

WERKEND RE-INTEGRATIEBELEID

Een onderzoek naar bevordering van arbeidsparticipatie van specifieke groepen
nieuwkomers in de gemeente Zwolle



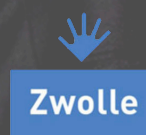
In opdracht van:
Master:

Scriptiebegeleider Universiteit Utrecht:
Stagebegeleider gemeente Zwolle:
Datum:

Mijn naam:
Studentnummer

Gemeente Zwolle
Multiculturalisme in vergelijkend perspectief.
Algemene Sociale Wetenschappen
Marcel Coenders
Helen van der Haar
10-07-2015

Suzanne Rijsman
4044274



Universiteit Utrecht

Dankwoord

In dit dankwoord richt ik me tot alle personen die mij geholpen hebben met het uitvoeren van dit onderzoek. Mijn hartelijke dank gaat uit naar alle collega's van de gemeente Zwolle die mij steunden, interesse toonden en altijd bereid waren om te helpen. Ik wil Helen van der Haar in het bijzonder bedanken voor haar begeleiding. Het meedenken, redigeren en bediscussiëren van onderzoeksbevindingen hebben mij geholpen om telkens een stap verder te komen in het onderzoeksproces. Haar kritische blik en ook de vrijheid die me gegeven werd om mijn eigen beslissingen te nemen heb ik erg gewaardeerd.

Ook ben ik veel dank verschuldigd aan Edda Heijting, Erick Vogelzang, Ferry Rahantoknam en Lizette de Jager de tijd die zij hebben geïnvesteerd en voor hun medewerking aan mijn onderzoek. Tevens gaat mijn dank uit aan alle respondenten die hebben deelgenomen aan de interviews, focusgroep en de enquête.

Mijn scriptiebegeleider, Marcel Coenders, bedank ik hartelijk voor zijn begeleiding. Zijn positieve manier feedback geven zorgde ervoor dat ik het vertrouwen in mezelf kreeg om dit onderzoek goed uit te kunnen voeren. Ook het bieden van handvatten en het geven van een richting aan het onderzoek hebben mij erg geholpen in het onderzoeksproces.

Natuurlijk zijn er familie en vrienden die onvoorwaardelijke steun bieden bij alles wat ik onderneem. Mijn ouders wil ik bedanken voor hun betrokkenheid en voor de reminder dat ik me niet te druk moet maken en genoeg tijd aan mezelf moet gunnen. Mijn vrienden wil ik bedanken voor het meedenken en redigeren van teksten. Tot slot wil ik de meest bijzondere persoon bedanken, Joey. Naast zijn betrokkenheid ben ik vooral dankbaar voor zijn vertrouwen in mij waardoor ik altijd in mezelf heb geloofd.

Samenvatting

In dit onderzoek is gepoogd om te ontdekken hoe de arbeidsparticipatie van specifieke nieuwkomers in de gemeente Zwolle bevorderd kan worden. In de gemeente Zwolle ontvangt een groot deel van de nieuwkomers een bijstandsuitkering. De gemeente ziet graag dat mensen in de bijstand duurzaam uitstromen naar werk of een hogere trede op de participatieladder bereiken. Door een generiek beleid te voeren waarbij aandacht is voor individueel maatwerk probeert de gemeente ondersteuning te bieden aan werkzoekenden binnen re-integratietrajecten. Dit onderzoek is daarom uitgevoerd om te ontdekken hoe specifieke groepen nieuwkomers succesvol kunnen deelnemen aan de reguliere re-integratietrajecten.

Deze studie is voortgebouwd op de menselijke- en sociale kapitaaltheorie die een verklaring bieden voor arbeidsparticipatie. Tevens is er vanuit deze theorieën een koppeling gemaakt naar beleidsvoering en is er onderzocht welke ervaringen, meningen en verwachtingen nieuwkomers hebben van het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle.

Allereerst is er door middel van interviews en een focusgroep kwalitatief onderzocht welke belemmeringen nieuwkomers tegenkomen bij het zoeken naar werk en wat zij verwachten in het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Ook is aan consultants en professionals gevraagd waarom zij denken dat veel nieuwkomers moeite hebben met het vinden van een betaalde baan.

Hierna is er door middel van een survey kwantitatief onderzocht welke factoren een rol spelen bij het wel of niet succesvol integreren op de arbeidsmarkt. Factoren die onderzocht zijn, waren: opleiding, taalbeheersing, ervaren discriminatie, overbruggend netwerk en netwerk binnen de eigen groep. Tevens is er onderzocht wat de opinie van respondenten was omtrent het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle.

Uit de resultaten bleek dat het niet bezitten van een (geschikt) diploma als een van de grootste obstakels werd ervaren bij het zoeken naar werk. Tevens bleek opleiding een belangrijk effect te hebben op de kans op werk. Hoogopgeleide vluchtelingen hebben vaak problemen met de erkenning van hun diploma uit hun thuisland en de geringe mogelijkheden voor bijscholing in Nederland. Daarnaast bleek dat het beheersen van de taal een belangrijk effect heeft op de kans op werk. Voor laagopgeleide vluchtelingen is het leren van de taal echter moeilijk, zij hebben aan een inburgeringscursus niet genoeg. Ook discriminatie door werkgevers ervaren veel nieuwkomers als een obstakel om aan het werk te komen. In tegenstelling tot resultaten uit bestaande onderzoeken, bleek het overbruggend netwerk geen effect te hebben op de kans op werk. Een netwerk binnen de eigen groep echter wel.

Ook bleek uit de resultaten dat er een discrepantie bestaat tussen de verwachtingen van nieuwkomers en de verwachtingen van de gemeente omtrent het re-integratiebeleid. Nieuwkomers zijn van mening dat de gemeente een brug moet zijn naar werkgevers en voor hen een arbeidsplaats zou moeten regelen. Ook vinden zij dat ze geen baat zullen hebben bij het leren van werknemersvaardigheden binnen re-integratietrajecten.

Concluderend kan gezegd worden dat de gemeente Zwolle zich vanuit een holistische aanpak in kan zetten voor het behalen van een startkwalificatie voor alle bijstandsgerechtigden, het aanbieden van (praktijkgericht) taalonderwijs, het aanpakken van discriminatie en hierin een voorbeeldfunctie innemen en zorgen dat netwerken tussen burgers worden uitgebreid en sterker worden. Tevens kan de gemeente de discrepantie die bestaat tussen de verwachtingen van nieuwkomers en de gemeente verkleinen.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	7
Een contextschets.....	10
Theoretische verantwoording.....	11
Methoden.....	23
Analyse.....	27
Resultaten.....	29
Conclusie en discussie.....	46
Aanbevelingen.....	50
Reflectie.....	53
Literatuur.....	53

Bijlagen:

Bijlage 1: topiclijst consulenten

Bijlage 2: topiclijst Edda Heijting

Bijlage 3: topiclijst specifieke groepen nieuwkomers

Bijlage 4: opzet focusgroep

Bijlage 5: enquête in Nederlands, Arabisch en Somali

Inleiding

De gemeente Zwolle heeft een verzoek ingediend om een onderzoek te laten uitvoeren ten behoeve van een duurzame uitstroom naar werk van specifieke groepen nieuwkomers. De afdeling Werk Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (hierna: WRA), onderdeel van de eenheid Sociale Zaken, heeft belang bij een verdiepend onderzoek met als doel een methode te ontwikkelen om specifieke groepen nieuwkomers in de gemeente Zwolle te bereiken en succesvol te laten deelnemen aan de reguliere re-integratietrajecten. Het uiteindelijke doel is dat deze groepen niet als specifieke doelgroep worden behandeld en besproken, maar zonder problemen kunnen deelnemen aan de reguliere trajecten die de gemeente Zwolle aanbiedt en waar mogelijk specifieke instrumenten kunnen worden gebruikt (H. Haar, van der, persoonlijke communicatie, 15 januari 2015).

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De beoogde doelen van deze wet zijn om het aantal mensen die WWB-uitkering ontvangen drastisch te verlagen en om mensen een hogere trede op de participatieladder te laten bereiken door te sturen op zelfredzaamheid (Gemeente Zwolle, 2013b, p. 9). Een duurzame uitstroom naar werk resulteert niet alleen in economische zelfredzaamheid van cliënten, maar ook in sociale binding en persoonlijke ontwikkeling (Gemeente Zwolle, 2013a).

Re-integratie betekent het terugkeren in het arbeidsproces. Een persoon kan re-integreren nadat hij of zij langdurig ziek is geweest of een uitkering heeft ontvangen. In het geval van migranten en vluchtelingen gaat het in veel gevallen niet om herintreding, maar om intreding naar betaald werk vanuit een eventuele uitkeringssituatie (Zwinkels, 2007). De afdeling WRA tracht dit te bereiken door trajecten aan te bieden waarbij het doel is dat cliënten duurzaam uitstromen naar werk. Dit betekent dat zij ten minste zes maanden betaalde arbeid verrichten. Om dit te bereiken maakt de gemeente Zwolle gebruik van diverse methoden en trajecten waaronder 'Zwolle Werkt Aanpak' (hierna: ZWA), en ZWA Intensief. Het ZWA Intensief-traject is gericht op cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Deze cliënten hebben alleen een ondersteuningsvraag op het gebied van arbeidsdeelname. Zij krijgen een re-integratieconsulent toegewezen die hen maximaal een halfjaar lang twee of drie keer per week intensief begeleidt.

Het ZWA-traject is gericht op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In dit traject worden mensen begeleid die naast een vraag naar betaalde arbeid op één of meer andere gebieden een ondersteuningsvraag hebben. Deze mensen worden een jaar lang begeleid met behulp van diverse interventies en instrumenten. Tijdens het ZWA-traject

kunnen er ondersteunende interventies worden ingezet zoals Voor Arbeid en Kansen (hierna: VAK). In deze interventie worden cliënten in groepen van twaalf personen begeleid waarbij onder andere aandacht wordt besteed aan werknemersvaardigheden en relaties met werkgevers. Dit gebeurt vanuit een holistische benadering (Gemeente Zwolle, 2013a).

De afdeling WRA heeft aangegeven dat de reguliere trajecten niet voldoende aansluiten bij de behoeften van specifieke doelgroepen. Met name de Sub-Sahara groep, bestaande uit mensen uit Somalië, Ethiopië en Eritrea, is een moeilijk te bereiken doelgroep (H. Haar, van der, persoonlijke communicatie, 15 januari 2015). Ook Vluchtelingenwerk Zwolle heeft aangegeven dat binnen het traject ‘van Asiel naar Werk’, dat zij tot 1 april 2015 aanbieden aan vluchtelingen, de Somalische groep een moeilijk te bereiken doelgroep is (J. Reijntjes, persoonlijke communicatie, 25 september 2014).

Sinds 2011 gaan Nederlandse overheden uit van een inclusief beleid: “Beleid waarbij in alle fasen van de beleidscyclus rekening wordt gehouden met verschillen tussen mensen en dan vooral verschillen tussen mensen met en zonder beperkingen” (VNG, 2010, p. 10). Inclusief beleid is gericht op gelijkwaardigheid van mensen. Er wordt getracht om alle doelgroepen te bereiken binnen één generiek beleid waarbij wel aandacht wordt besteed aan verschillende behoeften van mensen (VNG, 2010). Met het oog op inclusief beleid zijn er binnen Nederlandse gemeenten verschillende trajecten opgezet gericht op re-integratie. In de gemeente Zwolle is eveneens een generiek re-integratiebeleid opgezet waarbinnen de mogelijkheid bestaat om maatwerk te bieden aan individuen of groepen mensen (Gemeente Zwolle, 2014).

Dit onderzoek is gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie onder nieuwkomers in de gemeente Zwolle. Arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking (<http://www.cbs.nl/nlNL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=3091>). Het gaat om de deelname van het aantal mensen uit de beroepsbevolking in het arbeidsproces (juridischwoordenboek.com).

Middels dit onderzoek is antwoord gegeven op de volgende hoofdvraag:

Hoe kan de afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling van de gemeente Zwolle ervoor zorgen dat specifieke groepen nieuwkomers in de gemeente een hogere arbeidsparticipatie bereiken door deze mensen te betrekken in reguliere re-integratietrajecten?

De deelvragen die gebruikt zijn om een antwoord op de hoofdvraag te ontwikkelen zijn als volgt:

- *Hoe is het huidige re-integratiebeleid voor bijstandsgerechtigden in de gemeente Zwolle opgezet?*
- *Voor welke groepen nieuwkomers zijn de huidige re-integratietrajecten die de gemeente Zwolle aanbiedt niet (voldoende) succesvol?*
- *Tegen welke obstakels lopen deze nieuwkomers aan bij het vinden van, en zoeken naar werk?*
- *Welke verwachtingen hebben deze nieuwkomers waarbij de re-integratie niet voldoende succesvol is omtrent het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle?*
- *Hoe komt het volgens adviseurs en consulenten op het gebied van re-integratie dat deze groepen nieuwkomers in de re-integratietrajecten niet (voldoende) succesvol zijn?*
- *Welke factoren spelen een rol bij het wel of niet succesvol integreren van nieuwkomers op de arbeidsmarkt?*

Dit onderzoek is opgezet om een bijdrage te kunnen leveren aan het ontwikkelen van een aanpak ter bevordering van arbeidsparticipatie van nieuwkomers in de gemeente Zwolle. De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is dat er in de reguliere re-integratietrajecten maatwerk aan specifieke groepen nieuwkomers kan worden geboden zodat zij duurzaam kunnen uitstromen naar betaald werk. Mogelijk is dit onderzoek een opzet voor andere gemeenten die met soortgelijke vraagstukken te maken hebben.

Daarnaast is dit onderzoek opgezet om een bijdrage te kunnen leveren aan kennis omtrent arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Bestaande sociologische onderzoeken zijn gericht op de menselijke kapitaaltheorie (Chiswick & Miller, 2001; Friedberg, 2000; Morrice, 2007; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002), en de sociale kapitaaltheorie (Field, 2008; Granovetter, 1973; Morrice, 2007). Deze bestaande theorieën heb ik gebruikt ter onderbouwing van mijn onderzoek waaruit ik een koppeling heb gemaakt naar beleidsvoering en beleidsevaluaties. Bestaande beleidsevaluaties geven een beeld van interventies vanuit Nederlandse overheden die al dan niet een positief effect hebben op arbeidsparticipatie van minderheidsgroepen (At home in Europe, 2014; Van Gent & Van Waveren, 2008; de Gruijter & Lammerts, 2007). Om deze kennis uit te breiden heb ik onderzocht welk van deze interventies voor vluchtelingen bijdragen aan arbeidsparticipatie.

Ook trachtte ik nieuwe inzichten te kunnen bieden ten aanzien van gemeentelijke beleidsinterventies die nog niet in de onderzoeken benoemd zijn en specifiek van toepassing kunnen zijn op de gemeente Zwolle.

Een contextschets: nieuwkomers en arbeidsparticipatie in Nederland en Zwolle

Om dit onderzoek in te bedden in maatschappelijke context is het van belang om een schets te maken van vluchtelingen in Nederland en Zwolle en hun participatie op de arbeidsmarkt.

Na het in werking treden van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN) in 1998 is er een onderscheid ontstaan tussen oudkomers en nieuwkomers. Nieuwkomers zijn migranten die zich na de WIN hebben gevestigd. In 1998 trad de WIN in werking en dit betekent dat alle nieuwkomers sindsdien verplicht worden gesteld aan het volgen van een inburgeringscursus en het behalen van een inburgeringsdiploma. Nieuwkomers worden in de WIN gedefinieerd als vreemdelingen die achttien jaar of ouder zijn, een A-status hebben en een vergunning tot verblijf hebben. Dit kunnen vluchtelingen zijn, maar ook gezinsvormers, gezinsherenigers en mensen met een Nederlandse identiteit die elders geboren zijn en zich in Nederland gaan vestigen (Warmerdam & Van den Tillaart, 2002, p. 25).

Een vluchteling heeft voorafgaand aan het krijgen van een verblijfsvergunning in veel gevallen een asielaanvraag moeten doen en tijdelijk in een Asielzoekerscentrum (AZC) moeten verblijven. Tijdens de asielperiode heeft men het recht om 26 weken per jaar te werken. Werkgevers die asielzoekers in dienst wensen te nemen zijn verplicht om een tewerkstellingsvergunning aan te vragen bij het UWV werkbedrijf. Daarnaast zijn er voor asielzoekers geringe mogelijkheden om scholing en taallessen te volgen, gezien er nog geen zekerheid is over het al dan niet verstrekken van een verblijfsvergunning (Ghorashi, 2005). Na het verkrijgen van een verblijfsvergunning zijn vluchtelingen verplicht om in te burgeren en hebben ze de volledige mogelijkheid om te werken en scholing te volgen. Ook bestaat er recht op een uitkering en studiefinanciering (Vluchtelingenwerk Nederland, 2014a).

De grootste groepen vluchtelingen in Nederland werden in het jaar 2014 gevormd door Afghanen, Irakezen, Iraniërs en Somaliërs (Dourleijn & Dagevos, 2011; Vluchtelingenwerk Nederland, 2014a). Iraniërs hebben zich in de eerste helft van de jaren '90 in Nederland gevestigd. In het begin van de jaren '90 kwam er ook een groot aantal Somaliërs naar Nederland, maar veel Somaliërs hebben hierna hun doorreis gemaakt naar Engeland. Na 2005 zijn zich meer Somaliërs in Nederland gaan vestigen. De tweede helft van de jaren '90 kwamen er veel Iraakse vluchtelingen en aan het begin van de 20^e eeuw vestigden veel Afghanen zich in Nederland (Dourleijn & Dagevos, 2011, p. 12). Het

afgelopen jaar zijn er voornamelijk asielaanvragen gedaan door Syriërs, namelijk 35,7 procent van alle aanvragen, en door Eritreeërs, 22,3 procent van alle aanvragen (Vluchtelingenwerk Nederland, 2014a). De verblijfsduur van vluchtelingen is mede van invloed op hun positie op de Nederlandse arbeidsmarkt (Dourleijn & Dagevos, 2011, p. 12).

Uit de integratiebarometer van Vluchtelingenwerk Nederland blijkt dat 46 procent van alle vluchtelingen in Nederland in 2013 betaald werk verrichtte, ten opzichte van 74 procent van de autochtone beroepsbevolking. Somalische vluchtelingen hadden in 2013 de laagste arbeidsparticipatie onder vluchtelingen. Van de Somaliërs in Nederland verrichtte 28,2 procent betaalde arbeid. Voor Irakezen was dit 36 procent, voor Iraniërs 46,1 procent, voor Afghanen 49,5 procent en voor Syriërs 46,1 procent (Vluchtelingenwerk Nederland, 2014b, p. 21).

Alle gemeenten in Nederland zijn verplicht een vastgesteld aantal vluchtelingen per jaar te huisvesten. De gemeente Zwolle heeft in het jaar 2015 een taakstelling van 210 vluchtelingen. De gemeente telt op dit moment 3800 bijstandsgerechtigden. De grootste groep nieuwkomers die een bijstandsuitkering ontvangt in de gemeente Zwolle bestaat uit Irakezen (186 personen). Daarnaast zijn Iraniërs (133 personen), Syriërs (81 personen) en Somaliërs (55 personen) de grootste groepen nieuwkomers die een bijstandsuitkering ontvangen in de gemeente Zwolle (Gemeente Zwolle, administratie Sociale Zaken, 1 maart 2015).

Theoretische verantwoording

In deze paragraaf behandel ik bestaande theorieën die gericht zijn op factoren die arbeidsparticipatie van migranten en specifiek die van vluchtelingen kunnen bevorderen of belemmeren. Het sociaal- en menselijk kapitaal van migranten en vluchtelingen zelf is een bepalende factor voor de mate van arbeidsparticipatie.

Vanuit de sociale- en menselijke kapitaaltheorie maak ik een koppeling naar beleid en richt ik me op het beleid dat landelijk en regionaal gevoerd wordt ten aanzien van (arbeids)integratie van etnische minderheden. Allereerst behandel ik verschillende standpunten ten aanzien van diversiteitsbeleid en doelgroepenbeleid. Uiteindelijk behandel ik beleidsevaluaties van diverse interventies die gericht zijn op arbeidsintegratie van vluchtelingen en migranten. Het doel hiervan is om inzicht te krijgen in de beleidsplannen die tot nu toe een effectief resultaat hebben opgeleverd. Op deze manier kan ik een beeld schetsen van wat er wel en niet bekend is over een eventuele effectieve werkwijze om een hogere arbeidsparticipatie onder nieuwkomers te bereiken.

Menselijke kapitaaltheorie

Menselijk kapitaal gaat over competenties van het individu. Deze theorie gebruik ik als handvat voor dit onderzoek vanwege de verklarende factoren die het biedt voor arbeidsparticipatie. Voor veel migranten is deze theorie verklarend voor een moeizame arbeidsparticipatie omdat werkervaring en scholing die migranten hebben opgedaan in het land van herkomst veelal niet erkend worden door Nederlandse werkgevers. Daarnaast is het mogelijk dat diploma's uit het land van herkomst lager gewaardeerd worden in Nederland en dat Nederlandse werkgevers op zoek zijn naar gekwalificeerde competenties waarover migranten niet altijd beschikken (Friedberg, 2000, p. 221). Voor de specifieke groepen nieuwkomers die in mijn onderzoek centraal staan, kan deze theorie tevens verklarend zijn voor arbeidsparticipatie.

Friedberg (2000) maakt onderscheid tussen competenties opgedaan voor de migratie en na de migratie. Volgens hem zijn in het land van herkomst opgedane competenties zoals scholing en werkervaring niet verenigbaar met de eisen van werkgevers die gesteld worden in het land van aankomst. Dit komt doordat deze competenties niet erkend worden en er in veel gevallen geen diploma's kunnen worden overlegd (Friedberg, 2000, p. 221). De Vroome en Van Tubergen (2010, p. 397) bouwen hierop voort en tonen aan dat vluchtelingen een betere aansluiting vinden op de arbeidsmarkt met competenties die verworven zijn in het gastland, dan met competenties die zijn verworven in het thuisland.

Warmerdam en Van den Tillaart (2002, p. 18) stellen dat competenties al dan niet formeel gekwalificeerd kunnen zijn en kunnen duiden op kennis, vaardigheden en houding. Ook zij gaan in op menselijk kapitaal van vluchtelingen. Competenties waarover vluchtelingen beschikken worden volgens Warmerdam en Van den Tillaart (2002) door Nederlandse werkgevers en consulenten vaak niet erkend. Vluchtelingen beschikken door hun vlucht volgens de auteurs over capaciteiten als organisatievermogen, besluitvaardigheid en verantwoordelijkheidsgevoel. Werkgevers en consulenten zouden sterk gericht zijn op formele vaktechnische beroepskwalificaties en weinig oog hebben voor niet-formele capaciteiten die vluchtelingen mogelijk bezitten. Wanneer vluchtelingen wel over gekwalificeerde competenties beschikken worden deze ook vaak niet erkend door Nederlandse werkgevers en ontvangen deze diploma's in Nederland vaak een lagere waardering (Warmerdam & Van den Tillaart, 2002, p. 111). In het toetsende deel van dit onderzoek zijn de volgende hypothesen met betrekking tot opleiding getoetst: H1a: Opleidingsniveau behaald in het buitenland heeft geen effect op de kans op betaald werk.

H1b: Hoe hoger het opleidingsniveau behaald in Nederland, des te meer kans op betaald werk.

Naast opleiding is taal ook een belangrijke competentie die het succes bepaalt op de arbeidsmarkt (Chiswick & Miller, 2001). Het taalniveau dat men opdoet in het land van aankomst is een belangrijke determinant voor arbeidsparticipatie (Chiswick & Miller, 2001; Morrice, 2007; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002). In het merendeel van de landen waar vluchtelingen vandaan komen wordt geen Nederlands gesproken. Men krijgt in sommige gevallen in het land van herkomst Nederlandse les (bij gezinshereniging en –vorming), maar de meerderheid van de vluchtelingen volgt Nederlandse les na het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Volgens Chiswick en Miller (2001, p. 394) is de mate van succes in het leren van de taal in het land van aankomst afhankelijk van de leeftijd van de migrant, diens opleidingsniveau en moedertaal. In het toetsende deel van dit onderzoek is het effect van taalbeheersing op de kans op werk gemeten. H2: Hoe beter men de Nederlandse taal beheerst, des te groter is de kans op betaald werk.

Vogels (2011) heeft onderzocht welke onderwijspositie de vier grootste vluchtelingengroepen in Nederland bij aankomst hebben. Hieruit blijkt dat van de vluchtelingen uit Somalië het grootste percentage (58 procent) basisonderwijs als hoogste opleidingsniveau heeft genoten. Van de Somalische vluchtelingen in Nederland heeft 28 procent nooit een opleiding gevolgd in het buitenland of in Nederland (Vogels, 2011, pp. 83-84).

Onder Afghanen, Irakezen en Iraniërs in Nederland is het opleidingsniveau gemiddeld hoger dan onder Somaliërs in Nederland. Afghanen en Irakezen hebben beiden een percentage hogeropgeleiden dat vergelijkbaar is met het percentage van de autochtone bevolking in Nederland, respectievelijk 26 en 28 procent. Deze groepen hebben echter wel een hoger percentage met basisonderwijs als hoogste opleidingsniveau dan autochtone Nederlanders, respectievelijk 34 en 30 procent. Onder vluchtelingen uit Iran is de groep hoogopgeleiden 41 procent en de groep met basisonderwijs als hoogst genoten opleiding 10 procent (Vogels, 2011, p. 83). Over Syrische vluchtelingen zijn deze cijfers niet bekend.

Een van de redenen die worden genoemd voor het lage opleidingsniveau van Somalische vluchtelingen is de situatie in het herkomstland. Er bestaan in Somalië weinig mogelijkheden voor het volgen van (hoger) onderwijs. Somalische vluchtelingen zijn vaak analfabeet bij aankomst in Nederland, waardoor het moeilijk is de taal te leren en een opleiding in het Nederlands te volgen. Ook de traditionele rolverdeling tussen Somalische

mannen en vrouwen kan ervoor zorgen dat vrouwen de rol van huisvrouw aannemen en in veel gevallen niet naar school gaan (At home in Europe, 2014, pp. 53-61). Dit heeft invloed op de arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie van Somaliërs in Nederland (Vluchtelingenwerk Nederland, 2014b, p.21).

Sociale kapitaaltheorie

Het hebben en onderhouden van een netwerk kan invloed hebben op arbeidsparticipatie. Met name contacten die migranten hebben buiten de eigen etnische groep kunnen een positieve invloed hebben op het verwerven van een arbeidsplaats (Field, 2008; Granovetter, 1973; Morrice, 2007). De sociale kapitaaltheorie is gericht op het netwerk van het individu. Door het hebben van contacten, en deze langdurig te onderhouden, kan men volgens Field (2008, p. 1) doelen bereiken die men alleen niet zou kunnen bereiken.

Het netwerk van migranten bestaat veelal uit andere migranten uit hetzelfde land van herkomst vanwege de gedeelde waarden en normen (Morrice, 2007, p. 163). Het hebben van een netwerk binnen een groep met een gedeelde etniciteit of familie noemt men bindend kapitaal. Dit bindend kapitaal wordt gekenmerkt door sterke banden die bestaan tussen mensen. Hiertegenover staat overbruggend kapitaal dat wordt gekenmerkt door zwakke banden. Een netwerk met overbruggend kapitaal bestaat uit mensen uit verschillende etnische en sociaaleconomische groepen met weinig overeenkomsten in waarden en normen (Dagevos & Gijsberts, 2008). Volgens Morrice (2007, p. 163) is het voor migranten moeilijker om een netwerk op te bouwen met mensen in het gastland, overbruggend kapitaal, terwijl dit juist zou kunnen leiden tot het bereiken van een hogere arbeidsparticipatie.

Dagevos en Gijsberts (2008) hebben in aanvulling op Morrice onderzoek gedaan naar de invloed van overbruggend kapitaal op de sociaaleconomische positie van allochtonen. Uit dit onderzoek blijkt dat er een positieve samenhang bestaat tussen het hebben van veel contacten met autochtonen en nettoparticipatie, het aantal mensen tussen 15-64 jaar met een baan van minimaal twaalf uur per week. Ook is er een positieve samenhang aangetoond tussen het hebben van contacten met autochtonen en de mate van arbeidsparticipatie. Overbruggend kapitaal zou arbeidsparticipatie kunnen bevorderen omdat mensen in het netwerk andere kennis hebben en zich in andere kringen begeven, waardoor men nieuwe inzichten en kennis op kan doen door gebruik te maken van dit netwerk (Field, 2008; Granovetter, 1973; Morrice, 2007). In het toetsende deel van dit onderzoek is gekeken naar het effect van een overbruggend netwerk van nieuwkomers op de kans op werk. H3a: Hoe groter het overbruggend netwerk van nieuwkomers, des te groter de kans op betaald werk is.

Ook is er gekeken naar het effect van het gevoel van verbondenheid op de kans op werk.

H3b: Hoe meer men zich verbonden voelt met anderen, des te groter de kans op betaald werk is.

Het genereren van overbruggend kapitaal kan voor veel vluchtelingen problematisch zijn. Zij bevinden zich vaak in een situatie van sociale uitsluiting. Door het politieke en sociale klimaat in de Nederlandse samenleving hebben vluchtelingen volgens Ghorashi (2005) het gevoel dat ze geen deel uitmaken van de maatschappij. Vluchtelingen worden vaak gezien als passieve slachtoffers die geen agency hebben en afhankelijk zijn van de staat (Ghorashi, 2005; Ticktin, 2011). 'It is not only that refugees and asylum seekers might not have access to more advantageous forms of social capital, but the opportunity to foster and develop these wider engagements crucially depends on the wider social context and the exclusionary tendencies within it' (Morrice, 2007 p. 164). Vluchtelingen bevinden zich in een vicieuze cirkel die moeilijk te doorbreken is. Een arbeidsplaats zorgt voor het genereren van overbruggend kapitaal. Juist het verkrijgen van een arbeidsplaats is voor veel vluchtelingen een obstakel door onder andere het gebrek aan overbruggend kapitaal (Morrice, 2007).

Toch lijken de vier grootste groepen vluchtelingen meer contact te hebben met autochtone Nederlanders dan grote migrantengroepen zoals Turken en Marokkanen. Het aantal contacten dat vluchtelingen onderhouden met autochtone Nederlanders is voor de vier groepen (Afghanen, Irakezen, Iraniërs en Somaliërs) ongeveer gelijk. Gemiddeld 29 procent van deze vluchtelingengroepen heeft elke dag contact met een autochtone Nederlander. Gemiddeld 13 procent van deze groepen heeft nooit contact met autochtone Nederlanders (van Doorn 2011, p. 167).

Van de Somalische vluchtelingen in Nederland kan gezegd worden dat zij het sterkst zijn gericht op hun eigen groep, 60 procent heeft minimaal elke week contact met mensen uit hun eigen etnische groep. Naarmate Somaliërs langer in Nederland blijven, neemt dit percentage nauwelijks af. Voor de andere groepen vluchtelingen geldt dit niet, zij hebben steeds meer contact met autochtone Nederlanders naarmate zij langer in Nederland wonen (van Doorn, 2011, p. 169). In het toetsende deel van dit onderzoek is gemeten of er een effect is van woontijd in de plaats en in Nederland op netwerk. H4a: Hoe langer men in Nederland en in de huidige woonplaats woont, des te groter het overbruggend netwerk van deze persoon zal zijn. Ook is er gekeken of er een effect is van woontijd in de plaats en in Nederland op gevoel van verbondenheid. H4b: Hoe langer men in Nederland en in de huidige woonplaats

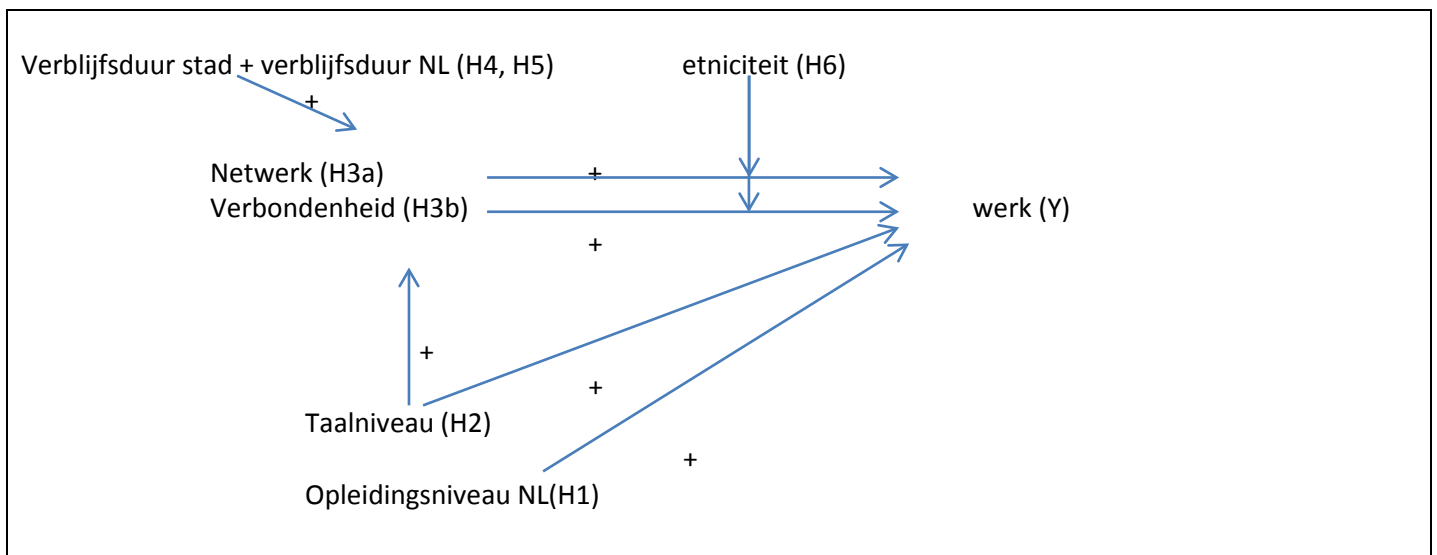
woont, des te meer verbondenheid men voelt met andere personen. Daarnaast zijn de volgende hypothesen getoetst:

H5: Hoe langer men in Nederland en in de huidige woonplaats woont, des te meer kans er is op betaald werk.

H6a: Etniciteit heeft invloed op het effect tussen overbruggend netwerk en de kans op betaald werk. Onder nieuwkomers zal deze invloed op het effect groter zijn dan onder autochtone Nederlanders.

H6b: Etniciteit heeft invloed op het effect tussen verbondenheid en de kans op betaald werk. Onder nieuwkomers zal deze invloed op het effect groter zijn dan onder autochtone Nederlanders.

De hypothesen die zijn getoetst naar aanleiding van de hierboven genoemde theorieën zijn



schematisch weergegeven in de volgende figuur:

Figuur 1: Schema van de verwachte effecten op de kans op betaald werk.

Specifieke factoren die een rol kunnen spelen voor vluchtelingen

Naast het hebben van bepaalde competenties en een overbruggend netwerk, zijn er andere factoren die van invloed kunnen zijn op de arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Een belangrijke factor is mentale gezondheid (De Vroome & Van Tubergen, 2010, p. 398; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002, p.141). Uit onderzoek van Van Schellingerhout (2011, p. 146) naar de vier grootste vluchtelingengroepen in Nederland (Afghanen, Irakezen, Iraniërs en Somaliërs) blijkt dat alle groepen vluchtelingen een slechtere psychische

gezondheid hebben dan autochtone Nederlanders. Onder Somalische vluchtelingen is de psychische gezondheidstoestand het beste, terwijl de drie overige groepen vrijwel gelijk zijn wat betreft psychische gezondheid.

Vluchtelingen hebben vaak traumatische ervaringen opgedaan in hun thuisland of tijdens de vlucht, doordat zij in veel gevallen in oorlogssituaties hebben gezeten of andere situaties van geweld hebben meegemaakt. Dit kan resulteren in trauma's waar mensen jarenlang mee kampen en die van invloed kunnen zijn op de mogelijkheid om te werken of werk te vinden (De Vroome & Van Tubergen, 2010, p. 380). Belemmerend kan bijvoorbeeld zijn dat de werkgever of re-integratieconsulent niet op de hoogte is van de mentale gezondheid van de werknemer waardoor er onbegrip kan ontstaan.

Een andere belemmerende factor kan de 'wachtruimte situatie' zijn waarin asielzoekers terecht komen bij aankomst in Nederland (Smets & ten Kate, 2008, p. 327). Doordat asielzoekers soms lange tijd in AZC's moeten verblijven en nog geen verblijfstatus hebben, bestaan er in deze periode geringe mogelijkheden voor werk en scholing. In deze periode benutten asielzoekers doorgaans hun competenties niet optimaal en leven ze buiten de samenleving. Men wordt niet in staat gesteld om competenties op pijl te houden en uit te breiden en om overbruggend sociaal kapitaal op te bouwen (Ghorashi, 2005; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Warmerdam & Van den Tillaart, 2002, p. 196). Daarnaast kan deze wachtruimtesituatie tot gevolg hebben dat men psychische klachten ontwikkelt. De geringe mogelijkheden tot werken en het opdoen van sociale contacten zorgen er volgens Ghorashi voor dat asielzoekers zich nutteloos voelen, niet over de toekomst na kunnen denken en in het verleden blijven zitten. Op het moment dat asielzoekers een verblijfsstatus krijgen en zich kunnen vestigen in Nederland, is het volgens Ghorashi moeilijk voor hen om zichzelf als onafhankelijke en actieve actoren te beschouwen (Ghorashi, 2005).

Arbeidsintegratie wordt niet alleen bepaald door vluchtelingen zelf, maar ook door de ontvangende samenleving. Integratie is een tweezijdig proces (Dagevos & Grundel, 2013). Vluchtelingen kunnen aandacht besteden aan competenties die zij nodig hebben om deel uit te maken van de samenleving zoals het leren van de taal, het verkrijgen van scholing en/of werkervaring en het opdoen van overbruggende contacten. De ontvangende samenleving kan op haar beurt ondersteuning bieden door in overheidsbeleid aandacht te schenken aan de factoren die een rol spelen bij arbeidsparticipatie voor vluchtelingen.

Evenredige arbeidsdeelname: diversiteitsbeleid of generiek beleid?

Vanuit de Nederlandse overheden wordt beleid opgesteld om integratie van migranten en vluchtelingen zo effectief mogelijk te laten verlopen. Zoals gezegd is integratie een tweezijdig proces. Om (arbeids)integratie goed te laten verlopen is zowel input van migranten nodig als van de Nederlandse samenleving, het bedrijfsleven en overheden. Hoe dit beleid ingevuld dient te worden, wordt in de wetenschappelijke literatuur, maar ook in de politiek, erg bediscussieerd.

Nederlandse overheden kiezen sinds vijf jaar steeds meer voor een generiek beleid in plaats van een doelgroepenbeleid dat in de jaren '80 is ontstaan. In de huidige beleidsplannen van Nederlandse overheden is participatie van burgers centraal komen te staan. Eigen verantwoordelijkheid is hierin een sleutelbegrip. Mensen zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een baan en de overheid biedt ondersteuning waar nodig (Verbeek, 2013, pp. 115-116). Volgens het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (2011, p. 7) moet beleid toegepast kunnen worden voor alle groepen in de samenleving en wordt er niet langer gebruik gemaakt van specifieke instrumenten voor bepaalde groepen.

Volgens Verbeek (2013) kunnen we echter geen dichotoom onderscheid maken tussen generiek- en diversiteitsbeleid. Volgens hem zijn er verschillende visies op 'employment equity', ofwel evenredige arbeidsdeelname. Er kunnen drie fundamentele modellen van evenredige arbeidsdeelname worden onderscheiden. Het eerste model is 'gelijke behandeling', waarin geen doelgroepenbeleid wordt gehanteerd. Het tweede model is 'gelijke uitkomsten', deze gaat wel uit van een doelgroepenbeleid en verschil in behandeling. Het derde model is 'individuele erkenning', dit model gaat niet uit van doelgroepenbeleid maar van het bieden van maatwerk dat verschillend kan zijn voor ieder individu (Verbeek, 2013, p. 118). Deze drie varianten hebben voor- en tegenstanders.

Binnen beleid dat gericht is op gelijke behandeling wordt geen erkenning gegeven aan diversiteit. Het gaat voornamelijk om kwaliteit en er wordt niet gekeken naar factoren zoals afkomst en etniciteit. Dit model past binnen het generieke liberalisme en is volgens Verbeek (2013, p. 118) het meest populair en juridisch gezien het sterkst verankerd. Er is in dit model vrijwel geen sprake van discriminatie (Verbeek, 2013, p. 118). Tegenstanders zien het juist als een model dat kleurenblind is, waarbij er geen oog voor verschillen tussen mensen bestaat (Skrentny, 1996).

Voorstanders van het model van gelijke uitkomsten zien discriminatie als een structureel verschijnsel. In Nederland wordt dit model gebruikt in het evenredigheidsbeleid. Een beleid gericht op gelijke uitkomsten is alleen zinvol wanneer er onderzoeken zijn gedaan naar de maatschappelijke positie van verschillende groepen. Het is daarom van belang dat

etniciteit en afkomst geregistreerd worden (Jewson & Mason, 1986; Simon, 2005).

Binnen het model van individuele erkenning wordt gekeken naar unieke eigenschappen van een persoon. Hierdoor wordt er geprobeerd om maatwerk te bieden aan individuen. Volgens verschillende auteurs zou deze benadering ondergeschikt zijn aan de bovengenoemde benaderingen gezien individuele erkenning geen oog heeft voor het bestaan van verschillende maatschappelijke groepen (Glazer, 2000; Kirton & Greene, 2005; Verbeek, 2013; Wrench, 2007).

Dat veel Nederlandse overheden de afgelopen jaren het doelgroepenbeleid hebben afgeschaft, betekent niet dat er tegenwoordig louter gebruik wordt gemaakt van generiek beleid. Er wordt nu volgens Verbeek (2013, p. 123) voornamelijk gekeken naar diversiteit, maar wel op individueel niveau. De gemeente Amsterdam gaat bijvoorbeeld uit van beleid dat gericht is op 'hyperdiversiteit'. Dit betekent dat zij niet alleen kijken naar diversiteit tussen groepen, maar ook binnen groepen (Verbeek, 2013, p. 123).

Beleid en de black box in beleidsevaluatie

Bovenstaande theorieën bieden handvatten voor het maken van beleid rondom arbeidsparticipatie. Door bestaande beleidsevaluaties over re-integratiebeleid en integratiebeleid te gebruiken in dit onderzoek, hoop ik gebruik te kunnen maken van bestaande kennis omtrent de mechanismen die nodig zijn voor een succesvolle arbeidsintegratie.

In veel bestaande beleidsevaluaties is er sprake van de zogenaamde 'black box'. Dit betekent dat er wordt uitgegaan van een causaal verband tussen variabelen, en wordt gekeken naar de uitkomsten van een bepaald beleid. Hierbij wordt nauwelijks aandacht besteed aan de mechanismen en context die de uitkomst van het beleid bepalen (Pawson & Tilley, 1997, pp.11-54).

De manier waarop volgens Pawson en Tilley (1997, pp. 65-69) beleid geëvalueerd dient te worden gaat niet uit van een relatie tussen variabelen x en y , maar van een gestratificeerde realiteit waarbij onderliggende mechanismen de uitkomst bepalen. Elke relatie tussen x en y is ingebed in een netwerk van sociale processen. Een mechanisme is niet een variabele maar een theorie, en deze is bepalend voor de relatie tussen de variabelen x en y . De reden dat een bepaalde beleidsinterventie al dan niet werkt, is volgens Pawson en Tilley (1997, pp. 65-69) dan ook niet afhankelijk van bepaalde variabelen, maar van de mechanismen waardoor de relatie van variabelen wordt verklaard en de context waarin dit gebeurt. Een context is nooit vaststaand, maar is continu aan verandering onderhevig.

De Koning, De Hek, Mallee, Rosing en Groenewoud (2014) hebben in opdracht voor SEOR en Regioplan onderzoek naar re-integratietrajecten uitgevoerd in verschillende gemeenten in Nederland, te weten: Enschede, Helmond, Rotterdam en Nijmegen. Hierbij hebben zij gekeken naar de effectiviteit van re-integratie. In elke gemeente is een re-integratietraject opgezet en in sommige gemeenten zijn verschillende trajecten opgezet. Er is gemeten hoeveel procent van de experimentele groep is uitgestroomd ten opzichte van de controlegroep, de preventie van instroom, hoe snel de uitstroom is geweest en wat de kwaliteit van de verkregen baan is.

Het onderzoek van De Koning et al. (2014) is een beschrijvend onderzoek waarin is onderzocht of een bepaalde interventie al dan niet positieve resultaten oplevert. Uit het onderzoek is gebleken dat het traject 'WerkLoont', uitgevoerd in Rotterdam, het merendeel van de positieve effecten heeft opgeleverd. Dit houdt in dat dit traject de hoogste uitstroomcijfers heeft in vergelijking met de controlegroep. In dit traject krijgen deelnemers vijftien weken lang begeleiding en moeten zij deelnemen aan verplichte onderdelen zoals een sollicitatietraining, groepsmatching, acht uur per week werken bij de Roteb en een CV-check. De totale uitstroom van deelnemers aan dit traject uit de experimentele groep is 61 procent tegenover 48,5 procent uit de controlegroep (de Koning et al., 2014, p. 80). De onderzoekers hebben de effectiviteit van het beleid gemeten en er is gekeken welke beleidsinterventies een positieve uitkomst hadden. Mechanismen die de onderzoekers toepasten waren het ontwikkelen van competenties (werknemersvaardigheden), het behouden en benutten van competenties (acht uur per week werken) en het sociale netwerk (groepsmatching). Er is geen context genoemd waarin deze mechanismen plaatsvonden. In dit beleidsonderzoek zou je kunnen zeggen dat er sprake is van een 'black box' die niet doorgrond is (Pawson & Tilley, 2000).

Ook in andere beleidsevaluaties die gericht zijn op re-integratietrajecten van gemeenten is er geringe aandacht voor de context en mechanismen van het beleid. Er wordt voornamelijk gekeken naar uitstroomcijfers (Gemeente Amersfoort, 2010; Gemeente Zwolle, 2014). Wel is er door Van Gent en Van Waveren (2008) een beleidsonderzoek uitgevoerd in opdracht van Regioplan waarbij werd gekeken naar de redenen van effectiviteit van divers gemeentebeleid. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en is gericht op de gemeentelijke aanpak van re-integratie voor allochtone bijstandsccliënten. De onderzoekers hebben gekeken naar de effectiviteit van specifiek en algemeen re-integratiebeleid in verschillende gemeenten.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat beide vormen van beleid effectief zijn mits er

aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Zo kan algemeen beleid effectief zijn voor allochtone bijstandsccliënten mits er voldoende diversiteit aanwezig is in instrumenten zodat er maatwerk geboden kan worden. Belangrijk is dat consulenten over voldoende kennis beschikken omtrent de doelgroep. Voor specifiek beleid is het ook van belang dat er voldoende kennis aanwezig is over de doelgroep en diens behoeften. Een goed inzicht in de belemmerende factoren die voor deze doelgroep bestaan is van belang. Daarnaast is het volgens de onderzoekers effectief als verschillende belemmerende factoren tegelijkertijd worden aangepakt (Van Gent & Van Waveren, 2008, pp. 48-49). Mechanismen zoals een holistische aanpak en een diversiteit aan instrumenten kunnen een gewenste uitkomst opleveren mits er een context bestaat waarbij consulenten kennis hebben van de doelgroep.

Naast onderzoeken gericht op algemeen beleid, is er ook onderzoek gedaan naar specifieke doelgroepen. In Amsterdam is onderzoek gedaan naar Somaliërs door *At home in Europe* (2014). De onderzoekers gaan tevens in op initiatieven die zich gericht hebben op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Een initiatief is het landelijke project ‘het banenoffensief’. Dit project is opgestart door Vluchtelingenwerk in samenwerking met Emplooi, stichting voor vluchtelingstudenten UAF en UWV WERKbedrijf. Tussen 2005 en 2008 werd dit project uitgevoerd met als doel om 2600 banen voor ten minste zes maanden te creëren voor vluchtelingen. Het mechanisme van dit beleid is het creëren van banen. In totaal hebben 2327 vluchtelingen een betaalde baan kunnen vinden. Het project was voornamelijk succesvol voor vluchtelingen die over gekwalificeerde competenties beschikten; dit is de context waarin het beleid al dan niet succesvol kan zijn. Menselijk kapitaal, opleidingsniveau, is in dit beleid dus een bepalende factor voor arbeidsparticipatie. Voor vluchtelingen die meer begeleiding nodig hadden en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hadden was het project minder succesvol doordat zij over minder menselijk kapitaal beschikten. Een bijkomend probleem was dat de re-integratiebedrijven die door gemeenten waren ingezet het banenoffensief als concurrent zagen en niet als methode die van waarde kon zijn in hun eigen dienstverlening (*At home in Europe*, 2014, pp. 64-67).

De Gruijter en Lammerts (2007) hebben in opdracht van het Verweij-Jonker Instituut onderzoek gedaan naar arbeidsmarktperspectieven van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen in de gemeenten Amersfoort, Rotterdam en Utrecht. De onderzoekers hebben aangetoond dat in Amersfoort specifieke aandacht is voor deze groep vluchtelingen, waardoor de uitstroom van deze groep naar betaald werk relatief hoog is in vergelijking tot de andere gemeenten. In dit beleid zou je kunnen zeggen dat het model van gelijke uitkomsten

van Verbeek (2013) is gehanteerd dat doelgroepgericht is. In Rotterdam is de uitstroom van deze groep vluchtelingen lager. Door de grootschaligheid van de gemeente is het volgens onderzoekers lastig om te individualiseren en maatwerk te bieden. Dit heeft volgens de onderzoekers als oorzaak dat de groep hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen nauwelijks in beeld is bij de gemeente. Ambtenaren beschikken over onvoldoende kennis van de doelgroep en hebben onvoldoende tijd om extra aandacht te schenken aan deze groep. Dit laatste is ook op de gemeente Utrecht van toepassing waar de arbeidsparticipatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen relatief laag is (de Gruijter & Lammerts, 2007). In dit beleid was het de bedoeling om uit te gaan van het model 'individuele erkenning' zoals Verbeek (2013) dit noemt. Door de context waarin er wegens tijdgebrek weinig mogelijkheden zijn om aandacht te besteden aan individuen, is dit beleid minder succesvol geweest.

Naast overheidsbeleid zijn er tevens lokale initiatieven geweest. Een van deze lokale initiatieven was het 'Local System Exchange Circle Woudrichem'. Dit project is opgezet om asielzoekers en autochtone Nederlanders met elkaar in contact te brengen tijdens de asielprocedure. Op deze manier zouden asielzoekers niet in een sociaal isolement raken en ontstaat er een uitwisseling van kennis en producten tussen asielzoekers en autochtone Nederlanders. Positieve gevolgen van dit project waren dat asielzoekers overbruggend kapitaal opgebouwd hebben en na het verkrijgen van een verblijfsvergunning makkelijker konden integreren op de arbeidsmarkt (Smets & ten Kate, 2008).

Uit bovenstaande beleidsonderzoeken kunnen we concluderen dat er bepaalde factoren zijn die een rol kunnen spelen in arbeidsparticipatie vanuit overheidsbeleid. De factoren die genoemd werden, zijn kennis van consultants over de doelgroep, het toegepaste beleid dat specifiek of generiek is opgezet, de mogelijkheden van het bieden van maatwerk en specifieke instrumenten aan individuen, het al dan niet hanteren van een holistische aanpak en de afstand die de cliënt heeft tot de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt er in beleid dat succesvol is geweest aandacht besteed aan menselijk- en sociaal kapitaal zoals het besteden van aandacht aan het opbouwen van netwerken.

Ook discriminatie kan een belemmerende factor zijn. Overheden kunnen eventuele discriminatie omzeilen door bijvoorbeeld contracten aan te gaan met werkgevers om een bepaald aantal mensen uit minderheidsgroepen in te huren of aan te nemen. Dit is bijvoorbeeld succesvol gebeurd in het banenoffensief en bij het project Startbaan in Den Haag waar mensen in de thuiszorg aan de slag konden en daarnaast een opleiding konden volgen (VNG, 2013, p. 11). Daarnaast is uit lokale initiatieven gebleken dat het verbinden

van mensen, waardoor zij overbruggend kapitaal op kunnen bouwen, bevorderend kan zijn voor arbeidsparticipatie.

Methoden

In dit onderzoek is uitgegaan van een realistische evaluatie zoals beschreven door Pawson en Tilley (1997). Door middel van een mixed-method ontwerp waarbij kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden werden afgewisseld, is er een antwoord ontwikkeld op de vraagstelling van dit onderzoek.

Eerste fase: kwalitatief

De eerste fase van het onderzoek was kwalitatief opgezet om exploratief kennis te vergaren over de ervaringen die nieuwkomers hebben met het zoeken naar, en vinden van werk en de visie van professionals, consultants en nieuwkomers op het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Ook heeft er in de eerste fase een literatuurstudie plaatsgevonden om een theoretische verantwoording te ontwikkelen en om kennis te vergaren over het huidige re-integratiebeleid dat de gemeente Zwolle voert.

In de eerste fase van het onderzoek zijn zeven semi-gestructureerde interviews afgenomen onder acht respondenten en is er een bijeenkomst georganiseerd met een focusgroep waaraan acht respondenten hebben deelgenomen. In totaal hebben er zestien respondenten deelgenomen aan het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek. Er zijn twee consultants van de gemeente Zwolle geïnterviewd die regelmatig werken met nieuwkomers. Daarnaast is er een professional geïnterviewd, directrice van een adviesbureau die de VAK-methode ontwikkeld heeft voor de gemeente Zwolle en deze gaat toepassen op de Somalische doelgroep. Ook zijn er twee Somalische mannen (sleutelfiguren) geïnterviewd, waarvan er een betaalde arbeid verrichtte. Beiden verrichtten zij tevens vrijwilligerswerk voor een Somalische stichting in Zwolle. Daarnaast hebben er acht Somalische mannen deelgenomen aan de focusgroep waarvan er twee mannen betaald werk hadden. Er is een Syrische vrouw en een Eritrese man geïnterviewd die beiden vrijwilligerswerk deden, en een vrouw uit Irak die een eigen kapperszaak heeft opgezet in Zwolle. Deze mensen zijn geselecteerd op basis van het hebben van betaald werk, hun afkomst, hun geslacht en het aantal jaar dat ze in Nederland wonen.

De respondenten zijn via de sneeuwbalmethode benaderd. Allereerst is er contact gelegd met consultants van de gemeente Zwolle. Een van deze consultants heeft regelmatig contact met sleutelfiguren van de Somalische gemeenschap in Zwolle. Via deze consultant

ben ik in contact gekomen met deze sleutelfiguren waardoor ik hen kon interviewen. Hierna hebben deze sleutelfiguren mij voorgesteld aan de respondenten die hebben deelgenomen aan de focusgroep. Daarnaast waren er al bestaande contacten bij Vluchtelingenwerk, waardoor ik de Eritrese man en Syrische vrouw heb kunnen interviewen. Zij hebben mij vervolgens verwezen naar de Iraakse kapster.

De interviews met consultants en professionals zijn opgezet om allereerst een beeld te krijgen van de groepen nieuwkomers waarbij re-integratie niet (voldoende) succesvol is en de redenen die zij hiervoor geven. In de topiclijst is tevens opgenomen hoe deze nieuwkomers volgens de professionals en consultants zelf kunnen zorgen voor een hogere arbeidsparticipatie en wat de gemeente hier mogelijk aan zou kunnen bijdragen al dan niet in de te ontwikkelen VAK-groepen voor Somaliërs. Ook is ingegaan op de individuele werkwijze van de consultants.

De interviews met nieuwkomers zijn opgezet om een beeld te krijgen van de belemmeringen die zij tegenkomen bij het zoeken naar, en vinden van werk. Ook is in de topiclijst opgenomen hoe mensen proberen om werk te vinden en wat hun ervaringen zijn met de re-integratietrajecten die de gemeente Zwolle aanbiedt.

De focusgroep was opgezet met twee vragen en een opdracht. De eerste vraag was gericht op de obstakels die men tegenkomt bij het vinden van werk. In de bijbehorende opdracht kon men de obstakels op briefjes zetten en met elkaar overleggen waar deze op een schaal van 0 tot 100 geplaatst moesten worden. 0 betekende geen belemmering en 100 betekende dat dit obstakel altijd belemmerend is bij het vinden van betaalde arbeid. De tweede vraag was gericht op het beleid van de gemeente Zwolle, namelijk hoe de gemeente de obstakels die genoemd werden weg kon nemen of hierbij kon ondersteunen.

De valkuilen in kwalitatieve deel van dit onderzoek waren dat door middel van de gehanteerde sneeuwbal methode om respondenten te verwerven, alleen respondenten zijn geïnterviewd die graag willen werken en actief bezig zijn met solliciteren. Het beleid van de gemeente Zwolle is ook gericht op mensen die minder gemotiveerd zijn om betaalde arbeid te verrichten. Deze mensen waren moeilijker te bereiken in het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek. Daarnaast vormde in sommige situaties de taal een probleem om elkaar te begrijpen. Soms werden interviewvragen door respondenten niet begrepen, of de gegeven antwoorden niet door de interviewer. Door nadere uitleg te geven of te vragen werden de vragen en antwoorden uiteindelijk wel begrepen. Door interculturele communicatie kan de betrouwbaarheid van het onderzoek verminderd zijn vanwege mogelijke interpretatiefouten aan de kant van de onderzoeker en aan de kant van de respondent.

Tweede fase: kwantitatief

In het kwalitatieve onderdeel is onderzocht welke obstakels nieuwkomers tegenkomen bij het vinden van werk en wat de gemeente Zwolle hier in haar huidige beleid aan zou kunnen doen. In het kwantitatieve onderdeel van het onderzoek werden deze factoren getoetst en werd er gekeken naar factoren die een rol spelen bij het verwerven van een arbeidsplaats. Ook is getoetst hoe mensen denken over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle.

Er is een enquête uitgezet onder verschillende groepen burgers in de gemeente Zwolle, namelijk mensen met een Iraakse achtergrond, een Syrische achtergrond, een Somalische achtergrond en een Nederlandse achtergrond. Er is voor deze groepen nieuwkomers gekozen aangezien deze veelal genoemd werden in de interviews. Interessant is bijvoorbeeld dat consultants aangaven dat mensen met een Syrische achtergrond over het algemeen weinig moeite hebben met arbeidsintegratie. Om die reden was het interessant deze groep mee te nemen zodat een vergelijking gemaakt kon worden ten aanzien van de andere groepen.

In totaal hebben 1000 mensen een enquête thuisgestuurd gekregen in de taal van hun herkomstland en in het Nederlands. De steekproef is getrokken uit het bevolkingsregister van de gemeente Zwolle. Voor de autochtone Nederlandse groep is een steekproef getrokken van 158 mensen boven de achttien jaar die een bijstandsuitkering ontvangen, en 158 mensen boven de achttien jaar die deze niet ontvangen. Van de groepen mensen met een Iraakse, Syrische of Somalische achtergrond ontvangt een aanzienlijk deel een bijstandsuitkering, zodoende is ook gekozen om de steekproef van de autochtone Nederlandse groep op deze manier te trekken. Alle mensen met een Iraakse, Syrische of Somalische achtergrond boven de achttien jaar in de gemeente Zwolle zijn opgenomen in de steekproef aangezien deze groepen in Zwolle te klein zijn om daar een aselechte steekproef uit te trekken. De groep met een Somalische achtergrond in de gehele steekproef bestond uit 117 personen, de groep met een Iraakse achtergrond bestond uit 452 personen en de groep met een Syrische achtergrond bestond uit 115 personen. In totaal hebben 181 respondenten deelgenomen aan de enquête. Het aantal respondenten met een Nederlandse achtergrond was 83 (45,9 procent). Het aantal respondenten met een Somalische achtergrond was 11 (6,1 procent). Het aantal respondenten met een Syrische achtergrond was 28 (15,5 procent), en met een Iraakse achtergrond 56 (30,9 procent). De 3 overige respondenten (1,6 procent) hebben een andere etnische achtergrond.

De enquête is opgezet om de invloed op arbeidsparticipatie te meten. Arbeidsparticipatie was de afhankelijke variabele. Onafhankelijke variabelen die gemeten

werden, waren: ervaren discriminatie, opleiding in Nederland en in het herkomstland, overbruggend netwerk, netwerk in de eigen groep, aantal jaar in woonplaats en taalniveau. Daarnaast werd onderzocht welke mening respondenten hadden over bepaalde aspecten van het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. De aspecten die gemeten werden waren: ondersteuning, ervaring van contact met de consulent, informatieverschaffing vanuit de gemeente, de mogelijkheden die de gemeente biedt voor ontwikkeling, de methode die de gemeente hanteert in haar beleid, het doelgroepenbeleid en handhaving vanuit de gemeente.

Een valkuil in dit kwantitatieve deel is de lage respons. Door verschillende maatregelen hoopte ik de non-respons zo laag mogelijk te houden. Een maatregel die werd getroffen is het laten vertalen van de enquête in de taal van de respondenten. Doordat bepaalde concepten in andere talen anders geoperationaliseerd en geïnterpreteerd kunnen worden, kan de validiteit van het onderzoek echter verlaagd zijn. Ook kan het zijn dat men niet wist wat bedoeld werd met bepaalde concepten. Alle mensen die niet in Nederland zijn geboren hebben de vragenlijst zowel in de taal van hun herkomstland aangeboden gekregen als in het Nederlands. Uit berekening in SPSS blijkt dat de respons van mensen die de enquête in het Arabisch hebben ingevuld 16,6 procent was van het totaal aantal respondenten. De respons van mensen die de enquête in het Somali hebben ingevuld was 1,1 procent van het totaal aantal respondenten. Het lage percentage van mensen met een Somalische achtergrond is volgens verschillende mensen met een Somalische achtergrond te verklaren doordat de Nederlandse tekst letterlijk vertaald is naar het Somali terwijl veel woorden uit de enquête in het dagelijks taalgebruik van Somaliërs niet gebruikt worden.

Een andere respons verhogende maatregel die ik heb getroffen is het aanbieden van een waardebon ter waarde van tien euro voor iedere deelname. Daarnaast heb ik de Somalische gemeenschap en medewerkers van Vluchtelingenwerk Zwolle op de hoogte gesteld van het verspreiden van de enquête zodat zij dit verder onder de aandacht konden brengen binnen de doelgroepen.

Een andere mogelijke valkuil was dat respondenten sociaalwenselijke antwoorden zouden geven aangezien men een mening moest geven over het beleid van de gemeente waarvan zijzelf deels afhankelijk kunnen zijn en omdat er vragen werden gesteld over gevoelige onderwerpen zoals inkomen en schuldenproblematiek. Dit heb ik geprobeerd te reduceren door deze vragen niet in het eerste deel van de enquête te stellen en duidelijk te vermelden dat alle informatie vertrouwelijk zou worden behandeld.

Analyse

De analyses van beide fasen van het onderzoek zijn op verschillende manieren uitgevoerd. De kwalitatieve data-analyse van dit onderzoek is uitgevoerd vanuit een explorerende, open benadering en de kwantitatieve data-analyse is uitgevoerd vanuit een toetsende benadering.

Kwalitatieve data-analyse

De afgenomen interviews en focusgroep zijn geanalyseerd volgens de methode zoals beschreven in Boeije (2010, pp. 93-122). Alle interviews en de focusgroep zijn opgenomen en getranscribeerd. Allereerst heb ik een open codering toegepast waarbij het ging om het ontwikkelen van een open begrippenkader. Alle begrippen die relevant waren voor dit onderzoek heb ik gecodeerd en in groepen bij elkaar gezet. Deze groepen zijn gedefinieerd in de volgende attenderende begrippen: huidig werk, re-integratie, financiën, maatschappij, scholing, werkervaring, succesfactoren voor arbeid en belemmeringen voor arbeid. Daarna heb ik de data axiaal gecodeerd waarbij ik de open begrippen uit de getranscribeerde interviews in relatie tot elkaar heb gebracht door hoofd- en subcodes toe te voegen en een codeboom te maken om de codes onder elkaar te schikken. Uiteindelijk heb ik deze codes geïnterpreteerd door middel van selectief coderen.

Ik heb zoveel mogelijk vanuit een emic perspectief gecodeerd, dat wil zeggen vanuit het perspectief van de respondenten zelf. Tijdens de axiale- en selectieve codering, de tweede en derde fase van de analyse, heb ik analytische begrippen toegevoegd waar de emic begrippen onder gecategoriseerd konden worden. De coderingen heb ik opgedeeld in de thema's maatschappelijke factoren, eigen kapitaal en gemeentebeleid. Met maatschappelijke factoren wordt bedoeld welke factoren in de samenleving een obstakel kunnen zijn voor het vinden van werk. Met eigen kapitaal wordt bedoeld welke factoren van het individu kunnen bijdragen of belemmerend kunnen zijn voor arbeidsparticipatie. Gemeentebeleid gaat over de ervaringen van nieuwkomers met het huidige re-integratiebeleid van de gemeente en hun verwachtingen hiervan.

Kwantitatieve data-analyse

De enquêtes zijn ingevoerd en geanalyseerd in het softwareprogramma SPSS. Allereerst heb ik gekeken naar frequenties van etniciteit, sekse en het verrichten van betaalde arbeid. Op deze manier is er een overzicht gecreëerd van de onderzoeksgroep zodat de factoren die relevant zijn voor de uitkomsten van het onderzoek in kaart zijn gebracht.

Hierna heb ik verschillende schalen gemaakt door items die met elkaar correleren

samen te voegen. Door te kijken naar de Cronbach's alpha, heb ik items bij elkaar in een schaal samengevoegd. De Cronbach's alpha meet de variantie binnen de items en de covariantie tussen een item en elk andere item op de schaal en kan daardoor bepalen wat de betrouwbaarheid is van de unidimensionaliteit van de desbetreffende schaal. De schalen die gemaakt zijn hebben betrekking op het verbonden voelen met mensen, mening over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle en beheersing van de Nederlandse taal.

Respondenten die meerdere missing values hebben (meer dan 80 procent) op de items binnen een schaal, zijn niet meegenomen in de schaal omdat dit kan zorgen voor vertekende uitkomsten.

De items van vraag I6 (zie bijlage) zijn samen opgenomen in een schaal die het gevoel van verbondenheid meet. De Cronbach's alpha van deze schaal is ,854, dit betekent een hoge mate van betrouwbaarheid. Doordat de items zijn omgepoold betekent een hoge score op de schaal een groter gevoel van verbondenheid.

De items uit vraag G1 (zie bijlage) gaan over taalvaardigheid en zijn samengenomen in een schaal met een Cronbach's alpha van ,977. Ook dit is een hoge mate van betrouwbaarheid. Doordat de items zijn omgepoold betekent een hoge score op de schaal een betere taalvaardigheid. Ook is er een schaal gemaakt van items met betrekking tot het re-integratiebeleid van vraag E4 die met elkaar correleren (zie bijlage). De Cronbach's alpha van deze schaal is ,921, wat betekent dat er een hoge mate van betrouwbaarheid is. Doordat de items zijn omgepoold geeft een hoge score op deze schaal grote tevredenheid met het re-integratiebeleid aan.

De variabele werk is gemeten door vraag D1 (zie bijlage) op te splitsen in de antwoordcategorieën wel of geen betaald werk. Overbruggend netwerk van nieuwkomers is gemeten door de items van vraag I7 (zie bijlage) samen te voegen waardoor gemeten is hoe vaak de respondent contact heeft met mensen uit een andere etnische groep met uitzondering van ouders, kinderen en broers/zussen. Een hoge score betekent een groter overbruggend netwerk. Ook is overbruggend netwerk van nieuwkomers en autochtone Nederlanders samengevoegd door deze scores bij elkaar op te tellen. Eigen netwerk is gemeten door items van vraag I7 die gaan over contact met mensen binnen de eigen etnische groep samen te voegen. Een hogere score betekent een groter netwerk binnen de eigen groep.

De hypothesen die genoemd zijn in de theoretische verantwoording zijn getoetst door middel van lineaire en logistische regressieanalyses. Een lineaire regressieanalyse voorspelt de waarde van de afhankelijke variabele door de waarde die bekend is van de onafhankelijke variabele. Een logistische regressieanalyse meet de kansverhouding van een dichotome

afhankelijke variabele, in dit geval het al dan niet hebben van betaald werk. De score op de onafhankelijke variabele bepaalt deze kansverhouding. Alle hypothesen zijn eenzijdig getoetst.

Ook zijn er ANOVA toetsen gedaan waarbij gemiddelden van variabelen voor verschillende groepen met elkaar werden vergeleken door middel van een post-hoc Bonferroni toets. Hierdoor kon ik onderzoeken in hoeverre etniciteit een rol speelt bij het hebben van betaald werk, het beheersen van de Nederlandse taal, opleiding, gevoel van verbondenheid en ervaring van discriminatie.

Tevens is er gekeken naar de gemiddelde mening van respondenten over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Verschillende etnische groepen zijn vergeleken alsmede mensen die wel en niet hebben deelgenomen aan een re-integratietraject.

Resultaten

Resultaten kwalitatief onderdeel

Er zijn drie thema's die gehanteerd worden naar aanleiding van de kwalitatieve analyse, deze zijn: samenleving/maatschappij, eigen kapitaal en gemeentebestuur.

Samenleving/maatschappij

Uit de interviews is naar voren gekomen dat consulenten en nieuwkomers in eerste instantie het huidige economisch klimaat in Nederland als oorzaak opgaven voor het niet kunnen vinden van betaalde arbeid door nieuwkomers in de gemeente Zwolle. Doordat er veel werkzoekenden zijn kunnen bedrijven hoge eisen stellen in vacatures door bijvoorbeeld bepaalde opleidingen of werkervaring te vragen. Een Somalische man in de leeftijd tussen 25 en 30 die tijdens deelname aan de focusgroep geen betaalde arbeid had, gaf aan:

“Ja het gaat alleen om dozen vullen, inpakken, uitpakken dat soort dingen. Ze vragen niveau twee, welke richting? Je hebt dat niet nodig, ook niveau één heb je niet nodig eigenlijk [...] Ze vragen nu echt een diploma, en dat is waar wij echt problemen hebben.”

Ook gaven nieuwkomers aan moeite te hebben met het systeem dat in Nederland anders is dan in hun thuisland. Ze beseffen dat in Nederland een diploma nodig is om aan het werk te komen, terwijl het in herkomstlanden zoals Somalië, Eritrea en het Midden-Oosten belangrijker is om een netwerk te hebben om een baan te bemachtigen. Een man met een Eritrese achtergrond van ongeveer 45 jaar oud die lange tijd in verschillende landen in het Midden-Oosten heeft gewoond vertelde het volgende over het Midden-Oosten:

“Als je een belangrijk persoon bent, kun je makkelijk naar werk gaan. Niet als je diploma hebt, maar als je geen contacten hebt of persoonlijke communicatie, heb je geen kans daar.”

Over Nederland vertelde hij:

“Nederland is niet zo, heb jij een diploma, dan is het genoeg. Maar als je geen diploma hebt, dan ben jij niks.”

Naast de eisen die werkgevers stellen aan opleidingsniveau en werkervaring, ervaren nieuwkomers ook veel discriminatie bij het solliciteren. Een Somalische jongen van rond de 20 jaar oud heeft de volgende ervaring gedeeld tijdens de focusgroep:

“Ik ging een stage zoeken en ik had een vacature gevonden en, die meneer, als hij gewoon mijn naam hoorde, ik zeg met Abdi, met Abdi spreekt u. Hij zegt we hebben geen plek, maar er staat wel dat het beschikbaar is.”

Ook een Iraakse vrouw van rond de 30 jaar oud die een eigen kapsalon heeft opgezet in Zwolle heeft in het verleden gesolliciteerd bij verschillende kapsalons in Zwolle, maar kreeg telkens de reactie dat werkgevers niet iemand met een hoofddoek wilden aannemen. Opvallend is dat verschillende respondenten aangaven in de regio Zwolle meer discriminatie te ervaren dan in de Randstad. Een Somalische man van 35 met betaald werk zei hierover het volgende:

“Maar in het Westen heb je dit niet zo he. In het Westen is het gewoon gemengd, dat is minder. In de randstad daar is het gewoon minder. Je ziet gewoon, je gaat solliciteren daar en gaan ze gewoon naar diploma en ervaring kijken en word je aangenomen [...] Dat is anders, dat heeft te maken met hier, deze regio. Daar zijn ze misschien gewend aan jongeren uit andere culturen, weten ze hoe ze ermee om moeten gaan.”

De motivatie om te werken is groot onder nieuwkomers in de gemeente Zwolle.

Nieuwkomers die ik heb geïnterviewd gaven allemaal aan dat ze graag betaalde arbeid wilden verrichten. Ze willen meedoen en schamen zich vaak om een uitkering te ontvangen. Ook consulenten die ik heb geïnterviewd ervaren dat de motivatie om te werken onder nieuwkomers hoog is. Deze motivatie wordt volgens nieuwkomers wel minder doordat zij moeilijkheden ondervinden bij het aanvragen van een bijstandsuitkering. Bedrijven bieden

veel flexwerk aan wat inhoudt dat men voor een beperkt aantal weken of maanden werk kan verrichten en daarna weer in de bijstand terecht komt. Nieuwkomers ervaren dat het lang duurt voordat zij een bijstandsuitkering ontvangen van de gemeente nadat zij werkloos raken. Hierdoor kan de prikkel om (tijdelijk) te gaan werken minder worden.

Niet alleen de motivatie om te werken is hoog onder de respondenten, ook de motivatie om een opleiding te volgen binnen een bedrijf, een zogenaamde leerwerkplek, is gewild. Zo vertelde een Eritrese man van ongeveer 45 jaar oud:

“Ik heb een afspraak gemaakt met de gemeente: oké, ik ga naar dit bedrijf misschien twee of drie jaar, maar ik wil ook iets voor mijn toekomst, iets leren binnen het bedrijf.”

Consulenten gaven aan dat nieuwkomers erg gemotiveerd zijn om een opleiding te volgen en te gaan werken nadat zij een verblijfsvergunning in Nederland hebben gekregen. Naarmate zij langer in Nederland zijn, wordt deze motivatie minder groot en zien zij dat het leven moeilijker is dan verwacht. Een consulent van de gemeente Zwolle die in haar werk veel te maken heeft met nieuwkomers zei hierover het volgende:

“Je ziet in het begin een hele hoge flow, motivatie, ze hebben eindelijk een verblijfsvergunning en dan zie je gewoon na drie maanden, zeker als je naar nieuwkomers kijkt, toch een enorme terugval. Ja de taal leren is moeilijker dan je denkt, maatschappij is moeilijker dan je denkt [...] Het droomland was niet wat het was.”

Eigen kapitaal

Consulenten van de gemeente Zwolle gaven in de interviews aan dat zij voornamelijk problemen zagen met arbeidsintegratie bij nieuwkomers uit Somalië, Eritrea, Irak en Iran. Dit heeft volgens de consulenten te maken met het opleidingsniveau dat zij hebben opgedaan in het land van herkomst. Met name in Somalië en Eritrea is het onderwijssysteem niet goed of helemaal niet georganiseerd waardoor veel nieuwkomers niet-geletterd of laagopgeleid zijn als zij in Nederland komen. Ook is het voor hen hierdoor moeilijk om in Nederland een opleiding te volgen en de taal te leren. Een consulent van de gemeente die veel nieuwkomers begeleidt zei het volgende over het leren van de taal door Somaliërs:

“Tijdens de oorlog is er geen onderwijs, klaar. Dus dan zie je dat bij de mensen die naar Nederland zijn gekomen, er weinig onderwijs is genoten. En dan zie je dat ze de inburgeringscursus niet voldoende afmaken. Ja, en als je dan in de bijstand terecht komt, dan zijn dat heel grote problemen waar we mee te maken hebben [...] Dus dan merk je dat de

ervaring is dat, ik heb heel veel mensen gesproken die zeggen het inburgeringstraject is niet voldoende.”

Door Somaliërs wordt aangegeven dat hun lage opleiding of het gebrek aan opleiding als een obstakel ervaren bij het vinden van werk in Nederland. Er is echter onderscheid te maken tussen Somalische vluchtelingen die hier ongeveer tien tot vijftien jaar geleden zijn gekomen, en de nieuwkomers die hier sinds vijf jaar zijn gekomen. Geïnterviewde Somaliërs die reeds een langere tijd in Nederland verblijven, hebben hogere diploma's. De reden hiervoor is volgens hen zelf dat zij al op jonge leeftijd (acht jaar oud) naar Nederland kwamen en dat het onderwijssysteem in Somalië destijds nog functioneerde. Zo vertelde een Somalische sleutelfiguur:

“Ik denk dat jongeren die hier 20 jaar in Nederland zijn, die kunnen zich op zich wel zelf redden. Maar mensen die hier nu sinds 2-4 jaar zijn, die kunnen naar school gaan, BBL doen of stage lopen.”

Consulenten van de gemeente Zwolle gaven daarnaast aan dat de groep Syrische nieuwkomers minder moeite heeft met arbeidsintegratie doordat zij over het algemeen hoger opgeleid zijn bij aankomst in Nederland. Hierdoor is het makkelijker voor hen om de taal te leren en het Nederlands politiek en economisch systeem te begrijpen. Wat wel als obstakel wordt genoemd en voor het merendeel van de respondenten van toepassing is, is het niet erkend krijgen van diploma's behaald in het land van herkomst. Een Syrische vrouwelijke respondent gaf aan dat zij in Nederland kwam toen zij 30 jaar oud was en geen financiering kreeg om een opleiding op hetzelfde niveau te doen als zij in Syrië heeft behaald. Hierdoor was zij genoodzaakt een lagere opleiding in een andere richting te volgen:

“Toen kwam ik hier, was mijn leeftijd, toen had ik geen recht op studiefinanciering. En als iemand geen studiefinanciering heeft dan moet je het zelf betalen. Of gemeente gaat het betalen, maar ik kon het niet zelf betalen want ik had een uitkering. Ik was alleen, geen partner om mij te helpen.”

Het is afhankelijk van de richting van de gevolgde opleiding in het land van herkomst of deze al dan niet erkend wordt in Nederland en of het nodig is voor vluchtelingen om zich te laten bijscholen. Een vrouw uit Irak die een kapsalon heeft opgezet in Zwolle had weinig bijscholing nodig in Nederland gezien zij verschillende opleidingen heeft gedaan in haar herkomstland en ruime ervaring had met haar eigen kapperszaak in Irak. Wel ervoer zij

moeilijkheden met de regelgeving voor vergunningen in Nederland.

Het niet hebben van een gepaste opleiding wordt door veel nieuwkomers als een obstakel ervaren. Zij zijn zich echter wel bewust van hun eigen capaciteiten en hebben veel vertrouwen in wat zij kunnen. Somalische mannen gaven tijdens de focusgroep aan dat zij snel oppikken wat hen geleerd wordt in een bedrijf en gemotiveerd zijn om te leren binnen een bedrijf, maar dat zij niet de kans krijgen om dat te laten zien. Een Somalische sleutelfiguur vertelde het volgende over Somalische jongens in Zwolle:

“En het meest belemmerend wat je zei als ik daarop terug kom is, ja, dat zij gezien worden als: die jongens kunnen niks. Terwijl de één een hele auto uit elkaar haalt, de ander zomaar wat hackt [...] Men ziet gewoon gelijk het eerste beeld, maar als een bedrijf geld ziet in een persoon, dan zien ze geen kleur meer.”

Ook gaven respondenten aan dat zij zelf vinden over genoeg werknemersvaardigheden te beschikken om te solliciteren. Ze gaven aan te weten hoe ze een sollicitatiebrief dienen te schrijven, wat van hen verwacht wordt tijdens een sollicitatiegesprek en hoe ze zich dienen te gedragen op de werkvloer. Een Somalische sleutelfiguur zei hierover:

“Ik heb de jongens gevraagd en ook gesproken en ik vraag weet je hoe je moet solliciteren en ze zeggen: ja man, dat weten we allemaal wel. Ze hebben hun CV klaarliggen, je moet een paar woordjes veranderen en dan gewoon versturen. Ze weten wel hoe dat moet.”

Volgens een consulent van de gemeente Zwolle vinden Somaliërs het juist moeilijk om te laten zien wat zij kunnen en weten zij niet goed welke vaardigheden nodig zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt:

“Dat is het, jezelf vertellen wie je bent, wat je doet en wat je kan, dat is in heel veel landen niet gebruikelijk. Je gaat niet vertellen dat je goed bent, je doet het en anderen zien wel of het goed is of niet goed is. Dus die andere wereld, en dan kom je naar Nederland waar heel andere vaardigheden gevraagd worden die een ver van hun bed show zijn. Dat is zo een factor wat mee speelt.”

Alle respondenten gaven aan dat naast het hebben van een diploma, werkervaring en werknemersvaardigheden, het hebben van een netwerk belangrijk is voor het vinden van een betaalde baan. Somalische nieuwkomers gaven aan veel contacten te hebben binnen de eigen

groep, maar dat zij elkaar niet aan een baan konden helpen omdat er weinig mensen onder hen zijn die een betaalde baan hebben. Een Somalische respondent van 35 jaar vertelde:

“Ja, nou wat ik gemerkt heb, ik heb een paar jaar ergens gewerkt en dan het eerste als ze iemand zoeken komt gewoon op het bord. [...] Dus de baas heeft dan gelijk al iemand, dus dat netwerk vanuit het bedrijf. Maar dat komt omdat wij dan zonder bedrijven zijn en hebben dat minder [...] Wij zijn in minderheid bij bedrijven.”

Het hebben van een netwerk met mensen met verschillende achtergronden kan een succesfactor zijn. Dit merkte een Iraakse respondent bij het opzetten van haar kapsalon in Zwolle:

“Ja ik was vrijwilliger bij het wijkcentrum in Holtenbroek, altijd. En ik heb één jaar bij Landstede ook als vrijwilliger haren geknipt daar. De docent en cursisten zijn mijn klanten nu. [...] Een vrouw is een vrouw, of nou Nederlands of Arabisch is, maakt niet uit.”

Gemeentebeleid

De gemeente Zwolle vervult een ondersteunende rol voor haar klanten bij het vinden van betaalde arbeid. Dit betekent dat zij trajecten aanbieden waarin klanten ondersteund worden bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, solliciteren en er wordt ingezet op contact met werkgevers. De Somalische respondenten die deel hebben genomen aan de focusgroep waren het unaniem eens dat zij geen baat hadden bij het leren van werknemersvaardigheden, maar dat zij structurele problemen zoals discriminatie en de economische crisis graag aangepakt zien worden door de gemeente. Een oplossing die zij aandroegen had te maken met het aangaan en onderhouden van contacten met werkgevers:

“Kijk, het is integratie. En integratie moet niet alleen van ons komen en van de andere kant niks [...] Het gaat meestal om binnenkomen bij een bedrijf.”

De Somalische respondenten zien de gemeente als een tussenstation naar betaalde arbeid:

“Maar soms heb je ook een netwerk nodig, als tussenpersoon dat ze voor jou iets regelen. Je wilt het zelf, maar het is niet gelukt. Dan moet je het doen via een andere weg. Wij hebben een tussenstation nodig.”

Daarnaast vinden de Somalische respondenten dat de gemeente werk voor hen zou moeten vinden en zien zij een doelgroepenbeleid als een noodzakelijke oplossing:

“Wij willen graag gelijk aan het werk en de gemeente, wat kan die voor ons betekenen, snap je? Zij kunnen ons toch ergens plaatsen, is dat te moeilijk voor de gemeente? [...] Dat doet de gemeente al toch? Bij Ikea bijvoorbeeld. Je solliciteert via de gemeente alleen. Dat willen wij ook, wij voor ons, hoeft niet per se Ikea, maar ergens anders.”

Een respondent met een Eritrese achtergrond gaf aan dat hij vond dat de gemeente weinig deed voor mensen met een bijstandsuitkering en alleen controleerde of hij had gesolliciteerd maar hier geen hulp in bood. Daarnaast gaf hij aan dat zijn consultant hem niet goed had geïnformeerd over een leerwerktraject dat hij kreeg aangeboden:

“Ja dat heb ik gehoord hoor. Als je het eerste gesprek hebt, nu krijg je een uitkering van de gemeente Zwolle. Maar wij betalen een bedrijf zoveel geld om te leren. Wanneer ik dit hoorde voelde ik me blij. Ik krijg een uitkering en de gemeente betaalt ook om een diploma te halen. Ik was blij, ik ga twee of drie jaar werken en krijg diploma en ervaring. Maar het bedrijf alleen vrachtwagen lossen en laden, dat is belachelijk. Het is een rijk bedrijf. Ze krijgen gratis medewerker, dan krijgen ze 800 euro aan subsidie naar bedrijf, wat voor regel, wat voel je zelf? Als je zo.. het is, niet blij.”

Somalische respondenten en een Iraakse respondent vinden ook dat de gemeente niet genoeg informatie verstrekt over de mogelijkheden en regels van het opzetten van een eigen onderneming. Een Somalische sleutelfiguur vertelde hierover:

“We hebben wel aangevraagd van hoe kun je een eigen bedrijf stichten. We hebben gehoord dat je gesteund wordt en dat je de eerste jaren geen belasting betaalt, dat wisten ze niet eens [...] Wij weten niks, we staan gewoon achter de maatschappij, niemand hoort ons, niemand ziet ons.”

Ook vertelde een Somalische respondent van 35 jaar oud tijdens de focusgroep:

“Iedereen wil en kan wel wat, maar we weten de weg niet. Informatie, dat is ons probleem. Daarom doen we dit, deze bijeenkomst.”

De Eritrese respondent gaf aan dat hij vond dat de gemeente te weinig rekening houdt met de branche waar mensen in kunnen en willen werken:

“Ja, oké, de gemeente moet kijken: waar heb je ervaring, in techniek? Dan moet je in techniek een plekje krijgen, niet in de schoonmaak. Dat is misbruiken he. Ben jij leraar, dan

moet je een lerarenplekje hebben [...] Als je gaat altijd naar werk moet niet altijd naar geld denken en inkomsten. Wat voel jij van binnen, dat is het belangrijkste. Maar op deze situatie de gemeente doet minder.”

Het merendeel van de respondenten is van mening dat de gemeente Zwolle meer opleidingen zou moeten betalen voor nieuwkomers. Niet alleen voor mensen die geen of nauwelijks een opleiding hebben behaald in het land van herkomst, maar ook voor mensen die bijgeschoold kunnen worden in Nederland maar hier door hun leeftijd geen studiefinanciering meer voor kunnen krijgen. Een respondent met een Syrische achtergrond ziet nu te weinig mogelijkheden voor opleidingen:

“Stel je voor jij bent hier in Nederland jij hebt iets gestudeerd, ga je in het buitenland wonen, krijg je geen kans om wat heb je gestudeerd. Dan zeggen ze ga maar werk zoeken in een fabriek of iets anders. Dat is niet jouw werk.”

Resultaten kwantitatief onderdeel

In dit deel van de analyse is gekeken welke factoren een significant effect hebben op de kans op het hebben van betaald werk. Dit is relevant voor het onderzoek aangezien dit antwoord geeft op de laatste deelvraag: *Welke factoren spelen een rol bij het wel of niet succesvol integreren van nieuwkomers op de arbeidsmarkt?* De factoren die zijn aangegeven in het explorerende deel van dit onderzoek, namelijk de relevantie van opleiding, netwerk en taal worden in deze analyse getoetst. Tenslotte wordt ingegaan op de opinie ten aanzien van het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Er wordt gekeken naar ervaringen van mensen die aan re-integratietrajecten hebben deelgenomen, en naar de opinie van alle respondenten over het beleid dat de gemeente voert ten aanzien van re-integratie. Hierin wordt de opinie van verschillende etnische groepen vergeleken om antwoord te krijgen op de volgende deelvraag: *Welke visie hebben deze nieuwkomers waarbij de re-integratie niet lukt op het huidige re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle?*

Om een beeld te krijgen van de verhoudingen binnen de onderzoeksgroep, heb ik allereerst een berekening gemaakt van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen, werkenden en niet-werkenden en etniciteit. Het percentage mannelijke respondenten was 47,5, en het percentage vrouwelijke respondenten 52,5. De verhouding tussen werkenden en niet-werkenden in de onderzoeksgroep was ongelijk. Er bleek namelijk dat 71,3 procent van de respondenten geen betaalde baan had, en 28,7 procent wel een betaalde baan.

Het grootste percentage respondenten was van Nederlandse afkomst (45,9 procent).

Het percentage respondenten met een Iraakse afkomst was 30,9, met een Syrische achtergrond 15,5 en met een Somalische achtergrond 6,1.

Voorspelde variabelen voor werk

Model 1 is een model waarin is berekend welk effect het hebben van een overbruggend netwerk van nieuwkomers heeft op de kans op betaald werk. Uit de analyse blijkt dat overbruggend netwerk van nieuwkomers geen significante invloed heeft op de kans op betaald werk, de p-waarde is met een waarde van ,63 namelijk groter dan ,05. Hypothese H3a wordt dus niet bevestigd.

Ook is er in model 2 gekeken naar het effect van het netwerk van nieuwkomers binnen de eigen etnische groep op de kans op werk. Uit de berekeningen blijkt dat het netwerk van nieuwkomers binnen de eigen etnische groep wel een significant effect heeft op de kans op werk ($p=,005$).

Daarnaast is er in model 3 gekeken naar het gevoel van verbondenheid met mensen. Er is een significant effect van de mate van verbondenheid op de kans op betaald werk, de p-waarde is met ,000 namelijk kleiner dan ,05. Dit betekent, zoals verwacht in hypothese H3b, dat naarmate men zich meer verbonden voelt met mensen om hem of haar heen, de kans dat deze persoon betaald werk heeft groter is.

Naast het effect van netwerk en verbondenheid is gekeken of beheersing van de Nederlandse taal effect heeft op de kans op betaald werk. Zoals in model 4 te zien is, is het effect van verbondenheid op de kans op werk gecontroleerd voor het beheersen van de Nederlandse taal. Beide onafhankelijke variabelen zijn significant, de p-waarden zijn ,000. Hypothese 2 is daarom bevestigd.

Zoals in model 5 is te zien, heeft de hoogte van een diploma behaald in het buitenland geen significant effect op de kans op werk ($p=,184$). Hypothese 1a is daarom bevestigd.

In model 6 is Nederlandse opleiding een voorspelde variabele voor de kans op betaald werk. Het hebben van een hoger diploma, vergroot de kans op betaald werk ($p=,034$). Daarmee is hypothese 1b bevestigd.

Niet alleen werd de invloed op werk gemeten, maar ook de invloed op netwerk. In model 7 is onderzocht of het aantal maanden dat men in de huidige woonplaats woont en het jaartal dat men in Nederland is gekomen, een voorspellende waarde is voor het hebben van overbruggend netwerk van nieuwkomers. Er is een significant effect van woontijd en het jaartal dat men in Nederland is gekomen op het hebben van een overbruggend netwerk van nieuwkomers ($p=,013$ en $p=,005$). Echter is het effect van woontijd op overbruggend netwerk

van nieuwkomers een negatief effect. Het effect van het jaartal dat men in Nederland is gekomen op overbruggend netwerk van nieuwkomers is een negatief effect: hoe langer men in Nederland woont (en hoe kleiner het jaartal van aankomst in Nederland), des te groter het overbruggend netwerk is. Hypothese 4a wordt daarmee deels bevestigd.

Model 8 laat zien het jaartal dat men in Nederland is gekomen een significant effect heeft op het eigen netwerk van nieuwkomers ($p=,019$). Woontijd in de huidige woonplaats heeft geen significant effect op het eigen netwerk van nieuwkomers ($p=,053$).

In model 9 komt naar voren dat de verbondenheid die men voelt met mensen voorspeld kan worden door het aantal maanden dat men in de huidige woonplaats woont en door het aantal jaar dat men in Nederland woont. Met een p-waarde van 0,023 en 0,000 is dit effect significant. Dit betekent dat naarmate men langer in Nederland woont, men zich meer verbonden voelt met mensen. Echter is het effect van woontijd op verbondenheid een negatief effect wat betekent dat naarmate men langer in de huidige woonplaats woont, men zich minder verbonden voelt met mensen. Hypothese 4b is daarom deels bevestigd.

Nu berekend is dat het aantal maanden dat men in de huidige woonplaats woont en het aantal jaar dat men in Nederland woont van invloed zijn op verbondenheid is het ook relevant om te onderzoeken in hoeverre het hebben van werk voorspeld kan worden door woontijd in de meest recente woonplaats en het jaartal dat men in Nederland is gekomen. In model 10 blijkt dat de kans op werk voorspeld kan worden door het aantal maanden dat men in de huidige woonplaats woont ($p=,045$). In model 11 blijkt dat ook het jaartal dat men in Nederland is gekomen effect heeft op de kans op betaald werk, de p-waarde is namelijk ,005. Echter, als woontijd in de woonplaats gecontroleerd wordt door het jaartal dat men in Nederland is komen wonen, heeft deze eerste variabele geen significant effect meer op de kans op werk en daarom is hypothese 5 deels bevestigd. Alleen het jaartal dat men in Nederland is komen wonen heeft een effect op de kans op betaald werk.

Ook is er onderzocht of etniciteit een effect heeft op de relatie tussen verbondenheid en het hebben van betaald werk. Verbondenheid is in dit model gecentraliseerd. Model 12 geeft weer dat het effect op de kans op betaald werk van de interacties tussen etniciteit en verbondenheid significant is. De invloed op het effect tussen verbondenheid en de kans op werk onder autochtone Nederlanders is 1,036. De invloed op dit effect is voor mensen met een Somalische achtergrond 2,470 groter dan autochtone Nederlanders. Voor mensen met een Syrische achtergrond is deze invloed 1,119 groter dan autochtone Nederlanders en voor mensen met een Iraakse achtergrond 1,412 groter dan autochtone Nederlanders. Voor nieuwkomers is de invloed op het effect van verbondenheid op werk dus groter dan voor

autochtone Nederlanders, hypothese 6b is daarom bevestigd.

Tevens is er onderzocht of etniciteit een effect heeft op de relatie tussen overbruggend netwerk en het hebben van betaald werk. In model 13 is weergegeven dat het effect van het hebben van een overbruggend netwerk op de kans op werk verschillend is voor etnische groepen. De invloed op het effect tussen overbruggend netwerk en de kans op werk onder autochtone Nederlanders is $-,013$. De invloed op dit effect is voor mensen met een Iraakse achtergrond $1,711$ kleiner dan autochtone Nederlanders. Voor de overige etnische groepen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

Tabel 1: Logistische en lineaire regressieanalyses om effecten te meten op de kans op betaald werk (Y).

N=181	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5			Model 6		
	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp
Constante	*** -1,996	,542	,136	** -1,577	,354	,207	*** -5,687	1,100	0,003	*** -8,229	1,522	,000	** -2,541	1,065	,079	*** -1,387	,645	,250
Eigen Netwerk (nieuwkomers)				*** ,284	,119	1,328												
Overbruggend Netwerk (nieuwkomers)	* ,325	,213	1,385															
Verbondenheid							*** 1,596	,348	4,931	*** 1,108	,357	3,028						
NL taal										*** ,908	,276	2,480						
Opleiding NL																*** ,243	,133	1,275
Opleiding BL													~ ,175	,195	1,192			

“~ $p < 0,1-1$; * $p < 0,1-0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$ ” eenzijdig getoetst

Tabel 2: Lineaire en Logistische regressieanalyses om effecten te meten op overbruggend netwerk (model 7), eigen netwerk (model 8) verbondenheid (model 9) en de kans op betaald werk (Model 10-11).

N=181	Model 7		Model 8		Model 9		Model 10			Model 11		
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	Exp	B	s.e.	Exp
Constante	*** 86,341	26,648	** 110,679	51,609	*** 87.094	16.078	*** -1,172	,245	,310	*** 147,958	60,0	1,809
VerbondenheidC												
Woontijd	** -,005	,002	* -,004	,002	*** -,002	,001	** ,001	,001	1,001			
Jaartal NL	** -,060	,023	** -,054	,026	*** -,42	,008				** -,075	,030	,928

“~ $p < 0,1$; * $p < 0,1 - 0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$ ” eenzijdig getoetst

Tabel 3 en 4: Logistische regressieanalyses om effecten te meten op de kans op betaald werk

N=181	Model 12		
	B	s.e.	Exp
Constante	*** -,788	,266	,455
Verbondenheid	*** 1,036	,430	2,817
<i>Etniciteit:</i>			
Somalisch	* -1,313	1,614	,269
Syrisch	*** -2,373	1,187	,93
Iraaks	~ ,101	,440	1,106
<i>Interactie:</i>			
Som x verb	** 2,470	2,117	11,826
Syr x verb	~ 1,119	2,255	3,062
Irak x verb	** 1,412	,966	4,105

N=181	Model 13		
	B	s.e.	Exp
Constante	* -,428	,329	,652
Overbruggend netwerk	~ -,013	,169	,987
<i>Etniciteit:</i>			
Somalisch	~ -,858	1,306	,424
Syrisch	~ -1,203	1,582	,300
Iraaks	** -1,711	,742	,181
<i>Interactie:</i>			
Som x netw	~ ,343	,506	1,409
Syr x netw	~ -1,026	1,098	,358
Irak x netw	** ,594	,320	1,812

“~ $p < 0,1-1$; * $p < 0,1-0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$ ” eenzijdig getoetst

Er zijn diverse ANOVA analyses uitgevoerd, zie tabel 5, waarbij verschillende gemiddelden van etnische groepen zijn vergeleken op basis van het hebben van betaald werk, opleiding in Nederland, het beheersen van de Nederlandse taal, het gevoel van verbondenheid en ervaren discriminatie. De vier etnische groepen verschillen significant van elkaar in beheersing van de Nederlandse taal, het hebben van betaald werk, gevoel van verbondenheid, en ervaren discriminatie. Vrijwel alle allochtone groepen verschillen significant in taalniveau met autochtone Nederlanders, een hogere score betekent een betere beheersing van de Nederlandse taal. Mensen met een Syrische achtergrond hebben naar eigen zeggen de minste beheersing van de Nederlandse taal. Het gemiddelde verschil tussen mensen met een Syrische afkomst en mensen met een Nederlandse afkomst is 1,970.

Van de vier groepen die zijn vergeleken, is alleen de groep respondenten met een Syrische achtergrond significant verschillend in betaald werk ten opzichte van respondenten

met een Nederlandse achtergrond. Een score van 1 betekent wel betaald werk, een score van 0 betekent geen betaald werk. Het gemiddelde verschil tussen mensen met een Syrische achtergrond en mensen met een Nederlandse achtergrond is ,350. Ook heeft de groep respondenten met een Syrische achtergrond de laagste score op verbondenheid. Een hogere score op verbondenheid betekent een groter gevoel van verbondenheid. Het gemiddelde verschil tussen respondenten met een Syrische achtergrond en respondenten met een Nederlandse achtergrond is ,403. Tenslotte ervaart de groep respondenten met een Iraakse achtergrond de meeste discriminatie in vergelijking tot de groep respondenten met een Nederlandse achtergrond. Een hogere score op deze variabele betekent meer ervaring van discriminatie. Het significante gemiddelde verschil tussen mensen met een Iraakse achtergrond en mensen met een Nederlandse achtergrond is 2,001. Ook is er gekeken naar opleidingsverschillen in Nederland tussen etnische groepen. Er blijken echter geen significante verschillen in opleidingsniveau te zijn tussen de vier etnische groepen die meegenomen zijn in dit onderzoek.

Tabel 5: ANOVA analyses met Bonferroni-toets waarbij 4 etnische groepen vergeleken zijn. Aangegeven in de kolommen zijn de gemiddelde verschillen tussen de groepen.

N=181	Vergelijkings-groep	Taal	Betaald werk	Opleiding NL	Verbondenheid	Discriminatie
Somalië	Syrië	,818*	,328~	-1,000~	,717**	,546~
	Irak	,206~	,096~	-,143~	,651**	-1,670~
	Nederland	-1,152***	-,022~	0,13~	,314~	,336~
Syrië	Somalië	-,818*	-,328~	1,000~	-,717*	-,546~
	Irak	-,612***	-,232~	,857~	-,066~	-2,217***
	Nederland	-1,970***	-,350***	1,013~	-,403*	-,210~
Irak	Somalië	-,206~	-,096~	,143~	-,651*	1,670~
	Syrië	,612***	,232~	-,857~	,066~	2,217***
	Nederland	-1,358***	-,118~	,156~	-,337*	2,006***
Nederland	Somalië	1,152***	,022~	-,013~	-,314~	-,336~
	Syrië	1,970***	,350***	-1,013~	,403*	,210~
	Irak	1,358***	,118~	-,156~	,337*	-2,006***

“~ $p < 0,1$; * $p < 0,1 - 0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$ ”

Opinie re-integratiebeleid gemeente Zwolle

Naast het onderzoeken van factoren die een effect hebben op het al dan niet hebben van betaald werk, is er onderzocht wat de algemene opinie is over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. In deze analyse is onder mensen die ooit hebben deelgenomen aan een van de re-integratietrajecten (N=28) onderzocht wat hun opinie over deze trajecten. Ook is onderzocht wat de opinie van alle respondenten is over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle in het algemeen (N=181).

In totaal hebben 28 respondenten ooit deelgenomen aan een re-integratietraject van de gemeente Zwolle, wat 15,5 procent van het totaal aantal respondenten is. Gemiddeld geven deze respondenten het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle in het algemeen een rapportcijfer van 7,2.

Voor deze groep is berekend hoe zij gemiddeld scoren op de schaal die de tevredenheid over re-integratie meet. Een score van 1 op deze schaal is het laagste dat men kan geven en betekent dat men helemaal niet tevreden is over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Een score van 5 op de schaal is het hoogste dat men kan geven, en duidt aan dat men zeer tevreden is over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Onder alle respondenten die ooit hebben deelgenomen aan een re-integratietraject van de gemeente Zwolle (N=28) is de gemiddelde score op de schaal, 3,277, met een standaardafwijking van ,785. Dit betekent dat de gemiddelde score iets hoger ligt dan neutraal.

Daarnaast is gemeten hoe alle respondenten (N=181) in de onderzoeksgroep denken over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Het antwoord op de vraag of men vindt dat de gemeente zich goed inleeft in de belangen van verschillende doelgroepen, verschilt per etniciteit. Een score van 1 betekent dat men het zeer oneens is met de stelling dat de gemeente Zwolle zich goed inleeft in de belangen van verschillende doelgroepen, terwijl een score van 5 betekent dat men het zeer eens is met deze stelling. Uit model 14 blijkt dat mensen met een Syrische afkomst in vergelijking tot mensen met een Nederlandse afkomst het meest vinden dat de gemeente zich goed inleeft in de belangen van de verschillende doelgroepen. De gemiddelde score van autochtone Nederlanders is 3,165. Met een verschil van ,720 verschillen mensen met een Syrische achtergrond van alle onderzochte etnische groepen het meest ten opzichte van mensen met een Nederlandse achtergrond. Hierna volgen mensen met een Somalische achtergrond, ,613, en mensen met een Iraakse achtergrond, ,379. Tussen mensen die wel en niet hebben deelgenomen aan re-integratietrajecten zijn geen significante verschillen in mening over deze stelling aanwezig.

Tabel 6: Lineaire regressieanalyse van het effect van etniciteit op de opinie over de stelling (Y): 'Ik vind dat de gemeente Zwolle zich goed inleeft in de belangen van verschillende doelgroepen.' Referentiecategorie is autochtone Nederlanders.

N=181	Model 14	
	B	s.e.
Constante	*** 3,165	,087
<i>Etniciteit:</i>		
Somalisch	*** ,613	,271
Syrisch	*** ,720	,174
Iraaks	*** ,379	,143

"~ $p < 0,1-1$; * $p < 0,1-0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$ " Eenzijdig getoetst

De antwoorden op de overige vragen over het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle zijn erg verdeeld, zowel binnen als tussen etnische groepen. Veel respondenten hebben de antwoordcategorie 'neutraal' gebruikt als antwoord op deze vragen, vermoedelijk omdat zij geen kennis hebben van het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle. Wel opvallend is dat de score op de vraag of men liever individueel of in een groep met twaalf personen ondersteund wordt gemiddeld 2,4 is. Dit betekent dat het merendeel van de respondenten een voorkeur heeft voor individuele ondersteuning.

Conclusie en discussie

In dit onderzoek is op twee verschillende manieren data verkregen, op een kwalitatief explorerende manier, en op een kwantitatief toetsende manier. Het doel hiervan was om te onderzoeken welke obstakels nieuwkomers tegenkomen bij het zoeken naar werk en hoe de gemeente volgens nieuwkomers en consulenten ondersteuning kan bieden om deze obstakels weg te nemen of te overbruggen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidde dan ook: *Hoe kan de afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling van de gemeente Zwolle ervoor zorgen dat specifieke groepen nieuwkomers in de gemeente een hogere arbeidsparticipatie bereiken door deze mensen te betrekken in reguliere re-integratietrajecten?*

Obstakels

Uit semigestructureerde interviews en de focusgroep met dertien nieuwkomers in de gemeente Zwolle is allereerst naar voren gekomen dat het gebrek aan een (geschikt) diploma als een van de grootste belemmeringen wordt ervaren om aan het werk te komen. Het niet bezitten van een diploma en/of startkwalificatie is voor nieuwkomers problematisch bij het zoeken naar werk. Zij merken de sterke gerichtheid van Nederlandse werkgevers op gekwalificeerde competenties. Deze bevinding is in overeenstemming met de resultaten uit het onderzoek van Warmerdam en Van den Tillaart (2002) naar arbeidspotentieel en arbeidsloopbanen van vluchtelingen in Nederland. Warmerdam en Van den Tillaart laten zien dat vluchtelingen over veel competenties beschikken die niet gekwalificeerd zijn, maar dat deze vaak niet worden erkend en gewaardeerd door Nederlandse werkgevers. Tevens kwam in de focusgroep naar voren dat nieuwkomers ervaren dat werkgevers voor eenvoudig werk om een hoger diploma vragen dan door nieuwkomers verwacht en nodig geacht wordt, en dat zij vaak niet over het gevraagde diploma beschikken.

Deze kwalitatieve resultaten worden bevestigd door de kwantitatieve data. Uit de logistische regressieanalyse van 181 respondenten naar het effect van opleiding op de kans op werk, kwam eveneens als resultaat dat naarmate een Nederlands diploma hoger is, de kans op werk ook groter wordt. Daarnaast bleek uit de interviews dat een hoge opleiding genoten in het land van herkomst geen zekerheid biedt voor een baan op hetzelfde niveau in Nederland. Voornamelijk mensen uit Syrië die hoogopgeleid en boven de 30 jaar oud zijn, vinden het problematisch dat hun diploma niet wordt erkend en dat zij geen financiële middelen hebben voor bijscholing in Nederland. Het niet erkend krijgen van diploma's in het gastland is voor veel hoogopgeleide nieuwkomers problematisch, zoals blijkt uit een onderzoek van Friedberg (2000, p. 221).

Volgens consulenten van de gemeente Zwolle hebben laagopgeleide vluchtelingen voornamelijk moeite met het leren van de Nederlandse taal. Voor veel laagopgeleide nieuwkomers is alleen inburgering niet genoeg om de Nederlandse taal goed te beheersen. Tevens bleek uit de logistische regressieanalyse waarin het effect werd gemeten van Nederlandse taalbeheersing op de kans op werk, dat taal een significant effect heeft op de kans op werk. Hoe beter men de Nederlandse taal beheerst, des te meer kans men heeft op betaald werk. Volgens Chiswick en Miller (2001) is het succes van het leren van een nieuwe taal onder andere afhankelijk van het opleidingsniveau. Hierdoor zou het voor laagopgeleide nieuwkomers moeilijker zijn om de Nederlandse taal te leren dan voor hoogopgeleide

nieuwkomers. Dit werd tijdens de interviews bevestigd door consultants van de gemeente Zwolle. Uit de interviews met de consultants is tevens gebleken dat voornamelijk mensen met een Somalische achtergrond moeite hebben met het leren van de Nederlandse taal. Dit kan, zoals blijkt uit onderzoek van Vogels (2011, p. 83) te maken hebben met het vaak lage opleidingsniveau van mensen met een Somalische achtergrond. Door de situatie in het herkomstland hebben veel mensen in Somalië geen kans om een opleiding te volgen en is het opleidingsniveau in vergelijking tot andere nieuwkomende groepen lager.

Naast opleiding en taal werd discriminatie in de interviews en focusgroep ook als een obstakel genoemd bij het vinden van betaald werk. Alleen bij het noemen van de naam werd een respondent al afgewezen door een werkgever. Ook is het voor islamitische vrouwen moeilijk om in een winkel werk te vinden in Zwolle doordat werkgevers vaak niet iemand willen aannemen die een hoofddoek draagt. Sommige nieuwkomers ervoeren verschillen tussen de Randstad en de regio Zwolle. In de regio Zwolle zouden zij meer discriminatie ervaren dan in de Randstad. Volgens hen zou dit komen doordat werkgevers in de Randstad meer diversiteit gewend zijn. Uit een ANOVA analyse bleek, in aanvulling op de resultaten uit de interviews, dat mensen met een Iraakse achtergrond de meeste discriminatie ervaren in vergelijking tot andere groepen nieuwkomers die in dit onderzoek zijn opgenomen.

Uit de focusgroep kwam naar voren dat mensen met een Somalische achtergrond het moeilijk vinden om via hun netwerk een betaalde baan te vinden. Men gaf aan voornamelijk een netwerk binnen de eigen groep te hebben. Door de geringe arbeidsparticipatie en het geringe aantal ondernemingen dat er onder deze groep bestaat, is het moeilijk om mensen in het netwerk aan een baan te helpen. Dit is in tegenstelling tot de resultaten uit de logistische regressieanalyse waarin het effect is gemeten van netwerk binnen de eigen groep op de kans op werk. Hieruit bleek juist dat het hebben van een netwerk binnen de eigen groep de kans op werk vergroot. Ook is dit in tegenstelling tot het onderzoek van Morrice (2007) waaruit blijkt dat overbruggend kapitaal juist kan helpen bij het verkrijgen van een arbeidsplaats doordat men beschikking heeft tot nieuwe kennis en inzichten. In overeenstemming met Morrice (2007) blijkt uit de interviews echter wel dat nieuwkomers die succesvol zijn op de arbeidsmarkt beschikken over overbruggend kapitaal.

Tevens is uit de logistische regressieanalyse gebleken dat het gevoel van verbondenheid een effect heeft op de kans op werk. Het gevoel van verbondenheid wordt ook vergroot wanneer men langer in Nederland woont. Dit betekent dus, in tegenstelling tot de conclusie van Morrice (2007), dat het hebben van sterke banden in een netwerk de kans op werk vergroot.

Gemeentebeleid, opinie en verwachtingen

Het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle is opgezet vanuit een inclusief beleid. Er is een generiek beleid opgezet waarbij rekening wordt gehouden met verschillen tussen mensen en verschillende behoeften van mensen. Zoals Verbeek (2013) stelde is het moeilijk om generiek beleid en diversiteitsbeleid als dichotomieën te zien. Twee modellen die Verbeek noemt om evenredige arbeidsdeelname te bereiken worden door de gemeente Zwolle gehanteerd. Er wordt namelijk een combinatie gemaakt tussen het model van gelijke behandeling en het model van individuele erkenning (Verbeek 2013). Volgens Van Gent en Van Waveren (2008) kan een dergelijk generiek beleid effectief zijn mits er maatwerk wordt geboden aan individuen en er voldoende diversiteit bestaat in de instrumenten die ingezet kunnen worden. Daarbij is het wel van belang dat consulenten over voldoende kennis van de doelgroep beschikken.

Binnen het re-integratiebeleid van de gemeente Zwolle wordt ondersteuning geboden op de gebieden waar dit nodig is en er wordt ingezet op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, sollicitatievaardigheden en contact met werkgevers. Vanuit de participatiesamenleving ligt de nadruk van het beleid voornamelijk op de eigen kracht van burgers.

Uit de interviews en focusgroep met nieuwkomers en consulenten bleek dat er voornamelijk een discrepantie bestaat tussen de verwachtingen van de gemeente en de verwachtingen van nieuwkomers. Dit zijn, zoals Pawson en Tilley (1997) het noemen, de mechanismen die de uitkomsten van het beleid bepalen. De gemeente Zwolle gaat uit van eigen verantwoordelijkheid van de burger waarin de gemeente een ondersteunende rol heeft. Nieuwkomers zien de gemeente als een brug of tussenstation en zien het liefst dat de gemeente Zwolle werkgevers benadert en een arbeidsplaats of leerwerkplek voor hen organiseert. Nieuwkomers met een Somalische achtergrond gaven aan dat zij graag zien dat de gemeente Zwolle hen helpt om binnen te komen bij een bedrijf waarna zij volgens henzelf zelfstandig verder kunnen.

Daarnaast is de aandacht voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden vanuit de gemeente volgens nieuwkomers niet nodig. Zij zijn van mening dat zij reeds beschikken over voldoende kennis omtrent het schrijven van een sollicitatiebrief, het ontwikkelen van een goed CV en het voorbereiden van een sollicitatiegesprek. Bovendien geven zij aan te weten wat van hen als werknemer wordt verwacht.

Uit de berekening van gemiddelde resultaten over de opinie van re-integratietrajecten

van de gemeente Zwolle, bleek dat deelnemers redelijk positief zijn over deze trajecten. Dit is tegenstrijdig met de resultaten die uit de interviews en focusgroep naar voren kwamen. Het gemiddelde rapportcijfer dat deelnemers gaven aan de re-integratietrajecten was een 7,2. Wat tevens opviel, is dat veel respondenten aangaven liever individueel te worden ondersteund dan in een groep van twaalf personen.

Uit de interviews en focusgroep met nieuwkomers is gebleken dat veel nieuwkomers vinden dat de informatievoorziening van de gemeente Zwolle omtrent het starten van een onderneming, het verkrijgen van leerwerkplekken en het financieren van opleidingen niet voldoende is. Nieuwkomers met een Somalische achtergrond gaven aan dat zij graag een voorlichting zouden krijgen over het starten van een onderneming. Het gebrek aan informatie is volgens hen te wijten aan het idee dat zij niet worden gezien in de maatschappij. Dit sluit aan op het onderzoek van Ghorashi (2005) waarin zij duidelijk maakt dat veel vluchtelingen het gevoel hebben geen deel uit te maken van de maatschappij en vaak worden gezien als passieve slachtoffers zonder agency. Wel blijkt uit de lineaire regressieanalyse over doelgroepen dat men over het algemeen vindt dat de gemeente zich goed inleeft in de belangen van verschillende doelgroepen. De groep mensen met een Syrische achtergrond was hierover het meest positief.

Tot slot kwam uit de interviews met nieuwkomers de opinie naar voren dat de gemeente Zwolle zich meer zou moeten inzetten voor een passende werkplek voor mensen. Iemand die hoogopgeleid is in het land van herkomst zou volgens hen geen laaggeschoold werk moeten verrichten, maar de mogelijkheid moeten krijgen om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Aanbevelingen

Uit onderzoek van Van Gent en Van Waveren (2008) blijkt dat het van belang is dat er binnen het beleid sprake is van een holistische aanpak en voldoende kennis omtrent de doelgroep. Vanuit deze context worden de volgende aanbevelingen gedaan voor specifieke instrumenten binnen een generiek re-integratiebeleid waar de gemeente Zwolle op in kan zetten.

Startkwalificatie

Het is van belang dat alle bijstandsgerechtigden de mogelijkheid aangeboden krijgen om een startkwalificatie te behalen ongeacht hun leeftijd. De gemeente Zwolle zou in moeten zetten op financiering, informatieverschaffing en ontwikkeling van mogelijke opleidingstrajecten

voor bijstandsgerechtigden die geen startkwalificatie bezitten. Dit zorgt voor verbeterde kansen van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt.

Taal in praktijk

Voor nieuwkomers die een inburgeringscursus hebben gevolgd, maar geen voldoende beheersing van de Nederlandse taal hebben om een arbeidsplaats te bemachtigen, is het van belang om in te zetten op het verbeteren van taalvaardigheid. Belangrijk is om dit te realiseren middels taaltrajecten met een duaal karakter waardoor er een zo klein mogelijke kloof zal bestaan tussen de taallessen en het spreken en luisteren van de Nederlandse taal in praktijksituaties zoals op de werkvloer.

Arbeidsmarktdiscriminatie

Er is reeds een motie ingediend binnen de gemeenteraad vanuit de PvdA, GroenLinks, Swollwacht en D66 om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. Hierover is een memo geschreven vanuit de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Zwolle. Enkele actiepunten die hierin staan vermeld zijn het opzetten van een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening (ADV) en beëindiging van contracten met werkgevers waarvan bekend is dat zij discrimineren. Tevens kan discriminatie op de arbeidsmarkt worden ingeperkt door bewustwording te creëren bij werkgevers in de vorm van voorlichtingscampagnes. De gemeente Zwolle zou zelf een voorbeeldfunctie in kunnen nemen door aandacht voor diversiteit mee te nemen in haar personeelsbeleid (Struik & Van der Kolk, 2015).

Kwaliteit van netwerken

Via netwerken komen mensen sneller aan een arbeidsplaats. Uit dit onderzoek blijkt dat het hebben van sterke banden de kans op werk kan vergroten. Vanuit de sociale wijkteams kan mogelijk een ondersteuning plaatsvinden bij het opbouwen en versterken van netwerken van mensen in de wijk. Door mensen samen te brengen binnen verschillende lokale projecten gericht op participatie kan de sociale inclusie worden vergroot. Het is van belang dat er voornamelijk aandacht wordt besteed aan de kwaliteit van relaties.

MKBGW certificaat

Een MKB Goed Werknemerschap certificaat is een keurmerk dat door werkgevers ontwikkeld is. Iemand die over een dergelijk certificaat beschikt, voldoet aan de eisen die werkgevers stellen aan houding en gedrag (www.mkbgw.nl, verkregen op 30 juni 2015). De gemeente Zwolle kan dit instrument inzetten voor alle bijstandsgerechtigden zodat deze

weten wat een werkgever van hen verwacht en zodat zij kunnen aantonen over voldoende werknemersvaardigheden te beschikken. Hierdoor wordt de discrepantie tussen wederzijdse verwachtingen omtrent het bezitten van voldoende werknemersvaardigheden verkleind. Doordat de gemeente Zwolle mensen kan opleiden binnen de re-integratietrajecten en deze certificaten kan uitdelen, worden nieuwkomers zich tevens bewust van hun eigen verantwoordelijkheid.

Talentgerichte arbeidsmarkt

Het is van belang dat nieuwkomers die hoogopgeleid zijn de mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen binnen een opleiding of baan. Hoogopgeleide vluchtelingen beschikken over veel arbeidspotentieel dat benut zou moeten worden. Door het aanbieden van geschikte leerwerkplekken en werkervaringsplekken kunnen hoogopgeleide vluchtelingen zich ontwikkelen binnen de sector waar zij kennis van en ervaring in hebben. Een belangrijke samenwerkingspartner hierin is het UAF (stichting voor vluchtelingstudenten). Het UAF begeleidt hoger opgeleide vluchtelingen bij het vinden van een baan op niveau en een eventuele daarbij horende studie. Zij ondersteunen onder andere door middel van het verstekken van leningen of giften voor een studie. Het UAF heeft de expertise die nodig is om de verbinding tussen hoger opgeleide vluchtelingen en de arbeidsmarkt te leggen.

Vervolgonderzoek

In dit onderzoek is zowel aandacht geweest voor structurele verschijnselen (zoals discriminatie, vraag naar diploma's en erkenning van diploma's) die een belemmering kunnen zijn voor arbeidsparticipatie van nieuwkomers, als voor het beleid van de gemeente Zwolle.

Allereerst is er in dit onderzoek geringe aandacht geweest voor arbeidsmarktdiscriminatie. Het zou raadzaam zijn een verdiepend onderzoek uit te voeren naar ervaren arbeidsmarktdiscriminatie van Zwollenaren en de visie hierop van werkgevers. Welke groepen Zwollenaren ervaren arbeidsmarktdiscriminatie en welke maatregelen hiertegen zijn effectief? Het is niet alleen van belang om te meten welke maatregelen een effectief resultaat opleveren, maar ook om te onderzoeken waarom dit zo is en binnen welke mechanismen en context deze maatregelen effectief zijn.

Ten tweede kan er vervolgonderzoek worden gedaan naar de vraag en verwachtingen van werkgevers. Dat werkgevers veelal vragen naar een (erkend) diploma is een uitkomst van dit onderzoek. Wat nog onderzocht kan worden, is welke prikkels (buiten financiële prikkels)

werkgevers nodig hebben om nieuwkomers aan te nemen of een kans te bieden binnen hun bedrijf.

Reflectie

Wat ik wilde bereiken met dit onderzoek was het bieden van aanbevelingen aan de gemeente Zwolle om arbeidsparticipatie van specifieke groepen nieuwkomers te bevorderen. Door een mixed-methods onderzoek uit te voeren heb ik allereerst explorerende kennis opgedaan. Dit had als voordeel dat nieuwkomers in de gemeente Zwolle hun ervaringen konden delen over de obstakels die zij tegenkomen bij het zoeken naar werk, en hun mening over en verwachtingen van de gemeente. Door hierna een toetsende methode toe te passen, heb ik niet alleen bestaande kennis uit wetenschappelijke literatuur getoetst, maar ook kennis die ik heb opgedaan tijdens de interviews en focusgroep. Hierdoor zijn de resultaten van een grote groep mensen gemeten en is er ondersteuning geboden aan de resultaten van het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek.

Een ander positief aspect van dit onderzoek was de diversiteit aan respondenten in de interviews. Er zijn niet alleen nieuwkomers met diverse etnische achtergronden geïnterviewd, maar ook consultants en professionals. Hierdoor konden aspecten op verschillende manieren worden belicht en ervaren. Een kanttekening bij dit onderzoek is echter dat de nieuwkomers in de interviews allemaal erg gemotiveerd waren om te werken. Zodoende is geen helder beeld verkregen van de mensen die minder gemotiveerd zijn om betaalde arbeid te verrichten.

Wat het onderzoek enigszins negatief beïnvloed kan hebben is de lage respons van de groep mensen met een Somalische achtergrond van de enquête. Hoewel de enquête is vertaald naar het Somali, kunnen mogelijke oorzaken van de grote non-respons zijn dat de vertaling letterlijk is overgenomen en woorden en zinnen niet goed geïnterpreteerd zijn door respondenten. Tevens is de lage respons mogelijk te verklaren door de relatieve laaggeletterdheid van mensen met een Somalische achtergrond (At home in Europe, 2014, pp. 53-61).

Literatuur

At home in Europe. (2014). *Somaliërs in Amsterdam*. New York: Open Society Foundations

Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. London: Sage.

- Chiswick, B. R., & P. Miller. (2001). *A Model of Destination-Language Acquisition: Application to Male Immigrants in Canada*. *Demography*, 38, 391–409.
- Dagevos, J., & Gijsberts, M. (2008). Over dubbele bindingen en verbinden en verheffen. In P. Schnabel, R. Bijl & J. de Hart (red.), *Betrekkelijke betrokkenheid*, 281-304. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., & Grundel, M. (2013). *Biedt het concept integratie nog perspectief?* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Dourleijn, E., & Dagevos, J. (2011). *Vluchtelingengroepen in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Field, J. (2008). *Social capital*. London/New York: Routledge.
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. In *Journal of Labor Economics*, 18, 221–251.
- Gemeente Amersfoort. (2010). *Blijven bouwen aan binding. Evaluatie en Actualisatie integratiebeleid*. Verkregen van <http://praktijkvoorbeelden.vng.nl/databank/integratie/integratiebeleid/blijven-bouwen-aan-binding-evaluatie-en-actualisatie-integratiebeleid.aspx>
- Gemeente Zwolle. (2013). *Afdelingsplan WRP. Werk, Re-integratie en Participatie. Van helpen naar regievoeren II. Methodisch werken & samenwerken*.
- Gemeente Zwolle. (2013). *Meedoen mogelijk maken. Kadernota Participatiewet*.
- Gemeente Zwolle. (2014). *Integratienota voor de raad. Evaluatie re-integratie SoZaWe*.
- Gent, M.J. van., & Waveren, R.C. van. (2008). *Re-integratie van allochtone bijstandsccliënten. De gemeentelijke aanpak door de etnische bril bekeken*. Amsterdam: Regioplan.
- Ghorashi, H. (2005). Agents of change or passive victims: the impact of welfare states (the case of the Netherlands) on refugees. In *Journal of Refugee Studies*, 18 (2), 181-198.

- Glazer, N. (2000). "Affirmative action and 'race' relations: Affirmative action as a model for Europe". In E. Appelt & M. Jarosch, (Eds.), *Combating racial discrimination: Affirmative action as a model for Europe* (Rev. ed pp. 137-155). Oxford & New York: Berg.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology*, 78 (6): 1360-1380.
- Gruijter de, M., & Lammerts, R. (2007). *Arbeidsperspectieven van hogeropgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Gemeentelijke infrastructuur voor re-integratie in Amersfoort, Rotterdam en Utrecht*. Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.
- Jewson, N. & Mason, D. (1986). "The theory and practice of equal opportunities policies: Liberal and radical approaches". In *Sociological Review*, 34 (2), 307-334.
- Kirton, G., & Greene, A. (2005). *The dynamics of managing diversity: A critical approach. Second edition*. Amsterdam: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Koning, J. de., Hek, P. de., Mallee, L., Rosing, F., & Groenewoud, M. (2014). *Uitkomsten en ervaringen experimenten netto-effectiviteit re-integratie*. Rotterdam/Amsterdam: SEOR/Regioplan. Verkregen van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/12/19/uitkomsten-en-ervaringen-experimenten-netto-effectiviteit-re-integratie.html>.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2011). *Integratienota Integratie, binding, burgerschap*. Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/notas/2011/06/16/integratienota/integratienota.pdf
- Morrice, L. (2007). Lifelong learning and the social integration of refugees in the UK: the significance of social capital. In *International Journal of Lifelong Education*, 26 (2), 155-172.
- Pawson, R., & N. Tilley. (1997). *Realistic evaluation*. London: Sage
- Schellingerhout, R. (2011). Ervaren gezondheid, leefstijl en zorggebruik. In E. Dourleijn, & J. Dagevos (Red.), *Vluchtelingengroepen in Nederland* (pp. 142-164). Den Haag, Nederland: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Simon, P. (2005). "The measurement of racial discrimination: The policy use of statistics". In *International Social Science Journal*, 57 (183), 9-25.

- Skrentny, J.D. (1996). *The ironies of affirmative action: politics, culture, and justice in America*. Chicago: University of Chicago Press.
- Smets, P., & Kate, S. ten. (2008). Let's meet? Let's exchange! LETS as an instrument for linking asylum seekers and the host community in the Netherlands. In *Journal of Refugee Studies*, 21 (3), 326-346.
- Struik, A., & Kolk, H. van der. (2015). Memo arbeidsmarktdiscriminatie. Gemeente Zwolle: Sociale Zaken.
- Ticktin, M. I. (2011). *Casualties of Care: Immigration and the Politics of Humanitarianism in France*. Berkely: University of California Press.
- Verbeek, S. (2013). Arbeidsmarkt: Evenredigheid, Diversiteit en Gelijke Behandeling. Een analytisch kader, een terugblik en een vooruitblik. In L. Coello, J. Dagevos, C. Huinder, J. Leun van der, & A. Odé (Eds.), *Het minderhedenbeleid voorbij* (Rev. ed., pp. 115-134). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Vluchtelingenwerk Nederland. (2014). *Integratiebarometer 2014*.
- Vluchtelingenwerk Nederland. (2014). *Vluchtelingen in getallen 2014*.
- VNG. (2010). *Iedereen binnenboord. Inclusief beleid in de praktijk*. Verkregen van http://www.vng.nl/files/vng/publicaties/2012/20101026-iedereen_binnenboord.pdf
- VNG. (2013). Samen werken aan werk: lessons learned. Creatieve samenwerking tussen gemeenten en re-integratiebedrijven. Verkregen van: <http://www.vng.nl/files/vng/20140901-vng-oval-samenwerken.pdf>
- Vogels, R. (2011). Onderwijspositie. In E. Dourleijn, & J. Dagevos (Red.), *Vluchtelingengroepen in Nederland* (pp. 81-107). Den Haag, Nederland: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Vroome, T. de & Tubergen, F. van. (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. In *International Migration Review*, 44 (2), 376-403.
- Warmerdam, J., & Tillaart, H. van den (2002). *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*. Nijmegen: ITS.

Wrench, J. (2007). *Diversity management and discrimination: Immigrants and ethnic minorities in the eu*. Aldershot: Ashgate.

Zwinkels, W. (2007). Effectiviteit van re-integratie: onbenutte potenties van privatisering. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(2), 121-131.

Bijlage 1. Topiclijst consulenten❖ *Achtergrond*

- Loopbaanachtergrond
- Ervaring werkcoach
- Ervaring/kennis doelgroep
- Werkzaamheden in huidige functie

❖ *Doelgroep*

- Welke mensen zijn moeilijk te bereiken binnen re-integratie?
- Verschilt dit per etniciteit/doelgroep?
- Wat zijn de problemen waar vluchtelingen tegenaan lopen bij het vinden van werk?
- Wat zijn belangrijke competenties en eigenschappen die vluchtelingen moeten hebben om aan het werk te kunnen? (denk aan scholing thuisland/gastland, niet-gekwalificeerde kwaliteiten, ervaring, netwerk etc.)
- Hoe kunnen vluchtelingen volgens u zelf zorgen voor het bereiken van een hogere arbeidsparticipatie?

❖ *Ondersteuning vanuit de gemeente*

- Wat voor beeld hebben vluchtelingen over de gemeente?
- Hoe kan de gemeente ondersteunen bij het erkennen/verkrijgen van competenties van vluchtelingen? (wat gebeurt er nu, en wat zou er moeten gebeuren?)
- Hoe kan de gemeente ondersteunen bij het verkrijgen van een netwerk van vluchtelingen?
- Wat zijn factoren vanuit de gemeente die arbeidsparticipatie bepalen?
- Welke specifieke factoren/methoden hebben geleid tot succes?
- Welke specifieke factoren/methoden hebben niet gewerkt?
- Uit verschillende studies blijkt dat vluchtelingen tegen obstakels aanlopen die niet met de gemeente te maken hebben, maar wel hun arbeidsparticipatie kunnen beïnvloeden. Dit kan zijn hun mentale gezondheid, het niet benutten of uitbreiden van competenties tijdens de asielperiode en het beeld dat in de samenleving heerst dat vluchtelingen voornamelijk slachtoffer zijn en geen arbeidspotentieel hebben. Kan de gemeente volgens u iets doen aan deze factoren?

❖ *Trajecten van gemeente*

- Wat vindt u van de trajecten die de gemeente aanbiedt?
- Mening over generiek beleid ipv doelgroepenbeleid en hoe doet de gemeente dit -> is dit de juiste manier?
- gericht op vluchtelingen: welke trajecten zijn volgens u succesvol?
- Opgerichte VAK-groep voor Somaliërs, waarom denkt u dat dit wel/niet gaat werken?
- Waarom voor deze methode gekozen voor de groep Somaliërs?
- In hoeverre verschilt het VAK-traject dat gericht is op Somaliërs inhoudelijk van de reguliere VAK-trajecten?
- Hoe ziet dit traject er specifiek uit voor Somaliërs?
- Hoe biedt dit traject ondersteuning aan de oplossing van problemen waar vluchtelingen mee te maken hebben wat betreft arbeidsparticipatie?
- Ook mogelijk voor andere groepen vluchtelingen?

❖ *Werkwijze individueel*

- Welke methode past u toe om de doelgroep te bereiken?
- Hoe sluit uw methode aan bij de oplossing van problemen waar vluchtelingen tegenaan lopen?
- Hoe reageren vluchtelingen op u als consulent?
- Wat zijn problemen (b.v. in communicatie) waarmee je als consulent te maken krijgt?
- Wat is volgens u de beste aanpak/oplossing van deze problemen?

Bijlage 2. Topiclijst Edda Heijting

❖ *Achtergrond*

- Loopbaanachtergrond
- Ervaring/kennis doelgroep
- Werkzaamheden in huidige functie

❖ VAK

- Hoe is VAK ontstaan?
- Waarin onderscheidt VAK zich?
- Waarom VAK in Zwolle
- Waarom is VAK succesvol?

❖ *Trajecten van gemeente*

- Mening over generiek beleid ipv doelgroepenbeleid en hoe doet de gemeente dit -> is dit de juiste manier?
- Hoe komt het volgens u dat vluchtelingen/Somaliërs moeilijk aan werk komen?
- Opgerichte VAK-groep voor Somaliërs, waarom denkt u dat dit wel/niet gaat werken?
- Moeten we alle mensen uit een etnische groep bij elkaar zetten of dit mengen? Bij elkaar: persoonlijke verhalen delen/makkelijker praten. Menging: goed voor netwerk/uitwisseling ervaringen?
- Waarom voor deze methode gekozen voor de groep Somaliërs?
- In hoeverre verschilt het VAK-traject dat gericht is op Somaliërs inhoudelijk van de reguliere VAK-trajecten?
- Hoe ziet dit traject er specifiek uit voor Somaliërs?
- Hoe wordt er aandacht besteed aan factoren zoals scholing, taal, werkervaring, netwerk, gezondheid en discriminatie op de arbeidsmarkt, drugs?
- Zijn er nog andere factoren waar specifiek aandacht aan moet worden besteed?
- Hoe biedt dit traject ondersteuning aan de oplossing van problemen waar vluchtelingen mee te maken hebben wat betreft arbeidsparticipatie?
- Zouden consulenten een andere werkwijze moeten hanteren tov reguliere VAK-groepen (meer kijken naar culturele verschillen/barrières?)
- Welke problemen verwacht u tegen te komen bij de VAK-groepen voor Somaliërs?
- Ook mogelijk voor andere groepen vluchtelingen?

Bijlage 3. Topiclijst specifieke groepen nieuwkomers

❖ *Achtergrond:*

- Land van herkomst
- Competenties opgedaan in land van herkomst (gekwalificeerd of niet)
- Gezondheid -> mentaal/fysiek

❖ *Aankomst in Nederland:*

- Asielperiode (wachtruimte situatie)
- Contacten in NL
- Ervaring inburgering
- Hoe ging de inburgering mbt werk -> wat werd er gevraagd/gedaan vanuit instanties en wat is uw mening hierover?

❖ *Netwerk in Nederland*

- Met wie zijn de meeste contacten?
- hoe zien die contacten eruit?
- Hulp vanuit netwerk mbt integratie en arbeidsparticipatie

❖ *Ambities*

- Wat wil je bereiken?
- Hoe schat je de kansen in?
- Hoe zie je jezelf over 5 jaar?
- Wat vind je belangrijk voor je kinderen?

❖ *Competenties opgedaan in Nederland*

- Taalniveau
- Scholing
- Werkervaring/stage
- Kennis van de mogelijkheden

❖ *Ervaring met (vinden van) werk*

- Hoe ziet loopbaan er tot nu toe uit?
- Competenties benut?

- Competenties (ervaring/scholing) opgedaan in land van herkomst sluiten aan bij arbeidsmarkt NL?
- Competenties (ervaring/scholing) opgedaan in NL sluiten aan bij arbeidsmarkt?
- Vergelijking arbeidsmarkt land van herkomst en NL
- Wat zijn obstakels -> Vanuit jezelf/vanuit de maatschappij/vanuit bedrijven/ vanuit instanties? -> Zie je bij andere vluchtelingen obstakels?
- Wat gaat er goed? -> Vanuit jezelf/vanuit de maatschappij/vanuit bedrijven/ vanuit instanties?
- Eigen verantwoordelijkheid nemen: vind je dit belangrijk/hoe doe je dit?
- Wat heb je zelf gedaan om werk te vinden -> wat werkte wel/niet?

❖ *Ervaring met gemeente*

- Algemene indruk gemeente
- Kennis van gemeente en trajecten
- Wat zijn je verwachtingen van de gemeente?
- Ervaring met re-integratietrajecten gemeente -> positief/negatief
- Ervaring contact consulent
- Hoe vind je het om hulp te krijgen vanuit de gemeente?
- Hoe denk jij dat de gemeente jou kan ondersteunen?
- Welke manier van begeleiding vind jij prettig (groepsverband/individueel)
- Zijn er dingen waar je moeilijk over praat in een groep (eigen etnische groep/onbekenden etc)
- Zijn er dingen waar je moeilijk over praat tegen een consulent/begeleider?
- Wat zou voor jou een stimulans zijn om actief werk te zoeken
- Welke obstakels zouden volgens jou door de gemeente weggehaald moeten worden voor het vinden van werk?

Bijlage 4. Opzet focusgroep

- ❖ Voorstelronde
 - Uitleg onderzoek en doelstelling
 - Vraag of iedereen zich voor kan stellen en wat hij/zij doet m.b.t. arbeid

- ❖ Uitleg doelstelling focusgroep:
 - Met elkaar in discussie
 - Het gaat om jullie mening
 - Geen goede of foute antwoorden
 - Opgenomen maar vertrouwelijk behandeld, anoniem (alles mag gezegd worden)
 - Niet door elkaar heen praten

- ❖ Vraagstelling 1: Welke obstakels kom je tegen bij het zoeken naar en vinden van werk?
 - => Opschrijven op papiertjes, en dan rangschikken op schaal.

- ❖ Vraagstelling 2: Stel je voor: je staat morgen op en aan het eind van de dag heb je werk gevonden. Dit heb je zelf voor elkaar gekregen met hulp/ondersteuning van de gemeente. Wat heeft de gemeente voor jou gedaan om dit voor elkaar te krijgen?
 - => Terug grijpen naar obstakels. (wat moet er bij de gemeente veranderen om dit voor elkaar te krijgen?)

Introductie en instructies

Fijn dat u meedoet met dit onderzoek. Uw naam en adresgegevens komen niet bij de antwoorden te staan en zullen nooit benoemd worden in publicaties. Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het invullen van deze enquête duurt ongeveer 20 minuten

Instructies:

- U kunt de antwoorden invullen door een kruis te zetten in het juiste hokje.
- U wordt verzocht één hokje per vraag aan te kruisen
- Alleen als er expliciet staat dat er meerdere antwoorden mogelijk zijn, kunt u meerdere hokjes aankruisen.
- Voor sommige vragen wordt u verzocht uw antwoord op te schrijven. Probeer dit zo kort en helder mogelijk te doen.
- U wordt verzocht om het antwoord 'weet niet' zo min mogelijk te gebruiken, alleen als u echt geen antwoord op de vraag heeft.

Als u hieronder u adresgegevens invult, ontvangt u van ons een **waardebon ter waarde van 10 euro** voor uw deelname. Uw naam en adresgegevens worden niet verwerkt in het onderzoek, maar worden alleen gebruikt ter correspondentie.

Uw adresgegevens:

Naam:

Straat en huisnummer:

Postcode en woonplaats:

Deel A: vragen over u en uw gezin

A1. Wat is uw geboortedatum?

dag:

--	--

maand:

--	--

jaar:

--	--	--	--

A2. Wat is uw geslacht?

- 1 man
 2 vrouw
 3 anders, namelijk:

A3. In welk land zijn de volgende personen geboren?

Let op: plaats een X in de kolom die van toepassing is.

Indien u geen partner heeft kunt u de laatste kolom leeg laten.

	Uzelf	Uw vader	Uw moeder	Uw partner
Somalië				
Ethiopië				
Eritrea				
Syrië				
Irak				
Iran				
Nederland				
Anders namelijk:				

A4. Hoeveel personen wonen er in uw huis? U moet uzelf meetellen

Let op: het gaat om mensen die een gezamenlijk huishouden voeren, dus geen studentenhuizen.

Aantal personen:

--	--

A5. Bent u het hoofd van het huishouden, partner van het hoofd van het huishouden of woont u bij uw ouders (inwonend kind)?

- 1 hoofd van het huishouden
 2 partner van hoofd huishouden
 3 ik woon bij ouders of verzorgers
 4 anders, namelijk:

A6. Heeft u een partner?

- 1 ja, **ga verder met vraag A7.**
 2 nee, **ga verder met vraag A8**

A7. Kunt u antwoord geven op de volgende vragen?

Let op: zet een X in de kolom die op u van toepassing is.

	Ja	Nee
Wonen u en uw partner samen?		
Zijn u en uw partner getrouwd of heeft u een geregistreerd partnerschap afgesloten?		
Woont uw partner in Nederland?		

A8. Heeft u kinderen?

Let op: het gaat ook om kinderen die niet bij u in huis wonen.

- 1 ja, **ga verder met vraag A9.**
 2 nee, **ga verder met vraag B1.**

A9. Hoeveel kinderen wonen er bij u in huis?

Aantal:

--	--

A10. Van welk van de volgende verenigingen is uw kind lid, en bij welk van deze verenigingen gaat u als ouder weleens mee met uw kind?

Let op: Er zijn meerdere antwoorden mogelijk. Zet een X in de kolom die op u van toepassing is.

	Is mijn kind lid van	Ga ik weleens mee naartoe
Sportvereniging		
Vrijtijdsorganisatie (hobby, muziek, toneel, dans)		
Buurt- of wijkvereniging		
Organisatie van- of voor allochtonen		
Organisatie voor geloof of religie		
Organisatie voor natuur of milieu		
Bibliotheek		
Anders namelijk:		
Geen van deze		

.....

Deel B: vragen over uw herkomst

B1. Bent u geboren in Nederland?

- 1 ja, **ga verder met vraag B7.**
- 2 nee, **ga verder met vraag B2.**

.....

B2. Wat was het belangrijkste motief om naar Nederland te komen?

Let op: er is maar één antwoord mogelijk.

- 1 werk
- 2 studie
- 3 sociale zekerheid
- 4 politieke situatie in eigen land
- 5 gezinshereniging (met ouders of partner die al in Nederland wonen)
- 6 huwelijk, gezinsvorming
- 7 met ouders meegekomen
- 8 gezondheid\medische voorzieningen
- 10 toekomst kinderen\opleiding kinderen
- 11 met vakantie, daarna in Nederland gebleven
- 12 anders, namelijk:

.....

B3. In welk jaar bent u voor het eerst in Nederland komen wonen en hoe oud was u toen?

Jaar:

--	--	--	--

Leeftijd:

--	--

B4. Kunt u aangeven met welk van de volgende personen u naar Nederland bent gekomen en welk van deze personen al in Nederland woonden voordat u naar Nederland kwam?

Let op: Er zijn meerdere antwoorden mogelijk. Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ging met mij mee naar Nederland	Woonde al in Nederland
Vader		
Moeder		
Broer		
Zus		
Grootmoeder		
Grootvader		
Andere familieleden		
Vrienden		
Kennissen		
Anders namelijk:		
Geen familie, vrienden of kennissen		

B5. Heeft u in Nederland in een Asielzoekerscentrum verbleven? Kun u dan aangeven hoe lang deze periode is geweest?

1 ja, aantal maanden:

--	--

Ga verder met vraag B6

2 nee,

Ga verder met vraag B7

B6. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: vul per stelling één antwoord in. Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Zeer mee oneens
Tijdens de asielperiode had ik voldoende mogelijkheden om mij persoonlijk te ontwikkelen					
Tijdens de asielperiode voelde ik mij nutteloos					
Tijdens de asielperiode dacht ik veel aan het verleden					
Tijdens de asielperiode dacht ik veel aan de toekomst					
Tijdens de asielperiode had ik goede hoop op een mooie toekomst					
Tijdens de asielperiode had ik op de meeste dagen niets te doen					
Tijdens de asielperiode verveelde ik mij regelmatig					
Tijdens de asielperiode voelde ik mij eenzaam					
Tijdens de asielperiode had ik regelmatig contact met andere asielzoekers					
Tijdens de asielperiode had ik regelmatig contact met allochtone Nederlanders (hulpverleners tellen niet mee)					
Tijdens de asielperiode had ik regelmatig contact met autochtone Nederlanders (hulpverleners tellen niet mee)					

.....

B7. In wat voor soort plaats bent u geboren?

- 1 grote stad
 - 2 kleine stad
 - 3 groot dorp
 - 4 klein dorp
 - 5 afgelegen (niet in een dorp)
-

B8. Kunt u invullen wat uw drie meest recente woonplaatsen zijn in Nederland en in welke periode u in deze plaatsen heeft gewoond?
Let op: begin met de woonplaats waar u tegenwoordig woonachtig bent.

Woonplaats:	Van: (Jaartal en maand)	Tot: (Jaartal en maand)

.....

Deel C: vragen over opleiding

C1. Kunt u aangeven:

Van welk opleidingsniveau u een diploma hebt in het buitenland.

Welk opleidingsniveau u tegenwoordig volgt.

Van welk opleidingsniveau u een diploma hebt in Nederland.

Van welk opleidingsniveau (in Nederland of het buitenland) uw partner een diploma heeft.

Let op: Er zijn meerdere antwoorden per kolom mogelijk. Indien u geen partner heeft kunt u deze kolom leeg laten. Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Uzelf in het buitenland (diploma behaald)	Uzelf in Nederland (tegenwoordig mee bezig)	Uzelf in Nederland (diploma behaald)	Uw partner in Nederland of buitenland (diploma behaald)
Lager onderwijs				
Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, LEAO, LHNO, huishoud-\ambachts-school, VMBO-basisberoepsgericht of kaderberoepsgericht)				
Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, ULO, MULO, VMBO-Theoretische of gemengde leerweg)				
Middelbaar algemeen beroepsonderwijs (MBO, MTS, MEAO, BOL, BBL)				
Hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (HAVO, VWO, HBS, MMS, gymnasium, lyceum)				
Hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS, sociale academie)				
Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)				
Anders:				
Niet naar school geweest				

.....

C2. Kunt u aangeven in welke richting deze opleidingen zijn?

Let op: Er zijn meerdere antwoorden per kolom mogelijk. Indien u geen partner heeft kunt u deze kolom leeg laten. Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Uzelf in het buitenland (diploma behaald)	Uzelf in Nederland (tegenwoordig mee bezig)	Uzelf in Nederland (diploma behaald)	Uw partner in Nederland of buitenland (diploma behaald)
Economisch / administratief				
Recht / bestuurlijk				
Gezondheid / medisch				
Gedrag en maatschappij / sociaal cultureel				
Pedagogisch / onderwijs				
Natuur en techniek / informatica				
Taal en cultuur				
Handel of horeca				
Anders:				
Geen				

.....

Deel D: vragen over werk

D1. Wat doet u in het dagelijks leven?

Let op: er is één antwoord mogelijk. Indien u uzelf tot meerdere groepen rekent, vul dan de groep in waar u de meeste tijd aan besteedt.

- | | | |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Ik doe betaald werk | ga verder met vraag D2. |
| 2 <input type="checkbox"/> | Ik ben huisman/huisvrouw, | ga verder met vraag D11 |
| 3 <input type="checkbox"/> | Ik ben werkloos na ontslag, | ga verder met vraag D6 |
| 4 <input type="checkbox"/> | Ik ben arbeidsongeschikt, | ga verder met vraag D6 |
| 5 <input type="checkbox"/> | Ik zoek voor het eerst werk, | ga verder met vraag D6 |
| 6 <input type="checkbox"/> | Ik ben scholier/student, | ga verder met vraag D11 |
| 7 <input type="checkbox"/> | Ik doe vrijwilligerswerk | ga verder met vraag D6 |
| 8 <input type="checkbox"/> | Ik ben met pensioen / in de VUT | ga verder met vraag D6 |
| 9 <input type="checkbox"/> | Ik ben mantelzorger | ga verder met vraag D6 |
-

D2. Hoe lang heeft u uw huidige baan en functie al?

Aantal Jaren: EN **Aantal Maanden:**

--	--

--	--

.....

D3. Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld?

Aantal uur:

--	--

.....

D4. Heeft u een vaste baan of een tijdelijke/flex baan?

- 1 Ik heb een vaste baan
2 Ik heb een tijdelijke/flex baan
-

D5. Past uw werk bij uw laatst genoten opleiding?

- 1 ja, werk past bij mijn opleiding
 - 2 nee, te hoog opgeleid voor mijn werk
 - 3 nee, te laag opgeleid voor mijn werk
 - 4 nee, ik ben voor iets anders opgeleid

 - 99 weet niet
-

D6. Welk van de onderstaande partijen helpen u of hebben u geholpen met het zoeken naar en/of het vinden van betaald of onbetaald werk?

Let op: er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- 1 familie
 - 2 vrienden\kennissen\bekenden
 - 3 een arbeidsbureau\UWV
 - 4 een uitzendbureau
 - 5 een open sollicitatie\zo maar vragen\bellen\schrijven
 - 6 school\stage
 - 7 gesubsidieerd werk (ID-banen, WIW)
 - 8 advertentie in de krant
 - 9 internet, via website
 - 10 wervings- en selectiebureau
 - 11 ik werd gevraagd
 - 12 anders, namelijk:
 - 13 geen van deze
-

D7. Indien u hulp krijgt, of hulp hebt gekregen van vrienden en/of kennissen bij het zoeken naar en/of vinden van betaald of onbetaald werk, via welke vrienden en kennissen was dit?

- 1 autochtone vrienden of kennissen uit eigen etnische groep
 - 2 allochtone vrienden of kennissen uit eigen etnische groep
 - 3 autochtone vrienden of kennissen niet uit eigen etnische groep
 - 4 allochtone vrienden of kennissen niet uit eigen etnische groep
 - 5 ik zet mijn vrienden of kennissen niet in om werk te vinden
 - 6 ik heb geen vrienden of kennissen
-

D8. In welk jaar had u voor het eerst betaald werk in Nederland?

Jaartal:

--	--	--	--

- 1 Ik heb nog nooit betaald werk gehad in Nederland, **ga verder naar vraag D11.**
-

D9. Hoe vaak bent u werkloos geweest?

Aantal keer:

--	--

.....

D10. Bij welke groep rekent u uw meest recente beroep?

- 1 Hoger intellectueel of vrij beroep (b.v. architect, arts, wetenschapper, docent HBO/WO, ingenieur).
 - 2 Hoger leidinggevend beroep (b.v. manager, directeur, eigenaar groot bedrijf).
 - 3 Middelbaar intellectueel of vrij beroep (b.v. leerkracht, kunstenaar, verpleegkundige, sociaal werker, beleidsfunctionaris).
 - 4 Middelbaar leidinggevend of commercieel beroep (b.v. hoofdvertegenwoordiger, afdelingsmanager of winkelier).
 - 5 Overige hoofdarbeid (b.v. administratief medewerker, boekhouder, verkoper).
 - 6 Geschoolde en leidinggevende handarbeid (b.v. automonteur, ploegbaas, elektricien).
 - 7 Semi-geschoolde handarbeid (b.v. chauffeur, fabrieksarbeider, timmerman, bakker).
 - 8 Ongeschoolde handarbeid (b.v. schoonmaker, inpakker).
 - 9 Agrarisch beroep (b.v. landarbeider, zelfstandig agrariër).
 - 10 Anders, namelijk:
-

D11. Bent u op zoek naar een (andere) baan?

- 1 ja, **Ga verder met vraag D12**
 2 nee, **Ga verder met vraag E1**

D12. Hoe lang bent u inmiddels op zoek naar een (andere) baan?**Aantal maanden:**

--	--

D13. Hoeveel uur per week zou u gemiddeld willen werken?**Aantal uur:**

--	--

D14. Kunt u antwoord geven op de volgende vragen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ja	Nee
Heeft u het afgelopen half jaar actie ondernomen om werk te vinden?		
Heeft u de afgelopen vier weken actie ondernomen om werk te vinden?		
Heeft u in de afgelopen twee maanden elke week actie ondernomen om werk te vinden? Het zoeken naar vacatures is al een ondernomen actie.		

D15. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ze er mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Ze er mee oneens
Mijn Nederlandse taalniveau belemmert mij bij het vinden van werk					
Discriminatie van werkgevers belemmert mij bij het vinden van werk					
Er zijn geen geschikte vacatures voor mij					
Als ik een breder netwerk had zou ik makkelijker aan het werk komen					
Mijn gezondheid belemmert mij bij het vinden van werk					
Mijn leeftijd belemmert mij bij het vinden van werk					
Mijn lage opleidingsniveau of gebrek aan diploma belemmeren mij bij het vinden van werk					

.....

D16. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ze er mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Ze er mee oneens
Ik ga ervan uit dat ik binnen drie maanden een baan vind die bij me past					
Ik ben soms bang dat mijn sollicitatiebrief niet goed genoeg is					
Ik weet wat werkgevers van mij verwachten tijdens een sollicitatiegesprek					
Mijn CV ziet er netjes uit					
Ik heb ondersteuning nodig bij het zoeken naar werk					
Ik ben bang dat een werkgever mij niet goed genoeg vindt om mij aan te nemen					
Ik denk dat ik een toegevoegde waarde kan zijn voor bedrijven waar ik solliciteer					

.....

Deel E: vragen over gemeente Zwolle

E1. De gemeente Zwolle biedt re-integratietrajecten aan voor mensen met een bijstandsuitkering. Heeft u ooit deelgenomen aan een van deze trajecten?

- 1 Ja, ik neem tegenwoordig deel **Ga verder met vraag E3**
- 2 Ja, ik heb in het verleden deelgenomen, **Ga verder met vraag E2**
- 3 Nee **Ga verder met vraag E5**

E2. In welk jaar heeft u voor het laatst deelgenomen aan een re-integratietraject van de gemeente Zwolle?

Jaartal:

--	--	--	--

E3. Welk rapportcijfer geeft u het re-integratietraject van de gemeente Zwolle waar u voor het laatst aan heeft deelgenomen of waar u tegenwoordig aan deelneemt?

Let op: u kunt een cijfer geven tussen 1 en 10. 1 is zeer slecht, 10 is zeer goed,

Cijfer:

--	--

E4. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Zeer mee oneens
De gemeente Zwolle heeft mij goed ondersteund bij het zoeken naar werk					
Ik vind dat de gemeente Zwolle meer moet doen om mensen aan werk te helpen					
De gemeente Zwolle kan mij ondersteunen bij het zoeken naar werk, maar weet dat ik het zelf moet doen.					
Het is goed dat de gemeente mij helpt om beter te kunnen solliciteren					

	Ze er mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Ze er mee oneens
Het is goed dat de gemeente mij helpt om Mijn CV beter te maken					
Het is goed dat de gemeente mij vertelt wat een werkgever van mij verwacht					
Het contact met de re-integratieconsulent ervaar/ervoer ik als prettig					
Ik merk/merkte dat de consulent mij echt wil/wilde ondersteunen bij het zoeken naar werk.					
Ik kan/kon aan de re-integratieconsulent alles vertellen, ook als om persoonlijke problemen gaat/ging.					
Mijn re-integratieconsulent besteedt/besteedde te weinig aandacht aan mijn wensen, aan wat ik wil.					
Mijn re-integratieconsulent vindt/vond het belangrijk dat ik het beste in mijzelf naar boven kon halen.					
De re-integratietrajecten van de gemeente Zwolle zijn/waren voldoende gericht op mijn persoonlijke ontwikkeling.					
De re-integratietrajecten van de gemeente Zwolle zijn/waren voldoende gericht op mijn professionele ontwikkeling.					
De gemeente Zwolle licht/lichtte mij goed in over de mogelijkheden van re-integratie.					
De gemeente Zwolle licht/lichtte mij goed in over de mogelijkheden van leerwerktrajecten en werkervaringsplekken.					
De gemeente Zwolle licht/lichtte mij goed in over de mogelijkheden van het starten van een onderneming.					
De gemeente Zwolle is er verantwoordelijk voor dat ik werk vind.					

.....

E5. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ze er mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Ze er mee oneens
Ik vind dat de gemeente Zwolle zich goed inleeft in de belangen en hulpvragen van verschillende doelgroepen.					
Ik weet niet goed waarin de gemeente Zwolle mij zou kunnen ondersteunen bij het vinden van werk.					
Als ik zou moeten re-integreren, dan word ik liever individueel ondersteund door mijn re-integratieconsulent, dan in een groep met 12 andere personen die ook werk zoeken.					
Ik vind dat de gemeente Zwolle zich in de dienstverlening teveel richt op handhaving en controle.					
De gemeente Zwolle moet een specifiek re-integratiebeleid gaan voeren om allochtonen aan werk te helpen.					
Ik vind dat de gemeente Zwolle voldoende mogelijkheden biedt voor het behalen van een hoger opleidingsniveau.					
Ik vind dat de gemeente Zwolle voldoende mogelijkheden biedt voor het verbeteren van mijn Nederlandse taalniveau.					

.....

Deel F: vragen over inkomen**F1. Wilt u aangeven of u de volgende uitkeringen ontvangt?**

Let op: er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- 1 bijstandsuitkering (ABW)
 - 2 werkloosheidsuitkering (WW)\wachtgeld
 - 3 arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO)\WAZ\WAJong
 - 4 pensioen, AOW, vut of prepensioen
 - 5 studiefinanciering
 - 6 alimentatie
 - 7 anders, namelijk (zelf invullen): _____
 - 8 geen van deze

 - 99 weet niet
-

F2. Wilt u aangeven in welke groep het netto maandinkomen van uw huishouden ligt?

Deze informatie wordt vertrouwelijk behandeld.

- 1 minder dan 500 euro per maand
 - 2 tussen 500 en 750 euro per maand
 - 3 tussen 750 en 1000 euro per maand
 - 4 tussen 1000 en 1250 euro per maand
 - 5 tussen 1250 en 1500 euro per maand
 - 6 tussen 1500 en 1750 euro per maand
 - 7 tussen 1750 en 2000 euro per maand
 - 8 tussen 2000 en 2250 euro per maand
 - 9 tussen 2250 en 2500 euro per maand
 - 10 tussen 2500 en 2750 euro per maand
 - 11 tussen 2750 en 3000 euro per maand
 - 12 tussen 3000 en 3250 euro per maand
 - 13 tussen 3250 en 3500 euro per maand
 - 14 meer dan 3500 euro per maand

 - 99 weet niet
 - 999 wil niet zeggen
-

F3 Vindt u het moeilijk om met dit inkomen uw vaste lasten en dat van uw gezin te betalen?

- 1 Ja, ik bouw schulden op
- 2 Ja, geen schulden, maar het risico op schulden bestaat
- 3 Nee

- 99 weet niet/geen antwoord
- 999 wil ik niet zeggen

F4 Kunt u van de volgende situaties zeggen of u daar ZELF in de afgelopen 3 maanden mee te maken heeft gehad?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Ja	Nee
kapotte spullen niet kunnen vervangen		
geld moeten lenen voor noodzakelijke uitgaven		
achterstand met betalen huur/hypotheek of gas/water/licht, telefoonrekening		
schuldeisers/deurwaarder aan de deur gehad		
moeite hebben om rond te komen		

Deel G: vragen over uw taalniveau

G1. Hoe goed kunt u:

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Erg goed	Goed	Redelijk	Een beetje	Niet
Iemand begrijpen die Nederlands spreekt?					
Zelf Nederlands spreken?					
Iets in het Nederlands lezen?					
Iets in het Nederlands schrijven?					

Deel H: vragen over culturele diversiteit in Nederland

H1. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Zeer mee oneens
het is beter voor een land als iedereen dezelfde gewoonten en tradities heeft					
het is beter voor een land als er verschillende geloofsovertuigingen bestaan					
het is beter voor een land als iedereen één gemeenschappelijke taal spreekt					
minderheden hebben recht op (hun) eigen scholen					
als een land spanningen wil verminderen moet de immigratie stoppen					

H2. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Zeer mee oneens
ik voel me op mijn plek in de Nederlandse samenleving					
ik identificeer me sterk met Nederland					
ik voel me echt verbonden met Nederland					
mijn Nederlandse identiteit is een belangrijk deel van mezelf					

H3. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Let op: met etniciteit bedoelen we het land waar u, en/of uw ouders geboren zijn. Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Zeer mee oneens
ik ben trots op mijn etnische achtergrond					
ik identificeer me sterk met mijn etnische groep					
ik voel me echt verbonden met mijn etnische groep					
mijn etnische identiteit is een belangrijk deel van mezelf					

H4. Kunt u aangeven of u weleens gediscrimineerd bent in de volgende situaties?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, regelmatig
bij het solliciteren naar een baan of stageplek			
op uw werk			
op school, in de les			
op straat, in winkels, in het openbaar vervoer			
op vereniging, club, sporten			
bij uitgaansgelegenheden, discotheken etc.			

.....

Deel I: vragen over vrije tijd en sociale contacten

I1. Wilt u per vraag uw antwoord in het schema op de volgende pagina invullen:

- Bent u lid van een van onderstaande organisaties/verenigingen?
- Hoe vaak gaat u naar deze vereniging?
- Hoeveel van uw clubleden zijn van allochtone herkomst?

Let op: Vul alstublieft alle kolommen in. Zet een X in de vakken die van toepassing zijn.

	Lid?		Hoe vaak bezoekt u?				Allochtone leden?				
	ja	nee	Nooit	Minder dan eens per maand	1-3x per maand	4x per maand of meer	Geen	Enkele	Redelijk veel	Vrijwel alle	Niet van toepassing
Sportvereniging											
Vrijtijdsorganisatie (hobby, muziek, toneel, dans)											
Buurt- of wijkvereniging											
Organisatie van- of voor allochtonen											
Politieke partij of organisatie											
Vakbond of beroepsvereniging											
Organisatie voor geloof of religie											
Organisatie voor natuur of milieu											
Bibliotheek											
Anders namelijk:											

.....

12. Doet u op dit moment weleens vrijwilligerswerk?

- 1 Ja
 - 2 Nee
-

13. Naast verenigingen bestaan er ook andere groepjes of clubjes waar men aan kan deelnemen. Bijvoorbeeld een clubje waar je mee sport of een groepje waar je samen een hobby mee doet (geen vereniging, b.v. een leesclub, een eetclub, een biljartclub, etc.) Behoort u tot zo'n soort groepje of clubje?

- 1 Ja, **ga verder met vraag I4**
 - 2 Nee, **ga verder met vraag I6**
-

14. Hoe vaak neemt u deel aan deze groepjes of clubjes?

- 1 nooit
 - 2 minder dan eens per maand
 - 3 1-3 keer per maand
 - 4 4 of meer keer per maand
-

15. Hoeveel van de mensen in deze groepjes zijn van allochtone herkomst?

- 1 geen allochtone leden
 - 2 enkele allochtone leden
 - 3 redelijk veel allochtone leden
 - 4 vrijwel alleen allochtone leden
-

16. Kunt u aangeven in hoeverre de volgende uitspraken op u van toepassing zijn?

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Zeer van toepassing	Van toepassing	Niet van toepassing	Helemaal niet van toepassing
er zijn voldoende mensen met wie ik me nauw verbonden voel				
ik ervaar een leegte om me heen				
ik heb veel mensen op wie ik volledig kan vertrouwen				
er zijn genoeg mensen op wie ik in geval van narigheid kan terugvallen				
ik mis mensen om me heen				
vaak voel ik me in de steek gelaten				

17. Kunt u aangeven hoe vaak u contact heeft met de volgende personen:

Let op: Zet een X in de kolom die van toepassing is.

	Nooit/minder dan eens per jaar	Een paar keer per jaar	Elke maand	Elke week	Elke dag	Niet van toepassing, zijn er niet
Uw ouders						
Uw kinderen die niet thuis wonen						
Broers/zussen die niet thuis wonen						
Allochtone vrienden en kennissen uit eigen etnische groep						
Allochtone vrienden en kennissen niet uit eigen etnische groep						
Autochtone vrienden en kennissen uit eigen etnische groep						
Autochtone vrienden en kennissen niet uit eigen etnische groep						
Allochtone buren of buurtgenoten uit eigen etnische groep						
Allochtone buren of buurtgenoten niet uit eigen etnische groep						
Autochtone buren of buurtgenoten uit eigen etnische groep						
Autochtone buren of buurtgenoten niet uit eigen etnische groep						

.....

I8. Denk aan uw beste vriend of vriendin. Dit mag niet uw partner zijn. Is dit iemand uit de eigen etnische groep, een autochtoon of iemand uit een andere allochtone groep?

- 1 eigen etnische groep
 - 2 uit andere autochtone groep
 - 3 uit andere allochtone groep
 - 4 niet van toepassing: ik heb geen beste vriend\vriendin
-

I9. Zou u meer contact willen hebben met de volgende mensen? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk:

- 1 uw ouders
 - 2 uw kinderen die niet thuis wonen
 - 3 uw zussen en broers die niet thuis wonen
 - 4 allochtone mensen
 - 5 autochtone mensen
 - 6 mensen uit eigen etnische groep
 - 7 ik wil niet meer contact hebben
-

I10. Hoe interessant vond u deze vragenlijst?

- 1 zeer interessant
 - 2 interessant
 - 3 niet interessant
 - 4 helemaal niet interessant
-

Dank u wel voor uw medewerking.

Vergeet niet uw adres in te vullen op de eerste pagina zodat wij u een waardebon ter waarde van 10 euro toe kunnen sturen.

U kunt de vragenlijst gratis terugsturen in de bijgevoegde enveloppe.

مقدمة وتعليمات

يسعدنا اشتراكك بهذا البحث لن يدون اسمك وبيانات سكنك مع الإجابات ولن يتم ذكرها في المنشورات أبدا. يتم التعامل مع جميع البيانات بسرية. ليست هناك إجابات صحيحة أو خاطئة. يستغرق ملء هذا الاستبيان حوالي 20 دقيقة.

التعليمات:

- يمكنك ملء الإجابات عن طريق وضع علامة X في المربع الصحيح.
- يرجى وضع علامة على مربع واحد فقط لكل سؤال.
- فقط عندما يشار بصراحة إن إعطاء أكثر من جواب ممكن يمكنك وضع علامة على أكثر من مربع.
- يطلب منك كتابة جوابك في بعض الأسئلة. حاول عمل ذلك بأقصر وأوضح ما يمكن.
- يرجى منك استخدام الجواب "لا أعرف" بأقل ما يمكن، أي فقط إذا كنت حقا لا تستطيع الإجابة على السؤال.

إذا دونت بيانات عنوانك أدناه فستتلقى منا قسيمة بقيمة 10 يورو لقاء مشاركتك. لن يتم إدخال اسمك وبيانات عنوانك في البحث بل سيتم استخدامها للمراسلة فقط.

بيانات عنوانك:

الاسم :

الشارع ورقم المنزل :

الرمز البريدي ومكان السكن :

أ1. ما هو تاريخ ميلادك؟

السنة:

--	--	--	--

الشهر:

--	--

اليوم:

--	--

أ2. ما هو جنسك؟

رجل 1

أنثى 2

3 آخر، وهو:

أ3. ما هو البلد الذي ولد فيه الأشخاص الآتين؟
انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	أنت	والدك	والدتك	شريك حياتك
الصومال				
أثيوبيا				
أرتريا				
سوريا				
العراق				
إيران				
هولندا				
آخر وهو :				

إذا لم يكن لديك شريك حياة فاترك العمود الأخير فارغاً.

أ4. كم عدد الأشخاص الساكنين في منزلك؟ أحسب نفسك كذلك انتبه: يتعلق الأمر بالأشخاص الذين يكونون أسرة مشتركة، ليس بيوت الطلاب.

عدد الأشخاص :

--	--

5. هل أنت رب الأسرة أو شريك حياة لرب الأسرة أو هل تسكن لدى والديك (طفل ساكن في المنزل)؟

- رب الأسرة 1
 شريك حياة لرب الأسرة 2
 أسكن لدى الوالدين أو المرابين 3
 آخر وهو :..... 4

6. هل لديك شريك حياة؟

- نعم، استمر بالسؤال 7. 1
 كلا، استمر بالسؤال 8. 2

7. هل يمكنك الإجابة على الأسئلة الآتية؟
 انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	نعم	كلا
هل تسكن مع شريك حياتك؟		
هل انت متزوج من شريك حياتك أم لديكما عقد مساكنة مسجل؟		
هل يسكن شريك حياتك في هولندا؟		

8. هل لديك أطفال؟

انتبه: يسري الأمر كذلك بالنسبة للأطفال الذين لا يسكنون معك في المنزل.

- نعم، استمر بالسؤال 9. 1
 كلا، استمر بالسؤال 1. 2

9. كم عدد الأطفال الساكنين في منزلك؟
 العدد :

--	--

10. طفلك عضو في أي من النوادي التالية وإلى أي من هذه النوادي تذهب كوالد/والدة مع طفلك أحيانا؟
انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن. انتبه :ضع علامة X في العمود المناسب.

	طفلي عضو	أذهب أحيانا معه إلى
النادي		
منظمة وقت الفراغ (هواية، موسيقى، مسرح، رقص)		
نادي حي أو منطقة		
منظمة أجنب أو لأجنب		
منظمة دينية أو متعلقة بعقيدة		
منظمة للطبيعة أو البيئة		
المكتبة العامة		
آخر وهو :		
لا شيء من ذلك		

الجزء ب : أسئلة حول أصاك

ب1. هل أنت مولود في هولندا؟

- 1 نعم، استمر بالسؤال ب7.
 2 كلا، استمر بالسؤال ب2.

ب2. ما كان أهم دافع لقدمك إلى هولندا؟ انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن

- 1 العمل
 2 الدراسة
 3 الأمان الاجتماعي
 4 الوضع السياسي في بلدك
 5 لم الشمل (مع الوالدين أو شريك الحياة الساكنين في هولندا)
 6 الزواج، تشكيل أسرة
 7 أتيت مع الوالدين
 8 الصحة/الخدمات الطبية
 10 مستقبل الأطفال/دراسة الأطفال
 11 للإجازة وبقيت بعدها في هولندا
 12 آخر، وهو :.....

ب3. في أي عام أتيت إلى هولندا للسكن لأول مرة وكم كان سنك؟

العام:

السن:

--	--	--	--	--

--	--

ب4. أشر من من الأشخاص التاليين أتى معك إلى هولندا ومن منهم كان ساكنا في هولندا قبل أن تأتي أنت إليها.

انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن. ضع علامة X في العمود المناسب.

	أتى معي إلى هولندا	كان ساكنا في هولندا
الأب		
الأم		
الأخ		
الأخت		
الجدة		
الجد		
أقارب آخرين		
أصدقاء		
معارف		
آخر وهو :		
لا أقارب أو أصدقاء أو معارف		

ب5. هل سكنت في مركز لطالبي اللجوء في هولندا؟ أذكر كم كانت هذه المدة.

استمر بالسؤال ب6.

استمر بالسؤال ب7.

1 نعم، عدد الأشهر :

2 كلا،

ب6. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

انتبه : املأ جوابا واحدا لكل رأي. ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
حظيت بإمكانيات كافية لتطوير نفسي أثناء فترة اللجوء.					
أحسست أن لا فائدة مني أثناء فترة اللجوء					
فكرت كثيرا بالماضي أثناء فترة اللجوء					
فكرت كثيرا بالمستقبل أثناء فترة اللجوء					
كان لدي كثير من الأمل في مستقبل جميل أثناء فترة اللجوء					
لم يكن لدي شيء أفعله أثناء فترة اللجوء					
كنت أشعر بالضجر بانتظام أثناء فترة اللجوء					
أحسست أنني وحيد أثناء فترة اللجوء					
كان لدي تواصل منتظم مع طالبي اللجوء الآخرين أثناء فترة اللجوء					
كان لدي تواصل بانتظام مع الهولنديين من أصل أجنبي أثناء فترة اللجوء (لا تحسب مقدمي المساعدة)					
كان لدي تواصل بانتظام مع الهولنديين من أبناء البلد الأصليين أثناء فترة اللجوء (لا تحسب مقدمي المساعدة)					

ب7. ما هو نوع المكان الذي ولدت فيه؟

- 1 مدينة كبيرة
 2 مدينة صغيرة
 3 قرية كبيرة
 4 قرية صغيرة
 5 مكان بعيد (ليس في قرية)

ب8. املأ آخر أماكن سكن لك في هولندا وفي أي فترة سكنت في هذه الأماكن.
انتبه : ابدأ بمكان سكنك الحالي.

مكان السكن :	منذ : (السنة والشهر)	حتى : (السنة والشهر)

الجزء ج : أسئلة حول الدراسة

ج1. هل يمكن أن تشير :

ما هو المستوى الدراسي للشهادة التي تحملها من الخارج.

ما هي الدراسة التي تدرسها في الوقت الحاضر.

ما هو المستوى الدراسي للشهادة التي تحملها من هولندا.

ما هو المستوى الدراسي (في هولندا أو الخارج) للشهادة التي يحملها شريك حياتك.

انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن لكل عمود. إذا لم يكن لديك شريك حياة فاترك العمود الأخير فارغاً. انتبه :ضع علامة

شريك حياتك في هولندا أو الخارج (حصل على	لك في هولندا (حصلت على الشهادة)	لك في هولندا (لا تزال تدرسها)	لك في الخارج (حصلت على الشهادة)
---	---------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

X في العمود المناسب.

	الشهادة			
التعليم الابتدائي				
التعليم الابتدائي المهني (LBO, LTS, LEAO, LHNO)، مدرسة منزلية/حرفية، ابتدائية مهنية VMBO أو إطار مهني kaderberoepsgericht	شريك حياتك في هولندا أو الخارج (حصل على الشهادة)	لك في هولندا (حصلت على الشهادة)	لك في هولندا (لا تزال تدرسها)	لك في الخارج (حصلت على الشهادة)
التعليم الإعدادي العام/إدارة اقتصاد (MAVO, ULO, MULO) طريق التعليم المختلط أو النظري (VMBO)				
التعليم الإعدادي المتوسط العام قانون الإدارة (MBO, MTS, MEAO, BOL, BBL)				
التعليم العالي العام والتحضيري للتعليم الجامعي (HAVO, VWO, HBS, MMS, gymnasium, lyceum)				
التعليم العالي المهني (HBO, HEAO, HTS, sociale academie)				
التعليم العلمي (الجامعي)				
آخر :				
لم أذهب للمدرسة				

ج2. أشر إلى اختصاص هذا التعليم. انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن لكل عمود. إذا لم يكن لديك شريك حياة فاترك العمود الأخير فارغا. انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

سلوك ومجتمع/ثقافة اجتماعية				
تربية/تعليم				
طبيعة وتقنية/حاسبات				
لغة وثقافة				
تجارة وفندقة				
آخر				
لا يوجد				

.....

الجزء د: أسئلة حول العمل

د1. ماذا تعمل في حياتك اليومية؟ انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن إذا اعتبرت نفسك منتم لأكثر من مجموعة، فاملأ المجموعة التي تركز لها أغلب الوقت.

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| أعمل بأجر | <input type="checkbox"/> | 1 |
| أنا رب/ربة منزل | <input type="checkbox"/> | 2 |
| أنا عاطل عن العمل بعد فصلي منه/الاستقالة | <input type="checkbox"/> | 3 |
| أنا غير قادر على العمل | <input type="checkbox"/> | 4 |
| أنا أبحث عن عمل لأول مرة | <input type="checkbox"/> | 5 |
| أنا طالب/في المدرسة | <input type="checkbox"/> | 6 |
| أنا أعمل كمتطوع | <input type="checkbox"/> | 7 |
| أنا متقاعد/متقاعد مبكرا | <input type="checkbox"/> | 8 |
| أنا أرى شخص آخر | <input type="checkbox"/> | 9 |
- استمر بالسؤال د2. 6
استمر بالسؤال د11. 11
استمر بالسؤال د6. 6
استمر بالسؤال د6. 6
استمر بالسؤال د6. 6
استمر بالسؤال د11. 11
استمر بالسؤال د6. 6
استمر بالسؤال د6. 6
استمر بالسؤال د6. 6

د2. ما هي المدة التي قضيتها في عملك ووظيفتك الحاليين؟

عدد السنوات:	عدد الأشهر:
<input type="text"/>	<input type="text"/>

د3. بمعدل كم ساعة في الأسبوع تعمل؟

عدد الساعات:

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

د4. هل لديك عقد عمل دائم أو مؤقت / عمل ساعات متغيرة؟

- لدي عمل دائم 1
لدي عمل مؤقت/لساعات متغيرة 2

د5. هل يتناسب عملك مع آخر دراسة لك؟

- 1 نعم، يتناسب عملي مع دراستي
 2 كلا، دراستي أعلى مستوى من عملي
 3 كلا، دراستي أقل مستوى من عملي
 4 كلا، لقد درست شيء آخر
 99 لا أعلم

د6. أي من الأطراف أدناه تساعدك أو ساعدتك في البحث عن و/أو إيجاد عمل بأجر؟

انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن.

- 1 أقارب
 2 أصدقاء/معارف
 3 مكتب العمل/مكتب تنفيذ العمل
 4 مكتب التشغيل
 5 تقديم مفتوح على أي عمل/السؤال/الاتصال الهاتفي/كتابة رسالة بلا سبب.
 6 مدرسة/تدريب
 7 عمل مدعوم (أعمال ID, WIW)
 8 إعلان في الجريدة
 9 الإنترنت، عن طريق صفحة إلكترونية
 10 مكتب تعيين و اختيار
 11 طلب مني
 12 آخر، وهو :.....
 13 لا شيء من ذلك

د7. إذا كنت تحصل على مساعدة أو حصلت على مساعدة من أصدقاء و/أو معارف في البحث عن و/أو إيجاد عمل بأجر أو بدون أجر، من خلال أي أصدقاء و معارف تم ذلك؟

- 1 أصدقاء أو معارف من أبناء البلد الأصليين من نفس قوميتك
 2 أصدقاء أو معارف من الأجانب من نفس قوميتك
 3 أصدقاء أو معارف من أبناء البلد الأصليين ليسوا من نفس قوميتك
 4 أصدقاء أو معارف من الأجانب ليسوا من نفس قوميتك
 5 لا استخدم الأصدقاء والمعارف لإيجاد عمل
 9 ليس لدي أصدقاء أو معارف

د8. في أي سنة كان لديك عمل بأجر لأول مرة في هولندا؟

السنة :

--	--	--	--

1 لم يكن لدي عمل بأجر في هولندا أبدا، استمر بالسؤال د11.

د9. كم مرة كنت عاطلا عن العمل؟

عدد المرات :

--	--

د10. ما هي المجموعة التي تحسب آخر مهنة لك عليها؟

- 1 مهنة مثقفين أو مهنة حرة عليا (مثل مهندس معماري، طبيب، عالم، مدرس معهد عالي/جامعة، مهندس)
- 2 مهنة قيادية عليا (مثل مدير، صاحب شركة كبيرة)
- 3 مهنة مثقفين متوسطة أو مهنة حرة متوسطة (مثل معلم، فنان، ممرض، مساعد اجتماعي، مسؤول عن السياسة)
- 4 مهنة قيادية متوسطة أو مهنة تجارية متوسطة (مثل ممثل رئيسي أو مدير قسم أو صاحب محل)
- 5 عمل رئيسي آخر (مثل موظف أمور إدارية، محاسب، بائع)
- 6 عامل باليد متعلم وقيادي (مثل سائق سيارة، رئيس فريق، كهربائي).
- 7 عامل باليد شبه متعلم (مثل سائق، عامل مصنع، نجار، خباز).
- 8 عامل باليد غير متعلم (مثل منظم، عامل تعليب).
- 9 مهنة زراعية (مثل عامل أرض زراعية، زراعي مستقل).
- 10 آخر، وهو :.....

د11. هل تبحث عن عمل (آخر)؟

- 1 نعم، استمر بالسؤال د12
- 2 كلا، استمر بالسؤال ه1

د12. ما هي المدة التي تبحث فيها عن عمل (آخر)؟

عدد الأشهر:

--	--

د13. بمعدل كم ساعة في الأسبوع تريد أن تعمل؟

عدد الساعات:

--	--

د14. هل يمكنك إجابة الأسئلة الآتية؟

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	نعم	كلا
هل قمت في الستة أشهر الماضية بعمل شيء ما للعثور على عمل؟		
هل قمت في الأربعة أسابيع الماضية بعمل شيء ما للعثور على عمل؟		
هل قمت في الشهرين الماضيين بعمل شيء ما كل أسبوع للعثور على عمل؟ إن البحث عن أعمال شاغرة يعتبر قياماً بعمل ما.		

د15. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
يعيق مستوى لغتي الهولندية إيجاد عمل لي					
تعيق عنصرية أرباب العمل إيجاد عمل لي					
ليست هناك وظائف شاغرة مناسبة لي					
لو كانت لدي شبكة علاقات أكبر لكان الحصول على عمل أسهل					
تعيق صحتي إيجاد عمل لي					
يعيق سني إيجاد عمل لي					
يعيق مستوى دراستي المنخفض أو عدم دراستي إيجاد عمل لي					

د16. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

. انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
أفترض أنني سأجد خلال ثلاثة أشهر عملا يناسبني					
أنا خائف أحيانا بأن رسالتي للتقديم على عمل ليست جيدة بما فيه الكفاية					
أنا أعلم ما يتوقعه أرباب العمل مني أثناء مقابلة التقديم على عمل.					
إن سيرتي الذاتية تبدو بمظهر جيد.					
أحتاج إلى دعم في البحث عن عمل					
أنا خائف أن أصحاب العمل لا يجدونني جيدا بما فيه الكفاية ليعينوني.					
أعتقد أنني أمثل قيمة مضافة للشركات التي أقدم على عمل لديها.					

هـ-1. تقدم بلدية زفولا مشاريع إعادة اندماج للأشخاص الذين يحصلون على إعانة اجتماعية. هل سبق وشاركت في أحد هذه المشاريع؟

- 1 نعم، أنا أشارك حاليا
 2 نعم، لقد شاركت في الماضي،
 3 كلا،
 استمر بالسؤال هـ-3
 استمر بالسؤال هـ-2
 استمر بالسؤال هـ-5

هـ-2. في أي سنة شاركت لأخر مرة في مشاريع إعادة الاندماج في بلدية زفولا؟

السنة :

--	--	--	--

هـ-3. ما هو الدرجة التي تمنحها إلى مشروع إعادة الاندماج الذي شاركت فيه مؤخرا أو الذي تشارك فيه حاليا في بلدية زفولا؟

انتبه: يمكنك إعطاء درجة بين 1 و 10. 1 سيء جدا، 10 جيد جدا،

الدرجة :

--	--

هـ-4. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
قامت بلدية زفولا بدعمي جيدا في البحث عن عمل					
أجد أن على بلدية زفولا عمل أشياء أكثر لمساعدة الناس للحصول على عمل					
يمكن لبلدية زفولا أن تدعمي في البحث عن عمل إلا أنني أعلم أنني يجب أن اعلم ذلك بنفسى.					
إن من الجيد أن البلدية تساعدني لكي أتقدم لوظيفة بشكل أفضل					

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
إن من الجيد أن البلدية تساعدني لعمل سيرة ذاتية أفضل					
من الجيد أن تخبرني البلدية ما يتوقعه رب العمل مني					
أجد/وجدت التواصل مع مستشار إعادة الاندماج مريحا					
أنا الألاحظ/لاحظت أن المستشار يريد/أراد حقا أن يدعمني في البحث عن عمل.					
استطيع/استطعت أن أخبر مستشار إعادة الاندماج كل شيء، كذلك بخصوص المشاكل الشخصية					
بهتم/اهتم مستشار إعادة الاندماج الخاص بي قليلا برغباتي و بما أريد					
يجد/وجد مستشار إعادة الاندماج الخاص بي أنه من المهم أن استخرج أفضل ما لدي					
كانت مشاريع إعادة الاندماج في بلدية زفولا تركز بشكل كاف على تطوري الشخصي					
كانت مشاريع إعادة الاندماج في بلدية زفولا تركز بشكل كاف على تطوري الاحترافي					
أعلمتني/تعلمني بلدية زفولا حول إمكانيات إعادة الاندماج جيدا.					
أعلمتني/تعلمني بلدية زفولا حول إمكانيات مشاريع التعلم وأماكن خبرة العمل جيدا.					
أعلمتني/تعلمني بلدية زفولا حول إمكانيات بدء شركة جيدا					
بلدية زفولا مسؤولة أن أجد عملا					

5. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
أجد أن بلدية زفولا تفهم جيدا أهمية طلب المساعدة لمختلف مجموعات المعنية					
لا أعلم جيدا ما يمكن أن تدعمني فيه بلدية زفولا في إيجاد عمل.					
إذا كان لا بد أن يعاد اندماجي، فأني أفضل أن يتم دعمي من قبل مستشار الاندماج الخاص بي عن الاندماج في مجموعة مع 12 شخصا يبحثون أيضا عن عمل.					
أنا أجد أن بلدية زفولا تركز أكثر من اللازم في تقديم الخدمات على التنفيذ والسيطرة.					
يجب على بلدية زفولا أن تنفذ سياسة إعادة اندماج محددة لكي تساعد الأجانب في الحصول على عمل.					
أجد أن بلدية زفولا تقدم إمكانيات كافية للحصول على مستوى دراسي أعلى.					
أجد أن بلدية زفولا تقدم إمكانيات كافية لتحسين مستوى لغتي الهولندية.					

الجزء و: أسئلة حول الدخل

و1. هل يمكنك أن تشير على أي من الإعانات التالية تحصل؟

انتبه : هناك أكثر من جواب ممكن.

- | | | |
|--|--------------------------|----|
| إعانة مساعدة اجتماعية (AWB) | <input type="checkbox"/> | 1 |
| إعانة العاطلين عن العمل (WW)/نقود الانتظار | <input type="checkbox"/> | 2 |
| إعانة غير القادرين على العمل (WAO)\WAZ\WAZJong | <input type="checkbox"/> | 3 |
| تقاعد، AOW، تقاعد مبكر عن العمل vut أو prepensioen | <input type="checkbox"/> | 4 |
| تمويل دراسي | <input type="checkbox"/> | 5 |
| نفقة | <input type="checkbox"/> | 6 |
| آخر وهو : (املاً بنفسك): _____ | <input type="checkbox"/> | 7 |
| لا شيء من ذلك | <input type="checkbox"/> | 8 |
| لا أعلم | <input type="checkbox"/> | 99 |

و2. أشر إلى المجموعة التي يقع فيها دخلك الصافي.

يتم التعامل مع هذه المعلومات بسرية.

- | | | |
|----------------------------------|--------------------------|-----|
| أقل من 500 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 1 |
| ما بين 500 و 750 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 2 |
| ما بين 750 و 1000 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 3 |
| ما بين 1000 و 1250 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 4 |
| ما بين 1250 و 1500 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 5 |
| ما بين 1500 و 1750 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 6 |
| ما بين 1750 و 2000 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 7 |
| ما بين 2000 و 2250 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 8 |
| ما بين 2250 و 2500 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 9 |
| ما بين 2500 و 2750 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 10 |
| ما بين 2750 و 3000 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 11 |
| ما بين 3000 و 3250 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 12 |
| ما بين 3250 و 3500 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 13 |
| أكثر من 3500 يورو في الشهر | <input type="checkbox"/> | 14 |
| لا أعلم | <input type="checkbox"/> | 99 |
| لا أريد أن أقول | <input type="checkbox"/> | 999 |

و3. هل تلاقى صعوبة في دفع نفقاتك الثابتة ونفقات أسرته الثابتة من هذا الدخل؟

- 1 نعم، تتراكم علي الديون
 2 نعم، لا ديون، ولكن خطورة الديون موجودة
 3 كلا
 99 لا أعلم/لا جواب
 999 لا أريد أن أقول

و4 هل يمكنك أن تقول إن كنت قد تعرضت إلى الحالات التالية في الثلاثة أشهر الماضية؟

انتبه : ضع علامة X في العمود المناسب

	نعم	كلا
لا تستطيع استبدال الأغراض المكسورة بأخرى		
تضطر لاقتراض المال من أجل المصاريف الضرورية		
تأخر في دفع الإيجار/القرض العقاري أو الغاز/الماء/ الكهرباء، فاتورة الهاتف		
أتى دائنين /مأمور التنفيذ إلى منزلك		
صعوبة في دفع كل المصاريف		

الجزء ز : أسئلة حول مستوى لغتك

ز1. كيف تستطيع :

انتبه : ضع علامة X في العمود المناسب

	لا يوجد	قليلا	متوسط	جيد	جيدا جدا
فهم شخص يتكلم الهولندية					
التحدث بالهولندية					
قراءة شيء بالهولندية					
كتابة شيء بالهولندية					

الجزء ح : أسئلة حول التنوع الثقافي في هولندا

انتبه : ضع علامة X في العمود المناسب

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
من الأفضل للبلد أن يكون لدى الجميع نفس العادات والتقاليد					
من الأفضل للبلد أن تكون هناك أديان مختلفة					
من الأفضل للبلد أن يتحدث الجميع لغة واحدة مشتركة					
للأقليات الحق في الحصول على مدارسها (الخاصة)					
إذا أراد البلد تقليل التوتر فيجب إيقاف الهجرة					

ح2. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على هذه الآراء؟

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
أشعر إنني مرتاح في المجتمع الهولندي					
أنا أعرف عن نفسي بقوة بهولنديتي					
أشعر أنني مرتبطة بقوة مع هولندا					
إن هويتي الهولندية هي جزء مهم مني					

ح3. هل من الممكن أن تشير إلى أي مدى أنت موافق على الآراء التالية؟ انتبه: نعني بالقومية البلد الذي ولدت أنت و/أو والديك فيه.

انتبه: ضع علامة X في العمود المناسب.

	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
أنا فخور بخلفيتي القومية					
أنا أعرف عن نفسي بقوة بقوميتي					
أشعر بأنني مرتبطة حقا بمجموعتي القومية					
إن شخصيتي القومية هي جزء مهم مني					

ح4. هل يمكن أن تقول إن كنت قد تعرضت للتمييز العنصري في الحالات التالية؟

	نعم، بانتظام	نعم، بضع مرات	كلا، أبدا
عند التقديم على عمل أو مكان تدريب			
في عملك			
في المدرسة، في الدرس			
في الشارع، في المحلات، في النقل العام			
في الجامعية أو النادي، الرياضة			
في محلات الخروج، الديسكو الخ.			

انتبه : ضع علامة X في العمود المناسب

الجزء ط: أسئلة حول وقت الفراغ والاتصالات الاجتماعية

ط1. نطلب منك أن تكتب جواب كل سؤال في الجدول في الصفحة القادمة: هل أنت عضو في المنظمات/الأندية المدرجة أدناه؟

ب. كم مرة تذهب إلى هذا النادي؟

ج. كم من أعضاء ناديك من أصل أجنبي؟

انتبه: إملأ من فضلك جميع الأعمدة. ضع علامة X في الخانات المنطبقة.

	عضو؟		كم مرة تزور؟				أعضاء أجانب؟				
	نعم	كلا	أبدا	أقل من مرة في الشهر	1-3 مرات في الشهر	4 مرات في الشهر أو أكثر	لا يوجد	بعض المرات	كثيرا بعض الشئ	جميع المرات تقريبا	غير منطبق
نادي رياضي											
منظمة وقت الفراغ (هواية، موسيقى، مسرح، رقص)											
نادي حي أو منطقة											
منظمة أجانب أو منظمة للأجانب											
حزب أو منظمة سياسية											
اتحاد مهنة											
منظمة دينية أو تتعلق بعقيدة											
منظمة للطبيعة أو البيئة											
المكتبة العامة											
آخر وهو :											

.....

ط2. هل تعمل حاليا كمتطوع أحيانا؟

- 1 نعم
2 كلا

ط3. هناك إلى جانب النوادي مجموعات صغيرة أو نوادي صغيرة أخرى يمكن أن يتم الانتماء لها. مثل ناد صغير تمارس الرياضة فيه أو تمارس فيه هواية مع مجموعة صغيرة (ليس ناديا مثل ناد للقراءة، ناد للأكل، ناد للبيارد الخ) هل تنتمي إلى مثل هذا النوع من المجموعات أو الأندية الصغيرة؟

- 1 نعم، استمر بالسؤال ط4.
2 كلا، استمر بالسؤال ط6.

ط4. كم مرة تشترك في هذه المجموعات أو الأندية الصغيرة؟

- 1 أبدا
2 أقل من مرة في الشهر
3 مرة إلى 3 مرات في الشهر
4 أربع مرات في الشهر أو أكثر

ط5. كم من الأشخاص في هذه المجموعات الصغيرة من أصل أجنبي؟

- 1 لا يوجد أعضاء أجنبي
2 بعض الأعضاء الأجنبي
3 كثير من الأعضاء الأجنبي بشكل متوسط
4 أعضاء أجنبي فقط

ط6. هل يمكن أن تشير إلى مدى كون الأقوال التالية منطبقة بالنسبة لك؟
انتبه : ضع علامة X في العمود المنطبق.

	منطبق جدا	منطبق	غير منطبق	غير منطبق أبدا
هناك عدد كاف من الناس الذين أنا على علاقة وثيقة معهم				
أنا أحس بفراغ حولي				
أعرف كثيرا من الأشخاص الذين أثق بهم بشكل كامل				
هناك الكثير من الأشخاص يمكنني أن ألبأ إليهم في حالات الضيق				
أنا أفتقد وجود أشخاص حولي				
أشعر كثيرا أنه تم التخلي عني				

ط7. هل يمكنك أن تشير كم مرة تتواصل مع الأشخاص التاليين:
انتبه : ضع علامة X في العمود المنطبق

غير منطبق، لا يوجد	كل يوم	كل أسبوع	كل شهر	بضع المرات في السنة	لا يوجد أبدا/أقل من مرة في السنة
					والديك
					أطفالك الذين لا يسكنون في المنزل
					الإخوان/الأخوات الذين لا يسكنون في المنزل
					الأصدقاء الأجانب والمعارف من نفس قوميتك
					الأصدقاء الأجانب والمعارف من غير قوميتك
					الأصدقاء أبناء البلد الأصليين والمعارف من نفس قوميتك
					الأصدقاء أبناء البلد الأصليين والمعارف من غير قوميتك
					الجيران الأجانب أو سكان الحي من نفس قوميتك
					الجيران الأجانب أو سكان الحي من غير قوميتك
					الجيران من أبناء البلد الأصليين سكان الحي من نفس قوميتك
					الجيران من أبناء البلد الأصليين أو سكان الحي من غير قوميتك

ط8. فكر في أفضل صديق أو صديقة لك. لا يمكن أن يكون هذا الشخص شريك حياتك. هل هذا الشخص هو من نفس قوميتك أم من أبناء البلد الأصليين أم من الأجانب؟

- 1 نفس قوميتك
 2 من مجموعة أخرى من أبناء البلد الأصليين
 3 من مجموعة أجانب أخرى
 4 غير منطبق: لا يوجد لدي صديق/صديقة مقرب

ط9. هل ترغب في مزيد من التواصل مع الأشخاص التاليين؟ هناك أكثر من جواب ممكن.

- 1 والديك
 2 أطفالك الذين لا يسكنون في المنزل
 3 الإخوان/الأخوات الذين لا يسكنون في المنزل
 4 الأجانب
 5 أبناء البلد الأصليين
 6 الأشخاص من نفس القومية
 7 لا أريد التواصل أكثر

ط10. كم وجدت قائمة الأسئلة هذه مثيرة للاهتمام؟

- 1 مثيرة جدا للاهتمام
 2 مثيرة للاهتمام
 3 غير مثيرة للاهتمام
 4 غير مثيرة أبدا للاهتمام

نشكرك على تعاونك

لا تنس أن تملأ عنوانك في الصفحة الأولى لكي نرسل لك قسيمة بقيمة 10 يورو.

يمكنك إرجاع قائمة الأسئلة مجانا في الظرف المرفق.

Hordhac iyo faahfaahin

Waad ku mahadsantahay inaad baaritaanka ka qeyb geleyso. Magacaaga iyo cinwaankaaga kuma qornaanayaan jawaabta marna lama magacaabi doona marka la shaacinaayo. Warbixinada oo dhan si kalsooni iyo qarsoodi ayaa loo xisaabinaayaa. Ma jiraan su'aalo sax ama qalad ah. Buuxbuuxinta su'aalahan waxey qaadaneysaa 20 daqiiqo

Faahfaahin:

- Waxaad jawaabta ku buuxin kartaa adigoo istalaab saara godka saxda ah.
- Waxaa lagaa codsanayaa inaad hal god su'aashii aad istalaabto
- Keliya marka si gaar ugu qoran tahay in jawaabo badan ay suura gal yihiin, ayaa godad badan istalaabeysaa.
- Waxaa su'aalaha qaar lagu weydiinayaa inaad jawaabtaada ku qortid. Isku day si gaaban oo waadix ah inaad ka dhigto.
- Waxaa lagaa codsanayaa jawaabta 'ma ogi' inaad wax badan isticmaalin, keliya haddii aad jawaab u hayn su'aasha.

Haddii aad hoos cinwaankaaga hoos ku qorto, waxaad naga heleysaa **boono qiimqheeda 10 euro** ah maadaama aad ka qeyb qaadatay. Magacaaga iyo warbixinta cinwaankaaga, keliya boostada ahaan ayaa loo isticmaalayaa.

Warbixinta cinwaankaaga:

Magaca:

jidka iyo nambarka guriga:

Nambarka boostada iyo magaalada:

Qeybta A: su'aalaha adiga iyo reerkaaga

A1. Taariikhdee dhalatay?

maalinta:

--	--

bisha:

--	--

sannadka:

--	--	--	--

A2. Waa maxay jinsiyaddaada (lab/dhadig)?

- 1 nin
 2 naag
 3 wax kale, oo ah:.....

A3. Kuwan hoos ku xusan waddankeer ku dhasheen?

Fiiro gaar ah: ku qor X jawaabta saxda ah.

Haddii aadan xaas lahayn sadarka u dambeeya iyadoo maran ku daa.

	Adiga	Aabahaa	Hooyadaa	Xaaskaaga
Soomaaliya				
Itoobiya				
Iritareeya				
Suuriya				
Ciraaq				
Iiraan				
Nederland				
Meel kale oo ah:				

A4. Meeqa qof ayaa gurigaaga degan? Waa inaad adiga isku xisaabtaa

Fiiro gaar ah: waxaa loola jeedaa dadka aad wadajir masaariifta guriga u wadaagtaan, ma aha guryaha ardayda.

Inta qofood:

--	--

A5. Adiga miyaa guriga mas'uul ka ah, ama xaaska qofka mas'uulka ka ah guriga ama waxaad la degan tahay waalidkaaga (ilmaha guriga degan)?

- 1 mas'uulka guriga
- 2 xaaska ama lamaanahaaga mas'uulka guriga
- 3 waxaan la deganahay waalidka ama daryeelaha
- 4 wax kale, oo ah:.....

A6. Ma leedahay xaas/sey?

- 1 haa, **u gudub su'aasha A7.**
- 2 maya, **u gudub su'aasha A8**

A7. Jawaab waxaad ka bixin kartaa su'aalahaan soo socda?

Iska jir:ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Haa	Maya
Adiga iyo xaaskaaga ma wada degan tithiin?		
Adiga iyo xaaskaaga ma isqabtaan ama waxaa sameyseen lamaanaha ddiwaangeshan (geregistreerd partnerschap)?		
Ma degan yahay xaaskaaga/seygaaga Nederland?		

A8. Caruur ma leedahay? Fiiro gaar ah: waxaa kaloo loola jeedaa xitaa ilmaha aan guriga kula deganayn.

- 1 haa, **u gudub su'aasha A9.**
- 2 maya, **u gudub su'aasha B1**

A9. Meeqa ilmaha ayaa gurigaaga degan?

Waa:

--	--

A10. ilmahaaga ururada soo socda kee ayuu xubin ka yahay, iyo ururkee ayaad waalid ahaan u raacdaa ilmahaaga? Iska jir: jawaabo badan ayaa suura gal ah. Ku qor X sadarka jawaabtiisu saxda tahay.

	Ilmaheyga wuxuu xubin ka yahay	Mar mar aan u raacaa
Ururka isboortiga		
Ururka waqtiyada firaaqada (hobiga, muusikada, masraxa, ciyaarta)		
Xaafada- ama ururka xaafada		
Ururada ajaanibta		
Ururada diinta		
Ururada dabiicada ama biiy'ada		
Maktabada		
Wax kale oo ah:		
Midna		

Qeybta B: su'aalaha kugu saabsan

B1. Ma waxaad ku dhalatay Nederland?

- 1 haa, u gudub su'aasha B7.
2 maya, u gudub su'aasha B2

B2. Maxey ahayd sababta ugu muhiimsan aad Nederland u timid?

Fiiro gaar ah: hal jawaab keliya ayaa suura gal ah.

- 1 shaqo
2 waxbarasho
3 nolosha sugan (ee noloshaada la dabaray) o
4 xaalada siyaasada ee wadankayga
5 reerka la keenay (waalidka ama xaaska oo Nederland lagu keenay)
6 Guur, is guursasho
7 waalidka aad la timid
8 caafimaad\daryeel caafimaad
10 mustaqbalka ilmaha\waxbarashada ilmaha
11 fasax, ka dibna Nederland ku haray
12 wax kale, oo ah:.....

B3. Markee kuugu horeysay ayaad Nederland timid, immisa sano jir ayaadna ahayd?

Sannad:

--	--	--	--

Da'da:

--	--

B4. Ma sheegi kartaa dadka hoos ku qoran ee aad Nederland la timid iyo dadka kuwee hore Nederland u deganaa intaadan Nederland imaaninFiiro gaar ah: jawaabo badan ayaa suura gal ah. ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Waxaa ii soo raacay Nederland	Waxaa hore u deganaa Nederland
Aabaha		
Hooyada		
Walaalka		
Walaasha		
Ayeeyda		
Awoowaha		
Dad kale oo reerka		
Saaxiibo		
Macaariif		
Wax kale oo ah:		
Wax ehel, saaxiibo iyo macriifaba lama imaan		

B5. Nederland xero qaxooti oo aad ku soo nooleyd miyaa jirta? Markaa ma sheegi kartaa muddo intee ayey ahayd waqtigaasi?

- 1 haa, inta bilood:
 2 maya,

--	--

u gudub su'aasha B6
u gudub su'aasha B7

B6. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay Fiiro gaar ah: mid walba hal jawaab keliya ku qor. Ku qor X jawaabta saxda ah.

	Aad ayaan ugu raacsanahay	Waan ku raacsanahay	Dhexdhexaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsanayn
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan heystay fursado igu filan aan isku hormariyo					
Mudadii magangelyodoonka ahaa					

waxaan dareemay qof aan waxba faa'iido lahayn					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan wax badan ka fekeraayey wixii hore					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan wax badan ka fekeraayey mustaqbalka					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan lahaa rajo mustaqbal fiican					
Mudadii magangelyodoonka ahaa maalmaha badankooda wax aan sameeyo ma haynin					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waan caajisi jirey badiyaa					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan dareemay cidlonimo					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan xariir si joogto ula lahaa magangelyodoonka kale					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan xariir si joogto ula lahaa dadka ajaanibka ee Nederlaan (kuwa dadka caawiya kuma jiraan)					
Mudadii magangelyodoonka ahaa waxaan xariir si joogto ula lahaa dadka waddanka ee Nederlaanka (kuwa dadka caawiya kuma jiraan)					

.....

Qeybta C: su'aalaha waxbarashada

C1. Ma sheegi kartaa:

Waxbarashada heerkee ayaad shahaado ka heysataa oo dibada ah.

Waxbarashada heerkee ayaad hadda dhigataa.

Waxbarashada heerkee ayaad shahaado ka heysataa oo Nederland ah.

Waxbarashada heerkee ayaa (Nederland ama dibada) ay xaaskaaga shahaado ka heystaa. Fiiro gaar ah: jawaabo badan ayaa suura gal ah. Haddii aadan xaas/sey lahayn sadarka u dambeeya iyadoo maran ku daa. Fiiro gaar ah:ku qor X jawaabta saxda ah.

	Adiga aad dibada (shahaado ka qaaday)	Adiga aad Nederland (hadda ku howlan tahay)	Adiga aad Nederland (shahaado ka qaaday)	Xaaskaaga/seyg aaga Nederland ama dibada (shahaado ka qaaday)
Dugsiga hoose				
Waxbarasho hoose ee barashada xirfadda (LBO,LTS, LEAO, LHNO, maamul guri-/farsamo (ambachts-school, shaqada asaasiga VMBO-basisberoepsgericht ama shaqada gaarka (kaderberoepsgericht)				
Waxbarashada guud ee dhexe(middelbaar algemeen voortgezet) waxbarashada (MAVO, ULO, MULO, Waxbarashada (VMBO-Theoretische ama gemengde leerweg)				
Waxbarashada guud ee shaqo (middelbaar algemeen beroepsonderwijs) (MBO, MTS, MEAO, BOL, BBL)				
Waxbarashada sare iyo u diyaarinta waxbarasho cilmiyeed (HAVO, VWO, HBS, MMS, gymnasium, lyceum)				
Waxbarasho sare oo shaqo (HBO, HEAO, HTS, jaamacada bulshada(sociale academie)				
Waxbarashada cilmiga sare (Jaamacad)				
Wax kale:				
Ma soo dhiganin iskuul				

C2. Ma sheegi kartaa waxbarashada waxa ay ku saabsan yihiin? Fiiro gaar ah: jawaabo badan ayaa suura gal ah. Haddii aadan xaas/sey lahayn sadarka u dambeeya iyadoo maran ku daa. Fiiro gaar ah:ku qor X sadarka jawaabta saxda ah.

	Adiga aad dibada (shahaado ka qaaday)	Adiga aad Nederland (hadda ku howlan tahay)	Adiga aad Nederland (shahaado ka qaaday)	Xaaskaaga Nederland ama dibada (shahaado ka qaaday)
Dhaqaalaha/ buughaynta				
Sharciyada/ maamulka				
Caafimaadka/ caafimaad				
Dhaqanka iyo mujtamaca / dhaqanka bulshada				
Barbaarinta / waxbarashada				
Bii'ada iyo tegniiga / kambiyuutarada (informatica)				
Luqada iyo dhaqanka				
Ganacsiga ama maqaayadaha				
Wax kale:				
Midna				

Qeybta D: su'aalaha shaqada

D1 Maxaad qabata nolol maalmeedka? Fiiro gaar ah: hal jawaab keliya ayaa suura gal ah. Haddii aad u aragto inaad kuwo badan ka tirsan tahay, ku buuxi kuwa aad waqtiga intiisa badan ku bixiso.

- 1 Shaqo aan lacag ku qaato ayaan ka shaqeeyaa
u gudub su'aasha D2.
- 2 Aniga guri joog nin/ guri joog naag,
u gudub su'aasha D11
- 3 shaqo la'aan ayaan noqday markii shaqada leyga saaray,
u gudub su'aasha D6
- 4 Aniga shaqo gab (arbeidsongeschikt) ayaan ahay,
ugudub su'aasha D6
- 5 Waa markii ugu horeysay aan shaqo raadiyo,
u gudub su'aasha D6
- 6 Aniga iskooley/ arday ayaan ahay,
u gudub su'aasha D11
- 7 Aniga shaqo iskaa ayaan qabtaa
u gudub su'aasha D6
- 8 Aniga shaqada ka fariistay (pensioen / VUT)
u gudub su'aasha D6
- 9 Aniga daryeele ayaan ahay
u gudub su'aasha D6

D2. Immisa ayaa shaqadaada hadda iyo jagadaada heysaa?

Waa Sannadood:

IYO

intee bilood

Sannad:

--	--

--	--

D3. Meeqa saac ayaa wiigii celcilis ahaan shaqeysaa?

Imisa saacadood:

--	--

D4. Ma shaqo joogto ah ama shaqo muddo ayaa heysataa?

- 1 Waxaan haystaa shaqo joogto
- 2 Waxaan hayaa shaqo muddo/shaqo (flex baan)

D5. Shaqadaada munaasib ma ku tahay heerka waxbarasho ee aad haysato?

- 1 Haa, wey ku habboon waxbarashadayda
 - 2 Maya, shaqadeyda waxbarashadeyda ka sareeya
 - 3 Maya, shaqadeyda waxbarashadeyda ka hooseyso
 - 4 Maya, aniga Wax kale ayaan soo bartay
- 99 ma ogi

D6. Ciddee ku caawisa ama ku caasay cidyowga hoos ku horan, xagga raadina shaqada ama meel aad iskaa wax u qabso uga shaqeyso? Fiiro gaar ah: jawaabo badan ayaa suura gal ah.

- 1 familka
- 2 saaxiibadey\macaariifta\dad aan aqaano
- 3 xafiiska shaqada (arbeidsbureau\UWV)
- 4 xafiiska shaqada (uitzendbureau)
- 5 shaqo raadis furan(open sollicitatie)\toos u weydiiyey\wacay\qoraal u qoray
- 6 iskuul\shaqo baradka (stage)
- 7 shaqooyinka la maalgeliyey (ID banen,WIW)
- 8 shqo joornaalka lagu qoray
- 9 interneetka, websaaytka
- 10 xafiisyada shaqada raadiya-doorta
- 11 aniga ayaa la i weydiiyey
- 12 wax kale, oo ah:.....
- 13 Waxba oo kuwaan ah

D7. Haddii aad caawino ka heshay saaxiibo iyo/ama macaariif marka aad shaqada raadineysey /heleysey kuwee ahaayeen saaxiibada ama macaariifta?

- 1 saaxiibo Nederlaan ah ama macaariif adiga dadkaaga ah
- 2 saaxiibo ajaanib ah ama adiga dadkaaga ah
- 3 saaxiibo Nederlaan ah ama macaariif adiga dadkaaga ahayn
- 4 saaxiibo ajaanib ah ama adiga dadkaaga ahayn
- 5 aniga saaxiibadey iyo Macaariif ma adeegsado si aan shaqo u helo
- 6 aniga ma lihi saaxiibo ama Macaariif

D8. Sannadkee ayaa kuugu horeysey oo aad shaqo lacag ka bilowday Nederland?**Sannadka:**

--	--	--	--

1 Weligey shaqo lacag ah kama shaqeyn Nederland, **u gudub su'aasha D11.**

D9. Immisa jeer ayaa shaqo la'aan kugu dhacday?**Inta jeer waa :**

--	--

D10. Shaqadaada ugu dambeeyey maxay ku saabsan tahay/ ama raacsan tahay?

- 1 Waxbarasho sare ama shaqo furan (sida architect, dhaqtar, aqoonyahan, macalin HBO/WO, injineer).
- 2 Shaqo maamul jago sare (sida maamule, diritoor, milkiilaha shirkad weyn).
- 3 Waxbarasho dhexe ama shaqo furan (sida macallin, farshaxan, kalkaaliso, caawiye bulshada, shaqaalaha maamulka)
- 4 Shaqo dhexe maamul ah ama shaqo ganacsi (sida mas'uul guud, maamulaha qeybta ama dukaanle
- 5 Shaqooyinka kale (sida xoghaynta, xisaabiye, dukaan iibiye).
- 6 Shaqooyin iskuul lagu barto iyo maamul farsamo (sida makaanik baabuur, maamulaha shaqaale, shaqaalaha korontada)
- 7 Shaqooyin la bartay (sida shifeer, shaqaale warshad, faryaamo, fooro ka shaqeeya).
- 8 Shaqooyin aan iskool loo dhigan (sida kaba- tole, alaab xirxira).
- 9 shaqooyinka beeraha (sida beeraley, beeraley isku filan).
- 10 wax kale, oo ah:.....

D11. Ma raadineysaa shaqo (kale).

- 1 haa, **u gudub su'aasha D12.**
- 2 maya, **u gudub su'aasha E1**

D12. Muddo intee ayaad hadda shaqo(kale) raadineysaa?

Intee bilood:

--	--

D13. Meeqa saac ayaa celcelis ahaan rabtaa inaad shaqeyso?

Waa saac:

--	--

D14. Su'aalaha soo socda maka jawaabi kartaa? Fiiro gaar ah: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Haa	Maya
Sannadkii la soo dhaafay maxaad ku dhaqaaqday si aad shaqo u hesho?		
Afartii wiig ee la soo dhaafay maxaad ku dhaqaaqday si aad shaqo ku hesho?		
Maxaad ku dhaqaaqday labadii bilood ee la soo dhaafay si aad shaqo u hesho? Raadinta shaqo waa tallaabo aad ku dhaqaaqday.		

D15. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir:ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsanahay	Waan ku raacsanahay	Dhexdhexaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsanayn
Darajada luqadeyda Nederlaanka ayaa iga hor istaagaya si aan shaqo helo					
Midabtakoor shaqo bixiyayaasha ayaa iga hor istaagaya inaan shaqo helo					
Shaqooyin igu habboo ma jiraan					
Haddii aan lahaan lahaa meelo badan aan ku xiranahay si fudud ayaan shaqo u heli lahaa					
Xaaladeyda caafimaadka ayaa iga hor istaagaya inaan shaqo helo					
Da'deyda ayaa iga hor istaagaya inaan shaqo helo					
Darajada waxbarashadeyda ama shahaado la'aan ayaa iga hor istaagaaya inaan shaqo helo					

.....

D16. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir:ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhexaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
Waxaan rajeynayaa inaan muddo seddex bilood gudohood helo shaqo igu habboon					
Waxaan mar mar ka cabsadaa in arjigeyga shaqo-raadin (sollicitatiebrief) uusan fiicnayn					
Waan ogahay waxa ay dadka shaqada bixiya iga rabaan xilliga wadhadalka codsiga shaqo-raadin socdo (sollicitatiegesprek)					
Qoraalka CV-geyga si fiican ayuu u qoran yahay					
Caawinaad ayaan u baahanahay marka aan shaqo raadinaayo					
Waxaan ka baqayaa inuu shaqo bixiyaha ii arkin inaan shaqada qaban karo sidaa awgeed ii qaadanin					
Waxaan u maleynayaa inaan wax badan ku kordhinaayo shirkadaha aan shaqada ka raadiyo					

.....

Qeybta E: su'aalaha qumeytida Zwolle

E1. Qumeytida Zwolle waxey bixisaa mashruucyo shaqo lagu tababaraayo (re-integratietrajecten) dadka qaata ceyrta. Weligaa mashruucyadan maka qeyb qaadatay?

- 1 Haa, hadda waan ka qeyb qaataa
- 2 Haa, aniga hore ayaan uga qeyb qaataay,
- 3 Maya, u

U gudub su'aasha E3
U gudub su'aasha E2
U gudub su'aasha E5

E2. Sannadkee ayaad ugu dambeeyey oo mashruuca shaqo tababarida qumeytida Zwolle ka qeyb qaadatay?

Sannadka:

--	--	--	--

E3. Maxaad qiimo ahaan siineysaa mashruuca shaqo tababarka ugu dambeeyey ee qumeytida Zwolle aad ka qeyb qaadatay ama aad hadda ku mashquulsan tahay?

Fiiro gaar ah: waxaad siin kartaa nambarka u dhexeeya 1 illaa 10. 1 waa aad u xun, 10 waa aad u fiican.

Nambarka:

--	--

E4. Ma sheegi kartaa illaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhe xaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
Qumeytida Zwolle si fiican ayey iiga caawisey shaqo raadinta					
Waxaan u arkaa in qumeytida Zwolle wax dheeraad ay sameyn karto si ay dadka shaqo u helaan					
Qumeytida Zwolle wey iga caawin kartaa ianaan shaqo helo, laakiin waa ogahay inaa aniga leyga rabo inaan sameeyo.					
wey fiican tahay iney qumeytida i caawineyso si aan si wanaagsan shaqo u raadiyo					

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhe xaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
Wey fiican tahay iney dowladda hoose i caawineyso si Inaan CV-geyga aan si fiican u sameeyo					
Wey fiican tahay iney dowladda hoose ii sheegeyso waxa kuwa shaqada bixiya ay aniga iga filanayaan					
Xariirka shaqaalaha mashruuca shaqada-raadinta waxaan u arkaa/ u arkey mid fiican					
Waxaan dareemaa/ dareemay in shaqaalaha mashruuca shaqo-raadinta u rabto/ rabtey iney si quman iiga caawiso shaqo-raadinta.					
Waan karaa/ karey inaan shaqaalaha mashruuca shaqo-raadinta wax walbo u sheegi karo/karay, xittaa arrimo shaqsiyeed tahay/ahayd.					
Shaqaalaha mashruuca shaqo-raadinta muhiimad badan ima siiso/ ima siinin wixii aan rajeynayey, wixii aan rabo.					
Shaqaalaha mashruuca shaqo-raadinta waxey u aragtaa/ u aragtay muhiima inaan kartideyda kor isugu soo qaado.					
Qorshooyinka shaqo-raadinta ee dowladda hoose ee Zwolle waa/ waxey ahaayeen kuwo wajahan horumarkeyga shaqsi ahaaneed.					
Mashruuca shaqo-raadinta ee dowladda hoose ee Zwolle wuxuu/waxey ahaa(yeen) mid ku wajahan horumarkeyga shaqsiyadeed.					
Dowladda hoose ee Zwolle si fiican ayey ii wargelisay waxyaalaha suuragalka ah ee tababarka shaqada.					
Dowladda hoose ee Zwolle si fiican ayey ii wargelisay wixii ka suura gal ah mashruucyada shaqo-baradka iyo meesha qibrad shaqo laga helo.					

Dowladda hoose ee Zwolle si fiican ayey ii wargelisay wixii ka suura gal ah si aan u bilaabo ganacsi.					
Dowladda hoose ee Zwolle ayaa mas'uul ka ah si aa shaqo u helo.					

.....

E5. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir:ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhexaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
Waxaan u arka ain dowladda hoose ee Zwolle si fiican u dareento danaha iyo su'aalaha caawinaada ee dadka kala duwan.					
Aniga ma ogi si fiican sida qumeytida Zwolle iga caawin karto si aan shaqo u helo.					
Haddii aan tababar shaqo aadaayo, waxaan jeclahay in aniga gaar ahaan la ii caawiyo shaqaalaha tababarka shaqada, oo aan leeygu darin 12 qofood kale oo shaqo raadinaaya.					
Waxaan u arka ain qumeytida Zwolle adeegista ay si siyaado ugu jeedo ku dhaqmida iyo baaritaanka.					
Qumeytida Zwolle waa iney si gaar tababar shaqo ugu sameeyaan si ajaanibta shaqo loogu caawiyo.					
Waxaan u arkaa in qumeytida Zwolle fursado bandhigto oo lagu helaayo darajo sare oo waxbarasho.					
Waxaan u arkaa in qumeytida Zwolle fursado bandhigto lagu sii kordhiyo Darajada luqadeyda Nederlaanka.					

.....

Qeybta F: su'aalaha daqliga

F1. ma sheegi kartaa haddii aad ceyrta hoos ku qoran aad qaadato?

Iska jir: jawaabo badan ayaa suura gal ah.

- 1 ceyrta bijstandsuitkering (ABW)
- 2 ceyrta shaqo la'aanta (WW)\lacagta sugida
- 3 ceyrta arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO)\WAZ\WAJong
- 4 shaqo gabka, AOW, vut ama prepensioen
- 5 lacagta ardayda (studiefinanciering)
- 6 masruuf (alimentatie)
- 7 Meel kale oo ah: (adiga buuxi): _____
- 8 Waxba oo kuwaan ah

- 99 ma ogi

F2. Ma sheegi kartaa qeybta daqligaaga guriga bisha uu (netto) yahay ?

Warbixintan si kalsooni ayaa loo xafidayaa.

- 1 ka yar 500 euro bishii
- 2 u dhexeeyaa 500-750 euro bishii
- 3 u dhexeeyaa 750-1000 euro bishii
- 4 u dhexeeyaa 1000-1250 euro bishii
- 5 u dhexeeyaa 1250-1500 euro bishii
- 6 u dhexeeyaa 1500-1750 euro bishii
- 7 u dhexeeyaa 1750-2000 euro bishii
- 8 u dhexeeyaa 2000-2250 euro bishii
- 9 u dhexeeyaa 2250-2500 euro bishii
- 10 u dhexeeyaa 2500-2750 euro bishii
- 11 u dhexeeyaa 2750-3000 euro bishii
- 12 u dhexeeyaa 3000-3250 euro bishii
- 13 u dhexeeyaa 3250-3500 euro bishii
- 14 ka badan 3500 euro bishii

- 99 ma ogi
- 999 ma rabo inaan sheego

F3 Ma kugu adag tahay inaad daqligan aad qarashyada joogtada ee bil walba soo noqda taada iyo tan reerkaaga ka bixiso?

- 1 Haa, oo deyn ayaa la igu sii yeelanaayaa
- 2 Haa, deyn la iguma laha, laakiin waa suura gal in deyman la igu yeesho
- 3 Maya

- 99 ma ogi/ jawaab ma laha
- 999 ma rabo inaan sheego

F 4 Ma sheegi kartaa xaaladaha soo socda inaad ADIGA 3 dii bilood la soo dhaafay ku saameysey la kulantay?

Iska jir:ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Haa	Maya
alaabta jabta bedelkeeda lama soo gedi karo		
lacag loo deynsado waxyaalaha daruuriga		
dib u dhac bixinta ijaarka/hypotheek ama gaaska/biyaha/korontada, telefoonka qarashkiisa		
kuwo deyn igu leh/ deurwaarde ayaa guriga yimid		
waxaa adag in lacagta la is gaarsiiyo		

Qeybta G: su'aalaha darajada luqada

G1. Ilaa xadkee ayaad:

Iska jir: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad u fiican	Si fiican	Ilaa xad dhexe	Wax yar	Waxba
Qof luqada Nederlaanka ku hadlaaya inaad fahanto?					
Adiga inaad luqada Nederlaanka ku hadasho?					
Wax luqada Nederlaanka aad aqriso?					
Wax luqada Nederlaanka aad aqriso?					

Qeybta H: su'aalaha dhaqanada kala duwan ee Nederland

H1. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhe xaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
wadanka wuu u fiican yahay haddii dadka dhan ay isku dhaqan iyo caadooyin leeyihiin					
wadanka wuu u fiican yahay haddii ay diiman kala duwan ay jiraan					
wadanka wuu u fiican yahay haddii dadka oo dhan hal luqad la wadaago ku hadlayaan					
dadka laga badan yahay waxey xaq u leeyihiin iney iskuulo					
u gaar ah yeeshaan marka wadanka uu dhibaataada yareyn rabo waa in dadka soo galootiga la joojiyaa					

H2. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhe xaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
waxaan dareemayaa inaan bulshada Nederlaaanka meeshii aan rabey uga tirsanahay					
si aada ah ayaan isugu aqoonsanaayaa Nederland					
waxaan dareemayaa inaan Nederland aan ku xariirsanahay					
aqoonsigeyga Nederlaanka waa arrin muhiim nafsadeyda u ah					

H3. Ma sheegi kartaa ilaa xadka aad arrimaha hoos ku qoran aad ku raacsan tahay?

Iska jir: dadkaaga waxaa ula jeednaa waddanka aad adiga iyo/ ama waalidkaaga ku dhasheen. Iska jir: ku qor X sadarka su'aasha adiga quseyso.

	Aad ayaan ugu raacsana hay	Waan ku raacsana hay	Dhexdhe xaad	Kuma raacsani	Aad ayaan ugu raacsana yn
waan ku faraxsanahay dadkeyga asalkeyga					
waxaan si aad ah isugu arkaa dadkeyga					
waxaan aad u dareemaa inaan ku xariirsanahay dadkeyga					
aqoonsigeyga dadkeyga waa mid muhiim u ah nafsadeyda					

H4. Ma sheegi kartaa haddii midabtakoor lagugu sameeyey xaldaha soo socda?

Fiiro gaar ah: Ku qor X sadarka jawaabta saxda ah.

	Maya, weligeey ima soo marin	Haa, mar dhif ah	Haa, si joogto ah
markii aan shaqo qoranaayey ama meel shaqo ku barto			
shaqadaada			
iskuulka, casharka dhexdiisa			
dariiqa, dukaamada, gaadiidka dadweynaha			
ururada, meelo, isboortiga			
meelaha habeenkii lagu caweeyo, diskoteegada iwm.			

Qeybta I: su'aalaha waqtiga firaaqada iyo xariir bulsho

I1. Su'aalahan shaxdan hoose ku qoran su'aal-su'aal ma uga jawaabi kartaa boggaan soo soca:

- Xubin maka tahay ururada hoos ku qoran?
- Immisa jeer ayaad aadaa ururadan?
- Meeqa xubnaha urukaaga ayaa asalkiisa ajaanib yahay?

Fiiro gaar ah: Fadlan dhamaan sadarada wada buuxi. Ku qor X sadarada jawaabtooda saxda tahay

	Xubin?		Immisa ayaa soo booqataa?					Xubinada ajaanibta?				
	Haa	Maya	Marna	Wax ka yar hal mar bishii	1-3x bishii	4x bishii ama ka badan	Midna	Mar mar	Ilaa xad dhexe oo	Dhamaan	Ima quseyso	
Ururka isboortiga												
Ururka waqtiyada firaaqada (hobiga, muusikada, masraxa, ciyaarta)												
Xaafada- ama ururka xaafada												
Ururada ajaanibta												
Xisbi siyaasadeed ama urur												
Ururada shaqaalaha												
Ururada diinta												
Ururada dabecadda deegaanka ama cimilada												
Maktabada												
Meel kale oo ah:												

.....

I2. Haddamar mar ma qabataa shaqo iskaa ah?

- 1 Haa
2 Maya
-

I3. Ururada ka sokow waxaa jira kooxo kale ay dadka ka qeyb geli karaan. Tusaale ahaan meesha aad isboorti ama dad aad isku wax jeceshihiin (ma aha urur, sida koox aad wax wada aqrisaa, koox wax wada karisaan ama koox bilyaardiga wada ciyaartaan iwm) Ma ka tirsan tahay koox ama dad sidaan ah?

- 1 Haa, **u gudub su'aasha 14**
2 Maya, **u gudub su'aasha 16**
-

I4. Immisa jeer ayaad kooxdaan wax la sameysaa?

- 1 marna
2 wax ka yar hal mar bishii
3 1-3 jeer bishii
4 4 ama in ka badan bishii
-

I5. Meeqa qof oo kooxdaan ama dadkaan ah ayaa asalkooda ajaanib yahay?

- 1 qofnana xubnahan ajaanib ma aha
2 xubo dhowr ah oo ajaanib ah
3 ilaa xad xubo yara badan oo ajaanib ah
4 dhamaan waa xubno ajaanib
-

I6. Ma sheegi kartaa illaa xadka arrimahan ay ku quseeyaan?

Fiiro gaar ah: Ku qor X sadarka jawaabta saxda ah

	Aad ayey ii quseysaa	Wey i quseysaa	Ima quseyso	Gebi ahaan ima quseyso
dad igu filan ayaa jiro oo aan dareemo inaan ku xariirsanahay				
waxaan dareemayaa in agagaarkeyga la joogin				
dad badan ayaan leeyahay pp aan si buuxa ugu kalsoonaan karo				
waxaa jiro dad igu filan oo aan hadey dhibaato jirto wax ila qabanaaya				
waxaan heysanin dad ii dhow				
waxaan badiyaa dareemaa in la iga wada tagay				

17. Ma sheegi kartaa ilaa intee ayaad xariir la leedahay dadka soo socda:

Fiiro gaar ah: Ku qor X sadarka jawaabta saxda ah.

	Marna/Wax ka yar hal mar sannadkii	dhowr jeer sannadkii	Bil walba	Wiig walba	Maalin walba	Ima quseyso, ma jiraan
Waalidkaaga						
Ilmahaaga aan guriga deganayn						
Walaahaaga wiila/gabdho aan guriga deganayn						
Saaxiibo ajaanib ah iyo Macaariif oo dadkaaga kooxdaada						
Saaxiibo ajaanib ah iyo Macaariif aan ahayn dadkaaga asalkaaga						
Saaxiibo nederlaan ah iyo Macaariif oo dadkaaga kooxdaada						
Saaxiibo nederlaan ah iyo Macaariif aan ahayn dadkaaga asalkaaga						
Deriska ajaanibta ama dadka aad isku xaafadda tihiin ee ee aad isku asalka tihiin						
Deriska ajaanibta ama dadka aad isku xaafadda tihiin ee ee aad isku asalka tihiin						
Deriska Nederlaanka ama dadka aad isku xaafadda tihiin ee ee aad isku asalka tihiin						
Deriska Nederlaanka ama dadka aad isku xaafadda tihiin ee ee aad isku assalka tihiin						

.....

18. Ka fikir saaxiibka ama saaxiibadda kuugu fiican. Ma noqon karto xaaskaaga ama lamaanahaaga. kani ma qof aad isku asal tihiin, qof nederlaan ama qof ajanabi kale ah?

- 1 dadkaaga asalkaaga
 - 2 qof Nederlaan ah
 - 3 ajanabi kale
 - 4 Ima quseyso: ma lihi saaxiib/ saaxiibad iigu fiican
-

19. Ma dooneysaa inaad xariir dheeraad ah la yeelato dadka hoos ku qoran? Jawaabo badan ayaad bixin kartaa.

- 1 waalidkaaga
 - 2 ilmahaaga aan guriga deganayn
 - 3 walaahaaga wiila/gabdho aan guriga deganayn
 - 4 dadka ajaanibta
 - 5 dadka Nederlaanka
 - 6 dadka aad isku asalka tihiin
 - 7 ma rabo inaan xariir dambe la yeesho
-

10. illaa xadkee ayaa liiskan su'aaha uu kula fiicnaa?

- 1 aad ayuu u fiicnaa
 - 2 wuu fiicnaa
 - 3 ma fiicnayn
 - 4 maba fiicnayn
-

Waad ku mahadsantahay sida aad noola shaqeysey.

Ha iloobin inaad cinwaankaaga ku buuxiso bogga koowaad si aan kuugu soo dirno boonada 10 euro ah.

Liiska su'aalaha si lacag la'aan ayaad dib ugu diri kartaa baqshada la socota.