

# Een koffer vol talent:

*Vaardigheden, middelen en doelen van hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt*



# Een koffer vol talent:

## *Vaardigheden, middelen en doelen van hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt*

**Een onderzoek naar de arbeidsmarkttoeleiding van afgestudeerde vluchtelingen van Stichting Vluchteling-Studenten UAF**

Universiteit Utrecht  
Algemene Sociale Wetenschappen  
Master: Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventie  
Juli 2013

Aantal woorden: 15.572

Marieke van der Burg, 3370127  
Supervisie: Prof. Dr. Trudie Knijn  
Tweede beoordelaar: Dr. Ruud Abma  
Stagebegeleider UAF: Kaveh Pour



**Universiteit Utrecht**



# Voorwoord

---

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie *‘Een koffer vol talent: vaardigheden, middelen en doelen van hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt’* ter afsluiting van de master Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventie aan de Universiteit Utrecht. De scriptie is tot stand gekomen met medewerking van de afdeling Job Support van Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. Met plezier heb ik gedurende vijf maanden aan mijn scriptie gewerkt. Tijdens deze vijf maanden is de steun en begeleiding van een aantal mensen erg belangrijk geweest.

Als eerste wil ik graag Trudie Knijn van de Universiteit Utrecht bedanken voor de begeleiding tijdens het gehele proces van mijn scriptie. Haar deskundigheid en verstand van zaken motiveerden mij en gaven richting. Dankzij haar ben ik ook bij Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF terecht gekomen. Graag wil ik alle medewerkers van de afdeling Job Support bedanken voor een warm ontvangst en de openheid. In het bijzonder bedank ik Kaveh Pour, hoofd van de afdeling Job Support. Door zijn enthousiasme en vertrouwen heb ik met plezier aan mijn scriptie gewerkt. Als vanzelfsprekend bedank ik ook alle respondenten die bereid zijn geweest om mee te werken aan interviews of het invullen van de enquête. Zonder hen was het niet mogelijk geweest mijn scriptie tot een goed einde te brengen.

Tot slot bedank ik mijn huisgenoten, studiegenoten, vrienden en familie voor de steun en het vertrouwen van de afgelopen maanden. Ze boden mij een luisterend oor, opbeurende woorden indien nodig en zorgden voor ontspanning. Dit stelde mij in staat om gemotiveerd te blijven en met plezier te werken aan deze scriptie.

1 juli 2013

Marieke van der Burg



# Samenvatting

---

In dit onderzoek is de arbeidsmarkttoeleiding van afgestudeerden van Stichting Vluchteling-Studenten UAF vanuit een interdisciplinair perspectief onderzocht. Vanuit eerdere onderzoeken komen veel factoren naar voren die van invloed zijn op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen. Deze factoren zijn gestructureerd aan de hand van een analytisch raamwerk van de ‘capability approach’ (Sen, 1984, 2005). In deze benadering staat de gedachte centraal dat middelen pas betekenis krijgen als iemand de vrijheid heeft en in staat is om deze middelen te gebruiken. Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de factoren die de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen beïnvloeden. Een kwantitatieve analyse is gedaan aan de hand van een enquête onder 193 vluchtelingen. Daarnaast zijn interviews afgenomen met vluchtelingen, consulenten van UAF Job Support, arbeidsbemiddelingsbureau Emplooi en werkgevers. De kwantitatieve analyse laat zien dat 46% van de hoger opgeleide vluchtelingen momenteel een baan heeft, waarvan bij 71,2% de baan aansluit bij het opleidingsniveau. Gezondheid, het aantal jaar in Nederland en de mate waarin iemand zich in staat voelt om een baan te vinden blijken significante voorspellers voor de kans op een baan. Vanuit de interviews kan geconcludeerd worden dat een goede beheersing van de Nederlandse taal en het hebben van een sociaal netwerk belangrijk zijn. Culturele verschillen spelen daarnaast een belangrijke rol, waardoor de verwachtingen van werkgevers en vluchtelingen nogal eens verschillen. Het is belangrijk dat er meer wederzijds begrip komt. Enerzijds moeten vluchtelingen zich aanpassen en anderzijds moeten werkgevers begrip tonen voor verschillen, flexibel zijn en zich open opstellen. Het UAF en werkgevers zijn belangrijke schakels in het mogelijk maken van het omzetten van middelen en vaardigheden naar reële mogelijkheden voor vluchtelingen. Vluchtelingen vinden dat er genoeg kansen zijn maar geven aan het lastig te vinden om een doelgerichte keuze te maken. Zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en motivatie zijn essentieel voor vluchtelingen en vergroten hun kans op een baan.



# Inhoudsopgave

---

1. Inleiding .....	1
Probleemstelling .....	3
2. Theoretische verkenning .....	4
2.1 Factoren .....	5
2.2 De arbeidsmarkt .....	6
2.2.1 Werkgevers .....	7
2.3 De ‘Capability Approach’ .....	8
2.4 Hoger opgeleide vluchtelingen .....	10
2.5 Vraagstelling .....	12
3. Onderzoeksopzet .....	13
3.1 Deelvragen en hypothesen .....	13
3.2 Kwantitatieve dataverzameling .....	15
3.2.1 Operationalisering van de variabelen .....	16
3.2.2 Kwantitatieve Analyse .....	18
3.3 Kwalitatieve dataverzameling en analyse .....	18
4. Resultaten kwantitatief .....	22
4.1 Kenmerken vluchtelingen .....	22
4.2 Kwantitatieve analyse .....	24
4.2.1 Correlaties .....	24
4.3 Arbeidsparticipatie .....	25
4.3.1 Analyse van de factoren: .....	28
4.4 Arbeidspositie .....	29
5. Resultaten kwalitatief .....	31
5.1 Kwalitatieve analyse .....	31
5.2 Kenmerken respondenten .....	31
5.3 Individuele kenmerken .....	31
5.4 Institutionele kenmerken .....	33
5.5 Capability en motivatie .....	34
5.6 Samenvatting .....	36
6. Conclusies .....	38
6.1 Samenvatting .....	38
6.2 Theoretische onderbouwing .....	39
6.2.1 Capability en agency .....	40
6.3 Reflectie .....	42
6.4 Aanbevelingen .....	43
Literatuur .....	45
Bijlagen .....	48
Bijlage 1: Betrouwbaarheidsanalyses .....	49
Bijlage 2: Principale Componenten Analyse .....	51
Bijlage 3: Logistische regressie: classificatietabellen .....	53
Bijlage 4: Logistische regressie: arbeidspositie .....	54
Bijlage 5: Topiclijsten .....	55
Bijlage 6: Enquête .....	58



# 1. Inleiding

---

*‘Een leven opgebouwd in mijn eigen land, je bent gelukkig.  
Je hebt al veel overwonnen. En dan moet je weg, je gaat naar  
een ander land. Dan moet je opnieuw beginnen, een leven  
opbouwen en er alles aan doen om weer gelukkig te worden.’*

Er zijn verschillende definities die worden gebruikt om het aantal vluchtelingen in Nederland vast te stellen. Volgens de vluchtelingenorganisatie van de Verenigde Naties – UNHCR – zijn er ruim 90.000 vluchtelingen in Nederland. Een vluchteling wordt hierbij gedefinieerd als iemand die *"owing to a well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion, is outside the country of his nationality, and is unable to, or owing to such fear, is unwilling to avail himself of the protection of that country"* (UNHCR, 1967). Als wordt gekeken naar de werkdefinitie van VluchtelingenWerk Nederland zijn er bijna 70.000 vluchtelingen in Nederland, deze vluchtelingen hebben tussen 1 januari 2000 en 1 januari 2010 asiel aangevraagd, staan ingeschreven in de GBA, zijn genaturaliseerd of beschikken over een verblijfsstatus en behoren tot de eerste generatie vluchtelingen. Indien de asielprocedure nog niet is afgerond worden deze personen niet meegeteld, vandaar het verschil in aantal vluchtelingen met de definitie van UNHCR (Vluchtelingenwerk, 2012). Er zijn weinig actuele en betrouwbare cijfers over de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen; genoemde aantallen berusten op schattingen. De integratie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt blijkt vaak moeizaam te verlopen en de werkloosheid onder vluchtelingen ligt over het algemeen een stuk hoger dan onder autochtonen (Dagevos, 2011; Klaver & Odé, 2003). Veel vluchtelingen zijn afhankelijk van een bijstandsuitkering (26,6%), veel vaker dan niet-westerse allochtonen (10,3%) en autochtone Nederlanders (1,6%).

Bij aankomst in Nederland hebben vluchtelingen meestal geen bezittingen en middelen en wacht hen een lange asielprocedure. Het opbouwen van een leven in Nederland wordt bemoeilijkt door verschillende belemmeringen zoals een taalbarrière. Diploma's die in het land van herkomst zijn behaald worden soms niet erkend in Nederland waardoor het lastiger is om een baan op het gewenste niveau te vinden. Vluchtelingen hebben door de periode in

opvang een onderbroken arbeidsverleden en kampen vaak met gezondheidsproblemen (Dagevos, 2011; Klaver & Odé, 2003). Beleid dat van invloed is op de situatie van vluchtelingen in Nederland is veelal aan verandering onderhevig. Gemeenten bepalen deels zelf de verdeling van financiële middelen en stellen beleid op voor vluchtelingen in de gemeente. Zo wordt een studie in de ene gemeente wellicht wel gesubsidieerd terwijl er in een andere gemeente minder financiële middelen voor een studie beschikbaar zijn. Hierdoor kan het verschil tussen gemeenten groot zijn (UAF, 2013). In veel gevallen zijn vluchtelingen aangewezen op instanties omdat zij zelf over weinig middelen beschikken. Organisaties als VluchtelingenWerk Nederland en Stichting Vluchteling-Studenten UAF ondersteunen vluchtelingen door te helpen bij het bereiken van doelen.

Het UAF richt zich specifiek op hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland. De organisatie heeft als doel *'hoger opgeleide vluchtelingen uit alle delen van de wereld, bij voldoende gebleken capaciteiten de nodige materiële en geestelijke steun te verlenen om hun studie in Nederland te kunnen voortzetten en succesvol te beëindigen, en hen steun te verlenen bij het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt die aansluit bij hun opleiding'* (UAF, 2013: 6). UAF Job Support, onderdeel van het UAF ondersteunt afgestudeerde vluchtelingen (hierna: afgestudeerden) in hun zoektocht naar een baan. Bij de ondersteuning van afgestudeerden worden verschillende 'producten' ingezet. Het belangrijkste onderdeel van de ondersteuning is 'individuele begeleiding': advies over alles wat met het zoeken naar een baan te maken heeft zoals het schrijven van sollicitatiebrieven en het oefenen van gesprekken. Daarnaast verzorgt Job Support trainingen zoals een sollicitatietraining en worden extra taal- en vaardigheidstrainingen gegeven. Job Support biedt tevens 'mentoring' aan; cliënten worden dan gekoppeld aan een ervaren, werkend persoon waar de cliënt van kan leren. Tot slot worden bedrijvendagen georganiseerd en is het UAF aanwezig op beurzen. Het uitgangspunt bij deze producten is *empowerment*; er wordt uitgegaan van de eigen kracht van de vluchteling die door diensten van het UAF beter tot recht kan komen. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden die een cliënt heeft en er wordt samen een koers bepaald. Vluchtelingen worden in principe maximaal 13 maanden begeleid door de afdeling Job Support maar hier kunnen uitzonderingen voor worden gemaakt. In 2011 vonden 317 vluchtelingen met hulp van het UAF een baan, 212 vluchtelingen werden geholpen aan een stageplek en 66 vluchtelingen vonden vrijwilligerswerk (UAF, 2013).

## Probleemstelling

Er is nog weinig onderzoek gedaan onder vluchtelingen die onder begeleiding van het UAF hebben gestudeerd en aan een baan zijn gekomen. Dit betekent dat er nog weinig kennis beschikbaar is over hoe afgestudeerden de toeleiding naar de arbeidsmarkt ervaren. Dit onderzoek is een aanvulling op lopend onderzoek van een stagiair van het UAF naar de effectiviteit van de ‘producten’ van de afdeling Job Support. Daarnaast sluit dit onderzoek aan bij het lopende project *Duurzaam en Divers*, waarbij in samenwerking met werkgevers een methodiek wordt ontwikkeld om vluchtelingtalent duurzaam te benutten (UAF, 2013). Er ontbreekt echter nog kennis over de huidige arbeidsmarktpositie van afgestudeerden en er is geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de factoren die de arbeidsmarkttoeleiding beïnvloeden. Huidige kennis is daarom niet toereikend en vraagt om wetenschappelijke verdieping. Enerzijds zal dit onderzoek een overzicht bieden van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het UAF. Anderzijds zal inzicht worden gegeven in welke factoren de toeleiding van vluchtelingen naar de arbeidsmarkt beïnvloeden. Voor een volledig beeld van de arbeidsmarkttoeleiding is het van belang om verschillende perspectieven te belichten. Het doel van het onderzoek is dan ook om samen met relevante actoren een veelomvattend beeld te construeren van factoren die de arbeidsmarkttoeleiding (zowel participatie als positie) beïnvloeden.



## 2. Theoretische verkenning

---

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van bestaand onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Omdat onderzoek naar hoger opgeleide vluchtelingen schaars is, zal een beeld worden geschetst van verricht onderzoek dat hieraan verwant is. Daarnaast wordt er in gegaan op risico's op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt een theoretisch kader geschetst op basis van de 'Capability Approach' van Amartya Sen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de onderzoeksvraag.

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen ziet er niet erg rooskleurig uit (Dagevos, 2011). Desain, Hello & Odé (2006) onderzochten de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen en constateerden dat ongeveer een derde van hen werkloos is. Dit is niet alleen nadelig voor de vluchtelingen zelf, maar is tevens een verspilling van kennis voor onze samenleving. De meeste hoger opgeleide vluchtelingen hebben een technische studie gedaan in het land van herkomst en ook in Nederland is een technische studie onder vluchtelingen populair. Daarnaast doen veel vluchtelingen een economische of medische studie. Twee derde van de vluchtelingen werkt echter onder hun niveau en 42% voert een beroep uit dat niet aansluit bij de laatstgenoten opleiding; voor autochtone Nederlanders is dit 21% (Dagevos, 2011; Desain et al., 2006; Klaver & Odé, 2003). Bijstandsafhankelijkheids- en werkloosheidscijfers zijn hoog en vooral weinig vrouwen hebben betaald werk (Dagevos, 2011). Recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS] laten zien dat in 2011 40% van de vluchtelingen een bijstandsuitkering ontving (CBS, 2012). Daarnaast heeft slechts 37% van de vluchtelingen met een baan een contract voor onbepaalde tijd, dit is laag in vergelijking met de 73% van de werkzame autochtone bevolking met een vast contract (CBS, 2011). Bloch (2008) constateert dat deelname op de arbeidsmarkt voor vluchtelingen van groot belang is om succesvolle integratie te bevorderen. Een baan die erg onder het opleidingsniveau van de vluchteling ligt, kan het gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen beschadigen. Op veel gebieden hebben vluchtelingen een nadelige positie op de arbeidsmarkt: ze zijn vaker werkloos, verdienen minder, hebben minder doorgroeimogelijkheden in hun functie, hebben minder vaak een vast contract en zijn minder vaak zelfstandig ondernemer (Bloch, 2008; Dagevos, 2011).

## 2.1 Factoren

Er is een grote diversiteit aan factoren die van invloed kunnen zijn op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen. In verscheidene onderzoeken komt naar voren dat *factoren samenhangend met de vlucht* uit het land van herkomst een grote rol spelen. De lange loopbaanonderbreking en vaak lange asielprocedure zorgen ervoor dat vluchtelingen lange tijd hun beroep niet kunnen uitvoeren (Dagevos, 2011; Desain et al., 2006; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver & Odé, 2003; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002.). Ook psychische en lichamelijke gezondheidsklachten als gevolg van de vlucht en veelal traumatische ervaringen kunnen de situatie in Nederland beïnvloeden (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver & Odé, 2003).

Daarnaast kunnen *individuele achtergrondkenmerken*, zoals geslacht, opleidingsniveau en leeftijd (Klaver & Odé, 2003) en motivatie en eigen initiatief (Warmerdam & Van den Tillaart, 2002) bepalend zijn voor succes op de arbeidsmarkt. Ter aanvulling op deze individuele achtergrondkenmerken heeft een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal een negatieve invloed op de arbeidsmarkttoeleiding. Deelname aan een taalcursus en inburgeringscursus verbeteren de taalbeheersing maar voor veel vluchtelingen is dit niet toereikend (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver & Odé, 2003). De *specifieke oriëntatie op de arbeidsmarkt* die vluchtelingen hebben kan ook invloed hebben op de arbeidsmarkttoeleiding. Vluchtelingen zijn soms nog in afwachting van een uitspraak over hun verblijfstatus. Hierdoor is er in sommige gevallen nog een sterke oriëntatie op het land van herkomst. Aan de andere kant zijn er vluchtelingen die juist zo snel mogelijk de Nederlandse arbeidsmarkt willen betreden en daardoor werk boven een opleiding verkiezen. Door het ontbreken van een sociaal netwerk en de juiste kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt lopen vluchtelingen kansen op een betere baan mis (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver & Odé, 2003).

Werkgevers blijken moeite te hebben om *de kennis en vaardigheden van vluchtelingen te beoordelen*. Diploma's worden niet altijd erkend en het inschatten van de capaciteiten van vluchtelingen blijkt geen sinecure (Klaver & Odé, 2003). Veelal worden vluchtelingen door werkgevers veel lager ingeschaald dan zij zelf hadden verwacht (Desain et al., 2006). Daarnaast bestaat er discrepantie tussen de ambities en verwachtingen van vluchtelingen enerzijds en de feitelijke kansen die zij hebben anderzijds.

Tot slot zijn er *aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt*: naast het inschatten van de capaciteiten blijken sociale en culturele aspecten een rol te spelen. De manier van communiceren en presentatiestijl tijdens sollicitaties komen niet altijd overeen met de

verwachtingen van werkgevers (Klaver & Odé, 2003). Culturele botsingen leiden ertoe dat vluchtelingen en werkgevers elkaar niet altijd goed begrijpen (Desain et al., 2006). Bloch (2008) concludeert dat er veel meer aandacht moet zijn voor de houding van werkgevers. Zij kunnen veel doen om de arbeidsintegratie van vluchtelingen te bevorderen (Bloch, 2008). Vluchtelingen hebben een zichtbare minderheidsstatus en ervaren discriminatie bij het betreden van de arbeidsmarkt (Krahn, Derwing, Mulder & Wilkinson, 2000). De Gruijter (2005) constateert dat er bij werkgevers en andere instanties zoals gemeenten te weinig kennis is over vluchtelingen, vaak wordt de vluchtelingengroep hierdoor onzichtbaar. Daarnaast is er vaak sprake van vooroordelen: ‘vluchtelingen zijn allochtoon en spreken slecht Nederlands’. Verkeerde beeldvorming en onvoldoende kennis van culturele achtergronden bij werkgevers en andere instanties zijn belemmeringen waar vluchtelingen mee te maken hebben (De Gruijter, 2005; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002).

## **2.2 De arbeidsmarkt**

Vluchtelingen moeten een weg vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze hebben vaak tijdelijke contracten en zijn vaker genoodzaakt om van baan te wisselen. Warmerdam en Van den Tillaart (2002) analyseren de loopbaan van vluchtelingen aan de hand van het concept van de transitionele arbeidsmarkt. Oorspronkelijk geformuleerd door Schmid (2006), heeft het concept betrekking op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de mate waarin mensen de mogelijkheid hebben om levenslang te leren en indien nodig of gewenst, te wisselen van baan. Samen werken aan oplossingen en het faciliteren van goed onderwijs en trainingen zijn hierbij belangrijk (Knijn & Smit, 2009; Schmid, 2006). Ondanks dat het concept in een andere context ontwikkeld is, menen Warmerdam en Van den Tillaart dat het gebruikt kan worden om meer inzicht te krijgen in de loopbanen van vluchtelingen omdat deze gekenmerkt worden door fragmentatie, diversiteit en flexibiliteit (Warmerdam & Van den Tillaart, 2002). Vanuit dit perspectief benadrukken zij dat er aandacht moet zijn voor de processen en overgangen bij de doorstroming op de arbeidsmarkt. Vluchtelingen hebben veel te maken met dit soort overgangen zoals omscholing en de overgang van een tijdelijke naar een vaste baan. Ze proberen deze overgangen te beïnvloeden door verschillende posities en banen met elkaar te combineren. Ze verrichten vrijwilligerswerk of hebben meerdere parttime banen, soms in verschillende richtingen en op verschillend niveau. Het is in veel gevallen noodzakelijk om verschillende posities te bekleden om zo een inkomen te verwerven. Doordat diploma's (nog) niet erkend zijn, is omscholing in veel gevallen nodig en kan er geen fulltime baan gevonden worden. Het is daarom belangrijk dat vluchtelingen flexibel zijn

en de kansen op de arbeidsmarkt goed proberen te benutten. Dit betekent ook dat er op de arbeidsmarkt mogelijkheden moeten zijn om werk te vinden, tussen banen te wisselen en verschillende banen te combineren. Warmerdam en Van den Tillaart (2002) constateren dat er een betere erkenning en ontwikkeling van competenties moet zijn, zodat vluchtelingen makkelijker op de arbeidsmarkt kunnen functioneren. Dit vraagt om een goede registratie van competenties, voldoende mogelijkheden voor oriëntatie op de maatschappij, de ontwikkeling van leerwerktrajecten als instroominstrument en het investeren in de ontwikkeling van competenties. Dit laatste is vooral belangrijk om zo de keuzeruimte van vluchtelingen te vergroten en het makkelijker te maken om op de arbeidsmarkt te participeren.

### 2.2.1 Werkgevers

Voor werkgevers kan het aannemen van een nieuwe werknemer worden gezien als een risico omdat niet altijd van te voren duidelijk is hoe goed deze werknemer zal functioneren in het bedrijf. Spence omschrijft dit als *'hiring is an investment under uncertainty'* (Spence, 1973: 356). Het aannemen van een werknemer betekent dat er wordt geïnvesteerd in deze persoon, maar of de investering ook het verwachte resultaat oplevert is onzeker. De werkgever zal dus altijd met een bepaald risico te maken hebben. Bij het selecteren van werknemers gebruiken werkgevers verschillende indicatoren. Spence maakt hierbij onderscheid tussen *indices* en *signals*. Onder 'indices' worden observeerbare en vaststaande kenmerken verstaan zoals etniciteit, sekse en leeftijd. 'Signals' zijn observeerbare, veranderbare kenmerken zoals opleiding. De kosten die hiermee gepaard gaan duidt Spence (1973) aan als *signaling costs*. Een werkgever kan besluiten deze kosten te maken en te investeren in een werknemer, maar zal hierbij ook bekijken wat het zal opleveren. De werknemer loopt het risico om niet te worden aangenomen voor een baan omdat een werkgever niet wil investeren. Het gaat volgens Spence om het vinden van een goed evenwicht op de arbeidsmarkt. Bij migranten of andere nieuwkomers op de arbeidsmarkt is er veelal sprake van 'foreign signals'. Deze 'vreemde' kenmerken worden in eerste instantie niet door werkgevers herkend en zijn daardoor lastiger te beoordelen. Hierdoor is er voor werkgevers een grotere onzekerheid over het productieve vermogen van de werknemer (Spence, 1973). Mensen worden, vaak onbewust, ingedeeld op grond van kenmerken zoals leeftijd of etniciteit. Leden van een minderheidsgroep, door Kanter (1977) aangeduid als 'tokens' worden niet als individu gezien maar als vertegenwoordiger van de minderheidsgroep. Het bewustzijn van deze rol en de zichtbaarheid van deze 'token', verhoogt de druk om te presteren. Daarnaast kan het contrast met de dominante groep ervoor zorgen dat de minderheid de eigen normen en waarden wil

bewaken en de grenzen van de groep aanscherpt. Tot slot wijst Kanter op assimilatie: de dominante groep heeft op stereotypen gebaseerde verwachtingen ten aanzien van de minderheid, de minderheid is geneigd om zich naar deze verwachtingen te gaan gedragen. ‘Tokens’ lijken dus een aantal nadelen te hebben bij het zoeken en behouden van werk (Kanter, 1977). Voor vluchtelingen kunnen deze nadelen een rol spelen bij een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding. Ze kunnen te maken krijgen met vooroordelen en discriminatie. Enerzijds kan de werkgever beslissen een vluchteling niet aan te nemen omdat er een kans is voor negatieve reacties van klanten of collega’s. Anderzijds kan statistische discriminatie een rol spelen (Arrow, 1973; Becker, 1957). Deze ‘discriminatie’ komt voort uit het feit dat beslissingen worden genomen op basis van de incomplete informatie over de vaardigheden van sollicitanten. Werkgevers baseren zich dan eerder en enkel op ‘indices’, de observeerbare kenmerken zoals geslacht of etniciteit. De kans bestaat dat werkgevers het risico zo klein mogelijk willen houden, en dit als reden gebruiken om iemand niet aan te nemen. Indien werkgevers onbekend zijn met de doelgroep of slechte ervaringen hebben, zal een werkgever minder snel geneigd zijn om een vluchteling in dienst te nemen.

### **2.3 De ‘Capability Approach’**

Sen introduceerde eind jaren 70’ de ‘capability approach’ in het licht van onderzoek naar de welvaartseconomie. De benadering werd in verschillende disciplines toegepast en is inmiddels aangepast voor onderzoek op microniveau. De ‘capability approach’ impliceert dat welzijn niet enkel afhankelijk is van de middelen (resources) die iemand heeft, maar ook van de mogelijkheid om deze middelen in te zetten (functionings). Pas als de middelen een bepaalde betekenis krijgen kan een persoon werkelijk iets doen met deze middelen. Wat iemand daadwerkelijk doet en de staat waarin men dan verkeert, duidt Sen aan met de term ‘functionings’. Functionings is dus wat je doet, hebt en bent, voorbeelden hiervan zijn het hebben van een goede baan, gezond zijn, veilig zijn en kunnen reizen. De verzameling van deze functionings en de mogelijkheid om tussen deze combinaties van functionings te kunnen kiezen omschrijft Sen als ‘capabilities’ (Sen, 1984, 2005). Capabilities zijn een afspiegeling van de *reële* vrijheden die een persoon bezit en gaan zodoende alleen over de mogelijkheden die er daadwerkelijk toe doen voor de desbetreffende persoon. Indien een oude vrouw 100.000 euro wint, zal zij een andere set aan capabilities hebben dan wanneer een jongen van 22 ditzelfde bedrag verwerft. De vrijheid om functionings te kunnen kiezen geeft aan dat een persoon als een ‘agent’ handelt die bepaalde doelen voor ogen heeft (Alkire, 2005; Robeyns, 2005). Agency kan omschreven worden als de mogelijkheid om gestelde doelen te realiseren.

Indien iemand niet de juiste middelen heeft of niet in de vrijheid is om te kiezen, dan beschikt die persoon niet of in geringe mate over agency.

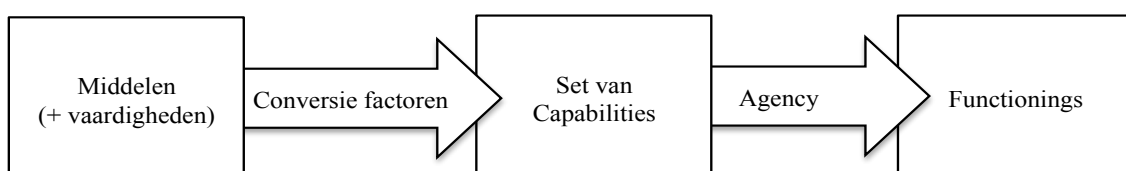
De capability approach biedt een analytisch raamwerk voor het conceptualiseren en evalueren van welzijnsvraagstukken te conceptualiseren. Robeyns (2006) werpt een drietal theoretische specificaties op die van belang zijn bij het gebruiken van het analysekader. Ten eerste meent ze dat er gekozen moet worden voor een nadruk op capabilities of op functionings. Omdat capabilities niet direct observeerbaar zijn worden functionings meestal als uitgangspunt genomen. Als tweede moet er een selectie worden gemaakt van relevante capabilities en/of functionings. Volgens Nussbaum moeten de tien basale capabilities die als morele rechten van ieder persoon gelden (zoals leven, gezondheid en gevoelens) altijd mee worden genomen in de analyse (Robeyns, 2005, 2006). De laatste specificatie gaat over de aggregatie van informatie. Dit heeft ten eerste betrekking op de eenheid van analyse, of aggregatie moet gebeuren op het niveau van de capabilities of het niveau van individuen. Vervolgens moet besloten worden welk gewicht er aan bepaalde functionings gegeven moet worden.

De capability approach is op verschillende wijzen toegepast; voor het beoordelen van de ontwikkeling in een land, identificatie van armen in ontwikkelingslanden, analyse van deprivatie van invaliden of de beoordeling van gender ongelijkheden (Robeyns, 2006). Van Wel, Knijn, Abma en Peeters-Bijlsma (2012) onderzochten de dubbele rol van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Ze gebruikten de capability approach als kader omdat het individuele handelen ingebed wordt in de specifieke institutionele omgeving. De wisselwerking tussen de middelen van arbeidsongeschikten, mogelijkheden vanuit het institutionele kader en de keuze voor het inzetten van bepaalde middelen om deel te nemen op de arbeidsmarkt staat centraal. De vrijheid om de keuze te maken wordt beïnvloed door institutionele en sociale ondersteuning, erkenning van de capaciteit om te werken, de acceptatie van het gedeeltelijke onvermogen om te werken en het in staat voelen om te gaan werken. Snel en Linder (2008) constateren in hun studie naar het verschil in arbeidsre-integratie tussen etnische minderheden en autochtone Nederlanders dat de terugkeer naar werk enerzijds afhangt van de faciliteiten die beschikbaar zijn in het bedrijf en in het sociale zekerheidssysteem. Anderzijds zijn ook persoonlijke kenmerken van belang die de mate waarin het individu in staat is om van deze faciliteiten gebruik te kunnen maken beïnvloeden.

## 2.4 Hoger opgeleide vluchtelingen

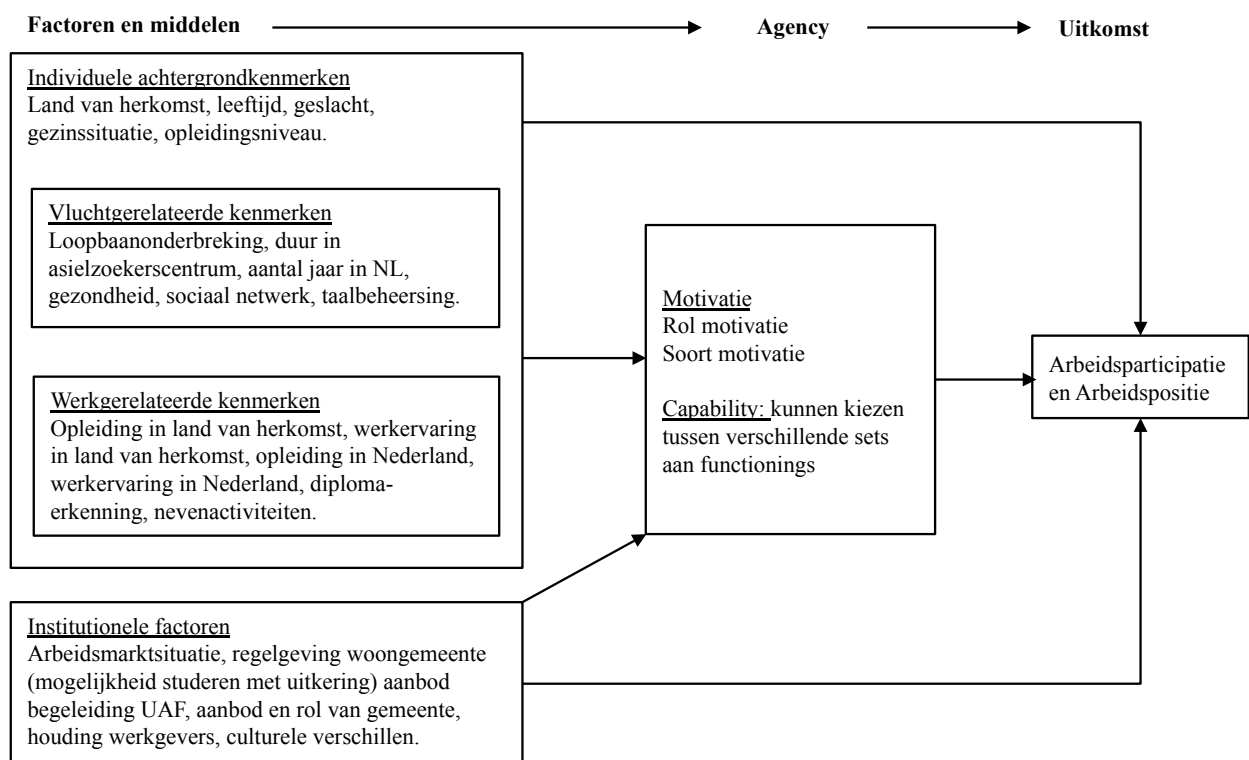
Uit eerder verricht onderzoek blijkt dat verschillende factoren de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen beïnvloeden. Factoren zoals een slechte gezondheid, gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, het ontbreken van een sociaal netwerk en het feit dat diploma's niet altijd erkend worden, dragen er toe bij dat vluchtelingen niet altijd de mogelijkheid hebben om een baan passend bij hun opleiding te vinden. De Vroome en Tubergen (2010) onderzochten de factoren gerelateerd aan human en social capital; het bezit van bepaalde middelen en vaardigheden. In dit onderzoek dient de capability approach als uitgangspunt voor het analyseren van de situatie van vluchtelingen om zo een volledig, interdisciplinair beeld te schetsen. In tegenstelling tot onderzoek gebaseerd op human en social capital wordt er in dit onderzoek niet alleen ingegaan op middelen en vaardigheden van de individuele vluchteling maar wordt ook de mogelijkheid om gebruik te maken van deze middelen en vaardigheden geïntegreerd. De factoren die uit de literatuur naar voren komen kunnen aan de hand van de capability approach worden gestructureerd.

Vluchtelingen worden op verschillende wijzen belemmerd om als volwaardig burger te kunnen participeren in de Nederlandse samenleving. Vaak beschikken vluchtelingen wel over kennis maar hebben ze beperkte middelen om deze kennis te benutten. De vrijheid om te kiezen wordt hierdoor beperkt en daardoor is het lastig om doelen te realiseren. De functionings van vluchtelingen worden ondermijnd door onder andere een slechte gezondheid, een beperkt sociaal netwerk en een matige beheersing van de Nederlandse taal. De capabilities van vluchtelingen zijn hierdoor beperkt. Geïnspireerd op Goerne (2010), die vijf bouwstenen van de capability approach onderscheidde, kan figuur 1 verduidelijking geven in hoe de capability approach gestructureerd kan worden. Onder conversie factoren wordt sociale structuur verstaan, in dit geval bijvoorbeeld de structuur van de arbeidsmarkt en wetten en regels die de mogelijkheden van vluchtelingen beperken zoals de gebrekkige erkenning van diploma's.



*Figuur 1.* Bouwstenen van capabilities (Goerne, 2010).

Het is noodzakelijk om figuur 1 verder uit te werken en aan te passen om een volledig kader te kunnen schetsen. Gebaseerd op de in de literatuur geïndiceerde factoren die de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen beïnvloeden en de capability approach is daarom een specifiek figuur opgesteld waarin de middelen, functioning en capabilities verwerkt zijn. De centrale gedachte bij het opstellen van dit model is dat sommige vluchtelingen de juiste set aan functionings hebben, maar niet in staat zijn om deze te gebruiken doordat middelen ontbreken. Hierdoor hebben zij niet de vrijheid om de baan te kunnen kiezen die zij verlangen. Anderzijds kan het ook mogelijk zijn dat vluchtelingen wel over de juiste middelen beschikken maar niet de juiste set aan functionings hebben. De samenhang en wisselwerking tussen factoren is dus van belang. Bij het opstellen van het model is rekening gehouden met de door Robeyns (2006) opgeworpen theoretische specificaties. Dit resulteert in een model met middelen en functionings (figuur 2).



*Figuur 2.* Functionings, middelen en capabilities van hoger opgeleide vluchtelingen. Geïnspireerd op Van Wel et al. (2012).



## 2.5 Vraagstelling

Vanuit de theoretische verkenning kan geconstateerd worden dat verschillende factoren de arbeidsmarkttoeleiding beïnvloeden. Deze factoren bevinden zich op zowel individueel als institutioneel niveau. Om belemmeringen en stimulansen in kaart te brengen zal daarom niet alleen geput worden uit de informatie die bij vluchtelingen gewonnen kan worden, maar zullen ook andere stakeholders, zoals Job Support consultants, arbeidsbemiddelingsbureau Emplooi en werkgevers worden betrokken bij het onderzoek. Op deze manier kan samen met relevante actoren de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen geëxploreerd worden. Door verschillende onderzoeksmethoden en onderzoeksgroepen zal een veelomvattend beeld ontstaan. Vanuit het theoretisch kader kan de volgende onderzoeksvraag geformuleerd worden:

*Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen en welke middelen, functionings en capabilities beïnvloeden hun arbeidsmarkttoeleiding?*

## 3. Onderzoeksopzet

---

In dit hoofdstuk komt de onderzoeksopzet aan bod waarbij figuur 2 als uitgangspunt heeft gediend. Er is gekozen voor een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Dit zorgt enerzijds voor generaliseerbaarheid van de resultaten en anderzijds brengt de kwalitatieve benadering verdieping in het onderzoek. Er komen verschillende perspectieven aan bod doordat meerdere actoren worden betrokken: hoger opgeleide vluchtelingen, Job Support consultants (hierna: consultants), arbeidsbemiddelingsbureau van VluchtelingenWerk Nederland (Emplooi) en werkgevers. Door deze verscheidenheid aan actoren kan een veelzijdig beeld worden gegeven van de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen. Door het gebruik van verschillende dataverzamelmethode en verschillende onderzoeksgroepen is er sprake van data- en methodische triangulatie, wat zowel de betrouwbaarheid als validiteit van het onderzoek vergroot. Doordat er meerdere metingen over hetzelfde verschijnsel mogelijk zijn, en er vanuit de interviews andere elementen of factoren naar voren kunnen komen wordt de dekking en daarmee de validiteit van het onderzoek vergroot.

De onderzoekspopulatie in dit onderzoek zijn alle hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland die door het UAF begeleid zijn tijdens studie of het zoeken naar werk. De steekproeftrekking zal per onderzoeksmethode worden toegelicht. In 3.1 worden de deelvragen en hypothesen besproken. In 3.2 en 3.3 komen respectievelijk de methode van de kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling en analyse aan bod. Tot slot wordt in 3.4 de kwaliteit en relevantie van het onderzoek besproken.

### 3.1 Deelvragen en hypothesen

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag is een aantal deelvragen met bijbehorende hypothesen opgesteld aan de hand van figuur 2. De hypothesen worden getoetst in het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek en komen bij de resultaten aan bod.

#### *1. Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het UAF?*

Beantwoording van de deelvraag geeft inzicht in de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het UAF. Hebben de afgestudeerden momenteel een baan en bevindt deze baan zich op het niveau van de laatst voltooide opleiding?

*2. Welke individuele kenmerken beïnvloeden de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen?*

Aan de hand van de analyse van de enquête wordt onderzocht welke functionings gerelateerd aan het individu, de vlucht en het werkverleden een voorspeller kunnen zijn voor de kans op een baan. Op basis van de theorie wordt verwacht dat met name vluchtgerelateerde kenmerken een grote rol spelen omdat die kenmerken vluchtelingen onderscheidend maken van andere sollicitanten. Zo wordt verwacht dat vluchtelingen met een langere loopbaanonderbreking en een langer verblijf in een asielzoekerscentrum minder kans hebben op een baan:

*H<sub>1</sub>: Een langere tijd in een asielzoekerscentrum zal de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen negatief beïnvloeden.*

*H<sub>2</sub>: Een langere loopbaanonderbreking zal de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen negatief beïnvloeden.*

Daarnaast wordt verondersteld dat een goede beheersing van de Nederlandse taal belangrijk is om een baan (op niveau) te kunnen vinden:

*H<sub>3</sub>: Een goede beheersing van de Nederlandse taal heeft een positief effect op de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen.*

*3. Welke factoren vanuit het institutionele kader beïnvloeden de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen?*

Beantwoording van deelvraag drie geeft inzicht in de factoren vanuit het institutionele kader die de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen kunnen voorspellen. Vanuit het theoretisch kader zijn enkele verwachtingen te formuleren die aan de hand van het kwalitatieve onderzoek onderzocht worden. Ten eerste wordt verwacht dat er bij werkgevers vooroordelen zijn ten aanzien van vluchtelingen, wat de kans op een baan negatief beïnvloedt. Ten tweede wordt verwacht dat een positieve attitude van vluchtelingen ten aanzien van werkgevers een positief effect zal hebben op hun arbeidsparticipatie en –positie.

#### *4. Welke rol spelen capability en motivatie bij de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen?*

Beantwoording van deze deelvraag maakt het mogelijk om de hoofdvraag uiteindelijk te kunnen beantwoorden. In het theoretisch kader is het belang van motivatie en capability al onderschreven. Op basis hiervan zijn de volgende twee hypothesen opgesteld:

*H<sub>4</sub>: Een hoge score op motivatie heeft een positief effect op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen*

*H<sub>5</sub>: Een hoge score op capability heeft een positief effect op de arbeidsmarkt toeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen.*

### **3.2 Kwantitatieve dataverzameling**

Voor het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek wordt een enquête afgenomen onder hoger opgeleide vluchtelingen die door het UAF begeleid zijn en ervaring op de arbeidsmarkt hebben. Er is een steekproef getrokken van vluchtelingen die tussen januari 2007 en december 2011 zijn afgestudeerd en waarvan contactgegevens beschikbaar zijn bij het UAF. Uiteindelijk leverde dit een databestand op met daarin 1696 afgestudeerde vluchtelingen. De enquête is opgesteld via ThesisTools en verspreid via de mail. De enquête kon anoniem worden ingevuld en gegevens zijn te allen tijden geanonimiseerd en met respect behandeld. In totaal zijn 275 vluchtelingen begonnen aan de enquête. Hiervan hebben 82 afgestudeerden de enquête niet volledig ingevuld, uiteindelijk bleven 193 respondenten over (n=193), de respons is dus slechts 11,3%. Voor het opstellen van de vragen is gebruik gemaakt van input van medewerkers van de afdeling Job Support omdat zij bekend zijn met de problematiek van de doelgroep. In het eerste gedeelte van de enquête zijn vragen gesteld over achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, land van herkomst, duur van het verblijf in een asielzoekerscentrum en opleidingsniveau. Vervolgens zijn vragen gesteld over het studie- en werkverleden van de vluchteling en kwam de huidige arbeidspositie aan bod. In het laatste gedeelte is aan de hand van stellingen ingegaan op belemmeringen en stimulansen die vluchtelingen ondervinden bij het zoeken naar een baan, capability en motivatie staan hierbij centraal.

### 3.2.1 Operationalisering van de variabelen

In dit onderzoek zijn twee afhankelijke variabelen opgenomen: arbeidsparticipatie en arbeidspositie. De *arbeidsparticipatie* behelst de vraag of vluchtelingen momenteel een betaalde baan hebben of niet. Dit is gemeten aan de hand van de vraag wat de belangrijkste bezigheid van de vluchteling op dit moment is (1 = opleiding, 2 = stage, 3 = betaalde baan, 4 = vrijwilligerswerk, 5 = op zoek naar een baan, 6 = geen baan, maar niet op zoek, 7 = anders). Deze vraag is gebruikt om in SPSS de nieuwe variabele ‘arbeidsparticipatie’ te creëren. Alle vluchtelingen die op bovenstaande vraag ‘3 = betaalde baan’ hebben ingevuld, hebben de waarde ‘1’ bij deze vraag gekregen en alle overige antwoorden hebben de waarde ‘0’ toegekend gekregen. De tweede afhankelijke variabele is de *arbeidspositie*, hierbij gaat het erom dat de vluchtelingen een baan hebben die aansluit bij hun opleidingsniveau. Dit is gemeten op basis van de volgende vraag: ‘Indien u momenteel een baan heeft, sluit deze baan aan bij het niveau van uw hoogst genoten opleiding?’ (0 = Nee, 1 = Ja).

Er zijn in het model veel *onafhankelijke variabelen* te onderscheiden. De twee belangrijkste onafhankelijke variabelen zijn ‘capability’ en ‘motivatie’. Het construct ‘capability’ is gemeten aan de hand van 6 items (Cronbach’s  $\alpha = 0.83$ ). Voorbeelden van deze items zijn ‘Ik heb het gevoel dat ik mijn ambities waar kan maken in Nederland’ (1 = Geheel mee oneens, 2 = Mee eens, 3 = Neutraal, 4 = Mee eens, 5 = Geheel mee eens) en de ‘mate van vertrouwen tijdens het schrijven van sollicitatiebrieven’ gemeten op een 7-punt Likert schaal (1 = heel weinig vertrouwen en 7 = heel veel vertrouwen). De Cronbach’s alfa geeft aan dat er sprake is van een hoge interne consistentie van de vragen (Bijlage 1). Een factoranalyse (PCA) laat zien dat de 6 items samen een eendimensionale schaal vormen (Bijlage 2) Alle factorladingen zijn hoger dan .40 en behoren tot dezelfde factor. Er kan gereduceerd worden naar 1 factor, de verklaarde variantie is 56,46%. Het construct ‘motivatie’ is gemeten aan de hand van drie items (Cronbach’s  $\alpha = 0.77$ ) waaronder de stelling ‘Ik heb er heel erg veel voor over om een baan te vinden die aansluit bij mijn wensen’ (1 = Geheel mee oneens, 2 = Mee eens, 3 = Neutraal, 4 = Mee eens, 5 = Geheel mee eens). Aan de hand van een factoranalyse is er vervolgens gereduceerd naar één factor, alle factorladingen zijn hoger dan .40 en de verklaarde variantie van de eendimensionale schaal is 68.35%.

Naast deze twee variabelen zijn er twee clusters onderscheiden. Het eerste cluster bestaat uit individuele achtergrondkenmerken en twee sub-clusters: ‘vluchtgerelateerde kenmerken’ en ‘werkgerelateerde kenmerken’. Onder individuele achtergrondkenmerken worden geslacht (1 = man, 2 = vrouw) leeftijd (categorieën: < 20, 20-30 jaar, 31-40 jaar, 41-

50 jaar en > 50) land van herkomst (zelf in te vullen) en opleidingsniveau (1 = middelbare school, 2 = MBO, 3 = HBO en 4 = Universiteit) gerekend. In de uiteindelijke analyse is van deze kenmerken alleen geslacht meegenomen. Bij zowel leeftijd als opleidingsniveau is er te weinig verscheidenheid in de antwoorden om een effect vast te kunnen stellen. De doelgroep is wat dit betreft redelijk homogeen; het zijn allemaal hoger opgeleiden die gemiddeld een hogere leeftijd hebben dan Nederlandse starters. Omdat er in dit onderzoek geen vergelijking wordt gemaakt tussen vluchtelingen en andere groepen is het niet relevant om leeftijd mee te nemen in de analyse. Het sub-cluster 'vluchtgerelateerde kenmerken' bevat alle kenmerken die specifiek voor een vluchteling gelden of van belang zijn: het aantal jaar in Nederland (aankomstjaar is ingevuld), aantal jaar in asielzoekerscentrum (1 = <6 maanden, 2 = 6 maanden - 1 jaar, 3 = 1-2 jaar, 4 = 2-4 jaar, 5 = > 4 jaar), duur van loopbaanonderbreking (1 = < 1 jaar, 2 = 1-2 jaar, 3 = 2-4 jaar, 4 = > 4 jaar, 5 = n.v.t.), beheersing van de Nederlandse taal (1 = zeer goed, 2 = goed, 3 = gaat wel, 4 = slecht, 5 = zeer slecht) en de ervaren gezondheid (1 = zeer goed, 2 = goed, 3 = gaat wel, 4 = slecht, 5 = zeer slecht). Deze laatste variabele is bij dit sub-cluster ingedeeld omdat veel vluchtelingen kampen met fysieke of psychische gezondheidsklachten als gevolg van de vlucht uit hun land van herkomst. De ervaren gezondheid is gemeten aan de hand van twee items (Cronbach's  $\alpha = 0.80$ ) ('Hoe is over het algemeen uw lichamelijke gezondheidstoestand?' en 'Hoe is over het algemeen uw psychische gezondheidstoestand?') die zijn opgesteld aan de hand van de enkelvoudige vraag die gehanteerd wordt door het RIVM om ervaren gezondheid te meten. Aan de hand van een factoranalyse zijn de items samengevoegd tot een eendimensionale schaal met een verklaarde variantie van 83,37%. Vanuit het sub-cluster 'werkgerelateerde kenmerken' is uiteindelijk alleen de variabele 'verrichte nevenactiviteiten' (0 = Nee, 1 = Ja) meegenomen in de analyse. De andere variabelen konden niet meegenomen worden vanwege methodologische problemen. Bij logistische regressie worden alle missende waarde listwise verwijderd wat betekent dat bij één missende variabele de respondent als geheel wordt uitgesloten van de analyse. Zo kon de variabele 'erkenning van diploma' niet mee worden genomen aangezien de personen die in het land van herkomst geen diploma hebben gehaald (en dus 'niet van toepassing' hebben geantwoord), niet mee worden genomen in de analyse. Hierdoor zou de steekproef te klein en daarmee onbruikbaar worden. Andere variabelen zoals opleiding of sector hebben te veel antwoord categorieën waardoor ze niet in de analyse meegenomen kunnen worden.

Het tweede cluster bestaat uit 'institutionele factoren'. Deze is opgedeeld in 3 delen, ten eerste de schaal 'Gemeente' gebaseerd op twee items (Cronbach's  $\alpha = 0.85$ ): 'De

gemeente speelde een positieve rol tijdens mijn studie' en 'De gemeente speelt/speelde een positieve rol tijdens het zoeken naar werk' (1=Geheel mee oneens, 2=Mee eens, 3=Neutraal, 4=Mee eens, 5=Geheel mee eens). Daarnaast is er een schaal gemaakt voor de variabele 'UAF' die tevens is gebaseerd op twee items (Cronbach's  $\alpha = 0.61$ ): 'De begeleiding en middelen van het UAF stellen/stelden mij in staat om een baan te vinden' en 'Ik heb het gevoel dat ik gebruik kan maken van de hulp die wordt aangeboden door het UAF' (1=Geheel mee oneens, 2=Mee eens, 3=Neutraal, 4=Mee eens, 5=Geheel mee eens). Tot slot is ook een item over werkgevers meegenomen in de analyse 'Werkgevers zijn in staat om een juiste inschatting te maken' (1=Geheel mee oneens, 2=Mee eens, 3=Neutraal, 4=Mee eens, 5=Geheel mee eens).

### 3.2.2 Kwantitatieve Analyse

Alle variabelen hebben in SPSS de juiste naam en meetniveau toegekend gekregen. Het belangrijkste onderdeel van de kwantitatieve analyse is een stapsgewijze binaire logistische regressie analyse. Een lineaire regressie kan in dit geval niet uitgevoerd worden omdat er bij dichotome uitkomstvariabelen niet aan de assumptie van een lineaire relatie is voldaan. In plaats van de *waarde* van Y te voorspellen aan de hand van de onafhankelijke variabelen wordt voorspeld wat de *kans* is dat de waarde 'ja' of 'nee' (Y) voorkomt aan de hand van de waarden van  $X_n$ . De bijbehorende vergelijking staat hieronder vermeld. Hierbij is P de kans op 'ja' of 'nee' op de afhankelijke variabele,  $e$  is de basis van een natuurlijk logaritme en de coëfficiënten horen bij de onafhankelijke variabelen.

$$P(Y) = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)}} \quad \text{oftewel} \quad P(Y) = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \sum \beta_i X_i)}}$$

Om een verband vast te kunnen stellen van een groot aantal onafhankelijke variabelen is het van belang dat er rekening wordt gehouden met de steekproefgrootte ( $n=193$ ). In deze analyse worden maximaal 12 variabelen getest omdat de resultaten anders op te weinig respondenten zijn gebaseerd en hun waarde verliezen.

### 3.3 Kwalitatieve dataverzameling en analyse

Om meer diepgang aan het onderzoek te geven is een aantal interviews gedaan. Aan de hand hiervan kan er meer betekenis gegeven worden aan de resultaten die uit de kwantitatieve analyse naar voren komen. Voor het kwalitatieve gedeelte zijn respondenten op verschillende manieren geworven. In overleg met hoofd van de afdeling Job Support zijn vier consulenten

benaderd die allen bereid waren om mee te werken aan een interview. Deze vier interviews hebben plaatsgevonden bij het UAF en duurden gemiddeld 30 minuten. Het eerste contact met Emplooi is tevens gelegd door het hoofd van de afdeling Job Support. Hier is één interview afgenomen van 35 minuten met een stafmedewerker. Job Support consultants hebben namen aangedragen van vluchtelingen die benaderd zijn voor deelname aan een interview. In totaal zijn acht vluchtelingen benaderd, vijf daarvan waren bereid om mee te werken. Vier van deze interviews hebben plaatsgevonden bij de vluchteling thuis, het andere vond bij het UAF plaats. De interviews met vluchtelingen duurden gemiddeld 50 minuten. Als aanvulling op de bovengenoemde 10 interviews is gebruik gemaakt van documenten behorend tot het lopende project Duurzaam en Divers van het UAF. Hiervoor zijn door een secundaire partij telefonische interviews afgenomen met 9 werkgevers. De interviews zijn afgenomen in mei en juni 2013 en gingen over waar werkgevers tegenaan lopen en wat het aannemen van vluchtelingen hen kan opleveren. De conclusies die hieruit naar voren zijn gekomen zijn gebruikt als aanvulling op het kwalitatieve gedeelte.

De interviews met vluchtelingen, consultants en de stafmedewerker van Emplooi hebben een ongestructureerd tot semigestructureerd karakter. De inhoud is van te voren min of meer vastgelegd maar de volgorde en antwoordmogelijkheden zijn nog niet bepaald. Tijdens alle interviews die zijn afgenomen is gewerkt met topiclijsten (zie bijlage 5). De onderwerpen of 'topics' zijn gebaseerd op de theorie en komen op geordende wijze aan bod. Bij de interviews met *vluchtelingen* is eerst gevraagd naar achtergrondkenmerken zoals het land van herkomst, de doorgebrachte tijd in een asielzoekerscentrum en het aantal jaar dat iemand nu in Nederland is. Er is tevens aandacht voor de in Nederland gevolgde opleiding en opgedane werkervaring. Vervolgens wordt ingegaan op de belemmeringen en stimulansen die vluchtelingen ervaren bij de arbeidsmarkttoeleiding. De ervaringen van de vluchtelingen zijn hierbij leidend, factoren worden door hen zelf aangedragen en toegelicht. Daarna wordt ingegaan op de rol van het UAF en gemeenten bij de arbeidsmarkttoeleiding en worden ervaringen die vluchtelingen met werkgevers hebben besproken. Het volgende onderwerp wat aan bod komt is 'capability'. Er wordt ingegaan op de mogelijkheden die vluchtelingen hebben en in welke mate zij zich in staat voelen hun ambities te verwezenlijken. Motivatie, drijfveren en doorzettingsvermogen komen hierbij in ieder geval ook aan bod. Tot slot is er de mogelijkheid om verbeterpunten aan te dragen.

De interviews met consultants en de stafmedewerker bij Emplooi hebben een iets andere structuur. Ten eerste krijgen zij ook de mogelijkheid om iets over zichzelf en hun werk te vertellen. Vervolgens komen de factoren aan bod die de arbeidsmarkttoeleiding



kunnen beïnvloeden. Hierbij wordt eerst gevraagd welke ‘belemmering’ het eerst in de respondent naar boven komt waarvan ze denken dat het de grootste invloed heeft op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen. Na hierop te zijn ingegaan wordt figuur 2 voorgelegd en toegelicht. De respondent wordt gevraagd drie belemmeringen en stimulansen vanuit het model te noemen die volgens hem/haar de grootste invloed hebben. Het model en de indeling van de clusters wordt besproken en eventueel missende factoren kunnen worden aangedragen. Factoren die als voorwaarde kunnen dienen, zoals doorzettingsvermogen en capability worden eveneens besproken. Vervolgens komen de rol van het UAF en de gemeente en de houding van werkgevers aan bod. Tot slot wordt ingegaan op de mogelijkheden van vluchtelingen en de rol die verschillende actoren kunnen spelen om bij te dragen aan een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding.

De volgorde van de topics kan per interview verschillen, om de respondent zo veel mogelijk zijn of haar eigen verhaal op natuurlijke wijze te kunnen laten vertellen. Alle interviews zijn getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd. De topics vanuit de verschillende topiclijsten zijn omgezet in codes; per code of thema is geïnventariseerd wat een geïnterviewde hierover zegt en dit is per code in een schema weergegeven. Na deze analyse is er gereflecteerd op de resultaten en zijn deze in verband gebracht met de kwantitatieve analyse.

### **3.4 Kwaliteit en relevantie**

De doelgroep van het UAF is erg specifiek: hoger opgeleide vluchtelingen. Het onderzoek richt zich op de factoren die op deze specifieke doelgroep van toepassing zijn. Deze factoren zijn mede afhankelijk van regelgeving van de Nederlandse overheid en gemeenten en de arbeidsmarktsituatie. Hierdoor is de *generaliseerbaarheid* naar een andere populatie laag. Het onderzoek heeft echter ook niet tot doel om te generaliseren. De *representativiteit* heeft betrekking op de mate waarin de resultaten representatief zijn voor de gehele populatie. De onderzoekspopulatie voor de enquête is vrij klein en specifiek omdat het alleen gaat over hoger opgeleide vluchtelingen. De lage respons (11,3%) en het feit dat de enquête is ingevuld op vrijwillige basis komen de representativiteit niet ten goede. De interviews kunnen de kwantitatieve onderzoeksresultaten ondersteunen, maar door de geringe tijd kan er slechts een aantal interviews worden afgenomen waardoor de generaliseerbaarheid en representativiteit niet verhoogd kan worden. Het beoordelen van de *betrouwbaarheid* van het onderzoek heeft betrekking op de kans op onsystematische meetfouten. Bij herhaling van het onderzoek zouden dezelfde resultaten behaald moeten worden. Bij de enquête is er sprake

van een hoge betrouwbaarheid omdat het een gestandaardiseerd meetinstrument is. Ondanks het gebruik van topiclijsten kennen interviews een relatief lagere betrouwbaarheid maar hebben ze als voordeel dat interpretaties beter toegelicht kunnen worden. Hierdoor wordt de *interne validiteit* vergroot. De interviewer kan nagaan of de respondent de vraag goed begrepen heeft en argumenten kunnen beter uiteengezet worden. Bij de enquête is het van belang om adequate vragen te stellen, hiervoor zal hulp worden gevraagd van medewerkers van het UAF om te zorgen dat de enquête goed aansluit bij de doelgroep. De combinatie van verschillende onderzoeksmethoden zorgt ervoor dat de arbeidstoeleiding op verschillende manieren wordt onderzocht, dit verhoogt de validiteit van het onderzoek.

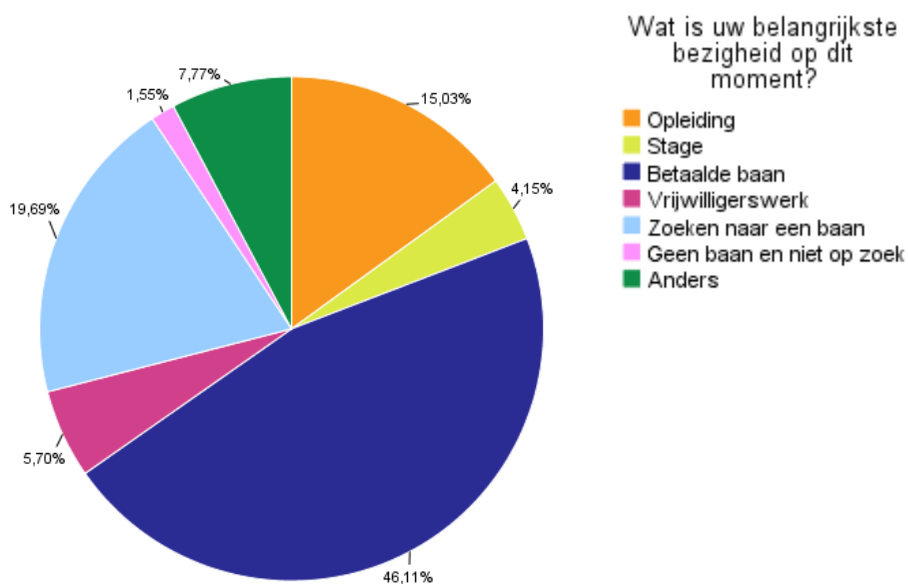
Het onderzoek kent een hoge mate van maatschappelijke relevantie doordat naast het UAF en hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland ook werkgevers en arbeidsbemiddelaars baat hebben bij dit onderzoek. De onderzoeksgegevens kunnen tevens aanleiding zijn voor het doen van aanbevelingen voor de beleidsvorming bij gemeenten en overheid ten aanzien van hoger opgeleide vluchtelingen. Het onderzoek is wetenschappelijk relevant omdat er onderzoek wordt gedaan naar de factoren die een rol spelen bij de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen. Er worden nieuwe inzichten gegeven die leiden tot kennisvermeerdering. De capability approach is nog niet eerder op wetenschappelijke wijze toegepast op de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen en zal daardoor nieuwe inzichten kunnen geven doordat er aandacht is voor de mogelijkheid om middelen te benutten.

Het onderzoek kent een interdisciplinair karakter. Ten eerste doordat de benadering van Sen een interdisciplinaire benadering is waarbij het menselijk handelen wordt ingebed in de institutionele context. Er is hierdoor ruimte voor zowel individuele factoren, factoren uit de sociale omgeving en institutionele factoren. Daarnaast komen in dit onderzoek meerdere perspectieven aan bod over hetzelfde onderwerp: begeleiders, afgestudeerden, werkgevers en een arbeidsbemiddelaar komen allemaal aan het woord over de belemmeringen en stimulansen die een rol spelen bij de arbeidsmarkttoeleiding en –integratie van hoger opgeleide vluchtelingen. Hierdoor wordt er vanaf verschillende niveaus informatie aangedragen.

## 4. Resultaten kwantitatief

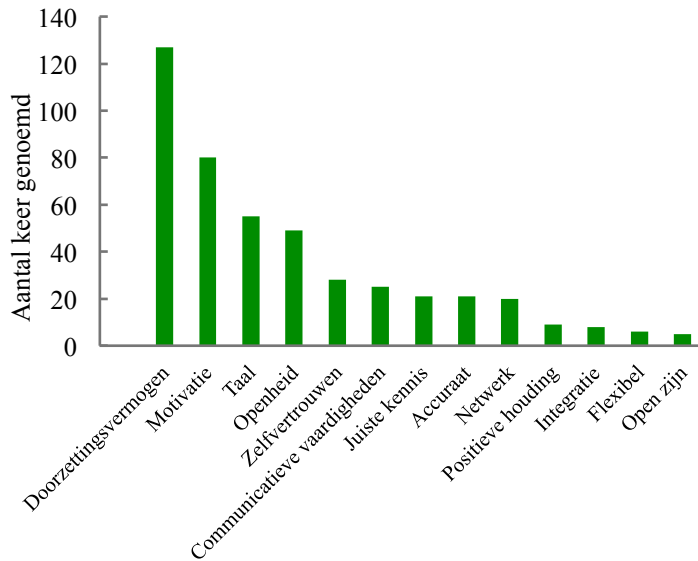
### 4.1 Kenmerken vluchtelingen

De enquête is ingevuld door 193 vluchtelingen; 102 mannen en 91 vrouwen. De meesten zijn tussen de 31 en 40 jaar (32,6%) en ze komen uit 41 verschillende landen. Verreweg het grootste deel komt uit Iran (20,7%), daarnaast komen veel vluchtelingen uit Afghanistan, Rusland (Sovjet-Unie) en Irak, uit alle drie de landen ieder bijna 9%. Ze wonen gemiddeld 13 jaar in Nederland ( $M=13.22$ ,  $SD=3.45$ ). Ruim de helft van hen (51,3%) heeft financieel afhankelijke kinderen. Daarnaast heeft 30,6% andere familieleden in Nederland of het buitenland die financieel van hen afhankelijk zijn. Bijna de helft van de vluchtelingen in dit onderzoek (43,5%) verbleef langer dan 4 jaar in een asielzoekerscentrum. Van de respondenten heeft ruim 46% momenteel een betaalde baan. Bijna 20% van hen is actief op zoek naar een baan en de rest volgt een opleiding, stage of verricht vrijwilligerswerk. Enkelen zoeken (nu) niet naar een baan (zie figuur 3).



*Figuur 3.* Cirkeldiagram bij de vraag: ‘Wat is uw belangrijkste bezigheid op dit moment?’





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

## 4.2 Kwantitatieve analyse

In dit gedeelte van het hoofdstuk wordt de kwantitatieve analyse beschreven. Aan de hand van een stapsgewijze logistische regressie is onderzocht welke variabelen in het model de kans op wel of geen baan (of wel of niet het goede niveau) significant beïnvloeden. De variabelen zijn stapsgewijs en op basis van het theoretisch model (figuur 2) opgenomen in de analyse. Dit betekent dat eerst de variabelen ‘capability’ en ‘motivatie’ zijn toegevoegd (model 1). Bij stap twee is de achtergrondvariabele ‘geslacht’ (model 2) bijgevoegd en vervolgens zijn in model 3 de variabelen behorend tot de ‘vluchtgerelateerde kenmerken’ toegevoegd. In het vierde model is ook de variabele ‘nevenactiviteiten’ meegenomen en tot slot zijn in model 5 de variabelen uit het cluster ‘institutionele factoren’ toegevoegd. De resultaten van deze analyse zijn weergegeven in tabel 2. In de tabel is per model de B-coëfficiënt met bijbehorende standaardfout (S.E.) en significantieniveau (Sig.) weergegeven.

### 4.2.1 Correlaties

Voordat wordt overgegaan tot het beoordelen van de modellen wordt eerst naar de onderlinge statistische samenhang van de factoren gekeken. Hiervoor wordt de Spearman’s rangcorrelatie gebruikt. In tabel 1 is te zien dat veel variabelen samenhangen maar dat de meeste verbanden vrij zwak zijn, de meeste correlaties liggen dicht bij 0 en correleren dus weinig. De variabelen met de hoogste onderlinge correlatie zijn loopbaanonderbreking en duur in een asielzoekerscentrum (.518\*\*) wat logisch is aangezien een langere tijd in een

asielzoekerscentrum meestal ook een langere loopbaanonderbreking inhoudt. De meeste significante correlaties zijn tussen ‘capability’ en een van de andere variabelen zoals motivatie (.278\*\*), gezondheid (.194\*\*) en werkgevers (.292\*\*). Daarnaast hebben ook veel variabelen, waaronder capability (.336\*\*) motivatie (.143\*) en het aantal jaar in Nederland (.216\*\*) een significante correlatie met arbeidsparticipatie.

### 4.3 Arbeidsparticipatie

Hoe goed een model past bij de data kan worden bepaald aan de hand van verschillende statistische maten. Voordat er naar onafhankelijke factoren wordt gekeken, is gekeken hoe goed elk van de modellen bij de data past. Dit wordt beoordeeld aan de hand van de Chi-kwadraat; de vergelijking van -2 Log Likelihood (-2 LL) van het te testen model (modellen 1 tot en met 5) met de aannemelijkheidsratio van het model waarin geen variabelen toegevoegd zijn (model 0). Elk van de modellen is aan de hand van de Chi-kwadraat significant ( $p < 0.05$ ) bevonden (zie tabel 2). De afname van de -2LL statistiek naarmate meer variabelen worden toegevoegd laat zien dat elk model beter is dan het voorafgaande model. Dit wordt bevestigd als wordt gekeken naar de ‘classificatie tabel’ (Bijlage 3). De classificatietabel geeft weer hoe goed het model in staat is om te voorspellen of iemand wel of geen baan heeft. Zonder toevoeging van de variabelen is het model in staat om 51,7% van de uitkomsten (wel/geen baan) goed te voorspellen. Per model wordt deze voorspelling verhoogd, in model 4 werd 70,2% van de uitkomsten goed voorspeld. Bij model 5 zakte deze voorspelling echter terug naar 66,3% van de gevallen. Het toevoegen van variabelen lijkt dus zinvol omdat er een betere voorspelling wordt gemaakt. De vraag blijft echter of deze voorspelling significant beter is dan de voorspelling op basis van voorgaande modellen. Bij vergelijking van alle modellen bleek geen van de modellen beter dan een van de voorgaande modellen. Zo geeft model 5 geen significant betere voorspelling dan model 4, 3, 2 of 1. De berekening bij de vergelijking van de modellen 5 en 1 staat hieronder vermeld:

$$\chi^2_{\text{model 5}} - \chi^2_{\text{model 1}} = 44.028 - 18.314 = 25.714$$

en

$$df_{\text{model 5}} - df_{\text{model 1}} = 19 - 2 = 17$$

Tabel 1.  
*Correlaties tussen de variabelen (Spearman's Rho)*

	Capability	Motivatie	Geslacht	Gezondheid	Jaren in NL	Duur in AZC	Loopbaan onderbreking	Nevenactiviteiten	UAF	Gemeente	Werkgevers	Arbeidsparticipatie
Capability												
Motivatie	.287**											
Geslacht	-.026	.070										
Gezondheid	.194**	-.003	-.060									
Jaren in Nederland	.016	.040	.058	-.036								
Duur in AZC	-.024	.092	.053	-.077	.108							
Loopbaanonderbreking	-.127	.022	-.041	-.291**	.146*	.518**						
Nevenactiviteiten	-.168*	-.082	-.037*	-.053	-.027*	.097*	.090*					
UAF	.190*	.161*	.100	-.156*	-.028*	.019*	.073*	.073*				
Gemeente	.056	-.240**	-.060	.029	-.046	.205**	.127	.115	.187**			
Werkgevers	.292**	.114	.023	.025	-.054**	.008	-.045	-.143*	.247**	.102		
Arbeidsparticipatie	.336**	.143*	-.062	.204**	.216**	-.052	-.011	-.162*	-.037	-.096	.124	
Arbeidspositie	.444**	-.009	-.027	.206*	-.029	-.065	-.171	-.193*	.013	-.011	.273**	.463**

Tabel 2.

*Logistische regressie analyse bij 'arbeidsparticipatie'.*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	(S.E)	B	(S.E)	B	(S.E)	B	(S.E)	B	(S.E)
Capability	.667 (.18)	.000**	.665 (.18)	.000**	.653 (.19)	.001*	.627 (.19)	.001*	.580 (.21)	.005*
Motivatie	.094 (.16)	.568	.104 (.17)	.529	.165 (.18)	.355	.142 (.18)	.425	.140 (.20)	.492
Geslacht			.272 (.32)	.392	.278 (.34)	.417	.290 (.35)	.401	.280 (.35)	.429
Gezondheid			.432 (.20)	.029*	.432 (.20)	.029*	.429 (.20)	.033*	.466 (.21)	.027*
Jaren in Nederland			.129 (.05)	.016*	.129 (.05)	.016*	.126 (.05)	.019*	.117 (.05)	.031*
Duur AZC			(ref)	.526	(ref)	.566	(ref)	.566	(ref)	.503
< 6 maanden (ref)										
6 maanden – 1 jaar			-.659 (.67)	.325	-.750 (.68)	.271	-.750 (.68)	.271	-.858 (.70)	.220
1 – 2 jaar			-.633 (.73)	.385	-.666 (.74)	.367	-.666 (.74)	.367	-.634 (.76)	.402
2 – 4 jaar			-1.169 (.67)	.080	-1.123 (.68)	.096	-1.123 (.68)	.096	-1.203 (.70)	.088
> 4 jaar (ref)			-.822 (.59)	.165	-.834 (.60)	.167	-.834 (.60)	.167	-.940 (.64)	.139
Loopbaanonderbreking			(ref)	.585	(ref)	.570	(ref)	.570	(ref)	.454
< 1 jaar (ref)										
1 - 2 jaar			.746 (.75)	.320	.760 (.76)	.320	.760 (.76)	.320	.591 (.78)	.451
2 – 4 jaar			.542 (.66)	.430	.532 (.66)	.422	.532 (.66)	.422	.563 (.70)	.424
> 4 jaar			.647 (.50)	.195	.680 (.51)	.182	.680 (.51)	.182	.876 (.54)	.106
Nevenactiviteiten					.571 (.34)	.092			.626 (.36)	.081
Gemeente									-.111 (.19)	.559
UAF									-.214 (.21)	.303
Werkgevers									(ref)	.306
Geheel mee oneens (ref)									.686 (.79)	.387
Mee oneens									.580 (.75)	.440
Neutraal									.534 (.84)	.524
Mee eens									3.198 (1.50)	.033*
Geheel mee eens									-2.599 (1.10)	.018*
Constant			-.086 (.16)	.585	-.233 (23)	.319	-1.755 (.88)	.045*	-2.019 (.90)	.024*
Goodness of fit										
Omnibus X <sup>2</sup> (df)			18.314 (2)	.000	19.048 (3)	.000	33.443 (12)	.001	36.296 (13)	.001
Hosmer X <sup>2</sup>			4.428	.817	3.750	.879	7.481	.486	7.764	.475
Log Likelihood			228.244		227.510		213.115		210.263	
Nagelkerke R <sup>2</sup>			.130		.135		.228		.246	

\*\*p < 0.001; \*p < 0.05



Aan de hand van de Chi-kwadraat calculator kan de exacte p-waarde worden berekend. De bijbehorende p waarde bij  $\chi^2 = 27.714$  en  $df=17$  is 0.0798. De voorspelling gebaseerd op model 5 is dus niet significant beter dan de voorspelling die gedaan kan worden op basis van model 1. Het toevoegen van variabelen ten opzichte van een model zonder variabelen levert echter wel een significant betere voorspelling op. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de belangrijkste voorspeller voor arbeidsparticipatie in model 1 al is toegevoegd (capability).

Een exacte  $R^2$  kan bij logistische regressie niet berekend worden. In het onderste blok van tabel 2 staan daarom enkele pseudo  $R^2$ -maten aangegeven. De Nagelkerke  $R^2$  neemt per model toe, wat betekent dat er een vollediger voorspelling gedaan kan worden. In model vijf kan bijna 30% van de variantie in de afhankelijke variabele worden verklaard door de voorspellers. Het hoge significantie niveau van de Hosmer en Lemeshow test ( $p > 0.05$ ) laat tevens zien dat het model goed past bij de data, aangezien deze test nagaat of er significante verschillen zijn tussen de geobserveerde en voorspelde data van het model. De verschillen zijn niet significant ( $p > 0.05$ ) dus kan geconcludeerd worden dat het model past.

#### **4.3.1 Analyse van de factoren:**

Bij model 1 zijn alleen de variabelen capability en motivatie opgenomen in de analyse. In tabel 2 is te zien dat alleen capability een significante voorspeller is ( $p < 0.001$ ). De kans op een baan is 1.9 keer ( $e^{.667}$ ) hoger voor iemand met een hogere score op de capability schaal. Dit houdt in dat vluchtelingen die zich beter in staat voelen om een baan te vinden, hier eerder in zullen slagen. Motivatie is in dit model geen significante voorspeller; doordat het grootste deel van de vluchtelingen aangeeft gemotiveerd te zijn, beschikt de variabele niet over het onderscheidend vermogen om een significante relatie vast te kunnen stellen. In model 2 is alleen de variabele 'geslacht' toegevoegd, wat weinig verandert aan de voorspellende waarde van capability en motivatie. Geslacht blijkt geen significante voorspeller te zijn voor arbeidsparticipatie. In model drie zijn de vlucht gerelateerde kenmerken gezondheid, aantal jaren in Nederland, duur in asielzoekerscentrum en loopbaanonderbreking toegevoegd. Door de toevoeging van deze variabelen vermindert de significantiewaarde van capability ( $p < 0.05$ ) maar blijft het wel een significante voorspeller. Zowel gezondheid als het aantal jaar dat iemand in Nederland is, zijn significante voorspellers ( $p < 0.05$ ). Een goede gezondheid verhoogt de kans op een baan met 1,5 keer ( $e^{.432}$ ) en per jaar dat iemand langer in Nederland woont wordt de kans op een baan met bijna

14% verhoogd ( $e^{.129}$ ). Alhoewel de lengte van het verblijf in een asielzoekerscentrum geen significante voorspeller is voor iemands kans op een baan valt wel op dat een langer verblijf een negatief verband heeft met de kans op een baan. Hiermee wordt aangetoond dat er ondersteuning is voor hypothese één: *Een langere tijd in een asielzoekerscentrum zal de arbeidsmarkttoeleiding negatief beïnvloeden*. Hypothese twee (*Een langere loopbaanonderbreking zal de arbeidsparticipatie en arbeidspositie van vluchtelingen negatief beïnvloeden*) wordt door de analyse niet ondersteund, loopbaanonderbreking is geen significante voorspeller. In de correlatietabel is echter te zien dat er een redelijk sterke correlatie is tussen ‘duur in AZC’ en loopbaanonderbreking (.518\*\*). Dit kan betekenen dat de variabele loopbaanonderbreking overschaduwd wordt door ‘duur in AZC’ en zodoende geen effect kan vaststellen. In model 4 is de variabele ‘nevenactiviteiten’ toegevoegd, dit blijkt geen significante voorspeller voor arbeidsparticipatie en het verandert weinig aan de significantieniveaus van de andere variabelen. De institutionele factoren zijn toegevoegd in model vijf en beïnvloeden de drie factoren die eerder al significant waren (capability, gezondheid en aantal jaren in Nederland) licht maar ze blijven alle drie significant. De houding ten aanzien van het UAF en de gemeente blijken geen significante voorspellers. De categorie ‘geheel mee eens’ (stelling: werkgevers zijn in staat om een juiste inschatting te maken) bij de variabele ‘werkgevers’ blijkt wel een significante voorspeller ( $p < 0.05$ ) te zijn. Dat wil zeggen dat vluchtelingen die van mening zijn dat werkgevers in staat zijn iemand goed te beoordelen meer kans hebben op een baan, de causaliteit hierbij is echter moeilijk te interpreteren.

Samengevat kan worden gesteld dat ‘capability’, ‘het aantal jaren in Nederland’ en ‘gezondheid’ de belangrijkste voorspellers zijn van de arbeidsparticipatie van vluchtelingen in Nederland. Ze zijn, onafhankelijk van de andere factoren in de modellen, significante voorspellers. Hypothese vijf (*Een hoge score op capability heeft een positief effect op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen*) kan hiermee voor het gedeelte van de arbeidsmarktparticipatie worden bevestigd terwijl er voor hypothese vier (*Een hoge score op motivatie heeft een positief effect op de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen*) geen bevestiging is gevonden.

#### 4.4 Arbeidspositie

In de voorgaande paragraaf zijn de resultaten aangaande de arbeidsparticipatie weergegeven. Hier wordt kort ingegaan op de resultaten van de analyse van de arbeidspositie. Er is een aantal redenen waarom hier niet te veel over wordt uitgeweid. Ten eerste is de steekproef in

deze analyse erg klein (n=118) doordat alleen vluchtelingen met een baan meegenomen worden in de analyse. Zoals in paragraaf 4.1 is beschreven vindt ruim 70% van de vluchtelingen met een baan dat hun baan aansluit bij hun opleidingsniveau. Dit betekent dat het aantal respondenten dat vindt dat zijn of haar baan niet aansluit bij het niveau van de opleiding relatief klein is. Voor een logistische regressie analyse is deze groep eigenlijk te klein om uitspraken over te kunnen doen. De resultaten die hieronder gepresenteerd worden moeten daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, de bijbehorende tabel is terug te vinden in bijlage 4.

Eerst wordt gekeken hoe goed de modellen bij de data passen. De Nagelkerke  $R^2$  neemt bij de modellen toe van .292 bij model 1 tot .437 in model 5. Model 5 verklaart dus 43,7% van de variantie in de afhankelijke variabele. Elk van de modellen is op basis van de Chi-kwadraat significant bevonden in het voorspellen van de uitkomst ( $p < 0.05$ ). Het is echter opvallend dat als er naar de onafhankelijke factoren wordt gekeken alleen ‘capability’ een significante voorspeller is voor iemands arbeidspositie ( $p < 0.05$ ). Capability blijft in elk van de modellen significant, ook door het toevoegen van andere variabelen. In model 5 heeft iemand met een hoge score op capability 4.07 keer meer kans ( $e^{1.405}$ ) op een baan op niveau dan iemand die laag scoort op capability. Al met al kan geconcludeerd worden dat capability een erg belangrijke rol speelt en een goede voorspeller lijkt voor de arbeidspositie. Deze conclusie moet gezien bovenstaande beperkingen echter met enige terughoudendheid worden getrokken.

# 5. Resultaten kwalitatief

---

## 5.1 Kwalitatieve analyse

Voor de kwalitatieve analyse zijn interviews afgenomen en zijn de conclusies vanuit de telefonische interviews die zijn afgenomen door een secundaire partij, geïntegreerd. Op deze manier wordt meer verdieping aan het onderzoek gegeven. Verschillende respondenten zijn geïnterviewd om een veelomvattend beeld te kunnen creëren. De interviews zijn geanalyseerd aan de hand van schema's waarin per topic de resultaten per respondent zijn beschreven. De topics zijn vervolgens teruggekoppeld naar de in het theoretisch kader opgestelde model waarin clusters zijn gevormd. In de volgende paragrafen wordt er per cluster ingegaan op de kwalitatieve analyse. In 5.6 worden de resultaten uit de kwalitatieve analyse verbonden met de resultaten uit de kwantitatieve analyse.

## 5.2 Kenmerken respondenten

De geïnterviewde vluchtelingen (n=5 waarvan 2 man en 3 vrouw) zijn afkomstig uit Zimbabwe, Eritrea, Kameroen, Armenië en Burundi. Zij wonen tussen de 7 en 15 jaar in Nederland, hebben tussen de 4 maanden en 4 jaar in een asielzoekerscentrum gewoond en zijn inmiddels al een aantal maanden tot een jaar op zoek naar werk. De geïnterviewde consulenten van Job Support (n=4) zijn allen vrouw en werken momenteel 2,5 à 13 jaar bij het UAF. Ze begeleiden ieder gemiddeld ongeveer 60 cliënten tegelijkertijd. Arbeidsbemiddelingsbureau Emplooi begeleidt vluchtelingen en helpt hen aan een baan. Dit zijn deels hoger opgeleide vluchtelingen. De geïnterviewde bij Emplooi (n=1) is stafmedewerker en heeft veel ervaring met het begeleiden van vluchtelingen en heeft veel kennis over de doelgroep. De werkgevers (n=9) die door een secundaire partij zijn geïnterviewd bevinden zich in verschillende sectoren en werken allen samen met het UAF. Zij hebben dus vluchtelingen in dienst (gehad).

## 5.3 Individuele kenmerken

Bij het cluster individuele kenmerken worden met name de 'vluchtgerelateerde' kenmerken genoemd als factoren die de arbeidsmarkttoeleiding beïnvloeden. Dit zijn de kenmerken die vluchtelingen onderscheiden van zowel autochtonen als andere niet-westerse allochtonen. De consulenten, werkgevers en stafmedewerker van Emplooi wijzen op het 'gat in het CV' en

taalbeheersing als belangrijkste belemmeringen voor vluchtelingen om op eigen niveau een baan te vinden. Een consulent zegt hierover: *“Taal is vaak het eerste waar werkgevers over beginnen. Als iemand de taal niet vloeiend spreekt of een accent heeft dan knappen werkgevers vaak al af”*. Vluchtelingen menen ook dat taal van belang is, maar vinden dat er ook genoeg sectoren en beroepen zijn waar een goede beheersing van de Engelse taal belangrijker is dan een perfecte beheersing van de Nederlandse taal. Consulenten wijzen op de samenhang van veel kenmerken. Zo hangen de tijd in een AZC, de lengte van loopbaanonderbreking en de hogere leeftijd waarmee vluchtelingen de arbeidsmarkt betreden bijna altijd samen: *“Door de vlucht en de tijd in een AZC hebben vluchtelingen lang niet gewerkt, bij intrede op de arbeidsmarkt zijn vluchtelingen bijna altijd ouder dan starters die hier geboren zijn, dat geeft een achterstand”*.

Het ontbreken van een sociaal netwerk is tevens een barrière voor vluchtelingen. De rol van het UAF is hierbij belangrijk volgens zowel consulenten als vluchtelingen. Tijdens de studiefase zijn vluchtelingen voornamelijk bezig met het behalen van studiepunten. Vluchtelingen vinden dat medewerkers van het UAF het belang van het ontwikkelen van een netwerk meer zouden kunnen benadrukken: *“Ik wist echt niet dat het zo belangrijk was om een netwerk op te bouwen, als je pas begint met netwerken als je bent afgestudeerd is het eigenlijk te laat”*. Voorbeelden van nevenactiviteiten die door vluchtelingen worden aangedragen om het netwerk te vergroten zijn lid worden van een studievereniging of actief zijn in een commissie. Bij doorvragen blijkt echter wel dat het voor vluchtelingen niet eenvoudig is om tijdens hun studie tijd en energie te investeren in het opbouwen van een netwerk; vaak wonen ze niet in de stad waar ze studeren en hebben ze beperkte financiële middelen. Een ander probleem is dat vluchtelingen niet weten hoe ze hun sociale netwerk moeten inzetten: *Wat netwerken betreft is het ook lastig, het is niet moeilijk om nieuwe mensen te leren kennen maar wat heel moeilijk is, is hoe gebruik je dat netwerk dan effectief? Hoe kan je je netwerk inzetten en gebruiken?*

Voor de geïnterviewde vluchtelingen was het niet altijd duidelijk welke betekenis een bepaalde studie in Nederland heeft; de verschillen met het land van herkomst zijn groot. Hierdoor sluit hun profiel niet één op één aan bij de wensen van de werkgevers in Nederland. Vluchtelingen zien de noodzaak om een opleiding in Nederland te volgen en de taal zo goed mogelijk te spreken. De reden voor afwijzing bij een sollicitatie was in de meeste gevallen dat ze niet goed bij het profiel passen of dat er een betere kandidaat was.

## 5.4 Institutionele kenmerken

In de interviews is aandacht besteed aan de rol van de gemeente, het UAF en de houding van werkgevers. Vluchtelingen hebben het idee dat werkgevers af en toe wel vooroordelen hebben maar zijn over het algemeen positief:

*”Er zijn nou eenmaal verschillen en ik ben hier ook niet geboren dus ik weet misschien wel minder over de maatschappij. Ik heb een andere uitstraling, taal en achtergrond dus ik ben anders, werkgevers onderschatten vluchtelingen denk ik best vaak, toch hoop ik dat ik dezelfde kansen krijg”.*

Vanuit de interviews met werkgevers komt naar voren dat vluchtelingen vaak niet in beeld zijn bij werkgevers. Er is zelden een apart beleid voor vluchtelingen, soms ook niet voor culturele diversiteit. Het aannemen van een vluchteling betekent voor werkgevers een investering en soms is daarbij (andere) begeleiding nodig. Vluchtelingen hebben vaak net wat meer tijd en ruimte nodig om hun talent te kunnen benutten. Werkgevers moeten hier voor open staan en plezier hebben in het ontwikkelen van talent. De stafmedewerker bij Emplooi meent dat de grootste belemmering ligt in de aansluiting tussen het verwachtingspatroon van de vluchteling en de werkgevers. Verwachtingen komen meestal niet overeen; vluchtelingen kunnen maar zelden direct op het juiste niveau aan het werk en werkgevers verwachten vaak gelijk veel en zijn niet altijd flexibel: er zou meer *‘wederzijds begrip’* moeten zijn. Ook consulenten zien de perceptie van werkgevers als een belemmering.

Ervaringen met de gemeente zijn zoals verwacht erg wisselend doordat de regelgeving per gemeente verschilt. Volgens de stafmedewerker bij Emplooi zien veel mensen niet dat het voor gemeenten ook lastig is. De doelgroep ‘vluchtelingen’ is heel klein in de meeste gemeenten, het kost te veel tijd en geld om hier in te investeren. Over de hulp van het UAF waren de vluchtelingen allen positief. De begeleiding en sollicitatietrainingen worden erg gewaardeerd en met name ‘mentoring’ wordt als zeer positief ervaren. Wel zou het UAF meer kunnen wijzen op het belang van het opbouwen van een netwerk. Al in een eerder stadium (tijdens de studiefase) zou vooruitgekeken moeten worden zodat vluchtelingen beter voorbereid zijn op het zoeken naar werk. Een vluchteling vertelt:

*“Vluchtelingen weten natuurlijk niet altijd hoe het in Nederland gaat en wat belangrijk is. Van bepaalde dingen moet het UAF ze dus bewust maken en hun kansen moeten worden besproken. Alle mogelijkheden moeten worden bekeken en ook de belemmeringen en moeilijkheden maar dat is in mijn ervaring vaak niet zo gegaan”.*

Tijdens het solliciteren merken de vluchtelingen dat er soms grote verschillen zijn tussen hun eigen en de Nederlandse cultuur. Volgens consultants is het niet eenvoudig om een goed beeld van een vluchteling en zijn of haar capaciteiten te krijgen. De groep vluchtelingen is erg divers en daar moet rekening mee worden gehouden. Het grootste cultuurverschil zit volgens vluchtelingen in het tonen van initiatief en assertief zijn. Vluchtelingen hebben vaak een andere culturele achtergrond en moeten wennen aan de Nederlandse manier van doen.

*“Wat is het verschil tussen assertiviteit en agressiviteit? Want ik kom uit een cultuur waar mensen echt niet assertief zijn, je zegt niet altijd wat je denkt. In het begin kon ik mensen zoals mijn bazen niet bij naam noemen want dat is bij ons niet gebruikelijk. Je kan niet je baas zo recht in de ogen aankijken bij ons. Maar hier als je tegen iemand praat doe je dat juist wel. Hier in Nederland is het gewoon ook heel belangrijk hoe je jezelf presenteert. We zijn daar gewoon niet zo goed in want dat hebben we nooit geleerd. Ik snap dat het hier belangrijk is dus terecht als je dan niet wordt aangenomen. We moeten dat leren”.*

Een ander belangrijk punt dat vluchtelingen aandragen is de moeite die ze hebben met het benoemen van competenties en het laten zien van kwaliteiten. Het is belangrijk om zelfvertrouwen uit te stralen, initiatief te nemen en te laten zien wat je kan: *“maar vluchtelingen zijn een beetje bescheiden, in Nederland is het normaler om te zeggen wat je denkt. Je moet niet bescheiden zijn”.*

## **5.5 Capability en motivatie**

De vluchtelingen die zijn geïnterviewd vinden allen dat er voor hen genoeg mogelijkheden zijn om een baan te vinden. Wel bemoeilijkt de economische crisis het vinden van een baan en om die reden willen vluchtelingen alle opties bekijken:

*“Er zijn genoeg kansen, maar ik weet niet precies hoe of wanneer ... Een van die mogelijkheden is het antwoord, dus ik moet alle mogelijkheden proberen. Ik heb alle mogelijkheden nog niet gedaan, dus ik kan nog niet zeggen dat het niet lukt, ik ben gewoon nog bezig”.*

Aan de motivatie om te werken (op eigen niveau) is geen gebrek:

*“Heb je de keus om niet door te gaan? Ik heb mijn hele leven gestudeerd, ik weet al veel en ik weet wat ik kan. Ik hoor gewoon bij het actieve leven. Als je niet werkt dan mis ik iets. Voor mij is het gewoon: ik hoor erbij en ik heb ook de capaciteit, ik heb niet voor niks zo veel geleerd dat wil ik ook gebruiken en dat is ook goed voor je eigen gevoel, je eigenwaarde.”*

Bovendien bezitten vluchtelingen, ook volgens de consultants en de stafmedewerker bij Emplooi, over veel doorzettingsvermogen. Een vluchteling zegt hierover: *“Ik weet dat wij doorzettingsvermogen hebben, vanwege alles wat we hebben meegemaakt”*. Zowel de consultants van het UAF als de stafmedewerker bij Emplooi vinden het belangrijk dat vluchtelingen eigen initiatief tonen. Dit kan ook betekenen dat een vluchteling bereid moet zijn in eerste instantie een mindere functie te accepteren. De consultants zien vluchtelingen als hele gemotiveerde mensen, die onafhankelijk willen zijn en een toekomst willen opbouw. Een vluchteling omschrijft dit als volgt:

*“Hetgeen mij drijft is eigenlijk ook dat ik vluchteling ben. Ik heb veel meegemaakt en ik wil dat het niet voor niets is geweest. Er moet een reden zijn waarom het zo gaat zoals het gaat. Ik heb mijn familie allemaal daar achtergelaten en dat moet niet voor niets zijn geweest. Ik vind dus dat ik er hier het beste van moet maken want ik weet dat het belangrijk is. Ik heb hier ook een zoon en ik wil dat hij niet hetzelfde hoeft mee te maken als ik, hij moet het goed hebben dus dat is ook een drijfveer. Familie vormt voor mij een belangrijke motivatie. Het is belangrijk dus moet het lukken en ik voel ook wel dat het gaat lukken, het belangrijkste is dan ook om positief te blijven.”*



## 5.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de resultaten vanuit de kwalitatieve analyse gepresenteerd. In deze paragraaf worden de resultaten vanuit het kwantitatieve en het kwalitatieve onderzoek samengebracht.

De kwantitatieve analyse laat zien dat capability de belangrijkste significante voorspeller ( $p < 0.05$ ) is voor de kans of iemand een baan heeft en ook of deze baan op het juiste niveau is. Dat wil zeggen dat de kans dat iemand een baan vindt groter wordt als iemand zich ook beter in staat voelt om een baan te vinden. De geïnterviewde vluchtelingen zijn optimistisch en vinden dat er genoeg kansen en mogelijkheden zijn om een baan te vinden. Wel is het lastig om te beslissen welke kans het beste gepakt kan worden. Vluchtelingen ervaren druk om alle mogelijkheden aan te grijpen omdat ze niet weten of en wanneer het gaat lukken om een baan te vinden. De mate waarin zij zich vrij voelen om een keuze te maken wordt hierdoor beperkt, en dit beïnvloedt de capaciteit om doelgerichte keuzes te maken. Een vluchteling omschrijft dit als volgt:

*“Ik heb bijvoorbeeld niet echt een visie, want ik weet nog niet echt wat ik wil gaan doen, ik weet nog niet waar ik over 5 jaar wil staan. Als ik dat echt zou weten, dan zou het makkelijker zijn om doelgericht te kijken. Dan kan ik kijken: dit moet ik doen als ik daar straks wil komen” ... “We moeten ons niet te veel richten op middelen, maar meer op de doelen die je wilt bereiken”.*

De slechte economische situatie wordt veelal aangedragen als externe belemmering; vluchtelingen hebben het idee dat ze minder te kiezen hebben. Consulente merken dat in economisch slechte tijden de vluchtelingen tot de groep behoren die als eerste afvalt, de achterstand die zij hebben (taal, leeftijd en gat op hun CV) wordt bij krapte op de arbeidsmarkt extra benadrukt. Daarnaast zorgen interne belemmeringen, zoals gebrek aan zelfvertrouwen ervoor dat vluchtelingen minder vrijheid voelen om een doelgerichte keuze te maken. Vluchtelingen weten vaak niet wat ze precies willen en wat bijvoorbeeld de mogelijkheden zijn van een bepaalde studie.

Motivatie is door het gebrek aan onderscheidend vermogen geen significante voorspeller. Motivatie en doorzettingsvermogen zijn volgens de vluchtelingen uit de enquête uitermate belangrijk (zie figuur 5). Consulente en de geïnterviewde vluchtelingen beschrijven motivatie en doorzettingsvermogen als essentiële voorwaarden voor de kans op

een baan. Daarnaast blijkt dat iemand met een betere gezondheid meer kans heeft op een baan. Ook vluchtelingen met een positieve attitude tegenover werkgevers hebben meer kans op een baan.

De variabele ‘Jaren in Nederland’ is een significante voorspeller voor de kans op een baan: per jaar dat iemand langer in Nederland is neemt de kans met 12% toe dat iemand een baan heeft. Dit hangt volgens consulenten in veel gevallen samen met andere factoren zoals taalbeheersing, integratie in de samenleving en de grootte van een sociaal netwerk in Nederland. Taalbeheersing is in de kwantitatieve analyse niet meegenomen omdat het grootste deel van de vluchtelingen de taal goed of zeer goed spreekt. Toch wordt taal door de geïnterviewde vluchtelingen als zeer belangrijk omschreven: *“Ook al zeggen ze het niet, ze denken het wel. Zelf hoor ik het ook als ik een fout maak en dat maakt je dan onzeker”*. Het uitstralen van zelfvertrouwen is volgens vluchtelingen en consulenten heel erg belangrijk dus hier wordt in de begeleiding veel aan gewerkt.

Factoren die niet in de kwantitatieve analyse zijn meegenomen maar in de interviews wel als belangrijk naar voren komen, zijn de beheersing van de Nederlandse taal, het gat in het cv door de loopbaanonderbreking, het ontbreken van een sociaal netwerk, de slechte economische situatie en cultuurverschillen met bijbehorende discrepantie tussen verwachtingspatronen van vluchtelingen en werkgevers. Zo komt de manier waarop vluchtelingen zich presenteren bij sollicitaties vaak niet overeen met de verwachtingen van werkgevers. Vluchtelingen weten niet goed hoe ze zich moeten opstellen bij omdat de verschillen met hun land van herkomst groot zijn. Ze behoeven meer tijd en ruimte om zich aan te passen, zijn vaak bescheiden en vinden het lastig om assertief te zijn. Consulenten en de stafmedewerker van Emplooi menen dat er wat dit betreft meer ‘wederzijds begrip’ moet komen. Enerzijds moeten vluchtelingen zich aanpassen aan de Nederlandse manier van werken en communiceren. Anderzijds moeten werkgevers begrip tonen voor de verschillen, zich flexibel opstellen en vluchtelingen tijd gunnen om zich aan te passen. Bij werkgevers zijn vluchtelingen vaak niet echt in beeld en werkgevers zijn zich onvoldoende bewust van de culturele verschillen. Het is belangrijk dat werkgevers willen investeren in een vluchteling en een flexibele houding hebben. Het ontbreken van een sociaal netwerk, of niet weten hoe dit in te zetten is een andere belangrijke belemmering voor vluchtelingen. Vluchtelingen wisten tijdens hun studieperiode niet dat het zo belangrijk was om bezig te zijn met het opbouwen van een netwerk en hebben te weinig vaardigheid in het benutten van contacten.

## 6. Conclusies

---

In 5.6 is een samenvatting gegeven van de onderzoeksresultaten. De resultaten laten overeenkomsten maar ook verschillen met eerdere empirische bevindingen zien. Eerst volgt een korte samenvatting van de resultaten in relatie tot de probleem- en vraagstelling. Vervolgens worden de resultaten in verband gebracht met het theoretisch kader. Tot slot wordt er gereflecteerd op het onderzoek waarna wordt afgesloten met aanbevelingen voor de praktijk en voor vervolgonderzoek.

### 6.1 Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is om de huidige arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen in kaart te brengen en te onderzoeken welke factoren de arbeidsparticipatie en arbeidspositie beïnvloeden. Er is nog weinig onderzoek gedaan onder afgestudeerden van het UAF waardoor kennis over hun arbeidsmarkttoeleiding ontbreekt. Dit onderzoek laat zien dat 46% van de hoger opgeleide vluchtelingen momenteel een baan heeft, daarvan sluit bij 71,2% van hen het werk aan bij hun opleidingsniveau. Een kleine 20% is actief op zoek naar een baan. Vluchtelingen hebben bijna net zo vaak een tijdelijk (40%) als een vast (39%) contract. De kwantitatieve analyse toont aan dat qua individuele kenmerken gezondheid en het aantal jaren in Nederland significante voorspellers zijn voor of iemand een baan heeft. Deze bevindingen worden bevestigd in de kwalitatieve analyse. Uit de interviews blijkt ook dat een goede beheersing van de Nederlandse taal uitermate belangrijk is. Daarnaast speelt het ontbreken van een sociaal netwerk een rol. Van de factoren uit het institutionele kader die mee zijn genomen in de kwantitatieve analyse is alleen een positieve houding ten aanzien van werkgevers een significante voorspeller. De culturele verschillen en de discrepantie tussen de verwachtingen van werkgevers en vluchtelingen komen in de interviews veelvuldig naar voren als belemmering. Bovendien bemoeilijkt de economisch slechte situatie de kansen van vluchtelingen.

De mate waarin iemand zich in staat voelt om een baan te vinden blijkt essentieel; capability is de belangrijkste significante voorspeller. Vluchtelingen hebben het idee dat ze alle kansen moeten grijpen, wat hen kan belemmeren in de vrijheid om doelgerichte keuzes te maken. Doordat motivatie in het model geen onderscheidend vermogen heeft, kan het geen significant verband aantonen. Vanuit de interviews komt echter naar voren dat vluchtelingen

erg gedreven om een leven in Nederland op te bouwen en over veel doorzettingsvermogen beschikken. Bij de analyse van de arbeidsmarktpositie (baan op niveau) blijkt alleen capability een significante voorspeller. Hierbij is door een te kleine steekproef echter niet voldaan aan de voorwaarde van logistische regressie dus op deze conclusies wordt verder niet ingegaan.

## 6.2 Theoretische onderbouwing

Op basis van dit onderzoek ziet de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen er rooskleuriger uit dan eerder verricht onderzoek laat zien. Van de respondenten heeft 46% een betaalde baan en is 20% actief op zoek naar een baan. Maar liefst 71,2% van de vluchtelingen zegt op het niveau te werken dat aansluit bij hun opleiding. Desain, Hello en Odé (2006) constateerden dat een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen werkloos is en twee derde van de werkzame vluchtelingen onder hun niveau werkt. Het aantal vluchtelingen met een vast contract (39%) ligt dicht bij de door het CBS vastgestelde 37% in 2010.

In eerdere onderzoeken zijn verschillende factoren te berde gebracht die bijdragen aan de kans op een baan; dat resulteerde in figuur 2. Voor een aantal van de functionings kan worden bevestigd dat ze een significante bijdrage leveren aan de kans of iemand een baan heeft. Van de *factoren samenhangend met de vlucht* heeft gezondheid een significant effect op de kans dat iemand een baan heeft, daarmee worden de bevindingen van De Vroome en Van Tubergen (2010) bevestigd. Vanuit de logistische regressieanalyse is voor geen van de andere factoren samenhangend met het vluchtverhaal een significant verband gevonden. Wel wordt aangetoond dat een langer verblijf in een asielzoekerscentrum nadeliger is voor de kans op een baan dan een kort verblijf. Daarnaast blijkt het aantal jaren dat iemand in Nederland is een significante voorspeller, deze factor is in eerdere onderzoeken niet naar voren gekomen. Taalbeheersing komt in eerdere onderzoeken (Dagevos, 2011; Desain et al., 2006; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver & Odé, 2003; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002) naar voren als belangrijke belemmering voor vluchtelingen om een baan te kunnen. Vanuit de interviews met vluchtelingen, consulenten, Emplooi en werkgevers kan dit worden bevestigd. Alle betrokken partijen merken op dat een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal de kans op werk aanzienlijk verkleint. Ook het hebben van een sociaal netwerk en weten hoe dit sociale netwerk te benutten is belangrijk. Vluchtelingen zijn zich hier onvoldoende bewust van geweest, met name tijdens de studiefase. Deze bevinding bevestigt wat Klaver en Odé (2003) en De Vroome en Van Tubergen (2010) constateerden.

Vanuit de interviews kunnen tevens de bevindingen van Klaver en Odé (2003) en Desain et al. (2006) aangaande culturele verschillen worden bevestigd. Vluchtelingen hebben tijd en begeleiding nodig om zich aan te passen aan de verwachtingen van Nederlandse werkgevers. Hierbij is de rol van werkgevers erg belangrijk. Het blijkt dat vluchtelingen momenteel niet echt in beeld zijn bij werkgevers en dat werkgevers zich onvoldoende bewust zijn van culturele verschillen. Deze bevindingen liggen in lijn met wat De Gruijter (2005) constateerde. Door onbekendheid met de doelgroep kan het zijn dat werkgevers zich vooral richten op observeerbare kenmerken (indices). Vanuit de interviews kan geconcludeerd worden dat werkgevers bereid moeten zijn om te willen investeren omdat andere begeleiding nodig kan zijn. Dit sluit aan bij de theorie van Spence (1973) die concludeert dat werkgevers het risico moeten willen nemen om iemand aan te nemen van wie ze de kwaliteiten in eerste instantie minder goed kunnen inschatten. De geïnterviewden benadrukken dat wederzijds begrip uitermate belangrijk is. Enerzijds moet de vluchteling concessies doen door wellicht op een lager niveau dan gewenst in te stromen en genoeg initiatief te tonen. Anderzijds moeten werkgevers een flexibele houding hebben en genoeg tijd en ruimte bieden aan de vluchteling om zich te ontwikkelen. Hierbij is het ook belangrijk dat werkgevers zich bewust zijn van culturele verschillen.

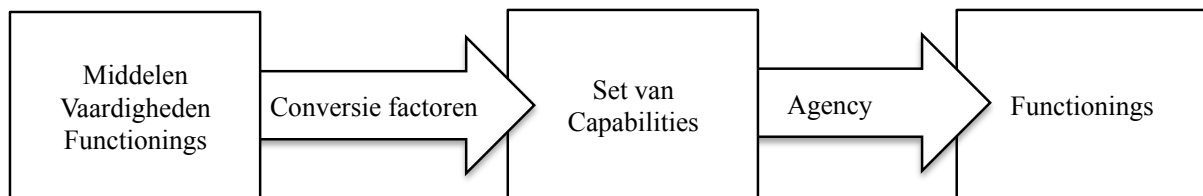
Vanuit het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt (Warmerdam & Van den Tillaart, 2002) is het belangrijk om flexibiliteit voorop te stellen zodat een goede arbeidsmarkttoeleiding voor vluchtelingen mogelijk is. Het is hierbij van belang dat er voldoende mogelijkheden zijn voor vluchtelingen om zich te oriënteren en zich te ontwikkelen. Vanuit de interviews wordt bevestigd dat een goede samenwerking tussen werkgevers en andere instanties zoals het UAF erg belangrijk is. Door samenwerking kan gekeken worden waar eventueel sturing nodig is of waar vluchtelingen baat bij hebben, bijvoorbeeld extra taalonderwijs. Hierbij vinden vluchtelingen het belangrijk om al in een vroeg stadium te kijken naar wat bepaalde mogelijkheden opleveren en welke doelen zij willen behalen. Begeleiding vanuit het UAF is hierbij noodzakelijk.

### **6.2.1 Capability en agency**

Gedurende dit onderzoek is het raamwerk dat op basis van de capability approach (Sen, 1984, 2005) is opgesteld (figuur 2), leidend geweest. De relevante en meetbare functionings en middelen zijn meegenomen in de logistische regressie analyse. Hieruit bleek dat een groot deel van de functionings en middelen geen significante voorspeller zijn voor

arbeidsparticipatie. Voor een aantal van de variabelen is dat het gevolg van een te kleine steekproef en een selectie-effect. De variabelen hebben geen onderscheiden vermogen; zo hebben alle vluchtelingen die de enquête hebben ingevuld een goede beheersing van de Nederlandse taal en zijn ze gemotiveerd. Vanuit de kwantitatieve analyse kan geconcludeerd worden dat capability voor zowel arbeidsparticipatie als arbeidspositie een belangrijke voorspeller is. Vanuit de analyse kan echter niet worden vastgesteld waarom capability zo belangrijk is. De interviews geven hier meer aanknopingspunten voor. Vluchtelingen vinden dat er genoeg mogelijkheden en kansen zijn waaruit zij kunnen kiezen. Het blijkt echter niet eenvoudig om doelgericht keuzes te maken omdat er onzekerheid en onbekendheid heerst over de mogelijkheden en kansen. De mate waarin vluchtelingen in staat zijn om een keuze te maken wordt hierdoor beïnvloed. Dit geeft aan dat sommige vluchtelingen in onvoldoende mate over ‘agency’ beschikken (Alkire, 2005; Robeys, 2005). Ondanks dat vluchtelingen menen dat er genoeg mogelijkheden en middelen zijn, lukt het niet altijd om doelen te stellen en deze te realiseren. De ‘vrijheid om te kiezen’ is hierdoor beperkt.

Bovenstaande conclusies kunnen worden gestructureerd en verduidelijkt aan de hand van de bouwstenen van de capability approach (Goerne, 2010). Aan figuur 1 zijn voor de volledigheid ‘functionings’ toegevoegd in bouwsteen 1.



*Figuur 6.* Bouwstenen van capabilities, geïnspireerd op Goerne (2012)

Op verschillende momenten op hun weg naar een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding kunnen vluchtelingen hinder ondervinden. Middelen en vaardigheden kunnen te wensen overlaten; dit onderzoek toont aan een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal en het ontbreken van een sociaal netwerk belemmeringen kunnen zijn. Daarnaast heeft iemand met een slechte gezondheid minder kans op een baan dan iemand met een goede gezondheid. Conversiefactoren komen voort uit de persoonlijke, sociale en omgevingsfeer en zijn bepalend voor het succesvol toepassen van middelen en vaardigheden. Een studie die een vluchteling in het buitenland heeft gevolgd blijkt hier vaak een andere betekenis te hebben. Het hebben van een sociaal netwerk heeft alleen nut als je weet hoe je het moet inzetten, dit blijkt echter niet altijd het geval. Een positieve factor hierbij is de duur dat iemand in Nederland is, een langer verblijf geeft meer kans op een baan. Culturele verschillen maken

het soms moeilijk om talent tot uiting te laten komen; vluchtelingen zijn veelal bescheiden en vinden het lastig om initiatief te tonen. Het is belangrijk dat er een goede context is waar vaardigheden en middelen ontwikkeld en benut kunnen worden. Zowel het UAF als werkgevers zijn belangrijke schakels in het mogelijk maken van het omzetten van middelen en vaardigheden naar daadwerkelijke mogelijkheden. Dit alles heeft invloed op de reële mogelijkheden die vluchtelingen hebben, het beïnvloedt de set aan capabilities. Daarnaast zijn zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en motivatie essentieel bij het verwezenlijken van een functioning, in dit geval het verkrijgen van een baan (op niveau). Vluchtelingen vinden het niet eenvoudig vertrouwen te hebben en doelgerichte keuzes te maken. Hierdoor zijn ze niet altijd in staat om het beste uit zichzelf te halen. Om dit mogelijk te maken is het belangrijk om bewust te zijn van de wisselwerking van factoren. Door middel van samenwerking van instanties kan er voor een goede arbeidsmarkttoeleiding gezorgd worden. Hierbij zijn flexibiliteit en wederzijds begrip uitermate belangrijk.

### **6.3 Reflectie**

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. De eerste set van beperkingen heeft betrekking op het meetinstrument van het kwantitatieve gedeelte. De respons van de enquête is laag, mede doordat de enquête was samengevoegd met vragen vanuit een ander onderzoek en daardoor erg lang was. Daarnaast is de enquête ingevuld op vrijwillige basis waardoor er sprake kan zijn van een selectie-effect. De vragen in de enquête zijn niet gebaseerd op van tevoren gevalideerde vragenlijsten waardoor de validiteit van de resultaten minder zou kunnen zijn. Uiteindelijk bleken de schalen een hoge interne consistentie te hebben, wat de betrouwbaarheid ten goede komt. Als gevolg van de beperkte steekproef kon er ook geen goede analyse van de arbeidspositie gemaakt worden. Een andere beperking aan het meetinstrument is dat er geen vergelijking gemaakt is met andere (minderheids)groepen, waardoor er slechts beperkt inzicht is gegeven in waarom bepaalde factoren al dan niet van invloed zijn. Daarnaast kunnen factoren, zoals de relatief hogere leeftijd van vluchtelingen bij het betreden van de arbeidsmarkt, niet worden gerelateerd aan de context.

De tweede set van beperkingen heeft betrekking op de capability benadering. De benadering is nog niet eerder toegepast in onderzoek naar de arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen en is dus vernieuwend. Het operationaliseren van de capability benadering is echter niet eenvoudig en dit kan tot gevolg hebben dat sommige factoren niet optimaal onderzocht zijn. Door beperkte tijd en middelen en een relatief kleine steekproef konden niet alle factoren meegenomen worden in de analyse. Dit betekent dat er

wellicht geen volledig beeld geschetst kon worden. Daarnaast was er bij sommige vragen uit de enquête te weinig spreiding in de antwoorden om een goede analyse van te maken. Zo gaven bijna alle vluchtelingen aan een goede beheersing van de Nederlandse taal te hebben en waren ze allen heel gemotiveerd om een baan te vinden. De interviews geven verduidelijking waar informatie vanuit de kwantitatieve analyse ontbreekt.

Aangaande de kwalitatieve analyse kan gesteld worden dat het beter zou zijn als er meer interviews worden afgenomen, met name met vluchtelingen omdat er grote diversiteit is binnen de groep vluchteling. Daarnaast was de intentie van het onderzoek om ook interviews met werkgevers af te nemen. Voor het lopende project *Duurzaam & Divers* van het UAF werden werkgevers voor deelname benaderd, zodoende zijn er geen interviews afgenomen. De gegevens vanuit dit project waren wel bruikbaar, maar er kon hierdoor een minder volledig beeld geschetst worden dan van te voren was gepland.

#### **6.4 Aanbevelingen**

Vanuit de beperkingen die in de vorige paragraaf zijn opgeworpen komen enkele aanbevelingen voor vervolgonderzoek voort. De eerste aanbeveling betreft het verfijnen en ontwikkelen van een meetinstrument waarmee geëxploreerd kan worden welke factoren invloed hebben op capability. De mate waarin iemand zich in staat voelt om een baan te vinden blijkt belangrijk bij de daadwerkelijke kans op een baan. Het is echter niet duidelijk waardoor de mate van capability van vluchtelingen bepaald wordt. Ten tweede wordt geadviseerd om in vervolgonderzoek de institutionele context waarin het individuele handelen is ingebed meer te betrekken. Hierbij kan gedacht worden aan regelgeving waarvan vluchtelingen afhankelijk zijn en van waaruit mogelijkheden ontstaan.

Een derde aanbeveling betreft het verrichten van vergelijkend onderzoek zodat meer betekenis gegeven kan worden aan de resultaten. Aan factoren zoals de hogere leeftijd van vluchtelingen in vergelijking met andere starters, kon in de kwantitatieve analyse geen betekenis gegeven worden. Het is aanbevelingswaardig om vanuit een kwalitatieve benadering meerdere perspectieven in het onderzoek te betrekken. Het is wenselijk om meer vluchtelingen te interviewen en de rol van werkgevers te vergroten. Werkgevers zijn immers degenen die keuzes maken en kunnen aangeven waar behoeftes liggen en wat de afwegingen zijn die centraal zijn bij de selectie van werknemers.



Uit dit onderzoek komen tot slot aanbevelingen voor het UAF voort, deze zijn gebaseerd op zowel theoretische als empirische bevindingen. De belangrijkste aanbeveling heeft betrekking op *empowerment*, een belangrijk uitgangspunt van waaruit het UAF al werkt. Vluchtelingen geven aan dat ze zich onvoldoende bewust zijn geweest van wat ze met een bepaalde studie in Nederland kunnen bereiken. Er zou meer inzicht gegeven moeten worden in waartoe ‘handelen’ kan leiden zodat er weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden. Het zou dan ook goed zijn als hier meer aandacht en ruimte voor is bij de eerste fase van het contact met het UAF, nog voordat een studie definitief wordt gekozen. Het is belangrijk dat de vluchteling zelf doelen formuleert en verwachtingen behorend tot dit doel uitspreekt. Vervolgens kan er samen met een consulent gekeken worden naar de reële mogelijkheden en de haalbaarheid van doelen. Vluchtelingen erkennen dat een sociaal netwerk erg belangrijk is in Nederland, maar waren zich hier tijdens hun studieperiode niet bewust van. Daardoor hebben veel vluchtelingen een beperkt sociaal netwerk. Daarnaast weten vluchtelingen niet hoe ze hun sociaal netwerk het best kunnen benutten. Het UAF zou hier meer begeleiding of een training in kunnen geven omdat kennis hierover bij vluchtelingen ontbreekt. ‘Mentoring’ wordt hierbij door vluchtelingen zeer gewaardeerd omdat het de mogelijkheid geeft om vragen te stellen aan iemand die zich in het werkende leven bevindt. Tot slot zou het UAF meer kunnen werken aan de discrepantie tussen de verwachtingen van werkgevers en vluchtelingen. Werkgevers moeten bewust worden gemaakt van verschillen en flexibel zijn. Voor vluchtelingen is het belangrijk om initiatief te tonen en assertief te zijn. Het UAF zou, al in een eerder stadium, kunnen helpen bij het in kaart brengen van mogelijkheden. Alleen dan wordt een vluchteling in staat gesteld om met zelfvertrouwen, doelgerichte keuzes te maken en blijft vluchtelingtalent niet onbenut.

- Alkire, S. (2005). Why the capability approach? *Journal of Human Development*, 6(1), 115-130
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In Ashenfelter, O. & Rees, A. (ed). *Discrimination in Labor Markets* (pp 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University Chicago Press.
- Bloch, A. (2008). Refugees in the UK labour market: The conflict between economic integration and policy-led labour market restriction. *Journal of Social Policy*, 37( 1) 21-36.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011). *Vluchtelingen in Nederland 2010*. Den Haag: CBS
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2012). *Vluchtelingen in Nederland: een update van cijfers over de arbeidsmarkt- en uitkeringspositie van vluchtelingen in 2011*. Den Haag: CBS
- Dagevos, J. (2011). Positie op de arbeidsmarkt. In E. Dourleijn & J. Dagevos (red.), *Vluchtelingengroepen in Nederland: Over integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Desain, E.J.P., Hello, E. & Odé, A.W.M. (2006). *De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Goerne, A. (2010). The capability approach in social policy analysis. *Working Papers on de Reconciliation or Work and Welfare in Europe*. Edinburgh: RECOWE

- Gruijter, M. de (2005). *Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen: Vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière?'*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Klaver, J. & Odé, A. (2003). *De arbeidsintegratie van vluchtelingen: Een verkenning van problemen en oplossingen*. Den Haag: RWI
- Knijn, T. & Smit, A. (2009). Investing, facilitatint, or individualizing the reconciliation of work and family life: three paradgims and ambivalent policies. *Social Politics* 16( 4), 484-518.
- Krahn, H., Derwing, H., Mulder, M. & Wilkinson, L. (2000). Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labour market. *Journal of Migration and Integration*, 1(1), 59-84.
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93-114.
- Robeyns, I. (2006). The capability approach in practice. *The Journal of Political Philosophy*, 14(3), 351-376.
- Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.
- Sen, A. (1984). Well-being, agency and freedom: The Dewey Lectures. *The Journal of Philosophy*, 82(4), 169-221
- Sen, A. (2005). Human rights and capabilities. *Journal of Human Development*, 6(2), 151-166.
- Snel, E. & Linder, F. (2008). Back to work after incapacity benefit: Differences between ethnic minority and native Dutch workers. *Social Policy & Administration*, 42(7), 768- 788.

Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 353-374.

Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF (2013). *Jaarplan 2013*. Utrecht: UAF

UNHCR (1967). *Convention and protocol relating to the status of refugees*. Geneva: UNHCR.

VluchtelingenWerk Nederland (2012). *Vluchtelingen in getallen 2012*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.

Vroome, T. de & Tubergen, F. van (2010). The employment experiences of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403.

Warmerdam, J. & Tillaart, H van den. (2002). *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden: Een verkennend onderzoek naar ervaringen van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Nijmegen: OSA.

Wel, F. van, Knijn, T., Abma, R., & Peeters-Bijlsma, M. (2012). Partially disabled employees: Dealing with a double role in the Netherlands. *European Journal of Social Security*, 14(2) 86-110.

Bijlage 1: Betrouwbaarheidsanalyses

Bijlage 2: Principale Componenten Analyses

Bijlage 3: Logistische regressie: classificatie tabellen

Bijlage 4: Logistische regressie: arbeidspositie

Bijlage 5: Topiclijsten interviews

Bijlage 6: Enquête

## Bijlage 1: Betrouwbaarheidsanalyses

Tabel 3a.

*Interne consistentie van de schaal 'capability'*

Cronbach's Alfa	Cronbach's alfa gebaseerd op gestandaardiseerde items	N items
.893	.826	6

Tabel 3b.

*Interne consistentie 'capability': cronbach's alfa als items verwijderd worden*

	Cronbach's Alfa als item wordt verwijderd
Ik heb het gevoel dat ik mijn ambities waar kan maken in Nederland	.860
Ik heb het gevoel dat ik werk kan vinden dat bij me past	.845
Mate van vertrouwen bij: zoeken naar vacatures	.799
Mate van vertrouwen bij: schrijven van sollicitatiebrieven	.784
Mate van vertrouwen bij: voorbereiden van sollicitatiegesprekken	.771
Mate van vertrouwen bij: voeren van sollicitatiegesprekken	.779

Tabel 4a.

*Interne consistentie van de schaal 'motivatie'*

Cronbach's Alfa	Cronbach's alfa gebaseerd op gestandaardiseerde items	N items
.766	.765	3

Tabel 4b.

*Interne consistentie 'motivatie': cronbach's alfa als items verwijderd worden*

	Cronbach's Alfa als item wordt verwijderd
Mijn eigen doorzettingsvermogen stelde mij in staat om een baan te vinden	.674
Mijn eigen motivatie is essentiaal bij het vinden van een baan	.554
Ik heb er heel erg veel voor over om een baan te vinden die aansluit bij mijn wensen	.801

Tabel 5.

*Interne consistentie van de schaal 'gezondheid'*

Cronbach's Alfa	Cronbach's alfa gebaseerd op gestandaardiseerde items	N items
.798	.801	2

Tabel 6.

*Interne consistentie van de schaal 'gemeente'*

Cronbach's Alfa	Cronbach's alfa gebaseerd op gestandaardiseerde items	N items
.849	.849	2

Tabel 7a.

*Interne consistentie van de schaal 'UAF'*

Cronbach's Alfa	Cronbach's alfa gebaseerd op gestandaardiseerde items	N items
.605	.605	2

## Bijlage 2: Principale Componenten Analyse

Tabel 8a.

*Factoranalyse van 'capability'*

Component	Aantal eigenwaarde		
	Totaal	% van de variantie	Cumulatief %
1	3.888	56.460	
2	1.335	22.247	78.706
3	.500	9.341	98.048
4	.416	6.931	93.979
5	.283	4.721	98.700
6	.078	1.300	100.00

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 8a.

*Factorloadingen bij 'capability'*

	Component 1
Ik heb het gevoel dat ik mijn ambities waar kan maken in Nederland	.421
Ik heb het gevoel dat ik werk kan vinden dat bij me past	.503
Mate van vertrouwen bij: zoeken naar vacatures	.795
Mate van vertrouwen bij: schrijven van sollicitatiebrieven	.853
Mate van vertrouwen bij: voorbereiden van sollicitatiegesprekken	.881
Mate van vertrouwen bij: voeren van sollicitatiegesprekken	.873

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 9a.

*Factoranalyse van 'motivatie'*

Component	Aantal eigenwaarde		
	Totaal	% van de variantie	Cumulatief %
1	2.051	68.352	
2	.637	21.242	89.594
3	.312	10.406	100.000

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 9b.

*Factorloadingen bij 'motivatie'*

	Component 1
Mijn eigen doorzettingsvermogen stelde mij in staat om een baan te vinden	.839
Mijn eigen motivatie is essentiaal bij het vinden van een baan	.893
Ik heb er heel erg veel voor over om een baan te vinden die aansluit bij mijn wensen	.741

Extractie Methode: Principal Component Analysis



Tabel 10a.

*Factoranalyse van 'gezondheid'*

Component	Aantal eigenwaarde		
	Totaal	% van de variantie	Cumulatief %
1	1.667	83.371	
2	.333	16.629	100.000

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 10b.

*Factorloadingen bij 'gezondheid'*

	Component 1
Hoe is over het algemeen uw lichamelijke gezondheidstoestand?	.916
Hoe is over het algemeen uw psychische gezondheidstoestand?	.916

Extractie Methode: Principal

Tabel 11a.

*Factoranalyse van 'gemeente'*

Component	Aantal eigenwaarde		
	Totaal	% van de variantie	Cumulatief %
1	1.738	86.916	
2	.262	13.084	100.000

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 11b.

*Factorloadingen bij 'gemeente'*

	Component 1
De gemeente speelde een positieve rol tijdens mijn studie	.932
De gemeente speelt/speelde een positieve rol tijdens het zoeken naar werk	.932

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 12a.

*Factoranalyse van 'UAF'*

Component	Aantal eigenwaarde		
	Totaal	% van de variantie	Cumulatief %
1	1.434	71.685	
2	.566	28.315	100.000

Extractie Methode: Principal Component Analysis

Tabel 12b.

*Factorloadingen bij 'UAF'*

	Component 1
Hoe is over het algemeen uw lichamelijke gezondheidstoestand?	.847
Hoe is over het algemeen uw psychische gezondheidstoestand?	.847

Extractie Methode: Principal Component Analysis

### Bijlage 3: Logistische regressie: classificatietabellen

Tabel 13.

*Samenvatting classificatietabel logistische regressie bij 'arbeidsparticipatie'*

		Geen baan	Wel baan	Totaal % correct
Model 0	Geen baan	92	86	
	Wel baan	0	0	
	% correct	100	0	51.7
Model 1	Geen baan	61	31	
	Wel baan	31	55	
	% correct	66.3	64	65.2
Model 2	Geen baan	59	29	
	Wel baan	33	57	
	% correct	64.1	66.3	65.2
Model 3	Geen baan	61	32	
	Wel baan	31	54	
	% correct	62.3	62.8	64.6
Model 4	Geen baan	64	25	
	Wel baan	28	61	
	% correct	69.6	70.9	
Model 5	Geen baan	59	27	
	Wel baan	33	59	
	% correct	64.1	68.6	66.3

Tabel 14.

*Samenvatting classificatietabel logistische regressie bij 'arbeidspositie'*

		Niet goede niveau	Wel goede niveau	Totaal % correct
Model 0	Niet goede niveau	0	0	
	Wel goede niveau	33	80	
	% correct	0	100	70.8
Model 1	Niet goede niveau	11	5	
	Wel goede niveau	22	75	
	% correct	33.3	93.8	76.1
Model 2	Niet goede niveau	11	6	
	Wel goede niveau	22	74	
	% correct	33.3	92.5	75.2
Model 3	Niet goede niveau	14	6	
	Wel goede niveau	19	74	
	% correct	42.4	92.5	77.9
Model 4	Niet goede niveau	16	6	
	Wel goede niveau	17	74	
	% correct	48.5	92.5	79.6
Model 5	Niet goede niveau	14	6	
	Wel goede niveau	19	74	
	% correct	42.4	92.5	77.9

## Bijlage 4: Logistische regressie: arbeidspositie

Tabel 15.  
*Logistische regressie analyse bij 'arbeidspositie'*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5						
	B	(S.E)	Sig.	B	(S.E)	Sig.	B	(S.E)	Sig.	B	(S.E)	Sig.			
Capability	1.227	(.29)	.000**	1.225	(.28)	.000**	1.197	(.31)	.000**	1.217	(.32)	.000**	1.405	(.41)	.001*
Motivatie	-.234	(.26)	.363	-.204	(.26)	.435	-.094	(.28)	.816	-.222	(.29)	.816	-.341	(.34)	.321
Geslacht				.408	(.48)	.394	.570	(.55)	.394	.560	(.57)	.394	.687	(.59)	.240
Gezondheid				.132	(.34)	.697	.159	(.35)	.697	.159	(.35)	.697	.213	(.37)	.560
Jaren in Nederland				-.014	(.08)	.853	-.034	(.08)	.853	-.034	(.08)	.853	-.003	(.08)	.967
Duur AZC				(ref)		.597	(ref)		.597	(ref)		.597	(ref)		.677
< 6 maanden (ref)				-.058	(1.10)	.958	-.026	(1.13)	.958	-.026	(1.13)	.958	-.675	(1.30)	.604
6 maanden - 1 jaar				-.151	(1.11)	.171	-.129	(1.15)	.171	-.129	(1.15)	.171	-.535	(1.27)	.226
1 - 2 jaar				-.345	(1.11)	.756	-.052	(1.17)	.756	-.052	(1.17)	.756	-.067	(1.25)	.957
2 - 4 jaar				-.343	(.879)	.697	-.178	(.94)	.697	-.178	(.94)	.697	-.680	(1.08)	.531
> 4 jaar (ref)															
Loopbaanonderbreking															
< 1 jaar (ref)				(ref)		.755	(ref)		.755	(ref)		.755	(ref)		.923
1 - 2 jaar				-.533	(1.08)	.621	-.668	(1.09)	.621	-.668	(1.09)	.621	-.565	(1.15)	.624
2 - 4 jaar				.321	(1.15)	.780	.448	(1.16)	.780	.448	(1.16)	.780	.022	(1.24)	.986
> 4 jaar				-.582	(.90)	.519	-.523	(.93)	.519	-.523	(.93)	.519	-.449	(.96)	.639
Nevenactiviteiten				1.00	(.55)	.068	1.00	(.55)	.068	1.00	(.55)	.068	.814	(.58)	.160
Gemeente													-.078	(.33)	.813
UAF													-.107	(.35)	.759
Inschatting Werkgevers													(ref)		.366
Geheel mee oneens (ref)													1.806	(1.40)	.198
Mee oneens													-.583	(1.33)	.661
Neutraal													-.035	(1.46)	.981
Mee eens													-.118	(1.88)	.531
Geheel mee eens													1.889	(1.95)	.331
Constant	.927	(.24)	.000**	.707	(.35)	.041*	1.615	(1.35)	.231	1.185	(1.35)	.380	1.889	(1.95)	.331
<i>Goodness of fit</i>															
Omnibus X <sup>2</sup> (df)	25.907	(2)	.000	26.636	(3)	.000	32.679	(12)	.001	36.170	(13)	.001	41.304	(19)	.002
Hosmer X <sup>2</sup>	4.100		.848	4.280		.831	10.379		.239	6.569		.584	7.732		.460
Log Likelihood	110.589			109.860			103.817			100.326			95.191		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.292			.299			.358			.391			.437		

\*\*p < 0.001; \*p < 0.05

## Bijlage 5: Topiclijsten

### Topiclijst JS Consulenten

Topic	Inhoud
<b>Welkom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkom (dank medewerking)</li> <li>- Voorstellen</li> <li>- Doel onderzoek</li> <li>- Opname gesprek</li> <li>- Gegevens vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd</li> </ul>
<b>Achtergrond</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Functie bij UAF</li> <li>- Aantal jaar bij UAF</li> <li>- Aantal en soort cliënten</li> </ul>
<b>Algemene kenmerken 'begeleiding'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur gemiddelde begeleiding</li> <li>- Soort begeleiding en verdeling 'producten' (indiv. begeleiding, flankerend beleid, succesvol solliciteren, bedrijvendagen, mentoring)</li> </ul>
<b>Factoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uw eerste gedachte: grootste belemmering voor hoger opgeleide vluchtelingen om werk te vinden</li> <li>- Toelichting en aanvulling op bovenstaande</li> <li>- Uitleg model; factoren vanuit eerder onderzoek</li> <li>- Vanuit model: 3 factoren als negatieve beïnvloeding + toelichting</li> <li>- Welke factoren ziet u als positieve stimulans?</li> <li>- Het niveau van de factoren: individueel vs. institutioneel.</li> <li>- Zijn er factoren die missen?</li> <li>- Verschillen tussen sectoren?</li> </ul>
<b>Voorwaarden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn er bepaalde voorwaarden/kenmerken van cliënten die essentieel zijn voor succes op de arbeidsmarkt?</li> <li>- Rol van motivatie en capability</li> </ul>
<b>UAF Gemeente Werkgevers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rol UAF</li> <li>- In hoeverre draagt de begeleiding ertoe bij dat belemmeringen overwonnen kunnen worden?</li> <li>- Hoe zou u over het algemeen de houding van werkgevers ten opzichte van vluchtelingen omschrijven?</li> <li>- Heeft u het idee dat er veel of weinig vooroordelen zijn?</li> <li>- Ziet u verschil tussen sectoren qua houding van werkgevers?</li> <li>- Rol van de gemeente</li> </ul>
<b>Aanknopingspunten ter verbetering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waar ziet u kansen voor vluchtelingen voor een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding?</li> <li>- Op welke manier kunnen andere actoren (zoals gemeente) bijdragen aan een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen?</li> <li>- Verbeterpunten algemeen</li> </ul>
<b>Dankwoord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedankt voor hulp</li> <li>- Anonimiteit</li> <li>- Resultaten onderzoek</li> </ul>

### Topiclijst vluchtelingen

Topic	Inhoud
<b>Welkom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkom (dank medewerking)</li> <li>- Voorstellen</li> <li>- Doel onderzoek</li> <li>- Opname gesprek</li> <li>- Gegevens vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd</li> </ul>
<b>Achtergrond respondent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Land van herkomst, leeftijd, aantal jaar in Nederland</li> <li>- AZC en loopbaanonderbreking</li> <li>- Opleiding in land van herkomst</li> <li>- Opleiding gevolgd in NL</li> <li>- Werkervaring</li> <li>- Huidige situatie (baanzoekend/stage)</li> </ul>
<b>Factoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algemeen: zoeken naar een baan</li> <li>- Eerste gedachte: grootste belemmering voor u en voor vluchtelingen in het algemeen bij zoeken naar werk. Waarom? Wat nog meer?</li> <li>- Wat zijn dingen waar u vaak tegenaan loopt?</li> <li>- Sollicitatiebrieven en -gesprekken? Reacties hierop?</li> </ul>
<b>UAF Job Support</b>  <b>Gemeente Werkgevers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikte diensten UAF</li> <li>- Duur van zoektocht.</li> <li>- Acties ondernomen tijdens zoektocht (nevenactiviteiten)</li> <li>- Lengte loopbaanonderbreking</li> <li>- Ervaringen met gemeente</li> <li>- Ervaringen tijdens sollicitaties en houding werkgevers. Waarom positief/negatief?</li> </ul>
<b>Capability en motivatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft u het gevoel dat u uw ambities waar kan maken in Nederland? Waarom wel of niet?</li> <li>- Wat drijft u?</li> <li>- Zijn er voldoende keuze mogelijkheden of kansen waardoor u aan een baan zou kunnen komen? Waarom wel of niet?</li> <li>- Wie of wat dragen er aan bij dat u uw doelen makkelijker zou kunnen bereiken? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actoren: gemeente, uaf, werkgevers</li> <li>- Kenmerken: voorbeelden hiervan: taalbeheersing, groot sociaal netwerk, zelfvertrouwen, motivatie, doorzettingsvermogen, gezondheid</li> <li>- Arbeidsmarkt: kansen, instanties</li> </ul> </li> <li>- Hoe zou u de rol van uw eigen motivatie omschrijven?</li> </ul>
<b>Verbeterpunten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zou u beter geholpen of begeleid kunnen worden vanuit het UAF?</li> <li>- Hoe zou u beter geholpen of begeleid kunnen worden vanuit andere instanties? (bijv. gemeente)</li> <li>- Wat denk u dat vluchtelingen vooral moeten doen?</li> </ul>
<b>Dankwoord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedankt voor hulp</li> <li>- Anonimiteit</li> <li>- Resultaten onderzoek</li> </ul>

## Topiclijst Emplooi

Topic	Inhoud
<b>Welkom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkom (dank medewerking)</li> <li>- Voorstellen</li> <li>- Doel onderzoek</li> <li>- Opname gesprek</li> <li>- Gegevens vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd</li> </ul>
<b>Achtergrond</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inleiding Emplooi - werkzaamheden</li> <li>- Functie bij Emplooi</li> </ul>
<b>Werkzaamheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aantal cliënten</li> <li>- Achtergrond cliënten</li> <li>- Duur gemiddelde 'begeleiding'</li> <li>- Opleidingsniveau cliënten</li> <li>- Dit gesprek: hoger opgeleiden</li> </ul>
<b>Factoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uw eerste gedachte: grootste belemmering voor hoger opgeleide vluchtelingen om werk te vinden</li> <li>- Toelichting en aanvulling op bovenstaande</li> <li>- Uitleg model; factoren vanuit eerder onderzoek</li> <li>- Vanuit model: 3 factoren als negatieve beïnvloeding + toelichting</li> <li>- Welke factoren ziet u als positieve stimulans?</li> <li>- Het niveau van de factoren: individueel vs. institutioneel.</li> <li>- Zijn er factoren die missen?</li> <li>- Verschillen tussen sectoren?</li> </ul>
<b>Voorwaarden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn er bepaalde voorwaarden/kenmerken van cliënten die essentieel zijn voor succes op de arbeidsmarkt?</li> <li>- Rol van motivatie en capability</li> </ul>
<b>UAF Gemeente Werkgevers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zou u over het algemeen de houding van werkgevers ten opzichte van vluchtelingen omschrijven?</li> <li>- Heeft u het idee dat er veel of weinig vooroordelen zijn?</li> <li>- Ziet u verschil tussen sectoren qua houding van werkgevers?</li> <li>- Rol van de gemeente</li> <li>- Rol van UAF</li> </ul>
<b>Aanknopingspunten ter verbetering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waar ziet u kansen voor vluchtelingen voor een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding?</li> <li>- Op welke manier kunnen andere actoren (zoals gemeente) bijdragen aan een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen?</li> <li>- Verbeterpunten algemeen</li> </ul>
<b>Dankwoord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedankt voor hulp</li> <li>- Anonimiteit</li> <li>- Resultaten onderzoek</li> </ul>

## Bijlage 6: Enquête

### Enquête UAF Cliënten

Beste (oud) UAF Job Support cliënt,

Om vluchtelingen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden en te zorgen dat zij een baan vinden is het voor het UAF belangrijk om te weten hoe (oud)cliënten hun studieperiode en het zoeken naar werk (hebben) ervaren. Het is voor ons zeer waardevol om hier meer inzicht in te krijgen, wij kunnen de dienstverlening hierdoor verbeteren en toekomstige vluchtelingen beter begeleiden.

Daarom wil ik u vragen om een enquête in te vullen. De vragen gaan met name over uw studietijd in Nederland en het zoeken naar werk. Hierbij wordt ingegaan op de problemen die u mogelijk hebt ervaren tijdens deze periodes. De gegevens van de enquête zullen vertrouwelijk en anoniem worden verwerkt.

Het invullen van de vragenlijst kost 15 tot 20 minuten. Ik verzoek u vriendelijk om de enquête voor 20 mei 2013 in te vullen. Onder degenen die dit doen worden 2 cadeaubonnen verloot. De enquête is in te vullen via de link: <http://www.thesistools.com/web/?id=343487>. Het zal ons erg helpen als u de tijd neemt om de enquête in te vullen.

Mocht u vragen hebben over dit onderzoek, dan kunt u contact opnemen met Marieke van der Burg. Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Marieke van der Burg  
Stagiaire UAF Job Support  
[uafonderzoek@gmail.com](mailto:uafonderzoek@gmail.com)

#### 1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

#### 2. Wat is uw leeftijd?

- Jonger dan 20 jaar
- 20-30 jaar
- 31-40 jaar
- 41-50 jaar
- 51 jaar en ouder

#### 3. Wat is uw land van herkomst?

.....

#### 4. Wanneer bent u in Nederland aangekomen?

Maand: ..... Jaar: .....

#### 5. Heeft u momenteel een relatie?

- Ja, getrouwd
- Ja, relatie met een partner in Nederland
- Ja, relatie met een partner woonachtig in een ander land
- Nee, geen relatie

**6. Heeft u kinderen die financieel van u afhankelijk zijn?**

- Ja, financieel afhankelijke kinderen in Nederland
- Ja, financieel afhankelijke kinderen, maar die wonen niet in Nederland
- Nee, geen financieel afhankelijke kinderen
- Nee, geen kinderen

**7. Heeft u andere familieleden die financieel van u afhankelijk zijn?**

- Ja, deze wonen in Nederland
- Ja, maar deze wonen niet in Nederland
- Nee, geen andere familieleden die financieel afhankelijk zijn
- Nee, geen andere familieleden

**8. Wat is uw verblijfsstatus?**

- Tijdelijke verblijfsvergunning
- Definitieve verblijfsvergunning
- Geen verblijfsvergunning
- Anders

**9. In welke gemeente woont u momenteel?**

.....

**10. Hoe lang verbleef u in een asielzoekerscentrum?**

- Korter dan 6 maanden
- Tussen de 6 maanden en 1 jaar
- Tussen 1 en 2 jaar
- Tussen 2 en 4 jaar
- Langer dan 4 jaar

**11. Hoe is over het algemeen uw lichamelijke gezondheidstoestand?**

- Zeer goed
- Goed
- Gaat wel
- Slecht
- Zeer slecht

**12. Hoe is over het algemeen uw psychische gezondheidstoestand?**

- Zeer goed
- Goed
- Gaat wel
- Slecht
- Zeer slecht

**13. Hoe zou u in het algemeen uw beheersing van de Nederlandse taal omschrijven?**

- Zeer goed
- Goed
- Gaat wel
- Slecht
- Zeer slecht

**16. Wat is uw belangrijkste bezigheid op dit moment?**

- Ik volg een opleiding
- Ik loop stage
- Ik heb een betaalde baan
- Ik doe vrijwilligerswerk
- Ik ben op zoek naar een baan
- Ik heb geen baan en ik ben ook niet op zoek naar een baan
- Anders



**17. Wat is het niveau van uw hoogst afgeronde opleiding in uw land van herkomst? (vergelijkbaar met het niveau in Nederland)**

- Middelbare school
- MBO
- HBO (Hoge school)
- WO (Universiteit)
- Niet van toepassing

**18. In welke richting studeerde u in het land van herkomst? (Indien u meerdere studies heeft gevolgd, vult u dan de voor u belangrijkste in)**

- Techniek
- ICT/IT
- Geneeskunde
- Economie
- Rechten
- Bedrijfskunde
- Natuurwetenschappen
- Sociale studies
- Taalstudies
- Onderwijs
- Anders
- Niet van toepassing

**19. Is het diploma van uw hoogst afgeronde opleiding in uw land van herkomst erkend in Nederland?**

- Ja, op hetzelfde niveau
- Ja, maar met een lagere waardering
- Nee
- Niet van toepassing

**20. Indien u momenteel een baan heeft, sluit deze baan aan bij uw laatstgenoten opleiding qua sector en soort werk?**

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

**21. Indien u momenteel een baan heeft, sluit deze baan aan bij het niveau van uw laatstgenoten opleiding?**

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

**22. Indien u momenteel een baan heeft, hoeveel uur per week werkt u volgens uw huidige contract?**

- Minder dan 12 uur
- 12 uur - 18 uur
- 19 uur - 24 uur
- 25 uur - 31 uur
- 32 uur - 36 uur
- Meer dan 36 uur
- Niet van toepassing

**23. Indien u momenteel een baan heeft, op basis van wat voor contract werkt u?**

- Tijdelijk contract
- Vast contract
- Anders
- Niet van toepassing

24. **Indien u momenteel een baan heeft, in welke sector bevindt zich deze baan?**

- Techniek
- ICT/IT
- Geneeskunde
- Economie
- Rechten
- Bedrijfskunde
- Natuurwetenschap
- Sociale sector
- Onderwijs
- Anders
- Niet van toepassing

25. **Hoe lang heeft u door de vlucht en het verblijf in het asielzoekerscentrum niet kunnen werken?**

- minder dan 1 jaar
- 1 a 2 jaar
- 2 a 4 jaar
- Meer dan 4 jaar
- Niet van toepassing

26. **Hoe lang duurde het, na afronding van een opleiding in Nederland, voordat u een eerste, betaalde baan vond?**

- Korter dan 1 maand
- 1 - 3 maanden
- 3 - 6 maanden
- 6 maanden - 1 jaar
- Langer dan 1 jaar
- Niet van toepassing

27. **Sloot deze eerste baan na afronding van uw opleiding in Nederland aan bij uw opleidingsniveau?**

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

28. **Hoe bent u aan deze eerste baan na afronding van uw opleiding gekomen?**

- Via het UAF
- Zelf gevonden vacature
- Via kennissen, vrienden of familie
- Door vrijwilligerswerk
- Door stage of een eerdere baan
- Anders...
- Niet van toepassing

29. **Heeft u momenteel nog dezelfde baan?**

- Ja
- Nee, een andere functie bij hetzelfde bedrijf
- Nee, een baan bij een andere bedrijf
- Nee, momenteel geen baan
- Niet van toepassing

30. **Heeft u tijdens het zoeken van een baan een van de volgende nevenactiviteiten verricht?**

- Vrijwilligerswerk
- Onbetaalde stage
- Betaalde stage
- Nee

**31. De volgende stellingen gaan over de periode waarin u op zoek bent/was naar werk. Geef aan wat op u het meest van toepassing is**

	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb het gevoel dat ik mijn ambities waar kan maken in Nederland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat ik genoeg familie, vrienden en kennissen in Nederland heb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dankzij mijn sociale netwerk (familie, vrienden en kennissen) is het makkelijker voor mij om een baan te vinden die bij me past	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb het gevoel dat ik werk kan vinden dat bij me past	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De begeleiding en middelen vanuit het UAF stellen/stelden mij in staat om een baan te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De gemeente speelde een positieve rol tijdens mijn studie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De gemeente speelt/speelde een positieve rol tijdens het zoeken naar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb het gevoel dat ik gebruik kan maken van de hulp die wordt aangeboden door het UAF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillen tussen mijn eigen cultuur en de Nederlandse cultuur zijn een belemmering voor het vinden van een baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkgevers zijn in staat om een juiste inschatting te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn eigen doorzettingsvermogen stelde mij in staat om een baan te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijdens het zoeken naar een baan had ik vaak het gevoel dat ik net zo goed kon stoppen met zoeken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn eigen motivatie is essentieel bij het vinden van een baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb er heel erg veel voor over om een baan te vinden die aansluit bij mijn wensen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**31. De houding van werkgevers tegenover vluchtelingen is over het algemeen...**

- Positief
- Neutraal
- Negatief

**32. In welke mate denkt u dat werkgevers vooroordelen hebben over vluchtelingen?**

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Zelden
- Nooit

**33. Geef de mate van het vertrouwen aan die u had tijdens de volgende activiteiten:**

	Heel weinig vertrouwen					Heel veel vertrouwen			n.v.t.
Het zoeken naar vacatures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het schrijven van sollicitatiebrieven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het voorbereiden van sollicitatiegesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het voeren van sollicitatiegesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34. De belangrijkste motivatie om door te blijven zoeken naar een baan is/was:(kies het antwoord dat het MEEST op u van toepassing is)**

- Financiële onafhankelijkheid
- Zorg voor familie in land van herkomst
- Zorg voor familie in Nederland
- Een leven op kunnen bouwen in Nederland
- Terugkeer naar land van herkomst mogelijk maken

**35. Welke 3 kenmerken zijn volgens u het belangrijkste voor een vluchteling om werk te kunnen vinden?**

- 1.
- 2.
- 3.

**36. Welke van de onderstaande kenmerken zijn volgens u het belangrijkste bij het vinden van een baan? (kies er 3)**

- Eigen initiatief tonen
- Niet opgeven maar doorzetten
- Veel hulp vragen aan instanties
- Zelfvertrouwen uitstralen
- Vrijwilligerswerk of andere nevenactiviteiten doen
- Veel vrienden in Nederland hebben
- Een baan accepteren die eigenlijk niet past bij uw opleiding
- Het bezoeken van zo veel mogelijk beurzen en bedrijvendagen
- Je zo veel mogelijk aanpassen aan de Nederlandse cultuur
- De Nederlandse taal zo goed mogelijk spreken

**37. Heeft u op- of aanmerkingen op deze enquête?**

.....