen worden dat zij het vinden van werk zo veel mogelijk ondersteunen en zo min mogelijk belemmeren.

Overkoepelend zien we dat mensen zelden kiezen voor één weg naar werk, maar een mix inzetten van verschillende strategieën. In de ervaringen die deelnemers met ons deelden zagen we dat een succesvolle weg naar werk vaak tot stand kwam op momenten waarop formele en informele werelden elkaar raakten. Juist daar waar ruimte is voor persoonlijk contact, erkenning van ervaring en maatwerk, ontstaan kansen op aansluiting bij de arbeidsmarkt. Het vormt een kans voor beleid en uitvoering om een rol te spelen in het aan elkaar verbinden van deze werelden, bijvoorbeeld door inzet van mentoren, netwerkevenementen en het organiseren van direct en laagdrempelig contact met werkgevers.

Interessant aan dit onderzoek is dat de nadruk lag op nieuwkomers die werk hebben gevonden, om zo te kunnen leren van wat er al wel werkt en hoe dit versterkt kan worden. De bevindingen nodigen uit om te investeren in werkzame elementen, zoals de persoonlijke kracht van mensen, het belang van informele professionele netwerken en toekomstgerichte ondersteuning. Tegelijkertijd vraagt het ons te kijken naar waar de gaten vallen en welke ondersteuning er nodig is voor mensen waarvoor zelfstandige wegen minder toegankelijk zijn. Zo kan er een effectieve wisselwerking ontstaan tussen dat wat mensen zelf kunnen en doen en de manier waarop beleid en uitvoering ondersteuning kunnen bieden.

Bijlage: Methodologie

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

Onderzoeksaanpak, doel en doelgroep

Doel van het onderzoek is om te achterhalen welke elementen er aan bijdragen dat nieuwkomers zelf, via verschillende (in)formele wegen, werk vinden. Die kennis kan eraan bijdragen dat je de veelgenoemde elementen kunt versterken.

Daarbij staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Hoe zoeken nieuwkomers (statushouders en asielzoekers) naar werk?
- Wat zijn succesvolle manieren en welke methoden zijn moeizamer?
- Waar ervaren zij moeilijkheden? En wat zou hen kunnen helpen?
- Waar vinden ze ondersteuning? En waar hebben ze behoefte aan?

Daarbij gaat het om nieuwkomers die hetzelfde proces doorlopen maar in een verschillende fase zitten, met bijbehorende voorzieningen en contextfactoren waar rekening mee gehouden dient te worden. Meer specifiek betreft het:

- 1) asielzoekers en statushouders in de opvang
- 2) statushouders tijdens de inburgering
- 3) statushouders na de inburgering

Daarnaast zijn er demografische kenmerken om rekening mee te houden o.a.: opleiding, werkachtergrond (sector), leeftijd, gender, land van herkomst, leerroute, woon/verblijfplaats.

De methodiek in dit project combineert de volgende invalshoeken:

- **Kwantitatieve data** via een survey;
- **Kwalitatieve ervaringen** via de expertpool; en
- **Verdere verdieping** in de community research.

Stap 1: Kick-off en aanscherpen vraagstuk

Zoals beschreven in de inleiding, is in de eerste fase samen met de betrokken ambtenaren een kick-off gehouden om het vraagstuk verder aan te scherpen en de focus van het onderzoek vast te stellen. Een aantal vragen die aan de orde kwamen:

- Welke vormen van zowel informele/formele support om werk te vinden kunnen we identificeren?
- Welke afbakening maken we als het gaat om sectoren en om gebieden in Nederland?
- Wat zijn de belangrijkste achtergrondkenmerken die een rol spelen in het vinden van werk?
- Welke plek krijgt informeel werk in het onderzoek?

Stap 2: Onderzoek en dataverzameling

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

Kwantitatief onderzoek: Landelijke, verschilsensitieve survey

De landelijke survey is opgesteld op basis van de gekozen thema's en is toegankelijk gemaakt voor verschillende doelgroepen. De vragenlijst is meertalig **Nederlands, Engels, Turks, Arabisch, Farsi, Somalisch en Oekraïens** en houdt rekening met verschillen in taalniveau en geletterdheid (verschilsensitieve aanpak). De vertalingen zijn door OpenEmbassy collega's gecheckt om zo ook de context en het begrip van de inburgering mee te nemen in de vertaling.

Bij het ontwerp van de vragen is gebruikgemaakt van duidelijke, eenvoudig leesbare formuleringen en herkenbare antwoordcategorieën, zodat ook respondenten met een lager taalniveau of beperkte geletterdheid volwaardig konden deelnemen. De vertalingen zijn inhoudelijk gecontroleerd door collega's van OpenEmbassy met expertise op het gebied van inburgering en integratie, om te waarborgen dat naast taalkundige juistheid ook de context en betekenis van het inburgeringsproces correct zijn overgebracht.

- **Doel:** Het doel van de survey is om inzicht te verkrijgen in de ervaringen, behoeften en knelpunten van nieuwkomers met betrekking tot een aantal centrale thema's binnen het inburgerings- en participatieproces. De vragenlijst richt zich onder meer op **arbeidsmarkttoegang en werkervaring, taalverwerving en taalgebruik, het gebruik van (digitale) ondersteuning en informatiekkanalen, ervaringen met begeleiding door gemeenten en maatschappelijke organisaties, en de aansluiting tussen werk, opleiding en toekomstperspectieven**. Door deze thema's in samenhang te analyseren, beoogt de survey zicht te bieden op zowel structurele belemmeringen als ondersteunende factoren in de weg naar duurzame participatie van nieuwkomers.
- **Distributie:** De vragenlijst is verspreid via een combinatie van formele en informele netwerken. De distributie vond plaats via **maatschappelijke organisaties, de OpenEmbassy-community, culturele bemiddelaars van OpenEmbassy en OpenEmbassy-onderzoekers met een gedeelde taal- of herkomstachtergrond**. De survey is zowel **digitaal** verspreid (onder andere via **WhatsApp-groepen, Signal, de website en**

andere online kanalen) als **via sleutelpersonen** binnen relevante gemeenschappen. Deze aanpak maakte het mogelijk om ook groepen te bereiken die minder goed worden bereikt via reguliere kanalen, zoals nieuwkomers met een lager taalniveau, beperkte digitale vaardigheden of een kleiner formeel netwerk.

- **Periode van afname:** Augustus tot en met november 2025.
- **Respons:** In totaal namen **391 respondenten** deel aan de survey. De samenstelling van de respondentengroep laat een diverse doelgroep zien. Zo bestaat de groep voor **70,6% uit mannen en 27,4% uit vrouwen**, met een kleine groep die zich anders identificeert of geen geslacht wilde aangeven. De meeste respondenten bevinden zich in de **leeftijdsgroepen 26–35 jaar (31,2%) en 36–45 jaar (37,3%)**. Wat betreft herkomstlanden vormen **respondenten met een Syrische (49,1%) en Turkse achtergrond (28,9%)** de grootste groepen, gevolgd door deelnemers uit **Irak, Iran, Afghanistan en Oekraïne**. Deze samenstelling weerspiegelt grotendeels de doelgroepen die via de ingezette netwerken zijn bereikt.

Representativiteit

Bij de interpretatie van de resultaten is het belangrijk om de samenstelling van de respondentengroep in perspectief te plaatsen. Hoewel is gestreefd naar een brede en inclusieve verspreiding, kan niet worden uitgesloten dat bepaalde groepen relatief sterker vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld door verschillen in netwerk bereik, taalvaardigheid of mate van betrokkenheid bij maatschappelijke organisaties. De resultaten geven daarmee een rijk en gedetailleerd beeld van de ervaringen van een grote en diverse groep nieuwkomers, maar dienen gelezen te worden als inzichtgevend en signalerend, niet als een statistisch perfecte afspiegeling van alle nieuwkomers in Nederland.

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

Kwalitatief onderzoek: Expertpool

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

De voertaal tijdens de sessies is Nederlands, met ondersteuning van culturele mediators die zorgden voor vertaling naar de betreffende moedertalen (Turks, Farsi, Arabisch, Spaans, Engels). De sessies worden begeleid door een ervaringsdeskundige met een vluchtachtergrond, die zelf zijn weg naar werk heeft moeten vinden en het inburgeringssysteem heeft doorlopen. Dit zorgt voor herkenning, veiligheid en inhoudelijke diepgang in de gesprekken.

De inzet van meertalige groepen, culturele bemiddeling, een ervaringsdeskundige gespreksleider en een open maar gestructureerde werkvorm draagt bij aan het ontstaan van een veilige(r) setting voor open uitwisseling en gezamenlijke reflectie.

Tijdens drie expertpools van elk vier uur, die startten met gezamenlijk eten, gingen deelnemers in gesprek over thema's uit de survey. Het ging om de volgende sessies:

- 1 expertpool met asielzoekers en statushouders in de opvang
- 1 expertpool met statushouders die inburgeren
- 1 expertpool met statushouders die klaar zijn met inburgeren

We hebben gekozen voor deze verdeling, omdat vooral de fase waarin iemand zich bevindt bepalend is voor de vormgeving van het programma. Er is gekozen voor Utrecht als locatie voor de sessies, vanwege de centrale ligging en de goede bereikbaarheid voor deelnemers uit verschillende regio's.

Voor de bijeenkomst is gekeken naar diverse groepssamenstellingen, zoals mensen die helemaal zelfstandig werk hebben gevonden of juist niet, en aandacht voor opleiding en sector. Daarnaast was er ook specifiek aandacht voor intersectionaliteit. Omdat de combinatie van verschillende kenmerken (o.a. gender, seksuele oriëntatie, religie, naam en huidskleur) verschillende werkingen kunnen hebben op het toegelaten worden op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Na afloop hielden we contact met de deelnemers in een WhatsApp groep, onder andere om hen op de hoogte te houden van het onderzoek.

- **Aantal deelnemers:** [53 mensen]
- **Doel:** verdieping en duiding van de cijfers vanuit geleefde ervaring.
- **Werkwijze:** open gesprekken, thematische analyse en clusteren van inzichten.

→De kenmerken van de deelnemers worden verder toegelicht in Bijlage: Overzicht deelnemers

Community research

Deelnemers van de expertpool werden opgeleid tot co-onderzoekers om mensen in hun omgeving te interviewen (peer research) om meer perspectieven op te halen. Hiervoor gebruikten we een methode waarmee nieuwkomers gemakkelijk de inzichten uit de interviews kunnen terugkoppelen.

- **Aantal deelnemers:** [26 mensen].
- **Doel:** verdere verdieping en duiding van de uitkomsten uit de survey en expertpool.
- **Werkwijze:** Tekeningen, thematische analyse en clusteren van inzichten.

Het communityonderzoek kreeg vorm als een gestructureerde huiswerkopdracht. Hiervoor zijn canvassen ontwikkeld in de moedertaal van de deelnemers, met daarop interviewvragen. Elke

deelnemer werd gevraagd om drie canvassen mee te nemen en interviews af te nemen met drie personen uit het eigen netwerk die zich in dezelfde fase bevinden (azc, inburgering of na afronding van de inburgering). Deze huiswerkopdracht en community-based onderzoeksaanpak is consequent ingezet binnen alle drie de expertpools.

Deze aanpak maakte het mogelijk om aanvullende data te verzamelen buiten de directe deelnemersgroep en om een groter bereik te realiseren binnen specifieke fases van het traject. De vragen waren zo ontworpen dat zij voornamelijk beantwoord konden worden in de vorm van tekeningen, aan de hand van een vooraf aangeleverd visueel sjabloon op het canvas (zie voorbeeld hieronder).

Naast lege canvassen ontvingen de deelnemers ook ingevulde voorbeeldcanvassen. Deze dienden ter ondersteuning van het interviewproces en boden houvast en inspiratie voor interviewees die moeite hadden om te beginnen. De canvassen bevatten onder andere de volgende vragen:

1. Welke tools heb je gebruikt om werk te vinden?
2. Wat waren de belangrijkste highs en lows?
3. Welke personen of organisaties hebben jou geholpen?



Voorbeeld van een ingevuld canvas.

Stap 3: Analyse en interpretatie

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

Analyse-aanpak

De analyse bestaat uit vier opeenvolgende stappen:

- 1. Combineren van bronnen**

De **surveydata** geven een kwantitatief beeld van ervaringen en trends, de **expertpool** biedt kwalitatieve verdieping en laat zien *waarom* cijfers eruit zien zoals ze doen. Het **community research** voegt verdere verdieping toe. Samen vormen deze drie lagen een compleet beeld van het functioneren van wegen naar werk.

- 2. Ordenen van resultaten**

De resultaten zijn geordend volgens verschillende thema's. Elk thema bevat een korte analyse van de belangrijkste bevindingen. Aan het eind van elk themahoofdstuk volgt een samenvattende **analyse** met conclusies en aanbevelingen voor dat thema.

- 3. Afleiding van aanbevelingen**

Op basis van de gecombineerde inzichten worden thema's en verbeterpunten geïdentificeerd.

Bijlage: Overzicht deelnemers

Om het onderzoek in perspectief te plaatsen omvat dit hoofdstuk een overzicht van het bereikte aantal respondenten in het onderzoek, afgezet tegen de totale aantallen nieuwkomers en hun kenmerken.

Kenmerk	Categorie	Survey	Expertpool
Totaal			53 mensen + 26 mensen van de huiswerkopdracht
Mensen in de asielprocedure			19 mensen
Mensen die inburgeren			16 mensen
Mensen na de inburgering			18 mensen
Land van herkomst	Syrië		18
	Turkije		18
	Iran		4
	Jemen		4
	Palestina		2
	Azerbajjan		2
	Pakistan		2
	Venezuela		1
	Egypte		1
Nationale spreiding	Amsterdam		2
	Zwolle		3
	Utrecht		4
	Rotterdam		1
	Groningen		2
	Den Haag		3

	Leiden		1
	Delft		2
	Zaandam		1
	Leeuwarden		2
	Venlo		1
	Amersfoort		1
	Ridderkerk		1
	Haarlem		2
	Gouda		4
	Voorburg		2
	Hoogeveen		2
	Hellendoorn		1
	Zoetermeer		1
	Houten		1
	Rijswijk		1
	Bodegraven		1
	Geertruidenberg		1
	Valkenswaard		1
	De Bilt		1
	Pijnacker-Nootdorp		1
Gender	Vrouw		12
	Man		39
	Non-binair		1
Betaalde baan	Heeft betaalde baan		41
	Heeft betaalde baan gehad		12

Overzicht deelnemers (Kwantitatief)

1. Geslacht		
Label	n	%
Mannen	276	70.6
Vrouwen	107	27.4
Anders	2	0.5
Ik wil niet zeggen	6	1.5
Total	391	100

2. Leeftijd		
Label	n	%
18–25	33	8.8
26–35	117	31.2
36–45	140	37.3
46–55	74	19.7
56+	11	2.9
Total	391	100

3. Land van herkomst		
Label	n	%
Syria	192	49.1
Turkije	112	28.9
Iraq	31	7.9
Iran	29	7.4
Afghanistan	11	2.8
Ukraine	16	4.1
Total	391	100

4. Jaar van aankomst in NL		
Label	n	%
2024 of later	68	17.4
2021–2023	170	56.9
2018–2020	97	32.24
2014–2017	30	7.7
2013 or eerder	0	0
Total	365	100

6. Huidige status		
Label	n	%
azc – in procedure	64	16.4
azc - vergunning, wacht op huisvesting	11	2.8
In eigen huis, inburgering	109	27.9
Klaar met inburgeren	78	19.9
Klaar met inburgeren, op zoek naar werk	56	14.3
Anders	73	18.7
Total	391	100

7. Hoogste opleiding in het land van herkomst		
Label	n	%
Primaire	16	4.1
Middelbare school /Lyceum	69	17.6
MBO	30	7.7
Hoger onderwijs	263	67.3
Anders	13	100
Totaal	391	100

8. Nederlandse Taal Niveau		
Label	n	%
A0–A1	32	8.5
A2	110	29.2
B1	158	41.9
B2	77	20.4
C1+	0	0
Totaal	377	100

9. Werk Situatie		
Label	n	%
Betaalde baan	145	38.4
Vrijwilligerswerk	97	25.7
Leer-werkprogramma	13	3.4
Stage	11	5.4
Werk niet	123	46.6
Totaal	389	100