

# **Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden**

Een verkennend onderzoek naar ervaringen van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt

John Warmerdam

Harry van den Tillaart

ITS-Nijmegen

OSA-publicatie A189, juli 2002

Deze rapportage maakt deel uit van het beleidsgerichte onderzoeksprogramma van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Dit programma wordt mede gefinancierd door de volgende ministeries:

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Ministerie van Economische Zaken
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De OSA maakt deel uit van een strategische alliantie met de Katholieke Universiteit Brabant (KUB) en de Universiteit Utrecht (UU). De OSA is gehuisvest op de campus van de KUB in Tilburg. Meer informatie over de OSA vindt u op onze internetsite <http://osa.kub.nl>

Katholieke Universiteit Brabant



Universiteit Utrecht



ISBN 906566 2316

Verkoopprijs OSA-publicatie A189 € 21,65 (inclusief btw en verzendkosten). Raadpleeg de OSA-website voor informatie over de wijze waarop u deze publicatie kunt bestellen: <http://osa.kub.nl>

## Ten geleide

Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt blijft de positie van allochtone minderheden op de arbeidsmarkt sterk achter bij die van autochtone Nederlanders. Dit geldt in het bijzonder voor vluchtelingen en asielzoekers. Sinds september 1998 is een verplicht inburgeringstraject vastgelegd in de Wet Inburgering Nieuwkomers. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat vluchtelingen en asielzoekers er slechts bij uitzondering in slagen werk te vinden op hun eigen niveau en dat ook na enige tijd slechts een gering percentage een betaalde werkkring heeft. Toch is er over de voor de arbeidsmarkt relevante competenties van deze groep nieuwkomers nog onvoldoende bekend.

Voorliggend rapport schept meer duidelijkheid over de aard en omvang van het onbenutte arbeidspotentieel bij nieuwkomers en de problemen die zij ondervinden bij het vinden van betaald werk. Uit analyses van IND-gegevens van alle asielzoekers die zich in de periode 1995-2000 in Nederland hebben aangemeld, blijkt dat deze groep zeer divers is samengesteld, zowel wat betreft opleidingsniveau als arbeidsmarktervaring in het land van herkomst. Anders dan wel verondersteld wordt, gaat het niet overwegend om hogeropgeleiden en een groot deel was voorheen werkzaam in beroepen die weinig of geen scholing vereisen. Kwalitatief onderzoek van de ervaringen van nieuwkomers legt ook een grote diversiteit aan beroepsloopbanen bloot. Zowel institutionele factoren – de lange duur van asielprocedures, onvoldoende erkenning en waardering van competenties – als individuele factoren – lage kwalificaties, onvoldoende eigen initiatief – kunnen loopbanen negatief beïnvloeden. Desalniettemin zijn er ook nieuwkomers die er in slagen echt carrière te maken en doorstromen naar posities die goed aansluiten op hun competenties en ambities. Hoewel de betrokken instanties en werkgevers een goede loopbaanontwikkeling kunnen stimuleren, wordt in het onderzoek een aantal hindernissen gesignaleerd dat aanknopingspunten biedt voor beleidsvorming en -aanpassing.

Prof. dr. Peter Ester, directeur OSA



## **Voorwoord**

Dit rapport bevat het verslag van een verkennend onderzoek naar het arbeidspotentieel en de arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden. Het onderzoek werd in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) uitgevoerd door het Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS) te Nijmegen.

Het onderzoek werd verricht in de periode februari 2001 tot maart 2002.

Aan het onderzoek is door diverse medewerkers van het ITS een bijdrage geleverd: Sjaak van den Berg, Henk van der Hoeven, Harry van den Tillaart en John Warmerdam. Laatstgenoemden waren verantwoordelijk voor de uitvoering en rapportage van het onderzoek als geheel. Erna Bruin (Faculteit Beleidswetenschappen, KU Nijmegen) leverde een bijdrage aan het kwalitatieve deelonderzoek onder arbeidsmarktinstanties. Medewerkers van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) waren bereid de benodigde bestanden te leveren voor het kwantitatieve deel van het onderzoek. Vanwege de OSA werd het onderzoek begeleid door Didier Fouarge en Marcel Kerkhofs. Wij danken al deze personen voor hun bijdrage aan het welslagen van het project.

Voor alles danken we echter de respondenten uit de betrokken groepen en de geïnterviewde arbeidsmarktdeskundigen, die hun ervaringen met ons hebben willen doorspreken. Een bijzonder woord van dank gaat uit naar de contactpersonen en de interviewers uit de betrokken groepen die aan het project hebben meegewerkt. Mede door hun inzet heeft het rapport een kleurrijk karakter gekregen.

ITS Nijmegen  
april-mei 2002

dr. J.W. Winkels  
directeur



# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	9
<b>1. Het onderzoek</b>	15
1.1 Aanleiding en achtergronden van het onderzoek	15
1.2 Vraagstelling van het onderzoek	16
1.3 Invalshoek bij de benadering van de vraagstelling	18
1.4 Afbakening onderzoeksgroepen	25
1.5 Aanpak en opzet van het onderzoek	27
1.6 Opbouw van het eindrapport	31
<b>2. Arbeidspotentieel van nieuwkomers</b>	33
2.1 Geslacht, leeftijd en nationaliteit	33
2.2 Opleiding	37
2.3 Beroep	43
2.4 Samenvattend overzicht	51
<b>3. Arbeidsmarktloopbanen van nieuwkomers</b>	55
3.1 Arbeidsmarktloopbanen en competenties	55
3.2 Loopbanen in herkomstland	57
3.3 Vlucht en loopbaanbreuk	58
3.4 Tussentraject in derde land	62
3.5 Marginale loopbanen: beweging langs onderkant arbeidsmarkt	64
3.6 Verbrokkelde loopbanen: opstapeling van overgangen	73
3.7 Veranderde loopbanen: overschakeling naar ander beroep	84
3.8 Voortgezette loopbanen: continuering in eigen beroep	90
3.9 Gekantelde loopbanen: nieuwe loopbaanswitch op latere leeftijd	96
3.10 Nieuwe loopbanen: start beroepsloopbaan na aankomst in Nederland	101
3.11 Arbeidsmarktloopbanen en levensloopbanen	109

<b>4. Arbeidsmarktloopbanen en institutionele voorzieningen</b>	115
4.1 Individuele keuzes sociale verbanden, institutionele circuits	115
4.2 Waardering en erkenning van competenties	117
4.3 Inburgering en verwerving van basiscompetenties	124
4.4 Werkloosheid en ontwikkeling van beroepscompetenties	131
4.5 Instroom in het arbeidsproces en matching van competenties	141
4.6 Doorstroming en verdere ontwikkeling van competenties	152
<b>5. Conclusies en aandachtspunten voor de beleidsdiscussie</b>	159
5.1 Loopbanen en competenties	159
5.2 Registratie van competenties	160
5.3 Erkenning van eerder verworven competenties	160
5.4 Ruimte, rust en tijd	161
5.5 Motivatie en eigen initiatief	161
5.6 Verscheidenheid en maatwerk in benadering	162
5.7 Werken en leren tijdens asielpcedure	162
5.8 Taalscholing: formeel en informeel	163
5.9 Oriëntatie op maatschappij, arbeidsmarkt, loopbaan en beroep	163
5.10 Stimuleren van duurzame arbeidsinpassing	164
5.11 Ontwikkeling van competenties via vrijwilligerswerk	164
5.12 Leerwerktrajecten als instroominstrument	165
5.13 Werkbegeleiding binnen arbeidsorganisaties	166
5.14 Voorbeeldwerking en beeldvorming	167
5.15 Loopbaandynamiek op een transitionele arbeidsmarkt	167
5.16 Combinaties en transitie in latere loopbaanfasen	168
5.17 Competenties als basis voor loopbaanontwikkeling	168
<b>Literatuur</b>	171
<b>Summary</b>	175
<b>Bijlage 1 – Tabellen bij hoofdstuk 2</b>	179
<b>Bijlage 2 – Specifieke institutionele voorzieningen voor vluchtelingen</b>	195



## Samenvatting

Dit rapport bevat het verslag van een verkennend onderzoek naar het arbeidspotentieel en de arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden. Het onderzoek is in de periode februari 2001 tot maart 2002 in opdracht van de OSA uitgevoerd door het ITS. Het onderzoek bestond uit drie onderdelen: een kwantitatieve analyse van databestanden van de IND, een reeks diepte-interviews met circa 50 vluchtelingen uit zogenaamde nieuwe etnische groepen (in dit geval Irakezen, Iraniërs, Ethiopiërs/Eritreërs, Somaliërs en Viëtnamezen) en een aantal gesprekken met vertegenwoordigers van bij inburgering, scholing, toeleiding en bemiddeling betrokken instanties.

De eerste hoofdvraag van het onderzoek luidde: over welk arbeidspotentieel beschikken de nieuwkomers bij aankomst in Nederland, in termen van opleidingsniveau en werkervaring? Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn analyses uitgevoerd op een databestand van de IND. Dit bestand bevatte gegevens van alle asielzoekers die zich in de periode 1995-2000 in Nederland aanmeldden. In totaal waren dit ruim 200.000 personen. Gekeken is vooral naar hun beschikbare competenties, i.c. hun opleiding en hun beroep in het land van herkomst. Deze gegevens zijn afgezet tegen nationaliteit, geslacht, aankomstjaar, leeftijd bij aankomst en verblijfstitel. Uit de analyse blijkt dat er een aanzienlijke variatie is in de opleidingen waarmee vluchtelingen naar Nederland komen. Het gaat zeker niet uitsluitend om hoog opgeleide personen. Van de vluchtelingen die 16 jaar of ouder waren toen ze in Nederland arriveerden heeft eenderde deel hooguit basisonderwijs gehad; 19 procent heeft voortgezet lager en 30 procent heeft middelbaar onderwijs gevolgd; 18 procent is hoger opgeleid. Ook - en dat is op basis van de opleidingsgegevens al te verwachten - naar beroep is er veel variatie. Naast talrijke ongeschoolde beroepen, zoals kruijer en landarbeider, zijn ook talrijke professionele beroepen, zoals artsen, juristen en ingenieurs, vertegenwoordigd. De opleidingsbagage van vrouwen wijkt slechts licht af van die van de mannen. Tevens is er enig verschil tussen de asielzoekers die inmiddels over een verblijfstitel beschikken en de asielzoekers waarbij dat nog niet of niet meer het geval is. Onder de eerste categorie zitten meer (25%) personen met een hogere opleiding dan onder de tweede categorie (16%). Duidelijk wel verschil is er naar herkomstland. Uit landen van de voormalige Sovjet-republieken komen relatief veel hoger opgeleide

vluchtelingen. Uit andere landen - vooral Afrikaanse landen - komen relatief veel lager opgeleiden. Kijken we naar de verschillende jaren, dan doen zich in de periode 1995 - 2000 wat betreft opleiding en beroep geen grote veranderingen in de instroom voor.

De tweede hoofdvraag van het onderzoek betreft de benutting van het arbeidspotentieel van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. In welke mate slagen zij er in betaald werk te vinden? In welke mate sluit dit werk aan bij hun competenties? In welke mate is er sprake van onderbenutting van competenties en wat zijn de oorzaken van eventuele overbenutting? Deze vragen zijn niet meer via kwantitatief onderzoek beantwoord, omdat we niet over bestanden beschikten waarin eerder in het herkomstland verworven competenties van nieuwkomers (opleiding en beroep, zoals in het IND-bestand) konden worden gerelateerd aan hun loopbaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarom is hiervoor een kwalitatieve aanpak gevolgd, waarbij diepte-interviews zijn gehouden met circa 50 toegelaten vluchtelingen uit Irak, Iran, Somalië, Ethiopië/Eritrea en Vietnam. In de interviews met deze vluchtelingen is hun arbeidsmarktloopbaan na aankomst in Nederland gereconstrueerd, waarbij met name is bekeken in hoeverre zij er in zijn geslaagd hun competenties te benutten en eventueel verder te ontwikkelen. Uit deze interviews komt een grote diversiteit en dynamiek naar voren wat betreft de toetreding tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Een gemeenschappelijk kenmerk is evenwel het gegeven van de vlucht als loopbaanbreuk. Mensen waren door de vlucht gedwongen hun oude positie op te geven, hun loopbaan langdurig te onderbreken en over te stappen naar een nieuwe samenleving, met anders functionerende onderwijs- en arbeidssystemen. Hun startpositie op de Nederlandse arbeidsmarkt was daardoor al minder gunstig. Bovendien arriveerden veel vluchtelingen in Nederland in de jaren '80 en begin jaren '90, toen de situatie op de arbeidsmarkt in het algemeen weinig florissant was. Onder de geïnterviewde respondenten zijn er dan ook maar weinig die hun competenties meteen na aankomst in Nederland productief hebben kunnen inzetten. Velen vonden geen betaald werk en bleven langere tijd werkloos. Anderen, die wel werk vonden, kwamen terecht op banen onder hun eigenlijke niveau. Nog weer anderen moesten hun oude beroep opgeven en zich omscholen in een andere richting. In die zin is er bij veel van de betreffende respondenten duidelijk sprake van aanvankelijke onderbenutting van capaciteiten, in vergelijking met hun positie in het herkomstland. Het was vervolgens de vraag in hoeverre die onderbenutting een blijvend karakter heeft gehad.

De derde hoofdvraag van het onderzoek was op dit punt gericht. Hoe ziet het verdere verloop van de loopbanen van de geïnterviewde nieuwkomers eruit? In welke mate slagen ze er in aanvankelijk achterstanden goed te maken en later alsnog door te stromen naar werk dat wel bij hun competenties aansluit? Welke factoren zijn van invloed op het verdere verloop van de loopbaan, i.c. welke factoren bevorderen dan wel belemmeren doorstroming naar aansluitend werk? Het verdere verloop van de loopbanen van de geïnterviewde nieuwkomers is beschreven met behulp van een loopbaantypologie waarin zowel de dynamiek tot uitdrukking is gebracht als het resultaat, in termen van benutting dan wel onderbenutting van competenties. Onderscheiden zijn de volgende typen (tussen haakjes staat het aantal respondenten dat bij dit type is ingedeeld):

- marginale loopbanen: mensen blijven zich bewegen langs de onderkant van de arbeidsmarkt (10x);
- verbrokkelde loopbanen: mensen switchen voortdurend in posities op en rond de arbeidsmarkt (11x);
- veranderde loopbanen: mensen scholen zich om en starten opnieuw in een ander beroep (9x);
- voortgezette loopbanen: mensen slagen erin hun oude beroepsloopbaan (deels) te continueren (5x);
- gekantelde loopbanen: mensen starten in een nieuw beroep, maken later pas op de plaats en starten weer opnieuw in een ander beroep (3x);
- nieuw gestarte loopbanen: mensen starten in Nederland hun eerste beroepsloopbaan vanuit het Nederlandse onderwijs (11x).

Vooraf bij marginale en verbrokkelde loopbanen doet zich vaak blijvende onderbenutting van competenties voor. Dit blijken in dit opzicht de meest problematische loopbaantypen te zijn. Factoren die een dergelijk problematisch verloop beïnvloeden zijn o.a. langdurige asielpcedures, beperkte taalscholing, sterke gerichtheid van betrokkenen op de eigen groep, gebrek aan specifieke beroepsgerichte kwalificaties, onvoldoende erkenning en waardering van competenties, onvoldoende eigen initiatieven tot verdere opleiding of bijscholing, onvoldoende zicht op eigen wensen en mogelijkheden, gering rendement van eventuele inspanningen gericht op scholing en werk en het te weinig inspelen op deze problematieken door reguliere bemiddelingsinstanties. Bij vluchtelingen die hun oude beroep (deels) kunnen voortzetten, die zich omscholen voor een ander beroep of die hun

beroepsloopbaan pas in Nederland opstarten doen deze problemen zich minder voor. Toch blijken zij ook vaak uiteindelijk op werk onder hun eigenlijke niveau terecht te komen. Niettemin vinden we bij deze groepen naast mensen wier loopbanen stagneren op een niveau onder het eigen kunnen ook mensen die echt carrière maken. Zij weten - met veel inspanningen overigens - hun structurele achterstandspositie te overstijgen en door te stromen naar posities die aansluiten bij hun (nieuw verworven) competenties en ambities. Sterke motivatie, veel eigen initiatief en doorzettingsvermogen, goede persoonlijke begeleiding door mensen in de directe sociale omgeving, maar ook een actieve openstellig richting instanties en actief gebruik van de mogelijkheden die instanties en werkgevers bieden voor de verdere ontwikkeling van competenties, blijken factoren die doorstroming positief beïnvloeden.

De vierde hoofdvraag betreft de knelpunten die de nieuwkomers ervaren bij de toetreding tot de arbeidsmarkt en tijdens hun verdere arbeidsmarktloopbaan. Het accent lag daarbij vooral op knelpunten in de relatie met arbeidsmarktinstanties. Vluchtelingen krijgen in de verschillende stadia van hun arbeidsmarktloopbaan met allerlei verschillende instanties te maken: voor opvang, inburgering, scholing, toeleiding, bemiddeling, doorstroming, herintreding, ondersteuning en begeleiding. Veel vluchtelingen hebben positieve ervaringen met de instanties, vooral degenen die met ondersteuning vanuit instanties een nieuwe loopbaan hebben kunnen opbouwen in hun oude of in een nieuw beroep. Ze zijn doorgaans goed geholpen en tonen zich redelijk tevreden over de genoten ondersteuning. Toch signaleren ze ook diverse knelpunten. Die knelpunten komen eveneens in de interviews met minder succesvolle vluchtelingen en met hun consulenten en begeleiders naar voren. Belangrijke knelpunten die men signaleert zijn:

- onvoldoende erkenning en waardering van eerder verworven competenties;
- risico van competentieverlies bij langdurige asielprocedures;
- te beperkte inbedding van taalscholing in gebruikscontexten;
- te weinig differentiatie in scholingsprogramma's;
- knelpunten in regelgeving rond uitkering en scholing c.q. werkervaring;
- te weinig afstemming tussen betrokken instellingen;
- onvoldoende matching bij toeleiding en bemiddeling naar werk;
- verkeerde beeldvorming, vooroordelen en onvoldoende kennis van culturele achtergronden bij werkgevers en instanties;

- risico van onvoldoende herkenning en onderbenutting van competenties in arbeidsorganisaties;
- onvoldoende investeringsbereidheid bij werkgevers.

Om knelpunten in de institutionele voorzieningen te ondervangen, ondernemen de vluchtelingen vaak zelf allerlei compenserende of aanvullende activiteiten om hun competenties op peil te houden en verder te ontwikkelen, zoals bij voorbeeld: extra taallessen, verkorte scholingstrajecten, informele werkstages, vrijwilligerswerk, werken via detacheringsbedrijven, deeltijdstudies naast een parttime baan, opnieuw taallessen gaan volgen of opnieuw gaan studeren op latere leeftijd. Met name de vluchtelingen die een succesvolle beroepsloopbaan hebben opgebouwd blijken sterk voor dergelijke activiteiten te zijn gemotiveerd. Motivatie en eigen initiatief zijn in hun ogen überhaupt belangrijke voorwaarden voor succes op de arbeidsmarkt. Naast dit eigen initiatief kunnen betrokkenen een beroep doen op een aantal specifieke voorzieningen voor vluchtelingen. Zelforganisaties helpen bij voorbeeld vaak bij de eerste opvang en kennismaking met de Nederlandse samenleving. Arbeidsbureaus hebben speciale consultants voor vluchtelingen in dienst. De laatste jaren zijn er ook diverse gespecialiseerde uitzendbureaus en scholingsbureaus voor vluchtelingen ontstaan. Deze gespecialiseerde voorzieningen bieden vaak extra begeleiding. Deze instanties en ook de reguliere scholings- en bemiddelingsinstanties richten zich overigens vooral op de beginstadia van de beroepsloopbaan, dat wil zeggen op de inburgering en de toetreding tot de arbeidsmarkt. Daarna wordt een en ander verder overgelaten aan betrokkenen zelf en verdwijnen ze uit het blikveld van de instituties.

Tenslotte is op basis van de verkregen inzichten een aantal aandachtspunten voor de beleidsdiscussie geformuleerd. Uitgangspunt daarbij was het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt. Dit perspectief, dat eigenlijk in andere contexten is ontwikkeld, is ook bruikbaar om de loopbanen van vluchtelingen te begrijpen. Vluchtelingen wisselen op en rond de arbeidsmarkt veelvuldig van positie en combineren vaak verschillende posities tegelijkertijd met elkaar. Beleid richt zich nu vooral op de eerste stadia van de arbeidsmarktloopbanen. Vanuit een transitioneel perspectief zou er beleidsmatig ook meer zicht kunnen worden ontwikkeld op combinaties en transitie, die in latere stadia van de beroepsloopbaan van belang zijn, i.c. bij de doorstroming op, de uittreding van en de herintreding tot de arbeidsmarkt. Een toereikende bagage aan competenties is een voorwaarde voor

vluchtelingen om op transitionele arbeidsmarkten in passende combinaties en op passende niveaus te kunnen blijven functioneren. Instanties op de arbeidsmarkt kunnen er op diverse manieren aan bijdragen dat vluchtelingen een toereikende bagage krijgen en die bagage tijdens hun loopbaan op peil kunnen houden. Belangrijke aandachtspunten in dat verband zijn ons inziens een adequate registratie van aanwezige competenties, betere erkenning van eerder verworven competenties, sterkere inbedding van taalscholing in gebruikscontexten, voldoende mogelijkheden voor oriëntatie op maatschappij, arbeidsmarkt, beroep en loopbaan, ontwikkeling van leerwerktrajecten als instroominstrument (wellicht al tijdens de asielprocedure), extra voorzieningen voor werkbegeleiding in arbeidsorganisaties, hetzij binnen de organisaties zelf, hetzij van buitenaf, bijvoorbeeld door gespecialiseerde instanties op de arbeidsmarkt. Bovendien willen we nogmaals het belang benadrukken van investeringen in de verdere ontwikkeling van competenties, zowel van de kant van nieuwkomers zelf als van de kant van werkgevers. Dergelijke investeringen kunnen de keuzeruimte van betrokkenen, in het begin en in latere stadia van de arbeidsmarktloopbaan aanzienlijk vergroten.

# **1 Het onderzoek**

Deze rapportage bevat het verslag van een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers in Nederland. In dit hoofdstuk wordt een verantwoording van het onderzoek gegeven. Eerst worden in het kort de beleidsmatige achtergronden en de aanleiding van het onderzoek geschetst. Daarna komen de vraagstelling van het onderzoek aan de orde en wordt een uitwerking gegeven van de invalshoek waarmee de vraagstelling is benaderd. In deze uitwerking wordt steeds over nieuwkomers in het algemeen gesproken. Dit onderzoek is echter toegespitst op bepaalde categorieën nieuwkomers, namelijk vluchtelingen en asielgerechtigden. In de vierde paragraaf gaan we op de afbakening van deze onderzoeksgroepen nader in. Vervolgens komen de opzet en het feitelijk verloop van het onderzoek aan de orde en bespreken we de verschillende deelonderzoeken die in het kader van het onderzoek zijn uitgevoerd. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van de opbouw van het rapport en een korte leeswijzer.

## **1.1 Aanleiding en achtergronden van het onderzoek**

Dit onderzoek gaat over de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers in Nederland, in het bijzonder die van vluchtelingen en asielgerechtigden uit de zogenaamde ‘nieuwe etnische groepen’. Uit onderzoek komen steeds meer signalen dat de toetreding van nieuwkomers uit deze groepen tot de Nederlandse arbeidsmarkt niet optimaal verloopt en dat zij ook in hun verdere loopbaan vaak problemen ondervinden, waardoor hun arbeidspotentieel onvoldoende wordt benut (Tesser e.a., 2001; Dagevos, 2001). Er is echter nog maar weinig empirische informatie beschikbaar over de feitelijke aard en omvang van deze problematiek. Het aantal nieuwkomers uit deze groepen is sinds 1990 sterk gegroeid en de verwachting is dat hun instroom voorlopig op een hoog niveau zal blijven (CBS, 2001). Sinds 2000 neemt het aantal nieuwkomers weliswaar af, mede door wijzigingen in het Nederlandse asielbeleid, maar veel eerder gearriveerde asielgerechtigden uit nieuwe etnische groepen die nu nog geen werk hebben zullen de komende tijd de stap naar de arbeidsmarkt gaan zetten. Bovendien zullen nieuwkomers die in het kader van gezinsvorming en gezinshereniging naar Nederland komen hun opwachting maken. Nieuwkomers zullen de komende jaren dus een belangrijke aanbodcategorie op de Nederlandse arbeidsmarkt blijven vormen.

De vraag naar de benutting van het arbeidspotentieel van nieuwkomers wordt de laatste jaren ook gesteld in het kader van de discussies over de problemen vanwege de gespannen situatie op de binnenlandse arbeidsmarkt (WRR, 2001). Inschakeling van buitenlandse migranten wordt dan gezien als een van de opties om knelpunten in de personeelsvoorziening op de binnenlandse arbeidsmarkten aan te pakken. Globaal gezien kan dit op twee manieren gebeuren: 1) door verruiming van de toelatingsmogelijkheden voor nieuwe migranten dan wel 2) door verbetering van de inzetmogelijkheden van aanwezige migranten. In het Nederlandse beleid wordt aan deze tweede optie prioriteit gegeven. Het toelatingsbeleid wordt niet gewijzigd. Immigratie wordt niet als structurele oplossing voor arbeidsmarkt-knelpunten gezien (Dunnewijk, 2001). Sectoren, bedrijven en instellingen dienen bij tekorten aan personeel in eerste instantie maatregelen te nemen om het aanwezige potentieel aan arbeidskrachten beter te benutten (SER, 2000). In sommige andere Europese landen wordt een ruimere aanpak nagestreefd. In Duitsland bijvoorbeeld zijn recent plannen gelanceerd de vreemdelingenwetgeving zodanig aan te passen dat buitenlandse migranten bij schaarste aan personeel sneller en gemakkelijker tot de binnenlandse arbeidsmarkt kunnen toetreden (Currle & Wunderlich, 2001).

## **1.2 Vraagstelling van het onderzoek**

In eerder onderzoek is geconstateerd dat de positie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, met name die van vluchtelingen, sterk achterblijft bij die van autochtone Nederlanders (CBS, 2001). Uit het onderzoek komt tegelijkertijd naar voren dat er onder nieuwkomers veel arbeidspotentieel aanwezig is dat ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt slechts ten dele wordt benut (Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2001). Doel van dit onderzoek is meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van het arbeidspotentieel van nieuwkomers, in de benutting van dit potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de problemen die nieuwkomers ondervinden bij het zoeken van hun weg op de Nederlandse arbeidsmarkt.



De hoofdvragen van het onderzoek zijn als volgt geformuleerd:

1. Over welk arbeidspotentieel beschikken nieuwkomers bij aankomst in Nederland, in termen van opleidingsniveau en werkervaring? Welke betekenis hebben hun competenties voor de Nederlandse arbeidsmarkt?
2. In hoeverre ondervinden nieuwkomers problemen bij toetreding tot de arbeidsmarkt en bij het zoeken van betaald werk? In welke mate slagen zij er in betaald werk te vinden?
3. In welke mate sluit dit werk aan bij de competenties van de nieuwkomers? In welke mate is er sprake van onderbenutting van competenties en welke zijn de oorzaken van eventuele onderbenutting?
4. Hoe ziet het verdere verloop van de loopbanen van nieuwkomers er uit? In welke mate slagen nieuwkomers er in aanvankelijke achterstanden goed te maken en later alsnog door te stromen naar werk dat wel bij hun competenties aansluit?
5. Welke factoren zijn van invloed op het verdere verloop van hun loopbanen? Welke factoren bevorderen dan wel belemmeren doorstroming van niet aansluitend werk naar werk waarin competenties wel worden benut?
6. Welke ervaringen hebben nieuwkomers bij de toetreding tot de arbeidsmarkt met ondersteunende institutionele voorzieningen? Welke rol spelen die voorzieningen bij de verdere loopbaan? Welke knelpunten doen zich in dit verband voor?

De vraag naar de (onder)benutting van het arbeidspotentieel van nieuwkomers is geen gemakkelijk te beantwoorden vraag. Uit eerder onderzoek zijn diverse factoren bekend die een rol kunnen spelen bij de verklaring van (blijvende) onderbenutting van competenties. Daarbij gaat het om de motieven en (financiële) prikkels voor nieuwkomers om werk onder hun niveau te aanvaarden en op het perspectief dat zij hebben op hun eigen situatie (integratie versus remigratie), in relatie tot meer objectieve factoren als opleidingsniveau, werkervaring, verblijfsduur en sociale integratie. Verder kan worden gewezen op taalachterstanden,

specifieke beroepsoriëntaties, etnisch-culturele aspecten en opgedane arbeidservaringen als factoren die belemmerend kunnen werken bij doorstroming van nieuwkomers naar beter aansluitend werk (Veenman, 1995; Dagevos, 1995 Weerning & Visser, 1998). In overleg met de OSA is daarom besloten bij het onderzoek een open aanpak te hanteren, met een sterk kwalitatieve component. Het gaat om een complexe materie, waarover vrij weinig bekend is, en dan verdient een open verkennend onderzoek om relevante processen en factoren op het spoor te komen de voorkeur boven een strak gemodelleerd design.

### **1.3 Invalshoek bij de benadering van de vraagstelling**

Voor het onderzoek is dan ook geen onderzoeksmodel vooraf opgesteld, waarin alle te onderzoeken factoren nauwkeurig zijn gespecificeerd. Wel is een kader ontwikkeld waarmee de onderzoeksvragen systematisch konden worden benaderd. Dit kader gaf richting aan de verdere uitwerking en operationalisering van de onderzoeksvragen, de verzameling en verwerking van gegevens en de analyse en rapportage van de verkregen informatie. Hieronder is het kader nader uitgewerkt.

Uitgangspunt was de onderzoeksvragen te benaderen vanuit een procesmatige invalshoek, waarin de begrippen '*competenties*' en '*arbeidsmarktloopbanen*' van nieuwkomers als ankerpunten fungeren. Met competenties wordt bedoeld op de kennis, vaardigheden en houdingen waarover nieuwkomers beschikken en die hen in staat stellen bepaalde vormen van arbeid te verrichten. Competenties kunnen zijn verworven via opleidingen, maar ook via eerdere werkervaring of andersoortige ervaringen. Ze kunnen al dan niet zijn erkend in een formele kwalificatie. Met het begrip arbeidsmarktloopbanen wordt bedoeld op de trajecten die nieuwkomers in het arbeidsbestel doorlopen. Dit begrip moet ruim worden genomen en omvat niet alleen de processen op de externe arbeidsmarkt, maar ook die op de interne arbeidsmarkt c.q. binnen de kaders van arbeidsorganisaties. In die zin zou men ook kunnen spreken van de '*beroepsloopbanen*' van nieuwkomers. Verder gaat het niet alleen om processen binnen de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt, maar ook om overgangen tussen de arbeidsmarkt en andere segmenten, zoals scholing, zorg, werkloosheid, ziekte. In deze zin sluiten we aan bij het concept van de '*transitionele arbeidsmarkt*' dat in recente discussies wordt gebruikt om meer recht te doen aan toenemende flexibilisering van arbeidsmarkt- en levenslooppatronen (Muffels, 2000; SER, 2001). Dit concept drukt uit dat het steeds

meer voorkomt dat mensen niet meer hun hele leven een bepaalde positie op de arbeidsmarkt innemen maar toenemend van posities wisselen en vaak meer posities tegelijkertijd met elkaar combineren. Bovendien geeft het aan dat het traditionele volgtijdelijke levenslooppatroon van leren-werken-rusten in toenemende mate wordt doorbroken (Schmid, 1998; Schippers, 2001). Het concept van de transitionele arbeidsmarkt is weliswaar in een andere context ontwikkeld, maar het is o.i. ook goed bruikbaar voor een analyse van de arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen.

De arbeidsmarktloopbanen en competenties van nieuwkomers hebben dus als de belangrijkste ankerpunten in het onderzoek gefungeerd. Het onderzoek was er primair op gericht die arbeidsmarktloopbanen te reconstrueren en de factoren te achterhalen die belemmeren dan wel bevorderen dat nieuwkomers gedurende het verloop van hun arbeidsmarktloopbanen hun competenties adequaat weten te benutten en eventueel verder weten te ontwikkelen.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat de carrières van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt heel verschillend kunnen verlopen. Brink e.a. (1996; 1997) deden eerder onderzoek naar de start van de loopbanen van een aantal vluchtelingen uit Iran, Somalië en voormalig Joegoslavië. In dit onderzoek konden zij drie 'strategieën' voor toetreding tot de Nederlandse arbeidsmarkt identificeren, die vluchtelingen na het verkrijgen van een verblijfstitel kunnen volgen: 1) direct instappen in een baan; 2) eerst de Nederlandse taal leren en vervolgens aan het werk gaan; en 3) eerst Nederlands leren, vervolgens een kwalificerende opleiding volgen en daarna pas aan het werk gaan. Met name de eerste strategie bleek in de door Brink onderzochte groepen op de langere termijn nogal wat problemen op te leveren.

Uit het onderzoek dat we zelf recent hebben gedaan onder vluchtelingen uit Iran, Afghanistan, Somalië, Ethiopië, Eritrea en Vietnam (Van den Tillaart e.a., 2000) blijkt dat loopbanen van nieuwkomers vaak complexer verlopen en dat dit ook al bij de start van de loopbaan, bij de toetreding tot de arbeidsmarkt, tot uitdrukking kan komen. Nieuwkomers hebben nogal eens meer banen tegelijkertijd, bij voorbeeld een kleine tijdelijke parttime baan naast een grote vaste baan of een formele baan naast werk in het informele circuit. Die verschillende banen kunnen een heel verschillend beroep op hun competenties doen. Verder volgen nogal wat vluchte-

lingen een opleiding naast hun werk of in combinatie met een (parttime) baan. Periodes van werk worden afgewisseld met periodes van werkloosheid, soms verschillende keren achter elkaar. Sommige vluchtelingen worden langdurig werkloos en komen in 'uitkeringscarrières' terecht waar ze nauwelijks nog uit kunnen komen. Met name in dit soort situaties is het vaak lastig de beschikbare competenties op peil te houden. Bovendien blijkt dat ook het vinden van werk niet altijd een adequate benutting van competenties impliceert. Integendeel: veel vluchtelingen blijken onder hun niveau te werken en slagen er ook over een langere periode gezien niet in uit de negatieve spiraal van slecht werk, onderbenutting van competenties, verlies van potentieel, nog slechter werk, nog minder doorstroomkansen te komen. Het onderhavige onderzoek richt zich met name op deze (onder)benutting van competenties, de ontwikkeling ervan tijdens de loopbaan van de nieuwkomers en de factoren die hierop van invloed zijn.

Om systematisch inzicht te krijgen in de processen en factoren die in dit verband een rol spelen hebben we een fasenmodel van de arbeidsmarktloopbaan van nieuwkomers gehanteerd. Het gaat hierbij uiteraard om een ideaaltypisch model. Niet alle nieuwkomers doorlopen elke fase. Mensen doorlopen bepaalde fases niet altijd op dezelfde manier, niet altijd in eenzelfde vaste volgorde. Mensen kunnen ook fases overslaan, stappen terug doen, halverwege het traject insteken. Met die verschillen is in het onderzoek uiteraard rekening gehouden. Maar een kerngedachte van deze fasegewijze benadering is wel dat in elke fase een matching van competenties plaats vindt en dat de resultaten van die matching mee bepalen hoe vervolgstappen in de loopbaan van de nieuwkomer verlopen. Door een dergelijke procesmatige benadering ontstaat inzicht in de dynamiek in de arbeidsmarktloopbanen van nieuwkomers en in de spiraalwerkingseffecten die zich daarin kunnen voordoen. Inzicht in deze loopbaandynamiek is van groot belang vanuit een oogpunt van benutting en ontwikkeling van arbeidspotentieel.

De loopbaandynamiek van nieuwkomers wordt voor een deel bepaald door situatiekenmerken van de nieuwkomers zelf en door hun eigen oriëntaties, ambities, motieven, keuzes en wensen. Daarnaast heeft men in elke loopbaanfase met verschillende institutionele contexten te maken, dat wil zeggen met circuits van instanties die op de een of andere manier een rol spelen bij de activiteiten van nieuwkomers op de (externe en interne) arbeidsmarkt en die op verschillende momenten verschillende mogelijkheden hebben invloed op die activiteiten uit te

oefenen. Dergelijke invloeden kunnen bevorderlijk maar ook belemmerend zijn voor de benutting en ontwikkeling van de competenties c.q. het arbeidspotentieel van de nieuwkomers. De loopbaandynamiek wordt voor een deel dus ook bepaald door kenmerken van de verschillende institutionele contexten waarmee de nieuwkomers in verschillende periodes van hun loopbaan te maken krijgen. Waarschijnlijk zal er in de meeste gevallen sprake zijn van wisselwerking tussen individuele afwegingen en keuzes en institutionele mogelijkheden en beperkingen. Daarbij gaat het enerzijds om de manier waarop nieuwkomers vanuit de institutionele context worden gestimuleerd dan wel belemmerd bij de benutting van hun competenties, anderzijds om de manier waarop de nieuwkomers zelf de institutionele context weten te hanteren om hun loopbaan in de door hen gewenste richting te sturen.

Hieronder zijn de verschillende loopbaanfasen die we hebben onderscheiden wat verder uitgewerkt. Voor elke fase is aangegeven welke de kernproblematiek is waarmee nieuwkomers op dat moment te maken hebben als het gaat om hun competenties en welke institutionele circuits bij uitstek een rol spelen als het gaat om de aanpak c.q. beïnvloeding van die problematiek. Bij de reconstructie van de loopbanen van de nieuwkomers was de aandacht vooral gericht op die kernproblemen, op de gebeurtenissen die zich hieromheen afspelen en op de factoren die daarop van invloed zijn.

### *1. Fase van opvang en inburgering*

Nieuwkomers met een verblijfstitel stromen - zeker vanaf 1996 - meestal niet meteen het arbeidsproces in maar krijgen in het algemeen eerst te maken met een periode van opvang en inburgering en met een circuit van instanties die zich hiermee bezig houden. Doorgaans zijn de gemeenten de verantwoordelijke instellingen voor de opvang- en inburgeringsvoorzieningen. Een kernprobleem in dit stadium betreft de *verwerving van basiscompetenties* om de weg binnen de Nederlandse samenleving te kunnen vinden (taal leren, oriëntatie op cultuur en maatschappij, oriëntatie op werk en beroep). Een tweede kernprobleem betreft de *vaststelling en waardering van de beschikbare competenties*. De erkenning van die competenties lijkt van groot belang voor de verdere stappen die de nieuwkomers in hun loopbaan kunnen zetten.

## *2. Fase van toeleiding en opleiding*

Nadat zij een inburgeringstraject hebben doorlopen, stromen nogal wat nieuwkomers door naar vervolgoopleidingen en krijgen ze te maken met instanties die beroepskwalificerende opleidingen aanbieden, zoals ROC's. Een kernprobleem in dit stadium is vaak de *afstemming van de aangeboden opleidingen op het competentieniveau* van de nieuwkomers. Het komt nogal eens voor dat nieuwkomers opleidingen krijgen aangeboden die niet aansluiten bij hun niveau. Bij de selectie van opleidingen kan hier te weinig rekening mee worden gehouden, maar vaak ontbreken ook de mogelijkheden opleidingen specifiek af te stemmen op de kenmerken, competenties, culturele karakteristieken en specifieke wensen van de nieuwkomers. Voor de nieuwkomers kan dat reden zijn opleidingen voortijdig af te breken en om te zien naar andere toetredingsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt.

## *3. Fase van instroom in het arbeidsproces via de externe arbeidsmarkt*

Voordat ze het arbeidsproces instromen brengen veel nieuwkomers - al dan niet na een opleiding te hebben gevolgd - enige tijd op de externe arbeidsmarkt door met het zoeken van een baan. Ze krijgen dan vooral met twee soorten instanties te maken. Ten eerste de bemiddelingsinstellingen, die hen ondersteunen bij het zoeken van werk. In de praktijk blijken vooral arbeidsbureaus en uitzendbureaus daarbij een belangrijke rol te spelen. In de tweede plaats krijgen ze te maken met de arbeidsorganisaties waar ze aankloppen voor een baan. Een kernprobleem in dit stadium is het tot stand komen van een goede *match tussen de door werkgevers gevraagde competenties en de bij de nieuwkomers aanwezige competenties*. Uit onderzoek komen signalen dat dit proces van matching van competenties vaak niet goed verloopt. Dat kan te maken hebben met het wervings- en selectiebeleid van werkgevers als dat te weinig aandacht heeft voor de specifieke problematiek van nieuwkomers. Het kan ook te maken hebben met problemen bij de bemiddeling naar werk. In de meeste gevallen zal een mismatch van competenties impliceren dat nieuwkomers onder hun niveau te werk worden gesteld, waardoor de aanwezige competenties onderbenut blijven.

#### 4. Fase van doorstroming binnen en tussen arbeidsorganisaties.

Een belangrijke vraag in dit onderzoek is of dergelijke situaties van onderbenutting na verloop van tijd ongedaan worden gemaakt c.q. of nieuwkomers er in slagen na verloop van tijd wel werk krijgen dat aansluit bij hun competenties. Cruciaal hiervoor is o.i. de inschakeling van de nieuwkomers in de organisatie en de verdere doorstroming binnen de organisatie en eventueel naar andere organisaties. Zowel via doorstroming naar hogere functies (opwaarts) als via doorstroming naar andere typen functies (horizontaal) kunnen nieuwkomers in beter aansluitend werk terecht komen. Een kernproblematiek in dit stadium betreft *de benutting en verdere ontwikkeling van de competenties* van de nieuwkomers. Nieuwkomers krijgen in dit stadium te maken met de institutionele context van arbeidsorganisaties (b.v. personeel- en scholingsbeleid). Maar het gaat hierbij ook om aspecten van de directe arbeidssituatie (werkinhoud, werkorganisatie, werkrelaties) en de (on)mogelijkheden die deze bieden om competenties te benutten en te ontwikkelen. Deze institutionele factoren moeten uiteraard steeds worden gezien in relatie tot de individuele oriëntaties, ambities en keuzes van de nieuwkomers zelf.

#### 5. Fase van werkloosheid

Nogal wat nieuwkomers zijn een tijd werkloos voor ze in het arbeidsproces instromen of worden werkloos nadat ze eerst een tijd lang gewerkt hebben. Sommigen blijven langdurig werkloos. Ze komen dan in een nieuw stadium terecht waarin ze weer met nieuwe instellingen te maken krijgen, namelijk met het circuit van de sociale zekerheid c.q. de uitkeringsinstellingen. Over hoe het de nieuwkomers in dit stadium vergaat is nog maar weinig bekend, maar een kernprobleem (naast de inkomensproblematiek) lijkt *het op peil houden van hun competenties* te zijn. Zeker bij langdurige werkloosheid zijn de risico's van competentieveroudering en competentieverlies niet gering. Vanuit de uitkeringssituatie zijn er doorgaans weinig mogelijkheden die risico's te compenseren. Uitkeringsregelingen werpen nogal eens belemmeringen op voor bijscholing, zeker bij hoger opgeleiden. Uitkeringsinstanties hebben nog betrekkelijk weinig ervaring met nieuwkomers. Bovendien kunnen zich in de persoonlijke situatie van de nieuwkomers omstandigheden voordoen (b.v. ziekte, gezinssituatie) die behoud van competenties voor terugkeer in het arbeidsproces belemmeren.

## 6. Fase van heroriëntatie en herintreding

Uit onderzoek blijkt dat er ook een groep nieuwkomers is die na een tijdje gewerkt te hebben zijn loopbaan voor enige tijd onderbreekt om in een later stadium opnieuw aan het werk te gaan. De redenen voor die onderbreking kunnen verschillend zijn, maar lijken meestal te maken te hebben met het volgen van een opleiding dan wel het verrichten van huishoudelijke taken. Daarnaast zijn er natuurlijk ook nieuwkomers die hun loopbaan noodgedwongen moeten onderbreken, omdat ze werkloos of ziek worden, maar die na een tijdje weer nieuw werk vinden. Over deze 'herintreding' is nog maar weinig bekend. Een belangrijke problematiek in dit verband betreft de *mogelijkheden van om-, her- en bijscholing*. Herintreders zullen vaak niet meer in dezelfde richting of op hetzelfde niveau dan voorheen te werk kunnen of willen worden gesteld. Ze zullen ander werk moeten gaan zoeken en hun competentieprofiel zal dienovereenkomstig moeten worden bijgesteld. Dat kan op termijn leiden tot een betere aansluiting tussen (nieuw) werk en (nieuwe) competenties.

In onderstaand schema zijn de belangrijkste punten uit het voorgaande nog eens samengevat.

### *Schema: fasemodel loopbanen nieuwkomers*

Periode in loopbaan	Kernproblematiek	Institutionele context
a. opvang en inburgering	basiscompetenties	inburgeringscircuit
b. toeleiding en opleiding	beroepscompetenties	scholingscircuit
c. instroom arbeidsmarkt	matching competenties	bemiddelingscircuit
d. doorstroom in organisaties	benutting competenties	organisatiecircuit
e. uitstroom werkloosheid	behoud competenties	uitkeringscircuit
f. heroriëntatie en herintreding	om-, her- en bijscholing	reïntegratiecircuit

### *Onderwijs- en beroepsloopbaan in herkomstland*

In het voorafgaande staat steeds het arbeidsmarktgedrag van nieuwkomers *na binnenkomst* in Nederland centraal. Veel nieuwkomers hebben in hun herkomstland echter al een opleidingstraject en vaak ook al een beroepsloopbaan achter de rug. Een van de doelstellingen van dit onderzoek is meer inzicht in deze vooraf-



gaande carrières te krijgen en na te gaan welke competenties in termen van opleiding en werkervaring zij in hun herkomstland hebben verworven. In de interviews met de nieuwkomers zijn deze aspecten daarom nadrukkelijk aan de orde gesteld. Hierbij is o.a. ingegaan op in het herkomstland gevolgd onderwijs, hier behaalde diploma's, beroep(en) waarin men werkzaam is geweest, specifiek verrichte werkzaamheden (functies, sectoren) en opgedane beroepservaring.

#### **1.4 Afbakening onderzoeksgroepen**

Bij de discussie over integratie van allochtonen in de Nederlandse samenleving wordt zowel een onderscheid gemaakt tussen oudkomers en nieuwkomers als tussen oude etnische groepen en nieuwe etnische groepen. Er zit een zekere overlap tussen deze twee begrippenparen maar zij zijn zeker niet synoniem.

##### *De Wet Inburgering Nieuwkomers*

Het onderscheid tussen oudkomers en nieuwkomers is een gevolg van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN). Deze wet is op 30 september 1998 in werking getreden. Vanaf dat moment kunnen vreemdelingen, die zich blijvend in Nederland willen vestigen, worden verplicht om *in te burgeren* in de Nederlandse samenleving via deelname aan een inburgeringsprogramma. Het doel van de WIN is nieuwkomers in staat te stellen gemakkelijker in de Nederlandse samenleving te integreren en zo spoedig mogelijk een bepaald niveau van zelfredzaamheid te bereiken. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de WIN.

De WIN definieert nieuwkomers als volgt: vreemdelingen van 18 jaar en ouder, die in het bezit zijn van een A-status, een vergunning tot verblijf (VTV) zonder beperkingen, een VTV-humanitair of een VTV voor gezinshereniging of gezinsvorming, en Nederlanders van 18 jaar en ouder die zich voor het eerst vanuit het buitenland - met een niet tijdelijk doel - in Nederland vestigen. Ook nieuwkomers jonger dan 18 jaar die partieel leerplichtig zijn vallen onder de WIN. Nieuwkomers kunnen dus globaal in drie groepen worden ingedeeld: 1) vluchtelingen en asielgerechtigden, 2) gezinsherenigers en gezinsvormers en 3) personen met de Nederlandse nationaliteit die elders zijn geboren en opgegroeid en zich nu blijvend in Nederland willen vestigen.

Behalve over ‘nieuwkomers’ wordt in het beleid ook over ‘oudkomers’ gesproken. Dit zijn immigranten die zich in Nederland hebben gevestigd voordat het regime van de WIN van kracht werd. Zij kunnen onder bepaalde voorwaarden overigens wel gebruik maken van bepaalde faciliteiten die in het kader van de WIN worden aangeboden, bij voorbeeld taalcursussen.

### *Nieuwe etnische groepen in dit onderzoek centraal*

Naast de term nieuwkomers wordt ook de term nieuwe etnische groepen gehanteerd. Binnen de etnische minderheden wordt tegenwoordig een onderscheid gemaakt tussen oude etnische groepen - vooral Zuid-Europeanen, Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen - en nieuwe etnische groepen, die overwegend bestaan uit vluchtelingen en asielzoekers. Inmiddels hebben circa 175.000 personen in Nederland de status van vluchteling of asielgerechtigde verkregen. In dit onderzoek staan deze nieuwe etnische groepen centraal. Waar in de rapportage de term nieuwkomers wordt gebezigd gaat het verder dus om personen uit deze nieuwe etnische groepen, i.c. vluchtelingen en asielgerechtigden.

### *In het onderzoek betrokken nationaliteiten*

In 2000 heeft het ITS het rapport "*Nieuwe etnische groepen in Nederland*" gepubliceerd. Het betreft de uitkomsten van een onderzoek onder vluchtelingen en statushouders uit Afghanistan, Iran, Ethiopië, Eritrea, Somalië en Vietnam. In vervolg op dit onderzoek is een soortgelijk onderzoek onder vluchtelingen en statushouders uit Irak verricht. Deze onderzoeken hadden tot doel de sociaal-economische positie van de betreffende groepen in kaart te brengen. In dat verband is ook hun arbeidsmarktsituatie aan de orde gesteld. Met de gegevens uit de onderzoeken is een eerste kwantitatief beeld van die situatie verkregen (Van den Tillaart e.a, 2000; Van den Tillaart & Warmerdam, 2001).

In overleg met de OSA is er voor gekozen het kwalitatieve deel van dit onderzoek eveneens primair op de betreffende groepen vluchtelingen te richten. Wegens omstandigheden is later besloten de Afghaanse vluchtelingen verder niet in het onderzoek te betrekken. Ten tijde van het onderzoek stond de Afghaanse gemeenschap in Nederland sterk onder druk van de gebeurtenissen van 11 september en

de daarop volgende maanden. Het onderzoek strekt zich daarom uit over de volgende herkomstgroeperingen (tussen haakjes het aantal personen uit deze groeperingen dat op 1 januari 2001 in Nederland verbleef; CBS, 2001):

- Irakezen (38.000)
- Iraniërs (25.000)
- Somaliërs (30.000)
- Ethiopiërs/Eritreërs (9.000)
- Vietnamezen (15.000)

De Irakezen, Iraniërs en Somaliërs behoren tot de grootste vluchtelingengroepen in Nederland. De Ethiopiërs/Eritreërs en de Vietnamezen behoren tot de kleinere vluchtelingengroeperingen. De Vietnamezen verblijven gemiddeld het langst in Nederland, gevolgd door de Ethiopiërs en Eritreërs. Velen van hen kwamen al in de jaren tachtig naar Nederland toe. Ook veel Iraniërs kwamen in de jaren tachtig al in Nederland aan. Veel Somaliërs en Irakezen arriveerden wat later, namelijk in het begin en in het midden van de jaren negentig.

### **1.5 Aanpak en opzet van het onderzoek**

Het onderzoek is verricht in de periode van februari 2001 tot maart 2002.

Het bestond uit drie deelonderzoeken, die grotendeels parallel zijn uitgevoerd:

- een kwantitatieve analyse van databestanden van de IND;
- kwalitatieve diepte-interviews met vluchtelingen zelf;
- aanvullende gesprekken met medewerkers van institutionele voorzieningen.

De analyse van de IND-gegevens was vooral bedoeld om de eerste hoofdvraag van het onderzoek te beantwoorden: over welk arbeidspotentieel beschikken nieuwkomers bij aankomst in Nederland? De gesprekken met de vluchtelingen zelf en met medewerkers van institutionele voorzieningen waren bedoeld om de volgende hoofdvragen te kunnen beantwoorden (vragen 2 t/m 5; zie paragraaf 2): welke problemen ondervinden nieuwkomers bij toetreding tot de arbeidsmarkt? In welke mate slagen ze er in hun competenties te benutten en verder te ontwikkelen? Hoe ziet het verdere verloop van hun loopbaan er uit? Welke factoren bevorderen dan wel belemmeren adequate benutting van competenties? We zullen hieronder kort toelichten hoe deze deelonderzoeken zijn aangepakt.

## *1. Kwantitatieve analyse IND-bestanden*

Doel van dit deelonderzoek was het verkrijgen van een kwantitatief beeld van het arbeidspotentieel van nieuwkomers, in termen van opleiding en beroep. Om hier een volledig beeld van te krijgen was het nodig gebruik te maken van een bestand waarin alle nieuwkomers die zich in Nederland aanmelden zijn geregistreerd. Zo'n bestand is beschikbaar bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Vreemdelingen die in Nederland asiel zoeken, moeten zich melden bij een van de drie Aanmeldcentra van de IND. Op de registratie van een officieel asielverzoek volgt een onderzoek - het '*eerste gehoor*' - waarin onder andere gegevens worden gevraagd over identiteit, nationaliteit, etniciteit, leeftijd, burgerlijke staat, geslacht, opleiding en beroep. Die gegevens zijn in een databestand opgenomen, dat verder ook enkele gegevens bevat over de asielprocedures. Met die gegevens is het mogelijk onderscheid te maken tussen toegelaten en niet-toegelaten asielzoekers.

De IND was bereid medewerking aan dit onderzoek te verlenen en heeft een databestand ter beschikking gesteld waarin alle personen zijn opgenomen die in Nederland asiel hebben aangevraagd in de periode van 1995 tot en met 2000. In totaal waren dit 208.441 personen. Deze informatie werd uiteraard in geanonimiseerde vorm aangeleverd. De relevante variabelen uit dit bestand zijn eerst voor nader onderzoek bewerkt (gecodeerd) en vervolgens geanalyseerd. Met die analyses kon een beschrijving worden gemaakt van de samenstelling van de groep nieuwkomers sinds 1995 naar onder andere opleiding en beroep. Die gegevens zijn vervolgens nader geanalyseerd naar leeftijd, herkomstland, aankomstjaar en status. Ze zijn bovendien op het punt van opleiding vergeleken met de uitkomsten van eerder door het ITS onder nieuwkomers verricht onderzoek.

Een beschrijving van de werkwijze bij deze analyses en van de uitkomsten ervan is te vinden in hoofdstuk 2 van dit rapport.

## *2. Kwalitatieve diepte-interviews met vluchtelingen*

Doel van dit deelonderzoek was een zo concreet mogelijk beeld te krijgen van de arbeidsmarktloopbanen van in Nederland toegelaten vluchtelingen en van de mate waarin zij hun arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben kunnen realiseren. Voor dit doel zijn circa 50 diepte-interviews gehouden met in Neder-

land verblijvende vluchtelingen. In de gesprekken stonden de individuele loopbanen van de betrokkenen centraal. In paragraaf 3 is aangegeven dat in die loopbanen verschillende fasen kunnen worden onderscheiden. In de interviews is telkens gereconstrueerd hoe de betrokkenen deze fasen hebben doorlopen, welke problemen zij hebben ondervonden met de erkenning, verwerving, benutting en verdere ontwikkeling van hun competenties en welke stimulerende dan wel belemmerende rol de instanties in de verschillende circuits in hun beleving daarbij hebben gespeeld. Verder is niet alleen gekeken naar hun loopbaan in Nederland maar is ook ingegaan op een eventuele eerder loopbaan in het herkomstland en de daarbij verworven competenties.

De groep van circa 50 geïnterviewde respondenten is geen representatieve steekproef. Representativiteit wordt met dit onderzoek niet beoogd. Het gaat primair om een verkenning van de verscheidenheid in loopbanen van nieuwkomers en van de verscheidenheid aan problemen waarmee nieuwkomers tijdens de ontwikkeling van hun loopbaan op de Nederlandse arbeidsmarkt te maken krijgen. Bij de keuze van respondenten voor de interviews speelde dit criterium van verscheidenheid dan ook een grote rol. Gestreefd is naar een zodanige selectie van respondenten dat een brede verscheidenheid aan loopbanen in beeld kon komen. Het moest daarbij wel gaan om vluchtelingen die een geldige verblijfsstatus hebben en die al enige tijd in Nederland zijn, zodat ze hier ook al de mogelijkheid hebben gehad een ‘carrière’ te doorlopen. Binnen die afbakening is gezocht naar spreiding wat betreft:

- geslacht
- leeftijd
- leeftijd bij aankomst in Nederland
- verblijfsduur in Nederland
- opleidingsniveau.

Verder is gestreefd naar spreiding wat betreft herkomstland binnen de eerder genoemde groepen, maar dit was geen primair criterium. Uiteindelijk is informatie verkregen van 12 Irakese, 8 Iraanse, 11 Somalische, 8 Eritrese/Ethiopische en 5 Vietnamese vluchtelingen. Verder is een gesprek gevoerd met 2 Turkse vluchtelingen ‘van het eerste uur’ en met 2 vluchtelingen die als zelfstandig ondernemer in het bemiddelings- en scholingscircuit actief waren. Deze personen konden met

hun specifieke, langdurige ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt aanvullende informatie verschaffen. Aanvankelijk was het de bedoeling respondenten voor de interviews te selecteren uit een bestand van respondenten van eerder ITS-onderzoek. Deze personen waren echter niet altijd meer beschikbaar of bereid aan verder onderzoek mee te doen. Vandaar dat ook op andere manieren naar geschikte gesprekspartners is gezocht. Het merendeel van de nieuwe respondenten is door de onderzoekers en door contactpersonen uit de doelgroepen voor dit onderzoek benaderd. Deze respondenten zijn geselecteerd op basis van de boven genoemde criteria. Daarbij is niet alleen gezocht naar mensen die een stabiele positie op de arbeidsmarkt hebben verworven (in termen van blijvende deelname aan betaald werk) maar ook naar mensen die hier minder goed in zijn geslaagd.

De geïnterviewde groep vluchtelingen vormt qua achtergrondkenmerken geen afspiegeling van de groep nieuwkomers als geheel (zie ook hoofdstuk 2 en 3). Hun opleidingsniveau blijkt relatief hoog; er is slechts een beperkt aantal laag en niet geschoolden geïnterviewd. Bovendien zijn zij relatief lang in Nederland; dit was immers een van de criteria waarop ze zijn geselecteerd. De meesten van hen arriveerden in Nederland in een periode dat de omstandigheden voor vluchtelingen (b.v. wat betreft opvang en inburgering) anders waren dan ze nu zijn. Het beeld dat uit deze rapportage naar voren komt kan dus niet zomaar worden vertaald naar de huidige situatie c.q. de huidige groep nieuwkomers.

De gesprekken met de vluchtelingen waren open gesprekken, die met behulp van een vaste topiclijst werden gevoerd. De gesprekken zijn deels door de onderzoekers zelf gehouden, deels is een beroep gedaan op ondersteuning van deskundigen/tolken vanuit de betrokken groepen. De interviews zijn gerapporteerd in afzonderlijke, geanonimiseerde verslagen. Die verslagen vormden de basis voor hoofdstuk 3 van dit rapport.

### *3. Gesprekken met medewerkers van institutionele voorzieningen*

In aanvulling op de diepte-interviews met de vluchtelingen zelf is een aantal gesprekken gevoerd met medewerkers van instellingen waar vluchtelingen op de arbeidsmarkt mee te maken hebben. Het gaat hierbij niet alleen om personen die de situatie van een of meer van de onderzoeksgroepen goed kennen, maar ook om personen die goed op de hoogte zijn van de voor dit onderzoek relevante circuits:

inburgeringscircuit, opleidingscircuit, bemiddelingscircuit, uitkeringencircuit, reïntegratiecircuit. Gesproken is met consultants en begeleiders van Bureau Nieuwkomers, ROC, CBB, CVV, arbeidsbureau, bemiddelingsorganisatie Emplooi en reïntegratiebedrijf KLIQ. Verder is gesproken met medewerkers van een gespecialiseerd uitzendbureau voor (laagopgeleide) allochtonen en met medewerkers van een gespecialiseerd bedrijf voor opleiding en detachering van (hoogopgeleide) vluchtelingen. In totaal is een 8-tal gesprekken gevoerd. Samen met de vluchtelingeninterviews vormden die gesprekken de basisinformatie voor hoofdstuk 4 van dit rapport.

## **1.6 Opbouw van het eindrapport**

In dit eindrapport zijn de bevindingen van de deelonderzoeken integraal weergegeven. De opbouw van het rapport is verder als volgt.

In hoofdstuk 2 worden de resultaten van de kwantitatieve analyse van de IND-bestanden weergegeven. Dit hoofdstuk beantwoordt de vraag naar het arbeidspotentieel van vluchtelingen die zich in Nederland melden. In het hoofdstuk zelf zijn de belangrijkste gegevens, tabellen en conclusies opgenomen. Verdere detaillering is te vinden in de tabellen in Bijlage 1 achterin het rapport.

In hoofdstuk 3 staan de arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen die in Nederland zijn toegelaten centraal. Dit hoofdstuk is opgezet vanuit de vraag in hoeverre deze vluchtelingen er in slagen hun arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt te realiseren en eventueel verder te ontwikkelen. Het is een vrij uitgebreid hoofdstuk waarin is geprobeerd zo goed mogelijk recht te doen aan de specifieke ervaringen van betrokkenen. Het hoofdstuk blijft dicht bij de verhalen van de mensen zelf en laat op die manier de empirische basis zien van de meer algemene conclusies die over loopbaanpatronen en invloedsfactoren worden getrokken. Die conclusies zijn aan het eind van elke paragraaf kort samengevat.

In hoofdstuk 4 wordt het perspectief verlegd naar het institutionele niveau en staat de vraag centraal welke rol institutionele voorzieningen spelen bij de loopbaanontwikkeling van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het hoofdstuk komt onder andere een aantal actuele beleidskwesties aan de orde, zoals de waardering van competenties, taalverwerving, beroepsgerichte scholing e.d. In dit

hoofdstuk is eveneens veel concrete informatie van de vluchtelingen zelf en van hun begeleidende instanties opgenomen, deels ter illustratie van bepaalde problematieken, deels ter onderbouwing van bepaalde, meer algemene conclusies. Dit hoofdstuk vooronderstelt overigens enige kennis van specifieke institutionele voorzieningen voor nieuwkomers. Informatie over die voorzieningen is opgenomen in Bijlage 2 van het rapport.

In hoofdstuk 5 tenslotte zijn de belangrijkste conclusies van het onderzoek op een rij gezet en verbonden met een aantal actuele beleidsthema's in de discussie over arbeidsparticipatie en integratie van vluchtelingen.



## 2 Arbeidspotentieel van nieuwkomers

Personen die als asielzoeker naar Nederland komen, krijgen te maken met de Immigratie- en Naturalisatie Dienst (IND). Door deze instantie wordt op basis van het asielverhaal van betrokkenen bepaald of zij voor een verblijfsvergunning in Nederland in aanmerking komen of niet. Door de IND worden gegevens van de asielzoekers geregistreerd, die ook voor dit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie relevant zijn. Relevante informatie wordt opgeslagen in dossiers. Daarnaast wordt een deel van de gegevens ook in de computer ingevoerd. Dit laatste is voor sommige gegevens verplicht. Voor andere gegevens - bijvoorbeeld opleiding en werkervaring - is het niet verplicht, maar blijkt het niettemin steeds vaker toch te gebeuren. In dit hoofdstuk beperken we ons tot de informatie die in het geautomatiseerd bestand aanwezig is.

In mei 2001 is een bestand ontvangen van de IND met daarin gegevens over asielzoekers, die in de periode 1995-2000 asiel hebben aangevraagd in Nederland. In totaal gaat het hierbij om 208.441 personen die als volgt over de jaren zijn verdeeld:

1995	29.076
1996	22.293
1997	33.837
1998	43.745
1999	40.809
2000	38.681

Van deze 208.441 asielzoekers zijn (vrijwel) steeds gegevens beschikbaar over leeftijd bij instroom, geslacht en nationaliteit. Over de opleiding en werkervaring die zij hebben opgedaan in het herkomstland is slechts voor een deel van de asielzoekers informatie beschikbaar. De beschikbare gegevens zijn geanalyseerd en de uitkomsten worden in dit hoofdstuk gepresenteerd.

### 2.1 Geslacht, leeftijd en nationaliteit

In tabel 1 is per instroomjaar de leeftijd van de asielzoekers weergegeven. Het aandeel asielzoekers van 12 jaar of jonger ligt gedurende de gehele periode 1995-

2000 op 20 à 21 procent. Ook het aandeel oudere asielzoekers – 40 jaar of ouder – is gedurende de periode 1995-2000 vrij stabiel. In de tussenliggende leeftijdsklassen doen zich wèl verschuivingen voor. Het aandeel asielzoekers in de leeftijd van 13 tot 18 jaar verdubbelt van 10 procent in 1995 naar 20 procent in 2000. Ook uit andere bronnen is bekend dat het aandeel alleenkomende minderjarige asielzoekers (ama's) in de periode 1990-2000 fors toegenomen is, namelijk van 850 ama's in 1993 via 2.660 ama's in 1997 naar 5.547 ama's in 1999.

*Tabel 1 – Leeftijd en geslacht van asielzoekers naar instroomjaar (in %)*

	<i>Instroomjaar</i>		1997	1998	1999	2000	totaal
	1995	1996					
<i>Leeftijd bij instroom</i>							
. jonger dan 6	11	10	11	11	11	10	11
. 6-12 jaar	10	10	10	11	11	10	10
. 13-15 jaar	5	6	6	7	10	10	8
. 16-17 jaar	5	6	7	7	8	10	8
. 18-24 jaar	22	20	18	19	17	20	19
. 25-39 jaar	38	38	38	35	32	30	35
. 40 jaar en ouder	10	10	10	10	11	9	10
totaal (abs.=100%)	29.076	22.293	33.837	43.745	40.809	36.681	208.441*
<i>Geslacht</i>							
. man	64	66	67	65	63	65	65
. vrouw	36	34	33	35	37	35	35
totaal abs=100%)	28.958	22.180	33.748	43.669	40.336	38.239	207.130**

\* De aantallen kunnen iets afwijken van de IND-statistieken aangezien daar ook de herhaalde asielaanvragen worden meegeteld.

\*\* Van ruim 1.000 asielzoekers is in het computerbestand geen informatie aanwezig of het om mannen of vrouwen gaat.

Onder de personen die asiel aanvragen in Nederland bevinden zich duidelijk meer mannen dan vrouwen. Circa tweederde deel van de asielzoekers zijn mannen en dit gaat op voor de gehele periode 1995-2000 (zie tabel 1). Onder de personen die als jong kind naar Nederland komen, bevinden zich bijna evenveel meisjes als jongens (zie tabel 2). Ook onder de asielzoekers van 40 jaar en ouder bevinden zich vrij veel vrouwen. In de tussenliggende leeftijdsklassen is tweederde tot driekwart van de asielzoekers van het mannelijk geslacht. Met name onder de asielzoekers die bij hun komst 16 of 17 jaar zijn, bevinden zich weinig (27%) vrouwen.

Onder de 208.441 asielzoekers die in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen, bevinden zich 175 verschillende nationaliteiten. In tabel 3 zijn de natio-

naliteiten weergegeven waarvoor geldt dat er in de periode 1995-2000 minimaal 500 personen asiel hebben aangevraagd in Nederland. In totaal gaat het bij de 40 nationaliteiten in tabel 3 om 194.071 (93 procent van 208.441) asielzoekers. De personen die in de periode 1995-2000 asiel hebben aangevraagd in Nederland zijn vooral afkomstig uit:

. Irak	30.151	asielzoekers
. Afghanistan	26.734	asielzoekers
. Joegoslavië	16.639	asielzoekers
. Somalië	13.775	asielzoekers
. Bosnië	12.457	asielzoekers
. Iran	10.380	asielzoekers.

Van alle 208.441 asielzoekers uit de periode 1995-2000 zijn er 110.136 (53 procent) afkomstig uit deze 6 landen.

*Tabel 2 – Asielinstroom in periode 1995-2000 naar leeftijd en geslacht (in %)*

	<i>Geslacht</i>		totaal (abs=100%)
	man	vrouw	
<i>Leeftijd bij instroom</i>			
. jonger dan 6	52	48	22.103
. 6-12 jaar	54	46	21.532
. 13-15 jaar	64	36	15.819
. 16-17 jaar	73	27	15.568
. 18-24 jaar	71	29	39.514
. 25-29 jaar	70	30	33.694
. 30-34 jaar	68	31	23.382
. 35-39 jaar	67	33	14.821
. 40 jaar en ouder	59	41	20.697
totaal	65	35	207.130*

\* Van ruim 1.000 asielzoekers is in het computerbestand geen informatie aanwezig of het om mannen of vrouwen gaat

Voor sommige nationaliteiten geldt dat de instroom vooral in de jaren 1999 en 2000 heeft plaatsgevonden. Dit geldt vooral voor de 575 Mongolische, de 2.449 Guinese en de 1.623 Kongolese asielzoekers. Voor andere nationaliteiten gaat op dat de instroom vooral van eerdere jaren dateert. Zo zijn de 762 Roemeense en de 519 Bengalese asielzoekers vooral in de jaren 1995 en 1996 naar Nederland gekomen (zie tabel 3).

Eerder is vermeld dat ongeveer tweederde deel van de asielinstroom in de periode 1995-2000 uit mannen bestaat. In enkele landen (Algerije en Bengalen) ligt het aandeel mannen in de asielinstroom zelfs boven de 90 procent. Voor enkele andere landen – Kazachstan, Eritrea, Mongolië en Azerbeidzjan – geldt dat zich onder de asielzoekers (vrijwel) evenveel vrouwen als mannen bevinden (zie tabel 3).

*Tabel 3 – Geslacht en instroomjaar van de asielzoekers in de periode 1995-2000, naar nationaliteit (in %)*

	Geslacht		Instroom totaal (abs.=100%)	Instroom			totaal (abs.=100%)
	man	vrouw		1995/1996	1997/1998	1999/2000	
1. Afghaanse	60	40	26.668	18	48	34	26.734
2. Albanese	77	23	1.023	18	48	34	1.039
3. Algerijnse	93	7	3.227	33	39	29	3.282
4. Angolese	64	36	5.645	20	16	64	5.662
5. Armeense	56	44	3.636	18	30	51	3.641
6. Azerbeidzjaanse	52	48	5.390	5	30	64	5.395
7. Bengalese	97	3	518	61	17	22	519
8. Bosnische	56	44	12.410	37	44	18	12.457
9. Burundische	63	37	817	11	25	64	820
10. Chinese	63	37	5.480	16	37	47	5.529
11. Eritrese	49	51	788	13	23	65	790
12. Ethiopische	59	41	1.056	25	34	41	1.060
13. Georgische	64	36	1.569	31	34	35	1.577
14. Guineese	88	12	2.447	5	19	76	2.449
15. Iraakse	70	30	30.037	21	59	20	30.151
16. Iraanse	64	36	10.337	38	25	37	10.380
17. Joegoslavische	61	39	16.269	12	35	53	16.639
18. Kazachstaanse	48	52	557	22	21	47	559
19. Kongolese	66	34	1.617	1	28	70	1.623
20. Kroatische	61	39	749	41	27	31	750
21. Libanese	72	28	756	33	37	31	765
22. Liberiaanse	67	33	1.913	49	33	18	1.918
23. Macedonische	63	37	606	45	35	20	608
24. Mongolische	51	49	572	2	15	83	575
25. Nigeriaanse	65	35	2.101	47	30	22	2.118
26. Oekraïense	57	43	1.372	33	32	35	1.376
27. Pakistaanse	84	16	1.169	41	35	24	1.176
28. Roemeense	78	22	751	66	18	17	762
29. Russische	58	42	3.821	28	24	48	3.835
30. Rwandese	57	43	1.476	9	41	50	1.487
31. Sierraleoonse	80	20	4.665	13	18	69	4.698
32. Slowaakse	53	47	2.135	14	19	67	2.137
33. Soedanese	78	22	6.695	19	37	45	6.716
34. Somalische	54	46	13.720	38	29	33	13.775
35. Sri Lankaanse	66	34	6.696	41	37	23	6.730
36. Syrische	62	38	3.566	15	34	50	3.573
37. Togolese	84	16	809	12	23	65	815
38. Tsjechische	52	48	727	14	38	48	730
39. Turkse	73	27	6.683	20	34	47	6.761
40. Zairese	63	37	2.442	47	39	14	2.460
totaal	65	35	192.915 *	25	37	38	194.071 *

\* Het verschil in de totaalcijfers komt omdat niet van alle asielzoekers geregistreerd is of het om een man of een vrouw gaat.

Ook naar leeftijd bestaan er aanzienlijke verschillen tussen de asielzoekers uit de diverse herkomstlanden. Van de 5.529 Chinese asielzoekers die in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen is de helft jonger dan 16 jaar. Bij de 5.662 asielzoekers uit Angola gaat dit op voor bijna de helft (48 procent). Uit andere landen zoals Algerije en Bengalen komen veel minder jonge asielzoekers naar Nederland. Het aandeel asielzoekers onder de 16 jaar bedraagt hier steeds hooguit 10 procent van het totale aantal asielzoekers dat in de periode 1995-2000 naar Nederland is gekomen (zie bijlage 1, tabel 1).

## 2.2 Opleiding

Van lang niet alle 208.441 asielzoekers beschikken we over gegevens over de opleidingen die zij in hun herkomstland gevolgd hebben. Dit is namelijk niet het geval bij 89.500 (43%) van de 208.441 asielzoekers. Bij deze 89.500 asielzoekers is meestal (61.259 personen) helemaal geen informatie over de opleiding in het IND-computerbestand voorhanden of is onder de rubriek *opleiding* ‘onbekend’ ingevuld (14.008 personen). Bij 12.366 van de 89.500 personen is onder de rubriek *opleiding* wèl iets ingevuld, maar is niet duidelijk welke opleiding het betreft. Bij de overige 1.867 personen is alleen ingevuld dat zij nog niet leerplichtig zijn c.q. nog op school zitten en nog geen opleiding afgerond hebben.

In totaal is dus van 43 procent van de 208.441 asielzoekers die in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen geen (adequate) informatie voorhanden over de opleiding die zij in hun herkomstland hebben gevolgd. Dit cijfer varieert in de periode 1995-2000 nogal. Van de 1995-instroom is in 62 procent van de asielzoekers informatie over de opleiding in de computer ingevoerd. In 1996 daalt dit cijfer naar 51 procent en in 1997 zelfs naar 36 procent. Daarna neemt het weer toe van 45 procent in 1998 via 70 procent in 1999 naar 76 procent in 2000. Ondanks dat het niet verplicht is gaan blijktbaar steeds meer IND-medewerkers ertoe over deze gegevens ook per computer te registreren. Mogelijk dat ook de variërende instroom naar nationaliteiten een rol speelt. In ieder geval zijn voor bepaalde categorieën asielzoekers – bijvoorbeeld: Chinezen en Angolezen – veel vaker opleidingsgegevens in het computerbestand van de IND aanwezig dan voor andere categorieën. Zo zijn bijvoorbeeld maar van 38 procent van de 2.118 in 1995-2000 ingestroomde Nigeriaanse asielzoekers opleidingsgegevens aanwezig (zie verder bijlage 1, tabel 2).

Van 118.941 van de 208.441 asielzoekers (57%) is wel bruikbare informatie over hun opleiding in het herkomstland beschikbaar. Deze informatie is als tekstvariabele in de computer ingevoerd. Dit is echter niet systematisch op een consequente manier gebeurd. Zo is, met name bij opleidingen op middelbaar niveau, vaak niet vermeld of het om een algemene of een beroepsopleiding gaat. De codering van de opleidingsgegevens is verder bemoeilijkt door de volgende omstandigheden:

- . De opleidingen zijn meestal in talrijke varianten ingevoerd, afhankelijk van de desbetreffende IND-medewerker.
- . Soms zijn alle opleidingen vermeld terwijl in andere gevallen alleen de hoogste opleiding is ingevoerd.
- . Soms zijn alleen bij de niet-afgemaakte opleidingen het aantal gevolgde jaren/klassen vermeld, terwijl in andere gevallen dit aantal jaren/klassen bij alle gevolgde opleidingen is vermeld.

Deze invoer-werkwijze impliceerde dat er geen programma gemaakt kon worden waarmee de opleidingsteksten automatisch gehercodeerd konden worden in een aantal opleidingen/opleidingsniveaus. Dit diende handmatig te gebeuren. Uiteraard zijn hieraan voorafgaand opleidingsteksten die alleen in schrijfwijze van elkaar verschillen, maar inhoudelijk gelijk aan elkaar zijn, al zoveel mogelijk samengevoegd. De beschikbare informatie is vervolgens zo nauwkeurig mogelijk gecodeerd in ruim 90 verschillende categorieën (zie bijlage 1, tabel 3), die vervolgens in de analyse zijn teruggebracht tot 9 niveaus (zie tabel 4)

*Tabel 4 - Opleiding in herkomstland*

	absoluut	%
<i>Opleidingsniveau</i>		
. geen opleiding gevolgd	27.177	23%
. 1-3 jaar basisschool	5.297	4%
. 4-5 jaar basisschool	6.975	6%
. basisonderwijs	14.658	12%
. voortgezet lager onderwijs	19.652	16%
. middelbaar onderwijs	22.146	19%
. middelbaar beroepsonderwijs	6.777	6%
. enkele jaren hbo/wo	3.748	3%
. hbo/wo	12.511	11%
totaal	118.941	100%

Bijna een kwart (23 procent) van de asielzoekers heeft in het herkomstland geen dagonderwijs gevolgd. Een bijna evengroot deel (22 procent) heeft hooguit basis-

onderwijs genoten. De overige 55 procent heeft na het basisonderwijs nog een of meer vervolgopleidingen gehad. Overigens bestaan er aanzienlijke verschillen tussen de asielzoekers uit de diverse herkomstlanden wat betreft de opleidingsbagage waarmee zij naar Nederland komen. Voor sommige herkomstlanden gaat op dat zich onder de asielzoekers nauwelijks personen bevinden met een opleiding op hbo of wo niveau. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de asielzoekers uit Slowakije en uit Macedonië (zie bijlage 1, tabel 4). Voor andere herkomstlanden geldt dat een substantieel deel van de asielzoekers met een hbo of wo opleiding naar Nederland komt. Een dergelijk opleidingsniveau is vooral vaak aanwezig bij asielzoekers uit Mongolië (44%) en Kazachstan (43%).

Onder de 118.941 asielzoekers, van wie de opleiding in het herkomstland bekend is, bevindt zich 14 procent die daar een studie op hbo of wo niveau gevolgd heeft. In onderzoekspublicaties en andere berichtgeving over vluchtelingen komt naar voren dat het voor een belangrijk deel om hoger opgeleide personen gaat. Zo kwam in een onderzoek onder 429 vluchtelingen/statushouders, allemaal in de leeftijd van 18 jaar en ouder, naar voren dat ruim een kwart van hen (27%) in het herkomstland een hogere opleiding heeft genoten (Van den Tillaart, e.a., 2000). Tegen deze achtergrond is het percentage hoger opgeleiden in het IND-bestand (14%) lager dan verwacht. In het IND-bestand gaat het echter niet alleen om personen die als volwassenen naar Nederland zijn gekomen, maar voor een belangrijk deel ook om kinderen. Bovendien gaat het in het IND-bestand om asielzoekers, terwijl het bovengenoemde onderzoek uitsluitend betrekking heeft op vluchtelingen/statushouders, dat wil zeggen om personen die (inmiddels) over een verblijfstitel beschikken. Over beide aspecten – leeftijd en verblijfstitel – is in het IND-bestand informatie voorhanden en die is in deze analyse uiteraard benut.

Tabel 5 maakt duidelijk dat de lagere opleidingscijfers van de asielzoekers in het IND-bestand voor een belangrijk deel verklaard worden doordat zich onder deze asielzoekers veel personen bevinden die op jeugdige leeftijd – bijna 20.000 van hen waren op dat moment nog niet met onderwijs gestart – weggegaan zijn uit hun geboorteland. Van de asielzoekers die bij komst nog geen 16 jaar waren had uiteraard nog niemand op dat moment een hbo of wo opleiding gevolgd. Bij de groep die bij komst 16-24 jaar was, had 8 procent een hbo of wo opleiding gevolgd of was daar bij vertrek mee bezig. Bij de groep die 25 jaar of ouder was bij hun komst gaat dit op voor 23 procent.

Tabel 5 - Opleidingsniveau van de asielzoekers naar leeftijd bij hun komst naar Nederland (in %)

	Leeftijd bij komst			
	15 jaar en jonger	16-24	25 jaar of ouder	totaal
<i>Opleidingsniveau</i>				
. geen opleiding gevolgd	63	12	11	23
. 1-3 jaar basisonderwijs	6	6	3	4
. 4-5 jaar basisonderwijs	7	8	4	6
. basisonderwijs	13	17	9	12
. voortgezet lager onderwijs	7	23	17	17
. middelbaar onderwijs	4	22	24	19
. middelbaar beroepsonderwijs	-	5	9	6
. enkele jaren hbo/wo	-	3	4	3
. hbo/wo	-	5	19	11
totaal (abs=100%)	26.576	35.493	56.872	118.941 *
<i>Gemiddelde leeftijd bij komst</i>				
	9 jaar	20 jaar	35 jaar	24 jaar

\* De 89.500 asielzoekers van wie geen (bruikbare) gegevens over hun opleiding voorhanden zijn, zijn in deze tabel weggelaten.

In de verdere analyse hebben we ons geconcentreerd op de asielzoekers die bij hun komst 16 jaar of ouder waren. In tabel 6 brengen we de opleidingsbagage van deze personen in beeld, uitgesplitst naar de categorie die wel een verblijfsstatus heeft en de categorie waarbij dit niet het geval is. Voor de meeste opleidingsniveaus, zeker voor de lagere niveaus, gaat op dat er maar een beperkt verschil is tussen de categorie met en de categorie zonder verblijfstitel. Tegelijkertijd is een systematisch verschil zichtbaar: van de personen met een verblijfsstatus heeft een kwart het herkomstland verlaten met een opleiding op hbo of wo niveau. Voor de asielzoekers die geen verblijfsstatus (meer) hebben gaat dit op voor 16 procent.

Eerder hebben we vermeld dat in een vrij recent onderzoek onder 429 erkende vluchtelingen van 18 jaar of ouder 27 procent in hun herkomstland een hbo of wo opleiding gevolgd heeft. Gemiddeld hebben deze 429 personen hun herkomstland op 28-jarige leeftijd verlaten. Wanneer we deze groep vergelijken met de overeenkomstige groep uit het IND-bestand dan is er weinig verschil. In totaal gaat het in het IND-bestand om 18.105 personen (zie tabel 6). Deze 18.105 erkende vluchtelingen/statushouders blijken hun herkomstland gemiddeld op 29-jarige leeftijd te hebben verlaten en 25 procent deed dit met een opleiding op hbo of wo niveau.



Onder de vluchtelingen/statushouders is het aandeel hoger opgeleiden dus duidelijk hoger dan onder de asielzoekers die (nog) geen verblijfstitel gekregen hebben. Er kunnen hiervoor verschillende verklaringen een rol spelen. Er zijn aanwijzingen dat het specifieke landenbeleid hierbij een rol speelt. Soms is de situatie in landen zo dramatisch en in samenhang hiermee de vluchtelingenstroom dermate omvangrijk dat wordt gekozen voor categoriale bescherming. Een dergelijk beleid is in een deel van de periode 1995-2000 van toepassing geweest op Irak (1995-1998) en op Afghanistan (1997). En uit deze twee landen is in de periode 1995-2000 niet alleen een substantief deel van de asielinstroom afkomstig (zie tabel 3), maar het gaat hierbij bovendien vaker dan gemiddeld om hoog opgeleide personen (zie bijlage 1 tabel 4). Hierbij kan meespelen dat hoger opgeleiden mogelijk eerder of meer te maken hebben met repressie en risicovolle omstandigheden. Een andere mogelijkheid is dat de toelatingsprocedures mechanismen bevatten die hoger opgeleiden meer kans geven hun asielaanvraag gehonoreerd te krijgen dan lager opgeleide asielzoekers, bijvoorbeeld omdat zij eerder of beter in staat zijn hun asielverhaal duidelijk te maken.

*Tabel 6 – Opleidingsbagage van de asielzoekers die bij aankomst 16 jaar of ouder zijn, naar verblijfstitel (in %)*

	Verblijfsstatus vluchteling/ statushouder	nog niet of niet (meer) erkend als vluchteling	totaal
<i>Opleidingsniveau</i>			
. geen opleiding gevolgd	11	11	11
. 1-3 jaar basisonderwijs	3	4	4
. 4-5 jaar basisonderwijs	5	6	6
. basisonderwijs	10	12	12
. voortgezet lager onderwijs	17	20	19
. middelbaar onderwijs	21	24	23
. middelbaar beroepsonderwijs	8	7	7
. enkele jaren hbo/wo	6	4	4
. hbo/wo	19	12	14
totaal (abs=100%)	18.105	71.052	89.157*

\* Het totaal is lager dan in tabel 5 omdat in deze tabel alleen de asielzoekers opgenomen zijn die bij komst 16 jaar of ouder waren. In totaal gaat het hierbij om 92.365 personen. Voor bijna 3000 van deze personen gaat op dat er in het computerbestand geen informatie over de verblijfstitel voorhanden was.

In de periode 1995-2000 doen zich geen grote veranderingen voor in de opleidingsbagage waarmee de asielzoekers naar Nederland komen (zie tabel 7). Het percentage met een al dan niet voltooide hbo/wo opleiding varieert in deze periode

van 16 tot 21 procent. Het aandeel dat hooguit basisonderwijs heeft gevolgd varieert van 27 tot 38 procent.

*Tabel 7 – Opleidingsbagage van de 92.365 asielzoekers die bij aankomst in Nederland 16 jaar of ouder waren, naar instroomjaar (in %)*

	<i>Instroomjaar</i>						totaal
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
<i>Opleidingsniveau</i>							
. geen opleiding gevolgd	10	10	10	10	14	11	11
. 1-3 jaar basisonderwijs	3	4	4	4	5	3	4
. 4-5 jaar basisonderwijs	6	6	7	7	6	4	6
. basisonderwijs	8	9	9	8	12	20	12
. voortgezet lager onderwijs	19	20	21	26	20	12	19
. middelbaar onderwijs	28	25	21	19	20	25	23
. middelbaar beroepsonderwijs	9	7	7	6	6	8	7
. enkele jaren hbo/wo	5	5	6	6	4	2	4
. hbo/wo	12	15	15	14	13	14	14
totaal (abs. = 100%)	14.736	9.278	9.608	15.746	20.811	22.186	92.365

In het voorafgaande zijn de opleidingen waarmee de asielzoekers naar Nederland zijn gekomen, afgezet tegen hun nationaliteit, hun leeftijd bij komst, hun verblijfstitel en het jaar van instroom. Tabel 8 geeft een overzicht naar geslacht. Het percentage asielzoekers dat zonder opleiding in Nederland arriveert is onder vrouwen hoger dan onder mannen. Voor de rest is er niet veel verschil.

*Tabel 8 – Opleidingsbagage van de asielzoekers die bij aankomst 16 jaar of ouder zijn, naar geslacht (in %)*

	<i>Geslacht</i>		totaal
	man	vrouw	
<i>Opleidingsniveau</i>			
. geen opleiding gevolgd	9	16	11
. 1-3 jaar basisonderwijs	9	4	4
. 4-5 jaar basisonderwijs	6	5	6
. basisonderwijs	12	12	12
. voortgezet lager onderwijs	20	18	19
. middelbaar onderwijs	24	22	23
. middelbaar beroepsonderwijs	8	7	7
. enkele jaren hbo/wo	4	3	4
. hbo/wo	14	13	14
totaal (abs=100%)	63.009	29.161	92.170*

\* Het totaal is lager dan in tabel 7 omdat in het computerbestand niet van iedereen aangegeven is of het om een man of een vrouw gaat.

## 2.3 Beroep

Ten aanzien van de registratie van de beroepsgegevens van de asielzoekers door de IND geldt min of meer hetzelfde als hiervoor bij de opleidingsgegevens is vermeld. Ook voor dit gegeven geldt dat het lang niet voor alle asielzoekers door de IND in de computer is vastgelegd en voorzover dit wel is gebeurd heeft dit een weinig systematisch karakter. Meestal is meer of minder letterlijk ingetoetst wat door de asielzoekers is meegedeeld. Er zijn niet alleen beroepen ingetoetst maar ook omschrijvingen van de werkzaamheden die men in het herkomstland verrichtte. Ook in dit geval zijn de ingevoerde gegevens handmatig gehercodeerd. We hebben ons hierbij beperkt tot de personen van 16 jaar en ouder aangezien, voorzoverre asielzoekers onder de 16 jaar over beroepservaring beschikten, zij vooral vaak over werkervaring beschikten in de vorm van het *meehelpen* van de vader en/of moeder.

In totaal gaat het bij de 208.441 asielzoekers om 148.395 personen van 16 jaar en ouder. Lang niet in alle gevallen is bekend of en welk beroep/werkzaamheden deze personen in het herkomstland hadden:

- . Bij 42.519 personen is helemaal niets ingevoerd.
- . Bij 11.192 is 'onbekend' ingevoerd.

Bij de andere 94.684 asielzoekers die bij aankomst 16 jaar of ouder waren is geregistreerd of zij over beroepservaring beschikten en waaruit die bestond. Bij 30.706 van deze 94.684 asielzoekers is aangegeven dat zij in hun herkomstland geen beroep hebben uitgeoefend. De overige 63.978 asielzoekers, die naar Nederland kwamen toen zij 16 jaar of ouder waren, hebben in hun herkomstland beroeps- en/of werkervaring opgedaan. Van deze 63.978 personen is in 50.479 gevallen vastgesteld om welke beroepen/werkzaamheden het ging. Deze 50.479 personen zijn ingedeeld in totaal 118 beroepen/soorten werkzaamheden. Van deze 118 beroepen zijn er 77 bij 50 of meer asielzoekers aangetroffen en tabel 9 brengt deze 77 beroepen in beeld. In totaal zitten in deze 77 beroepen 49.604 van de 50.479 (98%) asielzoekers van wie het beroep is ingedeeld. Tabel 9 maakt duidelijk dat ook veel asielzoekers naar Nederland komen met een positie op de lagere sporten van de beroepsladder.

Van 13.499 asielzoekers zijn wel gegevens beschikbaar over hun beroep of werkzaamheden in het herkomstland, maar deze zijn niet ingedeeld in de 118 onder-

scheiden beroepen. Vaak was de informatie onvoldoende duidelijk om dit te kunnen doen, terwijl in andere gevallen de desbetreffende beroepen/werkzaamheden nauwelijks of niet aangetroffen zijn bij andere asielzoekers. In dit laatste geval was het aantal te klein om het desbetreffende beroep als een afzonderlijke categorie in de analyse te hanteren.

We hebben geprobeerd de 118 beroepen te reduceren tot een beperkt aantal categorieën door gebruik te maken van de Standaard Beroepenclassificatie 1992 van het CBS. Om het niveau van de benodigde bekwaamheden in beroepen vast te stellen, gaat het CBS in de beroepenclassificatie uit van het niveau van de meest geëigende opleiding en de duur van de vakspecialistische werkervaring. Voor de 118 beroepen uit onze analyse is – aan de hand van vaak (zeer) summiere gegevens – zo goed mogelijk vastgesteld met welk beroep uit de CBS-beroepenclassificatie zij zo te zien corresponderen. Vervolgens is de CBS niveaucode overgenomen.

*Tabel 9 – De meest voorkomende beroepen bij asielzoekers die in de periode 1995-2000 op 16-jarige leeftijd of ouder naar Nederland zijn gekomen (absolute aantallen)*

boer	3.743	elektromonteur	688	horeca-ondernemer	143
huisvrouw	3.581	ambtenaar	636	journalist	142
handelaar	3.101	hulpkracht	596	autoschadehersteller	137
verkoper	3.016	timmerman	594	jurist	128
docent	2.265	boekhouder	525	bouwarbeider	121
winkelier	1.896	kok	502	meubelmaker	113
ondernemer	1.596	taxichauffeur	479	slager	111
automonteur	1.440	schilder	473	technisch medewerker	103
chauffeur	1.406	verpleegkundige	425	kleuterleidster	102
militair	1.355	kruier	385	loodgieter	96
kleermaker	1.219	beveiligingsbeambte	363	fotograaf	93
medewerker	1.068	kunstenaar	358	officier	92
klusjesman	1.026	elektricien	357	manager	88
bouwvakker	1.009	visser	343	typiste	73
arbeider	946	metaalbewerker	333	administrateur	71
leidinggevend	933	metselaar	326	accountant	69
monteur	913	vrachtwagenchauffeur	319	smid	69
ingenieur	899	marktkoopman	286	voetballer	68
kapper	869	lasser	273	mijnwerker	66
landarbeider	863	schoenmaker	264	apotheker	66
schoonmaker	828	politieagent	234	mecanicien	61
ober	756	huishoudelijke hulp	221	magazijnbediende	60
herder	726	bakker	219	bankbediende	58
adm. medewerker	720	secretaresse	205	econoom	56
onderwijzer	714	goudsmid	169	machinebankwerker	50
arts	704				

Voor een volledig overzicht van de 118 beroepen (zonder 'huisvrouw' 117): zie bijlage 1, tabel 5.

Door de CBS-methodiek toe te passen op de 118 beroepen ontstaat het beeld zoals dat is weergegeven in tabel 10. De overgrote meerderheid van de asielzoekers – namelijk 38.703 van de 48.433 (79%) - blijkt dan ingedeeld te worden in de categorieën ‘lagere beroepen’ en ‘middelbare beroepen’.

Vandaar dat we in tabel 11 de relatie tussen beroep, beroepsniveau volgens de CBS-methodiek en opleidingsniveau veel concreter weergeven. In deze tabel 11 hebben we namelijk de 40 door asielzoekers meest genoemde beroepen als uitgangspunt genomen. Aan elk van deze 40 beroepen zijn vervolgens enkele gegevens toegevoegd namelijk het beroepsniveau volgens de CBS-methodiek en de opleidingsgegevens volgens eigen opgave van de asielzoekers.

*Tabel 10 – Opleidingsniveau (volgens de asielzoekers zelf) naar beroepsniveau (volgens de CBS-methodiek)\**

	1. Aantal		2. Opleidingsniveau (in %)				3. Gemiddelde opleidings-score***	
	abs.	%	laag**	basis- onderwijs/ voortgezet lager	middel- baar	hoger		totaal (abs.= 100%)
<i>beroepsniveau</i>								
. elementaire beroepen	3.774	8	25	42	23	8	3.058	4.3
. lagere beroepen	16.712	34	18	35	36	12	15.434	5.0
. middelbare beroepen	21.991	45	17	31	36	15	20.787	5.2
. hogere beroepen	1.603	3	3	10	31	56	1.512	7.1
. wetenschappelijke beroepen	4.353	9	1	4	17	78	4.102	7.8
totaal	48.433	100	16	30	33	21	44.895****	

\* Het betreft hier uitsluitend asielzoekers die bij binnenkomst 16 jaar of ouder waren.

\*\* Hooguit 4 of 5 jaar basisonderwijs

\*\*\* Het gaat hier om de gemiddelde score op de 9 opleidingscategorieën die in tabel 4 zijn vermeld.

\*\*\*\* De absolute aantallen in deze kolom zijn lager dan in kolom 1 omdat niet van alle asielzoekers uit kolom 1 opleidingsgegevens voorhanden zijn.

In tabel 11 zitten duidelijke aanwijzingen dat de CBS-methodiek minder goed toepasbaar is op beroepsbeoefenaren uit de diverse landen van herkomst. Zo worden boeren op middelbaar beroepsniveau ingedeeld, terwijl 80 procent hooguit lager voortgezet onderwijs heeft. De helft van deze 80 procent heeft overigens de basisschool niet afgerond. Ook ambtenaren worden op middelbaar niveau ingedeeld. Van hen heeft echter 83 een middelbare of hogere opleiding gehad. Kortom: de variatie binnen de beroepen die op hetzelfde beroepsniveau worden geplaatst is wel heel erg groot.

Tabel 11 – De 40 meest voorkomende beroepen bij asielzoekers die in de periode 1995-2000 op 16-jarige leeftijd of ouder naar Nederland zijn gekomen

Beroep	classificatie beroepsniveau volgens CBS- methode	opleidingsniveau				totaal (abs= 100%**)
		a. gemid- delde score*	b. % verdeling hooguit lager voortgezet	middel- baar	hoger	
1. boer	middelbaar	3.8	80	17	3	3545
2. huisvrouw	-	3.8	78	17	5	3447
3. ondernemer handelaar	middelbaar	5.5	46	36	18	2969
4. verkoper	lager	5.1	54	36	10	2862
5. docent	wetenschap	8.0	6	22	72	2166
6. winkelier	middelbaar	5.4	48	37	15	1838
7. ondernemer	middelbaar	6.1	35	40	25	1534
8. automonteur	middelbaar	5.0	59	35	6	1403
9. chauffeur	lager	5.1	54	39	7	1354
10. militair	lager	6.5	27	40	33	1277
11. kleermaker	lager	4.8	62	32	5	1180
12. medewerker	lager	6.0	37	39	24	1035
13. klusjesman	elementair	5.1	57	29	14	981
14. bouwvakker	lager	4.8	65	30	5	973
15. arbeider	lager	4.9	66	29	5	911
16. leidinggevend	middelbaar	7.6	9	31	60	897
17. monteur	middelbaar	5.6	41	48	11	883
18. ingenieur	wetenschap	8.4	3	16	81	856
19. kapper	middelbaar	5.2	53	41	6	833
20. landarbeider	lager	3.7	81	16	3	812
21. schoonmaker	elementair	4.2	77	18	4	790
22. ober	lager	5.6	46	47	7	736
23. herder	lager	2.7	95	4	1	684
24. adm. medewerker	lager	6.7	15	58	27	685
25. onderwijzer	hoger	7.5	8	32	60	685
26. arts	wetenschap	8.6	3	6	91	668
27. elektromonteur	middelbaar	6.2	33	48	19	662
28. ambtenaar	middelbaar	7.0	17	43	40	612
29. hulpkracht	elementair	4.5	70	23	7	574
30. timmerman	middelbaar	5.0	59	37	4	573
31. boekhouder	middelbaar	7.2	10	48	42	509
32. kok	middelbaar	5.5	46	48	6	504
33. taxichauffeur	lager	5.4	49	37	14	460
34. schilder	middelbaar	5.0	60	34	6	455
35. verpleegkundige	middelbaar	6.8	13	65	22	406
36. kruier	elementair	4.2	77	19	4	357
37. beveiligingsbeambte	lager	5.8	38	43	19	354
38. kunstenaar	hoger	6.6	27	36	37	348
39. elektricien	middelbaar	6.1	33	52	15	342
40. visser	lager	4.0	74	24	2	324

\* Gemiddelde score op 9 opleidingsniveaus (zie tabel 4).

\*\* De totalen wijken af van de totalen in tabel 9 omdat hier in tabel 11 alleen asielzoekers opgenomen zijn van wie ook de opleiding bij binnenkomst bekend is.

Eenzelfde overzicht, maar dan voor alle 118 (of 117 met uitsluiting van 'huisvrouw') beroepen is opgenomen in bijlage 1, tabel 5.

Voor een deel komt dit omdat de CBS-methodiek ontwikkeld is voor de Nederlandse situatie en hier gaat voor de meeste boeren op dat zij een beroepsopleiding hebben gehad. Daarnaast speelt zeker zo'n grote rol dat de door de IND-geregistreerde in-

formatie voor de meeste asielzoekers een zeer globaal en weinig systematisch karakter heeft, terwijl de CBS-methodiek eigenlijk alleen toepasbaar is wanneer nauwkeurige, gedetailleerde en systematische omschrijvingen van beroepen en opleidingen voorhanden zijn. Vandaar dat we hier bij voorkeur gebruik zullen blijven maken van de concrete beroepsaanduidingen, zoals die in tabel 9 en 11 zijn vermeld. Alleen wanneer dit niet mogelijk is zullen we terugvallen op de 5-deling in beroepsniveaus zoals die in tabel 10 is weergegeven.

In tabel 12 is de beroepsachtergrond van de asielzoekers in verband gebracht met de opleidingsbagage waarmee zij naar Nederland komen. Bij de laag opgeleide asielzoekers gaat het in belangrijke mate om personen met een agrarische achtergrond en om huisvrouwen. Onder de middelbaar opgeleide asielzoekers bevinden zich veel kleine zelfstandigen. Bij de hoger opgeleide asielzoekers is vaak sprake van een beroepsachtergrond in de sfeer van de (semi-)professies zoals docenten, artsen en ingenieurs. Daarnaast vervulden echter ook nogal wat hoger opgeleide asielzoekers in hun herkomstland functies die onder hun kwalificatieniveau lagen. Dit kan te maken hebben met een moeilijke economische situatie in de desbetreffende herkomstlanden, maar het kan ook zijn dat de desbetreffende personen vanwege politieke redenen geen of weinig toegang kregen tot beroepsposities die aansloten bij hun competenties.

Er is een duidelijk verschil in beroepsachtergrond tussen mannelijke en vrouwelijke asielzoekers (zie ook bijlage 1, tabel 6). Bij de asielzoekers die in de periode 1995-2000 op 16-jarige leeftijd of ouder naar Nederland zijn gekomen, noemen de mannen vooral de volgende beroepen:

- . boer
- . handelaar
- . verkoper
- . winkelier
- . ondernemer.

Bij de vrouwen komen vooral de volgende beroepen naar voren:

- . huisvrouw
- . docente
- . verkoopster
- . kleermaakster
- . kapster.

Tabel 12 – Meest voorkomende beroepen van asielinstroom (personen van 16 jaren en ouder) in de periode 1995-2000, naar opleidingsniveau bij binnenkomst (absolute aantallen)

<i>Opleidingsniveau bij binnenkomst in Nederland</i>							
<b>hooguit 5 jaar basisschool</b>		<b>basisschool/lager voortgezet</b>		<b>middelbaar</b>		<b>hoger</b>	
beroep	aantal	beroep	aantal	beroep	aantal	beroep	aantal
huisvrouw	1514	boer	1387	handelaar	1062	docent	1564
boer	1461	huisvrouw	1160	verkoper	1040	ingenieur	690
verkoper	481	verkoper	1058	winkelier	677	arts	604
handelaar	447	handelaar	920	ondernemer	607	handelaar	540
herder	433	winkelier	587	boer	598	leidinggevend	533
landarbeider	348	automonteur	565	huisvrouw	589	militair	428
winkelier	294	chauffeur	511	chauffeur	523	onderwijzer	410
automonteur	268	kleermaker	493	militair	505	ondernemer	389
kleermaker	242	arbeider	449	automonteur	487	verkoper	283
schoonmaker	237	bouwvakker	429	docent	466	winkelier	280
chauffeur	223	ondernemer	387	monteur	422	ambtenaar	245
bouwvakker	199	schoonmaker	374	medewerker	404	medewerker	244
klusjesman	192	klusjesman	371	adm.medew.	398	boekhouder	217
hulpkracht	166	kapper	324	kleermaker	382	adm.medew.	187
arbeider	151	landarbeider	311	ober	345	huisvrouw	184
ondernemer	151	medewerker	292	kapper	340	klusjesman	132
visser	119	ober	274	electromont.	315	kunstenaar	129
kapper	116	militair	272	bouwvakker	293	electromonteur	126
monteur	110	monteur	250	klusjesman	286	jurist	118
kruier	107	hulpkracht	233	leidinggevend	280	journalist	109
timmerman	104	timmerman	232	arbeider	264	monteur	101
medewerker	95	herder	216	verpleegkund.	264	agrariër	99
huish. hulp	95	schilder	198	ambtenaar	262	chauffeur	97
schilder	75	electromonteur	174	kok	242	verpleegkundige	89
militair	72	kruier	169	boekhouder	242	politieagent	84
marktkoopm.	68	kok	168	onderwijzer	219	automonteur	83
taxichauffeur	64	metselaar	163	timmerman	211	beveilig.beambte	68
kok	62	taxichauffeur	162	electriciën	179	kleermaker	63
ober	60	metaalbewerker	125	taxichauffeur	172	taxichauffeur	62

De asielzoekers zijn afkomstig uit een zeer groot aantal landen. De grote variatie in herkomstlanden is niet goed op een overzichtelijke manier te combineren met het grote aantal beroepen. Vanwege pragmatische argumenten zullen we hier vooral volstaan met de 5-delings in beroepsniveaus die we eerder hebben gegeven. De Afghaanse asielzoekers hebben gemiddeld het hoogste beroepsniveau. De Slowaakse en de Tjechische asielzoekers gemiddeld het laagste (zie tabel 13).



Tabel 13 – Beroepsniveau van de in de periode 1995-2000 ingestroomde asielzoekers van 16 jaar en ouder, naar nationaliteit (in %)

	(gemiddelde score*)	Beroepsniveau					wetenschap- pelijke beroepen	totaal (abs= 100%)
		elementaire beroepen	lagere beroepen	middelbare beroepen	hogere beroepen			
1. Afghaanse	(4.3)	2	30	40	7	21	4.380	
2. Albanese	(2.9)	8	49	39	1	2	318	
3. Algerijnse	(3.4)	8	32	52	2	6	1.192	
4. Angolese	(3.1)	15	36	42	2	5	944	
5. Armeense	(3.6)	5	34	49	4	9	997	
6. Azerbeidzjaanse	(3.6)	8	33	44	3	11	1.535	
7. Bengalese	(3.4)	11	24	58	2	5	104	
8. Bosnische	(3.0)	8	46	39	2	4	2.971	
9. Burundische	(3.3)	12	32	48	2	6	209	
10.Chinese	(2.9)	22	36	33	3	6	591	
11.Eritrese	(3.3)	14	29	49	1	7	138	
12.Ethiopische	(3.6)	6	33	48	4	8	207	
13.Georgische	(4.1)	10	28	35	6	21	376	
14.Guinese	(2.8)	21	35	42	1	1	517	
15.Iraakse	(3.9)	4	28	51	4	13	7.142	
16.Iraanse	(3.7)	3	32	52	5	9	2.898	
17.Joegoslavische	(3.1)	8	43	43	2	4	3.245	
18.Kazachstaanse	(4.1)	5	29	42	6	17	181	
19.Kongolese	(3.7)	4	33	50	4	10	364	
20.Kroatische	(3.0)	9	51	32	3	5	216	
21.Libanese	(3.1)	11	39	43	2	4	184	
22.Liberiaanse	(3.1)	10	40	46	2	3	359	
23.Macedonische	(2.7)	15	43	41	1	0	133	
24.Mongolische	(4.1)	7	30	37	6	20	155	
25.Nigeriaanse	(3.5)	5	32	53	3	6	378	
26.Oekraïense	(3.9)	4	32	44	4	15	491	
27.Pakistaanse	(3.4)	5	33	57	3	2	245	
28.Roemeense	(3.1)	6	41	48	3	2	256	
29.Russische	(4.0)	6	30	41	5	18	1.306	
30.Ruandese	(3.9)	8	31	41	5	16	248	
31.Sierraleonse	(3.2)	8	35	54	1	2	1.208	
32.Slowaakse	(2.2)	18	63	19	1	0	413	
33.Soedanese	(3.8)	7	28	50	4	11	2.120	
34.Somalische	(3.1)	12	39	42	2	6	2.038	
35.Sri Lankaanse	(3.4)	4	35	56	2	4	1.215	
36.Syrische	(3.8)	3	26	58	3	10	1.086	
37.Togolese	(2.8)	18	35	44	1	2	192	
38.Tsjechische	(2.2)	24	58	16	2	1	170	
39.Turkse	(3.2)	5	37	55	1	2	1.864	
40.Zairese	(3.5)	3	35	52	4	6	407	
totaal	(3.6)	7	34	46	3	9	42.993	

\* Gemiddelde score op beroepsniveau (elementaire beroepen = 1; lagere beroepen = 2; middelbare beroepen = 4; hogere beroepen = 6; wetenschappelijke beroepen = 8).

In totaal is 7 procent van de asielzoekers ingedeeld in de categorie elementaire beroepen. Voor drie landen gaat echter op dat een vijfde tot een kwart van de asielzoekers in deze categorie is ingedeeld, namelijk:

- . Guinea (22%)
- . China (22%)
- . Tjechië (24%).

De categorie wetenschappelijke beroepen bevat 9 procent van de asielzoekers.

Voor de volgende landen gaat op dat dit cijfer duidelijk hoger ligt:

- . Kazachstan (17%)
- . Rusland (18%)
- . Mongolië (20%)
- . Georgië (21%)
- . Afghanistan (21%).

Eerder – zie tabel 7– kwam naar voren dat er weinig ontwikkeling zit in de opleidingsbagage van asielzoekers. Deze was in 2000 nauwelijks anders dan in 1995. Ook de beroepsachtergronden van de asielzoekers zijn in de periode 1995-2000 vrij stabiel. Kijken we naar de 5 meest genoemde beroepen dan treffen we daarbij steeds of vrijwel (in 5 van de 6 jaren) steeds de volgende aan:

- . huisvrouw
- . verkoper
- . handelaar
- . boer
- . docent.

Ook wanneer we over een wat grotere range van beroepen kijken, bijvoorbeeld de 25 meest genoemde, dan blijkt het in elk van de zes instroomjaren (1995-2000) in hoofdzaak om dezelfde beroepen te gaan (zie bijlage 1, tabel 7).

Wanneer we de eerder gepresenteerde indeling in 5 beroepsniveaus hanteren dan lijkt zich niettemin een zekere verschuiving voor te doen. Het aandeel asielzoekers met elementaire beroepen stijgt van ruim 4 procent in 1995 naar ruim 8 procent in 2000, terwijl het aandeel asielzoekers met een hoger/wetenschappelijk beroep daalt van 14 procent in 1995 naar 10 procent in 2000 (zie tabel 14).

Tabel 14 – Beroepsniveau – indeling van asielzoekers die bij aankomst 16 jaar of ouder waren, naar instroomjaar (in %)

	Instroomjaar		1997	1998	1999	2000	totaal
	1995	1996					
<i>Beroepsniveau</i>							
. elementaire beroepen	4	5	5	7	7	8	7
. lagere beroepen	36	33	32	34	35	35	34
. middelbare beroepen	46	46	47	47	46	46	46
. hogere beroepen	4	4	4	3	3	2	3
. wetenschappelijke beroepen	10	11	11	9	9	8	9
totaal (abs.= 100%)	(6.644)	(4.492)	(4.758)	(7.882)	(9.948)	(11.171)	(44.895)

## 2.4 Samenvattend overzicht

Ter afsluiting presenteren we in tabel 15 een samenvattend overzicht van de kenmerken waarmee asielzoekers uit 40 landen in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen.

In totaal zijn in de periode 1995-2000 uit de weergegeven 40 herkomstlanden 136.947 asielzoekers van 16 jaar en ouder naar Nederland gekomen. Het gaat vooral om asielzoekers met een van de volgende nationaliteiten: Iraakse, Afghaanse, Joegoslavische, Somalische, Bosnische en Iraanse.

Verder laat tabel 15 zien dat er duidelijke verschillen zijn tussen de asielzoekers uit de diverse herkomstlanden. Zo gaat voor enkele herkomstlanden – Algerije, Guinea, Pakistan en Togo – op dat vooral mannen naar Nederland komen. Van andere landen – Azerbeïdzjan, Somalië, Tjechië, Slowakije, Eritrea, Mongolie en Kazachstan – geldt dat zich onder de asielzoekers bijna evenveel vrouwen als mannen bevinden.

In tabel 15 gaat het uitsluitend om asielzoekers die bij binnenkomst 16 jaar of ouder waren. Gemiddeld zijn zij op 29-jarige leeftijd naar Nederland gekomen. Dit gemiddelde varieert echter nogal tussen de diverse herkomstlanden. Het gemiddelde ligt duidelijk hoger voor de asielzoekers uit:

- . Azerbeïdzjan (35 jaar)
- . Armenië (34 jaar)
- . Kroatië (33 jaar).

Tabel 15 – Schets van de asielzoekers die in de periode 1995-2000 op een leeftijd van 16 jaar of ouder naar Nederland zijn gekomen, naar nationaliteit

	totaal aantal	aantal van wie opleiding bekend is	% mannen	Gemiddelde score op:			
				leeftijd bij komst (in jaren)	verblijfs- duur (in jaren)	opleiding*	beroeps- niveau**
1. Iraakse	22.713	12.387	75%	31	3.6	5.7	3.9
2. Afghaanse	16.228	8.136	64%	32	3.1	5.5	4.3
3. Joegoslavische	11.504	6.707	64%	30	2.8	5.1	3.1
4. Somalische	9.000	6.311	54%	27	3.6	3.8	3.1
5. Bosnische	8.542	6.115	58%	32	4.0	5.5	3.0
6. Iraanse	7.750	5.292	67%	32	3.4	6.1	3.7
7. Sri Lankaanse	5.805	2.682	67%	28	3.9	5.2	3.4
8. Soedanese	5.738	3.915	82%	26	2.9	5.5	3.2
9. Turkse	4.858	3.197	80%	28	2.9	4.0	3.2
10.Sierraleonse	3.701	2.393	82%	21	2.3	3.5	3.2
11.Azerbajdzjaanse	3.693	3.014	50%	35	2.3	5.5	3.6
12.Algerijnse	2.978	1.906	95%	27	3.7	5.2	3.4
13.Angolese	2.924	2.200	67%	25	2.9	4.5	3.0
14.Russische	2.803	2.137	60%	31	3.2	6.7	4.0
15.Chinese	2.778	1.853	66%	23	3.3	3.8	2.9
16.Syrische	2.464	1.815	66%	32	2.7	5.1	3.8
17.Armeense	2.442	1.888	56%	34	2.9	5.9	3.6
18.Nigeriaanse	1.900	735	69%	26	4.0	5.5	3.5
19.Zairese	1.725	1.033	66%	27	4.3	5.8	3.5
20.Guinese	1.711	1.312	90%	19	1.8	4.1	2.8
21.Liberiaanse	1.630	791	70%	24	4.1	3.8	3.1
22.Kongolese	1.281	850	69%	27	2.1	6.1	3.7
23.Slowaakse	1.197	925	54%	29	2.2	5.1	2.2
24.Georgische	1.163	832	65%	31	3.5	6.4	4.1
25.Oekraïense	1.086	769	59%	31	3.5	6.9	3.9
26.Rwandese	1.027	586	58%	27	2.7	5.8	3.3
27.Pakistaanse	1.007	475	88%	29	3.9	5.8	3.3
28.Albanese	862	599	81%	27	3.2	5.2	2.9
29.Ethiopische	734	511	66%	26	3.2	5.6	3.6
30.Roemeense	682	454	82%	27	4.6	5.7	3.1
31.Burundische	665	468	65%	25	2.2	4.9	3.3
32.Togolese	608	466	87%	22	2.3	4.5	2.8
33.Libanese	597	333	78%	29	3.5	4.7	3.1
34.Kroatische	543	397	63%	33	3.8	5.6	3.0
35.Bengalese	496	253	97%	26	4.5	6.2	3.4
36.Eritrese	482	370	50%	28	2.5	4.8	3.3
37.Tsjechische	428	309	54%	30	2.8	6.2	2.2
38.Macedonische	419	269	51%	27	1.9	6.7	4.1
39.Mongolische	419	269	51%	27	1.9	6.7	4.1
40.Kazachstaanse	368	276	49%	32	3.1	7.1	4.1
totaal	136.947	85.238	68%	29	3.3	5.2	3.6

\* Gemiddelde score op 9-deling (zie verder tabel 4)

\*\* Gemiddelde score op 5-deling, waarbij scores variëren van 1 tot en met 8 (zie verder tabel 13).

Het gemiddelde ligt duidelijk lager voor asielzoekers uit:

- . Guinea (19 jaar)
- . Sierra Leone (21 jaar)
- . Togo (22 jaar).

Ook in de opleidingsbagage waarmee zij naar Nederland komen, bestaan er duidelijke verschillen tussen de asielzoekers. De asielzoekers uit Somalië, Liberia, Sierra Leone, Sri Lanka, China en Turkije hebben gemiddeld een laag opleidingsniveau. Heel anders is dit bij asielzoekers uit Kazachstan, Mongolië, Rusland en Oekraïne. Van hen heeft een flink deel een hbo of universitaire opleiding genoten.

De cijfers met betrekking tot het gemiddelde beroepsniveau indiceren dat zich vooral onder de Afghaanse asielzoekers veel gekwalificeerde personen bevinden. Dit is ook zo. De meest genoemde beroepen door Afghaanse asielzoekers zijn in volgorde van voorkomen (zie ook bijlage 1, tabel 8):

- . winkelier, militair, docent.

Bij de Joegoslavische asielzoekers zijn dit:

- . boer, verkoper, ober.

En bij de Bosnische asielzoekers:

- . ober, verkoper, arbeider.



### **3 Arbeidsmarktloopbanen van nieuwkomers**

In het vorige hoofdstuk is een beschrijving gegeven van een aantal kenmerken van nieuwkomers, die tussen 1994 en 2000 in Nederland zijn aangekomen. Deze beschrijving geeft een kwantitatief beeld van het arbeidspotentieel van de nieuwkomers, afgemeten aan kenmerken als opleiding en beroep in het land van herkomst. In het nu volgende hoofdstuk gaat het om de vraag hoe het de nieuwkomers na aankomst in Nederland verder is vergaan. In hoeverre zijn ze er in geslaagd toegang te krijgen tot de Nederlandse arbeidsmarkt? In hoeverre hebben ze daarbij het potentieel waarover ze op grond van eerdere opleiding en werkervaring beschikken feitelijk weten te benutten? In hoeverre hebben ze gedurende hun verblijf in Nederland hun competenties eventueel verder kunnen ontwikkelen? Deze en nog andere vragen worden hier behandeld met behulp van kwalitatieve informatie uit de circa 50 vraaggesprekken met nieuwkomers uit verschillende landen, die voor dit deel van het onderzoek zijn gevoerd. Het gaat hierbij in alle gevallen om nieuwkomers die formeel in Nederland zijn toegelaten en over geldige verblijfsdocumenten beschikken. De meesten van hen zijn kortere of langere tijd geleden als vluchteling of asielzoeker naar Nederland gekomen. Enkelen kwamen in het kader van gezinsvorming of gezinshereniging hier naar toe. Niet-toegelaten nieuwkomers zijn in dit deel van het onderzoek niet betrokken.

#### **3.1 Typering arbeidsmarktloopbanen**

In de interviews met de vluchtelingen is nagegaan hoe het hen in hun loopbaan op de Nederlandse arbeidsmarkt is vergaan. Het loopbaanmodel uit hoofdstuk 1 was in de gesprekken richtinggevend. Bij de analyse van de informatie uit de gesprekken bleek dit model – dat mede vanuit een institutionele invalshoek is ingegeven – toch te rechtlijnig om de grote verscheidenheid aan individuele loopbanen voldoende tot uitdrukking te kunnen brengen. Vandaar dat besloten is deze kwalitatieve informatie verder te presenteren met behulp van een loopbaantypologie. In die loopbaantypologie, waarin vooral twee aspecten tot uitdrukking komen: 1) de aard van de dynamiek in de loopbanen van betrokkenen en 2) de mate waarin die dynamiek ertoe leidt dat betrokkenen hun arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen realiseren. Uit de interviews blijkt dat er wat deze aspecten betreft grote verschillen tussen de nieuwkomers bestaan. We hebben de volgende

hoofdtypen onderscheiden (tussen haakjes het aantal geïnterviewden dat zo'n loopbaan heeft doorlopen):

1. Marginale loopbanen - loopbaan langs de onderkant van de arbeidsmarkt (10x)
2. Verbrokkelde loopbanen - loopbaan als opstapeling van overgangen (11x)
3. Veranderde loopbanen - nieuwe loopbaan in ander beroep (9x)
4. Voortgezette loopbanen - continuering loopbaan in eigen beroep (5x)
5. Gekantelde loopbanen - opnieuw loopbaanswitch op latere leeftijd (3x)
6. Nieuwe loopbanen - start beroepsloopbaan na aankomst in Nederland (11x).

Belangrijkste criterium bij de indeling van de respondenten in deze typologie was of men er na aankomst in Nederland in is geslaagd een min of meer stabiele beroepsloopbaan op te bouwen via betaalde arbeid. Bij degenen die daar goed in zijn geslaagd is verder onderscheid aangebracht tussen degenen die niet of nauwelijks aan betaald werk zijn toegekomen en lang tot zeer lang werkloos zijn gebleven (type 1: marginale loopbanen) en degenen die periodiek wel werkten, maar vaak voor korte periodes, op losse baantjes, afgewisseld met andere periodes van opleiding, werkloosheid, informeel werk, scholing, etc. (type 2: verbrokkelde loopbanen). Bij degenen die wel een betrekkelijk stabiele beroepsloopbaan wisten op te bouwen is verder onderscheid gemaakt tussen degenen die dit deden in een ander beroep dan in hun herkomstland (type 3: veranderde loopbanen) en degenen die hun oude beroep hier min of meer konden voortzetten (type 4: voortgezette loopbanen), waarbij degenen die in een later stadium nog weer eens opnieuw van beroep wisselden apart zijn besproken (type 5: gekantelde loopbanen). Verder zijn de vluchtelingen die als jong kind of jong volwassene in Nederland arriveerden en hier in het dagonderwijs konden instromen afzonderlijk gepresenteerd. Zij zijn hun beroepsloopbaan in Nederland feitelijk pas echt gestart (type 6: nieuwe loopbanen).

Binnen de loopbaantypen van de starters (type 6), de doorstarters (type 4) en de herstarters (type 3) is verder nog onderscheid aangebracht op basis van de ontwikkeling van de loopbanen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als subtypen zijn daarbij onderscheiden: a) stagnerende loopbanen, dat wil zeggen een ontwikkeling met handhaving van de positie op het aanvankelijke beroepsniveau en b) opwaartse loopbanen, dat wil zeggen een ontwikkeling gekenmerkt door doorstroming naar een hoger niveau van beroepsuitoefening.



We beschrijven nu eerst een aantal kenmerken van de loopbanen van de nieuwkomers in hun herkomstland. Dit geeft een beeld van de competentiebagage in termen van opleiding en werkervaring waarmee ze in Nederland aankomen. Daarna beschrijven we met behulp van de boven vermelde loopbaantypologie hoe het hen op de Nederlandse arbeidsmarkt verder is vergaan. Daarbij zijn telkens bepaalde groepen, die een specifiek type loopbaan hebben doorgemaakt centraal gezet. Overigens kan binnen de onderscheiden loopbaantypen de dynamiek nog heel verschillend zijn. In de voorbeelden is geprobeerd ook die verschillen naar voren te laten komen. De naamsaanduidingen in de voorbeelden zijn gefingeerd.

### **3.2 Loopbanen in herkomstland**

De meeste geïnterviewde nieuwkomers hebben in hun herkomstland al een loopbaan in het onderwijs en in het arbeidsbestel achter de rug. We bespreken deze hieronder kort in termen van basisopleiding, vervolgopleiding, beroepsrichting, werkervaring en ruimere levenservaring. Dit brengt voor de totale groep nieuwkomers in beeld welke competenties zij van huis uit meebrengen, bij aankomst in Nederland beschikbaar hebben en eventueel op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen inzetten. Het geeft een indicatie van hun arbeidspotentieel bij de start van hun loopbaan in Nederland. Verder wordt ingegaan op enkele andere kenmerken die bij de bepaling voor hun loopbaanstart van belang zijn: geslacht, leeftijd bij aankomst en verblijfsduur.

De meeste geïnterviewde respondenten, namelijk zo'n 70 procent, zijn mannen; 30 procent zijn vrouwen. Meer dan tweederde is al geruime tijd - langer dan 10 jaar - in Nederland. Ongeveer eenvijfde van hen verblijft hier al meer dan 20 jaar. Bijna de helft arriveerde in Nederland op een leeftijd tussen 18 en 30 jaar, nog eens eenderde was tussen 30 en 50 jaar oud. Enkele respondenten kwamen als minderjarige vluchtelingen naar Nederland toe. Niemand was ouder dan 50.

Kijken naar het vooropleidingsniveau dan zijn er slechts enkele respondenten (3) met alleen basisonderwijs. Eenderde heeft na het basisonderwijs nog enkele jaren algemeen voortgezet onderwijs gevolgd en is daarna gaan werken of is gevlucht. Ruim eenderde heeft na het voortgezet onderwijs een technische beroepsopleiding gevolgd, de meesten op middelbaar en hoger niveau. Ongeveer een zesde van de respondenten heeft een universitaire studie gedaan, meestal in een technische, economische of landbouwkundige richting.

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat ze in hun herkomstland nog geen specifiek beroep hadden. Een aanzienlijk deel van hen was nog schoolgaand of studerend en moest de beroepsopleiding onderbreken vanwege de vlucht. Een ander deel had wel een opleiding afgerond maar kon wegens de problematische omstandigheden geen beroep uitoefenen. Ruim 40 procent van de geïnterviewde respondenten zegt wel een beroep te hebben gehad. De helft van hen had een technisch, administratief of verzorgend beroep op middelbaar niveau. De andere helft had een beroep op hoger niveau, zoals ingenieur, onderzoeker, landbouwkundige, econoom, onderwijzer, leraar.

Kijken we naar de werkervaring in het herkomstland, dan geeft eveneens circa 40 procent aan dat ze ook werkervaring in hun eigen beroep hebben opgedaan; in bijna alle gevallen langer dan 5 jaar, in enkele gevallen zelfs meer dan 20 jaar. Circa 30 procent geeft aan door omstandigheden geen beroepsgerichte ervaring te hebben kunnen opdoen. Zij moesten in militaire dienst, werden politiek actief of konden alleen werk krijgen in losse baantjes of bij familieleden in de zaak. De overige respondenten geven aan geen werkervaring in hun herkomstland te hebben opgedaan.

### **3.3 Vlucht en loopbaanbreuk**

Voor de meeste geïnterviewde nieuwkomers is de vlucht een duidelijke breuk in hun loopbaan geweest. Dit is het beste zichtbaar bij de wat oudere nieuwkomers, i.c. mensen die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen en die in hun herkomstland al een volwaardige beroepsloopbaan achter de rug hadden. Maar het is ook een punt dat bij jongere nieuwkomers naar voren komt, i.c. mensen die in hun herkomstland nog schoolgaand waren of die hun schoolloopbaan net voor hun vertrek hadden afgerond. Bij deze jongeren valt de loopbaanbreuk weliswaar op een eerder moment - nog tijdens de schoolloopbaan of bij de overgang van school naar werk - maar de gevolgen ervan voor de latere loopbaan blijken zeker zo ingrijpend te zijn geweest. Wel blijken er in hun geval, gegeven het vroege tijdstip waarop zij met de breuk worden geconfronteerd, vaak meer mogelijkheden open te liggen de loopbaan opnieuw op te pakken en kansrijke vervolgstappen te zetten dan in het geval van nieuwkomers die op een later moment in hun loopbaan met zo'n ingrijpende breuk te maken krijgen. Voor degenen die in hun herkomstland al enige tijd in het arbeidsbestel hebben doorgebracht is het vaak moeilijker via het onderwijs in het toevluchtsland een nieuwe start te maken dan voor degenen

die, op jongere leeftijd, rechtstreeks vanuit het ene in het andere onderwijssysteem kunnen instromen. Voor enkele geïnterviewden geldt overigens dat zij ook hun schoolloopbaan pas na aankomst in Nederland zijn gestart. Dit zijn degenen die op zeer jonge leeftijd, als klein kind, naar Nederland zijn gekomen en die hier van begin af aan dagonderwijs zijn gaan volgen. In hun geval was er nog geen sprake van een 'loopbaan' in het herkomstland en kan bijgevolg ook niet over een 'loopbaanbreuk' worden gesproken.

De meeste nieuwkomers die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd zijn erkende vluchtelingen, dat wil zeggen personen die op uitnodiging van de Nederlandse overheid ('uitgenodigde vluchtelingen') of op eigen initiatief als asielzoeker naar Nederland zijn gekomen en een geldige verblijfsvergunning hebben gekregen. De meesten zijn statushouders. Ze hebben een A-status of een VTV-status. Enkele van hen zijn inmiddels tot Nederlander genaturaliseerd. Daarnaast is er een aantal respondenten dat in het kader van de regelingen voor gezinsvorming en gezinshereniging naar Nederland is gekomen. In de meeste gevallen zijn dit vrouwen die een eerder in Nederland toegelaten echtgenoot of een ander familielid zijn nage-reisd. In enkele gevallen gaat het om kinderen die hun ouders zijn nagevolgd. De meeste respondenten zijn gevlucht wegens de bedreigende omstandigheden in hun geboorteland: politieke vervolging, oorlog, geweld, opstanden, onderdrukking, deportaties, ontheemding, vernietiging van bestaansmogelijkheden. De problematische omstandigheden in Vietnam in de jaren '70, in Iran en Irak in de jaren '80 en '90 en in Ethiopië, Eritrea en Somalië eind jaren '80, begin jaren '90 leidden ertoe dat betrokkenen hun land moesten verlaten en hun toevlucht elders moesten zoeken. Sommigen vluchtten alleen weg, anderen met hun gezins- of familieleden, nog weer anderen met grotere groepen dorpsgenoten, stadsgenoten, streekgenoten of clangenoten. In veel gevallen had men er bij de vlucht nauwelijks een idee van waar men naar toe wilde, waar men naar toe kon of waar men uiteindelijk terecht zou komen. Nederland was voor de meesten een onbekend land. Degenen die Nederland wel kenden en er ook expliciet voor kozen naar Nederland te gaan beschikten doorgaans al over contacten in Nederland, via eerder gevluchte familieleden, kennissen of hulpverleningsinstanties, of zij kregen in de regionale opvangkampen met Nederlandse organisaties te maken, die hen naar Nederland lieten overkomen.

Vanuit loopbaanperspectief bezien had de vlucht in vrijwel alle gevallen ingrijpende implicaties. In de eerste plaats betekende het een *breuk met het verleden* en

met de in het verleden opgebouwde bestaansvoorzieningen. Mensen moesten vaak niet alleen hun materiële hulpbronnen achterlaten, maar raakten ook afgesneden van hun sociale hulpbronnen. Bezittingen gingen verloren of moesten worden achtergelaten. Financiële middelen werden geconfisqueerd. Families werden verdeeld en raakten verspreid over verschillende landen. Traditionele sociale verbanden raakten ontworpen. Hele gemeenschappen werden soms vernietigd. Mensen hadden na hun vlucht vaak niet meer over dan hun persoonlijke 'human capital', en - in de gevallen waarin men met familieleden of streekgenoten wegvluchtte - de steun van personen in de directe omgeving. De meesten kwamen na aankomst in Nederland in een afhankelijke positie terecht en waren in eerste instantie sterk aangewezen op de formele en informele opvangvoorzieningen voor vluchtelingen. Sommigen konden daarnaast een beroep doen op in Nederland werkzame organisaties van de eigen gemeenschap (zelforganisaties).

In de tweede plaats leidde de vlucht in veel gevallen tot een *langdurige onderbreking van de loopbaan in de tijd*. Soms was in het eigen land aan de vlucht al een periode voorafgegaan waarin men buiten het arbeidsproces had gestaan, bij voorbeeld omdat men had vastgezeten, had moeten onderduiken of intern op de vlucht had moeten gaan. Vervolgens ging de vlucht zelf nogal eens met de nodige omzwervingen gepaard. Sommigen vluchtten naar een buurland, bleven daar enige tijd en gingen vervolgens pas door naar Nederland. Anderen vluchtten naar een buurland, leefden daar enige tijd in een vluchtelingengemeenschap, gingen weer terug naar het eigen land, vluchtten opnieuw naar een ander buurland, reisden door naar nog weer een volgend land en verbleven daar ook nog enige tijd, voordat ze besloten naar Nederland te vertrekken. Nog weer anderen vluchtten het land uit en kwamen terecht een regionaal opvangkamp, waar ze noodgedwongen langere tijd - soms jarenlang - moesten doorbrengen, voordat ze de mogelijkheid kregen naar Nederland door te reizen. In Nederland aangekomen, tenslotte, kregen de meeste vluchtelingen te maken met ingewikkelde asielprocedures, die soms (zeer) lange tijd in beslag namen. Gedurende die tijd hadden ze nauwelijks mogelijkheden formeel onderwijs te volgen of aan het arbeidsproces deel te nemen.

In de derde plaats impliceerde de vlucht naar Nederland voor veel van de betrokkenen een *overgang naar een nieuw en onbekend type onderwijs- en arbeidssysteem*. Men kwam in Nederland in een samenleving terecht die functioneerde op basis van andere principes en andere regels dan golden in de samenlevingen waar

men uit vandaan kwam. Uiteraard waren de verschillen voor sommigen groter dan voor anderen. Voor mensen uit de grotere steden, voor hoger opgeleide vluchtelingen, voor mensen met al meer kennis van de westerse wereld, waren zaken vaak minder vreemd dan voor mensen van het platteland, voor lager geschoolden, voor mensen die nog sterker waren ingebed in de traditionele gemeenschappen en culturen in hun geboorteland. Maar voor alle groepen geldt toch wel dat zij aanvankelijk veel moeite hebben gehad met het sterk gereguleerde, geformaliseerde en gebureaucratiseerde karakter van de Nederlandse samenleving. Op het gebied van onderwijs en arbeid komt dat bij voorbeeld tot uitdrukking in de belangrijke rol die formele kwalificaties (diploma's) in Nederland spelen bij de verdeling van posities. De 'diplomacultuur' en alles wat daarmee verbonden is was voor veel respondenten die zich op de Nederlandse arbeidsmarkt aanmeldden een nieuw en vreemd element. Vrijwel iedereen heeft veel tijd nodig gehad om aan dit soort formele verhoudingen te wennen, de eigen verwachtingen erover bij te stellen en te leren hoe er op een goede manier mee om te gaan.

De breuk met het verleden, de langdurige onderbreking tijdens de vlucht en de overgang naar een nieuw en onbekend systeem: deze omstandigheden vormen als het ware de structurele coördinaten van de startpositie van de nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast beïnvloeden deze omstandigheden ook de psychische gesteldheid waarmee de nieuwkomers hun nieuwe loopbaanstart maken. Uit onderzoek is gebleken dat nieuwkomers in de eerste periode na aankomst vaak te maken hebben met gevoelens van verlatenheid, heimwee, eenzaamheid, angst, onzekerheid, spanningen en depressiviteit, nog afgezien van de trauma's die ze kunnen hebben overgehouden van de negatieve ervaringen in hun herkomstland of tijdens de vlucht. Deze structurele en psychische omstandigheden maken de startpositie van nieuwkomers in Nederland tot een positie die zich kenmerkt door extra achterstanden. Om hun loopbaan met succes te kunnen vervolgen zullen ze deze ongunstige omstandigheden op de een of andere manier moeten overwinnen. De ongunstige aanvangscondities blijken in het verdere loopbaantraject echter soms lang te blijven doorwerken. In de volgende paragrafen zullen diverse voorbeelden van dergelijke doorwerking op termijn aan de orde komen.

### 3.4 Tussentraject in derde land

Voordat we de verschillende typen loopbanen van de vluchtelingen gaan beschrijven, willen we op deze plaats eerst nog kort stilstaan bij enkele situaties waarin vluchtelingen met enige extra bagage in Nederland arriveren. Het gaat om mensen die na de vlucht uit het geboorteland en voor hun aankomst in Nederland eerst nog in een derde land hebben verbleven en daar de mogelijkheid hebben gehad aan hun loopbaan verder te werken. We geven hier enkele voorbeelden van:

Een van de geïnterviewde Irakese vluchtelingen verbleef enige tijd in Iran, voordat hij naar Nederland kwam. In zijn geboortestreek had hij wegens de voortdurende oorlogen weinig mogelijkheden gehad goed onderwijs te volgen. In Iran werd hij in een Irakese gemeenschap van vluchtelingen opgevangen en kwam hij in een meer gestructureerde omgeving terecht. Hij kon hier enkele jaren vervolgonderwijs volgen. Toen ook in Iran de situatie te gevaarlijk werd, vluchtte hij naar Nederland. Met zijn kwalificaties kon hij hier het middelbaar onderwijs instromen.

Een van de Ethiopische vluchtelingen, die in haar geboorteland enkel basisonderwijs had gevolgd en daarna de huishouding in moest, kwam na haar vlucht in Italië terecht. Ze bleef daar ongeveer 6 jaar voordat ze zich bij haar echtgenoot in Nederland voegde. In deze tijd lukte het haar de middelbare school af te maken. Daarnaast werkte ze een aantal jaren in een bejaardenhuis. Ze dacht dat die werkervaring ook in Nederland van nut zou kunnen zijn, maar werd daarin teleurgesteld.

Enkele geïnterviewde Somalische jongeren kwamen eveneens in eerste instantie in Italië terecht. Vanwege de vlucht moesten zij hun schoolopleiding afbreken, maar ze konden die in Italië gedeeltelijk voortzetten. Ze werden daar bovendien al enigszins ingewijd in de regels en gebruiken die in de westers georiënteerde landen gangbaar zijn. Later verenigden zij zich met hun familie in Nederland.

Een wat ander voorbeeld is een Nigeriaanse vluchteling, die lange tijd over de wereld rondzwierf voordat hij als werknemer van een buitenlands bedrijf naar Nederland kwam. Hij leerde in die tijd allerlei verschillende culturen kennen en leerde diverse talen te spreken. In Nederland heeft hij die kennis later goed kunnen gebruiken. Hij startte een uitzendbureau voor allochtonen en vluchtelingen en maakte dit, mede dankzij zijn goede kennis van desbetreffende groepen, tot een succesvol bedrijf.

Uit deze voorbeelden blijkt dat deze vluchtelingen met de opleiding en werkervaring die ze in hun eerste toevluchtslanden hebben kunnen opdoen beter zijn toegerust voor de Nederlandse arbeidsmarkt dan toen ze uit hun geboorteland vertrokken. De meesten zijn op jongere - minderjarige - leeftijd hun land ontvlucht en hebben in hun eerste verblijfsland niet alleen qua opleiding een betere basis gekregen maar hebben ook bepaalde extra competenties verworven die nodig zijn om in een samenleving als de Nederlandse een gemakkelijker start te kunnen maken. Ze hebben al enigszins kunnen wennen aan westers georiënteerde onderwijs- en arbeidssystemen en hebben soms ook al een beetje geleerd hoe ze zich daarin moeten bewegen. Dat geeft hen extra voordelen bij aankomst in Nederland. Dat ze deze voordelen vervolgens niet altijd kunnen benutten, laat het voorbeeld van de Ethiopische vluchteling zien.

Deze vluchtelingen zijn overigens niet de enigen die eerst nog in een ander land verbleven, voordat ze naar Nederland kwamen. Ook bij een aantal andere geïnterviewde nieuwkomers is dit het geval, zoals bij voorbeeld bij sommige Vietnamese vluchtelingen die tijdelijk in Maleisië of op de Filipijnen verbleven, Iraniërs die tijdelijk in Turkije zaten, Irakezen die eerst naar Turkije, Syrië of Saoedi-Arabië vluchtten, Ethiopiërs, Eritreërs en Somaliërs die een tijdje in Soedan of Yemen doorbrachten. Voor deze vluchtelingen geldt echter in de meeste gevallen dat zij niet de mogelijkheid hebben gehad hun competenties in hun eerste toevluchtsland verder te ontwikkelen. In de buurlanden kwamen zij in opvangkampen terecht, waar hooguit een aantal basisvoorzieningen aanwezig waren en nauwelijks mogelijkheden voor opleiding, werk of andersoortige zinvolle activiteiten. Bij sommigen van hen duurde dit tussentijds verblijf 'in ledigheid' slechts een paar maanden; het opvangkamp was enkel een doorgangstation. Bij anderen heeft deze periode evenwel jaren geduurd. Deze vluchtelingen hebben het noodgedwongen langdurige verblijf in de opvangkampen als zeer problematisch ervaren. Ze leefden vaak in afzondering van hun omgeving en waren doorgaans tot nietsdoen

veroordeeld. Ze konden hun capaciteiten nergens voor inzetten. Hun kennis en vaardigheden bleven onbenut en hun loopbaan stagneerde.

### **3.5 Marginale loopbanen – bewegingen lang de onderkant van de arbeidsmarkt**

#### *Perspectief: beëindiging actieve beroepsloopbaan*

Voor een aantal van de geïnterviewde respondenten blijkt de loopbaanbreuk door de vlucht tevens het ‘einde’ van de actieve beroepsloopbaan te zijn geweest. Dit geldt met name voor enkele oudere vluchtelingen, die op latere leeftijd in Nederland zijn aangekomen. Zij zijn hier niet meer aan de slag gekomen en hebben ook niet het idee dat dit nog zal gebeuren. Daarnaast geldt het voor enkele vrouwelijke vluchtelingen, van wat jongere leeftijd, die in Nederland geen werk konden vinden, later kinderen hebben gekregen en hun perspectief inmiddels van de arbeidsmarkt naar het gezin en de huishouding hebben verlegd. Bij de oudere vluchtelingen lijkt de keuze voor beëindiging van de beroepsloopbaan tamelijk definitief. Zij oriënteren zich momenteel vooral op activiteiten buiten het arbeidsstelsel. Bij de jongere vrouwen is er mogelijk sprake van een voorlopige keuze en kan het zijn dat de loopbaan op een later tijdstip weer wordt hervat. De volgende voorbeelden illustreren deze verschillende perspectieven.

Meneer H. is Iraniër en kwam in 1985 op 43-jarige leeftijd als uitgenodigd vluchteling naar Nederland toe. Hij was landbouwer in Iran, had met zijn familie een groot eigen bedrijf en nam binnen zijn clan een vooraanstaande positie in. Hij werd in Nederland goed opgevangen, kreeg snel een A-status en kon taallessen gaan volgen. Dat ging hem niet goed af. Hij had moeite te wennen aan de andere cultuur en zich te verzoenen met zijn positie van groeiende afhankelijkheid. Aanvankelijk heeft hij via het arbeidsbureau gezocht naar mogelijkheden voor werk of bijscholing. Maar in deze contacten werd hem al snel te kennen gegeven dat het vanwege zijn leeftijd en zijn geringe kennis van de taal moeilijk zou zijn voor hem een baan te vinden. Hij heeft verder niets meer van het arbeidsbureau gehoord. Het was ook duidelijk dat hij op die manier uitsluitend zwaar, vies en laag geschoold werk zou kunnen krijgen, iets wat totaal niet bij zijn achtergrond en ervaring pastte. Hij is zonder werk gebleven. Inmiddels is hij 60 jaar en verwacht hij ook niet meer aan het werk te



komen. Hij is echter niet vereenzaamd geraakt, maar heeft een redelijk sociaal leven weten op te bouwen. Zijn kinderen zijn ook in Nederland en werken of studeren hier.

Meneer Z. is een Vietnamese vluchteling die ruim 10 jaar geleden op 46-jarige leeftijd naar Nederland is gekomen. Hij is bioloog en had in Vietnam een succesvolle carrière als docent en later hoogleraar aan de universiteit gemaakt, maar moest zijn land ontvluchten omdat hij sterk in zijn wetenschappelijk werk werd beperkt en zijn kinderen de toegang tot allerlei voorzieningen werd onzegd. Na een aanvankelijke afwijzing werd zijn asielaanvraag in tweede instantie gehonoreerd. Zijn vrouw en kinderen zijn na toekenning van de verblijfstatus eveneens naar Nederland gekomen. In Nederland heeft hij via contacten, sollicitaties en gesprekken lange tijd geprobeerd op zijn eigen vakgebied aan universiteiten en onderzoeksinstituten aan de slag te komen. Maar ondanks zijn staat van dienst lukte dat niet. Zijn leeftijd en zijn beperkte kennis van het Nederlands speelden hem parten. Bovendien werd zijn specifieke deskundigheid in Nederland minder gevraagd. Hij heeft nog enkele jaren parttime betaald gewerkt op een gemeentelijk project gericht op bevordering van het welzijn van oudere Vietnamese vluchtelingen, maar die aanstelling kon na afloop van het project niet worden verlengd. Hij is zich hierna volledig op vrijwilligerswerk gaan richten en organiseert nu allerlei cursussen voor werkloze nieuwkomers en oudere allochtonen bij een opbouwcentrum in zijn woonplaats. Hij verwacht nu niet meer in zijn eigenlijke beroep aan de slag te komen. Zijn echtgenote, die in Vietnam dierenarts was, heeft evenmin werk op haar eigen terrein kunnen krijgen. Zij werkt sinds enige tijd parttime bij een kinderopascentrale.

Mevrouw O. is een Irakese die 4 jaar geleden op 32-jarige leeftijd naar Nederland kwam. Ze volgde in Irak de lagere en middelbare school, kwam daarna in de journalistiek terecht en werkte enkele jaren voor een regionaal dagblad. Vanwege de onveilige omstandigheden moest ze met haar man haar geboorteland ontvluchten. In Nederland volgde ze een inburgeringsprogramma, met onder meer 500 uur taallessen, waardoor ze het Nederlands redelijk leerde beheersen. Dit was echter nog te weinig om hier in haar eigen beroep aan de slag te kunnen. Het bleek al snel dat ze met haar specifieke beroepservaring in Nederland nauwelijks kans op aansluitend werk maakte. Haar taalvaar-

digheid was daarvoor te beperkt. Bovendien is de arbeidsmarkt in haar type beroep sterk concurrerend en relatief gesloten voor nieuwkomers. Ze staat ingeschreven bij het arbeidsbureau, maar heeft er na de eerste intake verder niets meer van vernomen en heeft er ook weinig verwachtingen van. Ervaring van mensen in haar omgeving - doorgaans ook goed opgeleide mensen - is dat, als men al iets kan aanbieden, dat uitsluitend laagwaardig werk in de productie is. Na aankomst in Nederland heeft ze kinderen gekregen en heeft ze zich een tijd fulltime op de zorg voor het huishouden moeten richten. Kinderopvang was er niet. De wachtlijst voor het kinderdagverblijf was zeer lang. Sinds kort kunnen de kinderen echter wel op de crèche terecht en dat geeft haar nu ook weer meer ruimte. Ze hoopt uiteindelijk een parttime betaalde baan te kunnen vinden.

Uit de voorbeelden blijkt dat bij beëindiging van de beroepsloopbaan het perspectief toch nog heel verschillend kan zijn, afhankelijk van de omstandigheden en van de keuzes die betrokkenen maken. Zich neerleggen bij de situatie en proberen er binnen de directe omgeving het beste van te maken, is een van de mogelijkheden. Zich tijdelijk (deels) van de arbeidsmarkt terugtrekken kan min of meer geboden zijn als de zorg voor het gezin prioriteit moet krijgen. Maar ook het vrijwilligerswerk blijkt in bepaalde situaties een zinvol alternatief te kunnen bieden. In het vrijwilligerswerk kunnen mensen in ieder geval nog een deel van hun capaciteiten blijven inzetten, nadat het perspectief op voortzetting van hun loopbaan in hun eigen beroep en op hun eigen niveau verloren is gegaan.

#### *Perspectief: langdurig werkloosheid*

Een tweede groep nieuwkomers die we onderscheiden zijn degenen voor wie de vlucht niet het definitieve einde van de actieve beroepsloopbaan inluidde, maar wel een (zeer) langdurige periode van inactiviteit, gedurende welke ze zich in de marges van de arbeidsmarkt hebben moeten bewegen. Dit zijn vluchtelingen die vaak al op wat jongere leeftijd naar Nederland zijn gekomen, maar die hier niet aan de slag zijn gekomen, ondanks allerlei pogingen daartoe, en die bijgevolg lange tijd en soms zeer lange tijd zonder betaald werk zijn gebleven. Enkel van hen zijn nog steeds werkloos. Zij zijn teleurgesteld in hun verwachtingen en zien weinig perspectief meer op verbetering.

Mevrouw K. is Ethiopische en kwam in 1991 met haar man en kinderen in Nederland aan. Ze volgde in Ethiopië de middelbare school, op een niveau vergelijkbaar met mavo/havo hier, en een korte beroepsopleiding voor boekhoudster. Ze werkte 4 jaar als boekhoudster bij de overheid en volgde gedurende die tijd nog een avondstudie accountancy aan de universiteit. Ze achtte zich met haar opleiding en ervaring gekwalificeerd voor een baan als bij voorbeeld kassier bij een bank. Het lukte haar echter niet in zo'n soort baan aan de slag te komen. Ze volgde ruim 3 jaar taallessen, maar realiseerde zich dat haar taalniveau te gering was om zo'n baan te kunnen krijgen. Ze stelde daarop haar beroepswens bij en meldde zich aan voor een schakelproject richting verzorging. Dat volgde ze 1 jaar, maar na dit jaar werd ze niet tot de vervolgopleiding toegelaten, omdat haar taalniveau nog te beperkt zou zijn. Zij was het hier niet mee eens en was met name teleurgesteld over het gebrek aan medewerking van het arbeidsbureau. Ze staat hier ingeschreven als boekhoudster, maar heeft er na de afgebroken schakelcursus verder niets meer van gehoord. Ze heeft nu nog steeds geen werk, leeft van een uitkering en heeft de zorg voor twee schoolgaande kinderen.

Meneer H. is 32 jaar oud en van Somalische afkomst. Hij kwam 8 jaar geleden naar Nederland en is inmiddels genaturaliseerd. Hij heeft in Somalië een behoorlijke opleiding gevolgd, naar eigen zeggen vergelijkbaar met hoger onderwijs in Nederland. Hij werkte in zijn herkomstland bij verschillende bedrijven, van familieleden en andere particulieren. Hij had goede vooruitzichten, maar zag zijn ambities en toekomstplannen door de burgeroorlog om zeep geholpen. De afhandeling van zijn asielaanvraag duurde vrij lang. Hij heeft die periode van gedwongen nietsdoen als zeer demotiverend ervaren. Ook de voorzieningen waren in zijn ogen niet adequaat. Taallessen ervoer hij als beneden zijn niveau, informatie over opleiding en werk was er onvoldoende, instellingen frustrerden met hun werkwijze zijn verwachtingen. Hij wilde sneller en meer dan hij kon en dan hem werd toegestaan. Hij had graag technisch onderwijs willen gaan volgen, maar werd niet toegelaten omdat hij het vereiste taalniveau niet had. Zijn ervaringen met de Nederlandse arbeidsmarkt zijn verder slecht. Hij heeft enkele jaren productiewerk gedaan bij verschillende bedrijven: korte tijdelijke baantjes, verkregen via vrienden of via uitzendbureaus. Sinds enige tijd is hij opnieuw werkloos.

*Perspectief: uitzicht op precair werk*

Andere vluchtelingen uit deze groep zijn eveneens langdurig werkloos geweest, maar hebben op zeker moment opnieuw uitzicht op betaald werk gekregen. Sommigen hebben zelfs weer kans op werk in een richting die redelijk aansluit bij hun eerdere beroep in het land van herkomst. Als ze dat werk kunnen krijgen hebben ze mogelijkheid eerder verworven kennis en vaardigheden voor een deel weer opnieuw in te zetten. Het gaat in deze gevallen echter wel om werk, dat nog met de nodige onzekerheden is omgeven. Het is tijdelijk werk, dat afhankelijk is van bepaalde subsidieregelingen en in eerste instantie slechts voor korte tijd is verzekerd. Zij lopen het risico na afloop van de subsidie c.q. het contract opnieuw werkloos te worden.

Meneer A. is een Irakese vluchteling, afkomstig uit een klein dorp op het platteland, die begin jaren '90 op 30-jarige leeftijd naar Nederland kwam. In Irak volgde hij twee opleidingen. In eerste instantie de landbouwschool, maar omdat hij niet in de landbouw wilde gaan werken, daarna een opleiding voor leraar lager onderwijs. Hij heeft echter niet meer de mogelijkheid gehad als leraar te gaan werken. De oorlog laaide op en toen de situatie te gevaarlijk werd moest hij vluchten. In Nederland kreeg hij al snel een A-status, maar hij heeft weinig taallessen gevolgd en verder ook weinig andere begeleiding gehad. Het heeft hem de nodige tijd gekost op krachten te komen en zijn weg te vinden. Hij bleef lange tijd werkloos en is op zeker ogenblik wegens gezondheidsklachten afgekeurd voor werk. Sinds enkele jaren is hij echter weer goedgekeurd voor licht werk en zoekt hij actief naar een passende baan, met intensieve begeleiding vanuit het arbeidsbureau. Zijn consulente regelde o.a. gesprekken bij een bibliotheek en een plaatselijke omroep, maar hij solliciteerde tevergeefs. Voor deze banen was zijn taalvaardigheid te beperkt. Hij zou zelf graag in het onderwijs aan de slag willen, maar zijn Irakese diploma's zijn daarvoor niet afdoende en adequate bijscholing is niet mogelijk. Sinds kort heeft hij echter een optie op een WIW-baan als lokaal-assistent in een basisschool in zijn woonplaats. Een kwalificerende intake heeft uitgewezen dat hij dit in principe aankan en hij maakt er goede kans op. Daarnaast heeft hij zicht op een betaalde parttime baan bij de Irakese vereniging in zijn woonplaats waarvoor hij al jarenlang als vrijwilliger actief is. Als hij met zijn Irakese diploma's door de subsidiegever bevoegd wordt verklaard, kan hij hier een plaats krijgen als OALT-docent.

Daarmee zou hij - na lange tijd zonder werk te zijn geweest - 6 dagen per week betaald in het onderwijs aan het werk zijn: 5 dagen als lokaal-assistent, 1 dag als docent voor de vereniging.

Mevrouw L. is Irakese en afkomstig uit een grote stad. Ze kwam 5 jaar geleden op 46-jarige leeftijd in het kader van gezinshereniging met haar kinderen naar Nederland toe. Ze studeerde in Irak aan de hogeschool voor de kunsten en werkte meer dan 30 jaar, eerst als docente kunst en cultuur, later als actrice in het theater, voor de cinema en bij de tееvee. Ze volgde in Nederland een inburgeringsprogramma van anderhalf jaar en daarna nog diverse particuliere taalcurricula. Om haar taalvaardigheden verder te verbeteren en meer in contact te komen met Nederlanders ging ze een korte 'taalstage' doen bij de dagverzorging in een bejaardenhuis. Ze is vervolgens in het tehuis als vrijwilligster gaan werken. Ze zocht daarnaast actief naar betaald werk in haar eigen beroep, eventueel op een lager niveau. Het lukte haar niet dat te krijgen.

Volgens haar zelf heeft dat verschillende redenen: haar leeftijd, de gebrekkige bemiddeling van het arbeidsbureau, dat alleen maar eenvoudig werk kan bieden, en het feit dat veel banen in haar beroep via netwerken worden vervuld; daar zit ze niet in. Haar beperkter taalniveau wordt volgens haar vaak als schijnargument gebruikt; bij vrijwilligerswerk is dat immers geen probleem. Recent is ze geattendeerd op een project dat tot doel had langdurig werklozen te laten instromen op de arbeidsmarkt. Via dit project kreeg ze het aanbod als vrijwilligster te gaan werken in een museum in haar woonplaats, bij de afdeling voor fotografische collecties. Dit werk sloot enigszins aan bij haar vroegere (artistieke) achtergrond en belangstelling. Ze doet het werk nu een jaar, is er tevreden mee en heeft kans dat het binnenkort wordt omgezet in een betaalde baan. Om haar vaardigheden te verbeteren is ze opnieuw taallessen en daarnaast ook computerlessen gaan volgen.

#### *Perspectief: na langdurig werkloosheid werk in secundair segment*

Nog weer andere vluchtelingen uit deze groep hebben zich na lange tijd werkloos te zijn geweest toch een vastere positie op de arbeidsmarkt weten te verwerven. Ze hebben uiteindelijk betaald werk gevonden, dat redelijke zekerheid biedt op continuïteit. Ze zijn wel blijven steken in banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Die banen kenmerken zich door een laag scholingsniveau en minder

gunstige werkomstandigheden. Ze bieden weinig mogelijkheden voor verdere positieverbetering of doorstroming naar een baan van hoger niveau. Betrokkenen zijn evenwel redelijk tevreden met wat ze uiteindelijk hebben bereikt. Ze hebben een zelfstandig bestaan opgebouwd, kunnen in hun eigen levensonderhoud voorzien en zijn niet afhankelijk van anderen. De onderstaande voorbeelden illustreren dit. Het gaat om 2 Turkse vluchtelingen, die beide al heel lang in Nederland zijn.

Meneer M. is een Turkse vluchteling die in 1981 op 25-jarige leeftijd naar Nederland kwam. Hij volgde in zijn land lager onderwijs en middelbaar onderwijs, maar heeft daarna verder niet gewerkt. Hij werd actief in een politieke organisatie. Toen de situatie te gevaarlijk werd, vluchtte hij het land uit. Hij heeft in Nederland een lange asielpcedure moeten doorlopen. Pas na 5 jaar werd zijn aanvraag gehonoreerd. Gedurende die tijd had hij geen mogelijkheden formeel te gaan werken. Ook de opvang was beperkt. Hij volgde nauwelijks taallessen, gezien de onzekerheid van zijn status, en had vooral contacten met landgenoten. Al met al is hij meer dan 10 jaar werkloos geweest. Medio jaren negentig startte hij een eigen winkel, samen met enkele familieleden die ook naar Nederland waren gekomen. Hij werkt daar nu nog steeds en doet dat werk naar tevredenheid. Hij vindt van zichzelf dat hij minder goed is geïntegreerd in Nederland. Hij wijt dat enerzijds aan het feit dat het zolang heeft geduurd voordat hij in Nederland werd erkend, anderzijds aan het feit dat hij zich aanvankelijk minder op Nederland als wel op zijn landgenoten heeft georiënteerd.

Meneer A. is Turkse vluchteling en kwam begin jaren '80 op 24-jarige leeftijd naar Nederland toe. Hij volgde lager onderwijs en enkele jaren middelbaar onderwijs in zijn geboorteland, maar werd daarna actief in een politieke beweging en heeft verder geen regulier werk meer gehad. De behandeling van zijn asielaanvraag in Nederland nam meer dan 5 jaar in beslag. Al die tijd kon hij geen onderwijs volgen of werk verrichten. Hij werd indertijd eerst opgevangen in een opvangcentrum samen met landgenoten, maar kwam in contact met een pleeggezin, dat hem min of meer 'adopteerde'. Na enige tijd is hij bij dit gezin ingetrokken. Hier leerde hij de taal goed spreken en werd hij snel ingewijd in allerlei Nederlandse praktijken. Hij had weinig contacten meer met zijn landgenoten. Na zijn erkenning was hij enige tijd werkloos, maar op zeker moment kon hij een baan krijgen als arbeider in een metaalfabriek. Dat werk heeft hij.

enkele jaren gedaan, maar het was erg zwaar werk, en hij verruilde het voor een lichtere baan in een ander bedrijf. Dit is eveneens een baan als productiemedewerker, die verder weinig perspectieven biedt. Maar het is een vaste baan en hij is tevreden met zijn situatie. Hij heeft een zelfstandig bestaan opgebouwd en voelt zich redelijk thuis in Nederland

### *Conclusie: invloedsfactoren*

Hoewel de loopbanen van de betreffende vluchtelingen in sommige gevallen uiteindelijk dus wel een positieve wending hebben gekregen, zijn ze al met al toch langere tijd problematisch verlopen. Uit de voorbeelden blijkt dat daarbij verschillende factoren een rol spelen.

1. Ten eerste speelt de *voorgeschiedenis* bij sommige betrokkenen een rol. Deze vluchtelingen hebben in hun herkomstland wel onderwijs gevolgd, maar dan vooral algemeen onderwijs, geen specifieke beroepsopleidingen. Na hun schooltijd hebben ze verder ook geen specifieke werkervaring kunnen opdoen, in een bepaald beroep of in een geregelde arbeidsomgeving überhaupt. Ze komen dus met een relatief beperkte bagage - in termen van specifieke beroepscompetenties - in Nederland aan en hebben vanaf de start een minder gunstige positie.
2. Verder speelt mee dat ze na aankomst in Nederland soms in *langdurige asielprocedures* verzeild raken. Ze zijn daardoor lange tijd tot nietsdoen veroordeeld, met alle negatieve gevolgen van dien: frustratie, ambitieverlies, teleurgestelde verwachtingen en verlies van competenties. Ze hebben in de tijd dat hun asielaanvraag loopt namelijk maar weinig mogelijkheden hun competenties formeel via werk of opleiding verder te ontwikkelen.
3. In de derde plaats speelt de *opvangsituatie in de eerste periode* een rol. Sommige betrokkenen richten zich tijdens de eerste periode in Nederland vooral op de eigen netwerken - familie, groepsgenoten, clingenoten, eigen organisaties. In die periode zijn ze soms ook sterk op die netwerken aangewezen. Ze hebben minder contacten met Nederlanders en oriënteren zich minder op de Nederlandse samenleving. Dat kan het integratieproces vertragen.

4. In de vierde plaats is het opvallend dat sommige betrokkenen *weinig initiatieven tot verdere opleiding of bijscholing* nemen, ook niet na toekenning van hun verblijfstatus, als er formeel wel mogelijkheden voor opleiding zijn. Bij degenen die dat wel doen, bij voorbeeld door extra taallessen te gaan volgen, vrijwilligerswerk te gaan doen, zich via projecten of cursussen bij te scholen, blijkt dat dit hun positie op de langere duur versterkt en hun kansen op werk vergroot.
5. In de vijfde plaats is er in een aantal gevallen sprake van een *weinig actieve rol van de reguliere bemiddelingsinstellingen*. Tijdens de asielprocedures kunnen deze instellingen uiteraard nog niet zoveel doen, maar ook daarna wordt er soms weinig actie ondernomen. In sommige gevallen ervaren betrokkenen de contacten met bemiddelingsinstellingen als weinig stimulerend of ronduit belemmerend. In andere gevallen waarin er wel een goede relatie tussen betrokkenen en bemiddelingsinstellingen tot stand komt - persoonlijke consulenten, uitgebreide intakeprocedures, actieve doorverwijzing op vacatures, intensieve begeleiding bij het zoeken naar een baan - blijken betrokkenen daar op den duur duidelijk baat bij te hebben.
6. Tenslotte blijkt de *taalbarrière* in een aantal gevallen een grote hindernis. Dit lijkt echter minder een factor op zichzelf te zijn als wel een uitvloeisel van de andere ongunstige omstandigheden, die de toegang van betrokkenen tot de arbeidsmarkt bemoeilijken.

Uit de voorbeelden blijkt verder dat bepaalde problemen die in eerdere stadia van de loopbaan hebben gespeeld langere tijd kunnen blijven doorwerken in vervolgstappen die betrokkenen zetten. Dat geldt bij voorbeeld voor negatieve ervaringen tijdens de asielprocedure, beperkte ondersteuning bij de eerste opvang in Nederland, slechte ervaringen met taalcursussen, problemen in de relaties met bemiddelings- en uitkeringsinstellingen, problemen op scholen waar men opleiding is gaan volgen. Hetzelfde geldt voor bepaalde keuzes die betrokkenen op zeker ogenblik in hun loopbaan maken, bij voorbeeld de keuze werk te gaan zoeken in plaats van eerst opleiding te gaan volgen, de keuze zich vooral op de eigen gemeenschap in plaats van op de Nederlandse samenleving te oriënteren, de keuze vrijwilligerswerk te gaan doen, bij eigen organisaties dan wel bij organisaties met een breder bereik. In sommige gevallen sluiten keuzes die men in een vroeg stadium al maakt bepaalde mogelijkheden in de toekomst min of meer af. In andere gevallen ope-



nen ze mogelijkheden die bij andersoortige keuzes buiten de horizon zouden zijn gebleven.

### **3.6 Verbrokkelde loopbanen - opstapeling van overgangen**

Voor nogal wat geïnterviewde respondenten geldt dat zij na hun komst naar Nederland eigenlijk geen loopbaan in strikte zin hebben doorgemaakt. Hun gang op (en rondom) de arbeidsmarkt is beter te karakteriseren als een opstapeling van verbrokkelde activiteiten dan als een cumulerende lijn van samenhangende loopbaanstappen. Hun activiteiten zijn soms erg divers, bij voorbeeld wat betreft de aard van het werk, duur van het werk, niveau van het werk, aard en richting van opleidingen etc. Activiteiten op de arbeidsmarkt wisselen zich af met allerlei activiteiten daarbuiten. Vast werk, tijdelijk werk, losse baantjes, informeel werk, werkloosheid, vrijwilligersactiviteiten, opleiding, scholing en bijscholing, komen naast en achter elkaar voor, in een variëteit van combinaties.

#### *Perspectief: voortdurende instabiliteit*

Ook voor de nieuwkomers die dit type loopbaan doorlopen geldt dat de dynamiek verschillend kan uitpakken. Sommigen slagen er niet in, ook niet na zeer lange tijd, een gevestigde positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Ze investeren vaak wel in scholing, maar weten die inspanningen niet direct effectief te maken, in die zin dat ze er een passende baan mee kunnen vinden. Ze blijven vaak werkloos. Als ze al betaald werk vinden komen ze terecht in allerlei tijdelijke losse baantjes, die weer regelmatig voor kortere of langere tijd met periodes van werkloosheid worden afgewisseld.

Mevrouw F. is 39 jaar en komt uit Eritrea. Ze kwam in 1986 op 24-jarige leeftijd via Soedan naar Nederland toe en verblijft hier nu ruim 15 jaar. In haar geboorteland volgde ze de lagere school en 2 jaar middelbare school, algemene richting. Ze sloot zich op jonge leeftijd aan bij een oppositionele beweging en volgde hier enkele korte cursussen voor eerste hulp en dierenverzorging. Daarna heeft ze 8 jaar als verpleegster en dierenverzorgster bij de beweging gewerkt. Ze is zelf van mening dat ze bij haar komst naar Nederland voldoende gekwalificeerd was om in beide branches te kunnen werken. Ze volgde in Nederland ruim 1 jaar taallessen en kreeg daarnaast veel begeleiding van een persoonlijk

consulente van Vluchtelingenwerk. Ze wilde in Nederland aanvankelijk als verzorgster gaan werken, maar dat bleek niet zonder meer te kunnen. Daarvoor bleek een formeel diploma nodig. Via het CVV volgde ze daarop een 2-jarige opleiding voor verzorging. Maar na afloop switchte ze van richting, omdat ze dacht hier meer kansen op werk mee te hebben: ze ging door met een opleiding administratie en volgde ter aanvulling nog een computercursus in het buurtcentrum in haar woonplaats. Na deze opleidingen is het haar echter niet gelukt aansluitend werk te vinden. Ze is momenteel ruim 8 jaar werkloos. Intussen heeft ze wel vaker losse baantjes gehad via uitzendbureaus, als keukenhulp in de horeca, maar dat was telkens voor korte periodes, meestal als oproepkracht. Redenen waarom ze zo lang zonder werk is gebleven zijn volgens haar dat er geen passend vast werk te vinden was en dat ze weinig begeleiding heeft gehad vanuit de instellingen. Verder speelt mee dat ze de zorg voor kinderen heeft gekregen en dat er weinig banen zijn die de mogelijkheid van kinderopvang bieden. Ze oriënteert zich momenteel op verdere opleiding, maar weet niet goed in welke richting. Ze zou opleiding graag met werk willen combineren

Meneer A. is een Somalische vluchteling die in 1994 op 14-jarige leeftijd naar Nederland kwam, na eerst nog een tijdje in Italië te hebben verbleven. Hij volgde zijn ouders die al in Nederland verbleven. In Nederland volgde hij eerst 2 jaar taallessen op het ROC en daarna een schakelklas. Hij schreef zich vervolgens in voor de Mbo-opleiding detailhandel, ondanks een negatief advies van de school die vond dat hij hier te oud voor was en op zijn leeftijd geen kans zou maken op een baan in deze branche. Hij volgde de opleiding 3 jaar maar brak ze voortijdig af vanwege problemen op school. Hij is daarna gaan werken via uitzendbureaus. Hij heeft allerlei soorten laaggeschoold werk gedaan: verkoper, medewerker in een bakkerij, magazijnmedewerker, servicemedewerker. Het waren allemaal tijdelijke baantjes, voor enkele maanden, waarna het contract niet meer werd verlengd zodat hij niet in vaste dienst hoefde te worden genomen. In de periodes tussen deze banen zat hij zonder inkomen. Hij heeft via het arbeidsbureau en via de uitzendbureaus vaak geprobeerd vast werk te krijgen, maar zijn ervaringen met deze instellingen zijn tamelijk negatief. Ze laten weinig van zich horen, ze hebben weinig concreet aan te bieden. Zijn ervaring is dat de Nederlandse arbeidsmarkt slecht toegankelijk is voor mensen zonder

diploma's. Hij schat zijn verdere kansen slecht in en overweegt, als hij de mogelijkheden daarvoor heeft, naar een ander land te vertrekken, bij voorbeeld Engeland, waar de arbeidsmarkt flexibeler functioneert.

Mevrouw Q. is 40 jaar en afkomstig uit Ethiopië. Ze kwam in 1979 op 17-jarige leeftijd met haar familie naar Nederland toe en verblijft hier nu bijna 22 jaar. In Ethiopië volgde ze lager onderwijs en enkele jaren middelbare school, algemene richting. In Nederland volgde ze 1 jaar taallessen en daarna een schakelklas voor buitenlanders. Op advies van de leerkracht werd ze vervolgens in het 3e jaar van de Leao geplaatst. Ze rondde de Leao in 2 jaar af en deed vervolgens een 1-jarige vervolgopleiding administratie op het Kmbo. Na het Kmbo was ze korte tijd werkloos, maar via haar school kon ze terecht bij een werkervaringsproject voor achterstandsgroepen. Ze kon 1 jaar werkervaring opdoen in de administratie bij een speciaal voor dit doel opgezet praktijkleerbedrijf. Aansluitend daarop kon ze een betaalde baan krijgen als archiefmedewerkster bij een groot bedrijf in haar woonplaats, maar dit was een tijdelijke baan voor 1 jaar, die daarna door de werkgever niet meer kon worden verlengd. Ze werd dus opnieuw werkloos en is vervolgens werkloos gebleven, nu al meer dan 10 jaar. Ze heeft intussen wel opnieuw taallessen gevolgd, 2 jaar lang aan de streek-school. Ze staat ingeschreven bij het arbeidsbureau en diverse uitzendbureaus voor licht administratief werk. Ze zoekt een parttime baan, die ze kan combineren met de zorg voor haar kinderen. Haar man zorgt voor het inkomen, maar ze wil zelf ook graag gaan werken. Ze oriënteert zich nu op vrijwilligerswerk om te kijken of ze op die manier aan een betaalde baan kan komen.

Meneer A. is een Irakese vluchteling van rond de 30 die momenteel zo'n 5 jaar in Nederland verblijft. Hij was in Irak verpleegkundige van beroep en heeft daar 5 jaar als verpleegkundige op de operatiekamer van een groot stadsziekenhuis gewerkt. Tijdens zijn asielprocedure heeft hij op de eerste hulp van het asielaanvraagcentrum gewerkt om op die manier in zijn vak aan de gang te blijven. Na de statusaanpak heeft hij geprobeerd een baan als verpleegkundige te vinden, maar dat is hem niet gelukt. Bij de waardering van zijn diploma bleek dat hij, als hij in Nederland als ok-verpleegkundige zou willen werken, eerst nog een aanvullende opleiding van circa 1,5 jaar zou moeten volgen. Hij heeft bij verschillende ziekenhuizen naar de mogelijkheden hiervoor geïnformeerd,

maar werd niet toegelaten vanwege zijn beperkte taalkennis. Zijn werkervaring alleen bleek onvoldoende, ook bij andere sollicitaties. In Nederland zijn bepaalde diploma's nu eenmaal vereist. Toen bleek dat het niet lukte om als verpleegkundige aan werk te komen of er een opleiding voor te kunnen doen besloot hij om heel ander werk te gaan doen. Na ongeveer een jaar werkloos te zijn geweest, is hij bij een pluimveebedrijf gaan werken, deels voor het inkomen, deels ook om niet thuis te hoeven blijven zitten. In de avonden volgde hij een taal cursus Nederlands erbij. Na twee jaar stopte hij bij dit bedrijf omdat hij aan een speciaal scholingsproject van het ROC kon gaan meedoen: een verkorte vervolgopleiding 'migranten in de zorg', van 7 maanden dagonderwijs en 3 maanden stage in een verpleeghuis. Hij maakte de opleiding af, kreeg het diploma, maar de opleiding bood geen baangarantie en hij werd opnieuw werkloos. Hij heeft verschillende gesprekken bij het arbeidsbureau gehad maar tot nog toe geen concrete bemiddeling naar een baan in zijn richting en niveau. Hij zou graag als ok-verpleegkundige aan de slag willen, maar omdat dit niet lukt zonder een gespecialiseerd diploma, is hij zich gaan oriënteren op werk in een andere richting, waar hij meer perspectief in ziet: de IT-sector. Via zelfstudie heeft hij zich de nodige basiscomputerkennis eigen gemaakt. Hij heeft vervolgens een aanvraag ingediend om een programmeursopleiding te kunnen gaan volgen. Hij wacht nu af of dat mogelijk is. Naast zijn scholingsactiviteiten is hij actief als vrijwilliger bij een zelforganisatie in zijn woonplaats. Hier houdt hij zich bezig met zaken als opvang en ondersteuning van nieuwkomers, contacten met instanties etcetera.

*Perspectief: geleidelijk uitzicht op vastere structuur*

Voor andere geïnterviewde respondenten geldt dat de ontwikkelingen op zeker moment een positiever wending nemen. Zij krijgen na verloop van tijd uitzicht op banen die een vastere structuur bieden. Ze moeten zich daar overigens wel een forse scholingsinspanning voor getroosten. Het uiteindelijk rendement van die scholingsinspanning blijft daarbij onzeker, omdat niet duidelijk is of ze uiteindelijk ook een baan zullen vinden die bij de gevolgde opleidingen aansluit. De kansen daarop zijn overigens wel redelijk, omdat ze zich scholen in richtingen waarin tekorten op de arbeidsmarkt bestaan.

Meneer Q. is een Irakese vluchteling, die 5 jaar geleden op 22-jarige leeftijd naar Nederland kwam. Hij volgde in Irak basisonderwijs, middelbaar onderwijs en voorbereidend onderwijs voor de universiteit en studeerde 2 jaar landbouwwetenschappen aan de universiteit. Hij kon die studie niet afmaken omdat hij uit het land weg moest vluchten. In Nederland werden zijn diploma's gewaardeerd op niveau 4 jaar Havo - hij vond dit zelf een onderwaardering - en stond hij voor de keuze 1 jaar aanvullende opleiding te gaan volgen om het Nederlandse diploma te gaan halen of direct te gaan werken. Hij koos voor het laatste, primair voor het inkomen, maar heeft achteraf veel spijt van die keuze, omdat hij het idee heeft dat hij door te zijn gaan werken zijn kansen op allerlei studiefaciliteiten voor vluchtelingen heeft verspeeld. Hij is vervolgens laaggeschoold werk gaan doen. Via kennissen kon hij op twee plaatsen terecht, namelijk in een bloemenveiling en in een restaurant, en hij werkt hier tot op heden, telkens voor kortere periodes, afgewisseld met andere activiteiten. Hij heeft in de tussentijd via het UAF en een bemiddelingsbureau voor allochtonen diverse pogingen ondernomen vervolgoopleidingen te volgen, maar die zijn allemaal misgelopen: een laboratoriumopleiding die hij na korte tijd wegens leerproblemen afbrak, een opleiding bedrijfsadministratie waarmee hij gedemotiveerd stopte, een horecavakopleiding waarvoor hij bepaalde testen niet haalde, een leerwerkcentrum voor postkamerwerk, waar hij ook na korte tijd afhaakte. Hij heeft inmiddels definitief gekozen voor opleiding en werk in de automatisering. Via het bemiddelingsbureau volgt hij eerst een voorbereidende cursus. Vervolgens kan hij starten met een opleiding voor systeembeheerder. Hij hoopt uiteindelijk een baan in die richting te kunnen vinden. Intussen blijft hij werkzaam in zijn twee parttime banen.

Meneer M. is een Somalische vluchteling die in 1989 op 21-jarige leeftijd in Nederland aankwam. Hij volgde in Somalië lager en middelbaar onderwijs en studeerde vervolgens enkele jaren economie aan de universiteit. Vanwege de vlucht kon hij die studie niet afronden. Zijn asielprocedure duurde vrij lang, zo'n 3,5 jaar, maar in die tijd kreeg hij goede opvang en begeleiding vanuit Vluchtelingenwerk. De taallessen heeft hij minder positief ervaren. Hij heeft de taal vooral via zelfstudie en contacten in de praktijk geleerd. Na 2 jaar Havo kon hij zich aanmelden voor een Hbo-opleiding tot leraar wiskunde. Hij volgde de opleiding 3 jaar, maar moest ze tot zijn spijt afbreken vanwege taalproblemen, moeite met de studie, moeilijke woonsituatie, spanningen in verband met zijn

procedure. Hij ging een jaar terug naar de Havo om de taal bij te spijkeren. Na toekenning van zijn A-status, schreef hij zich in bij arbeidsbureau en uitzendbureaus en ging hij werk zoeken. Het lukte hem niet een baan te vinden (geen diploma, geen beroep, geen werkervaring) en na een tijd werkloos te zijn geweest kreeg hij via het arbeidsbureau een baan voor een jaar als productiemedewerker in een fabriek. Na dat jaar zocht hij opnieuw contact met het arbeidsbureau en werd hij doorverwezen naar het CVV om een voorbereidende opleiding te doen voor een beroepsopleiding maatschappelijk werk.

Na de opleiding was hij weer enkele jaren werkloos. In die tijd werkte hij als vrijwilliger, o.a. als docent maatschappelijke oriëntatie in eigen taal en als presentator bij de lokale radio. Hij is vervolgens weer opnieuw betaald werk gaan doen, eerst als productiemedewerker bij een computerbedrijf, daarna als magazijnmedewerker in een kledingzaak. Dit werk beviel hem echter niet goed en bood hem verder weinig perspectief. Na 1,5 jaar stopte hij er mee en meldde hij zich opnieuw voor een opleiding aan waar hij wel mogelijkheden in zag: namelijk een verkorte Hbo-opleiding tot netwerkbeheerder. Het kostte veel tijd en veel gesoebat met de betrokken instanties voordat hij hier toestemming voor kreeg, maar hij was gemotiveerd, bleef doorzetten en kon er uiteindelijk toch mee starten. Hij heeft deze opleiding met succes afgerond en kreeg kort daarna een baan als netwerkbeheerder bij een overheidsinstelling. Die baan sluit goed aan bij zijn achtergrond, opleiding en interesse en ze biedt hem nu goede perspectieven. Maar het heeft hem veel moeite gekost ze te krijgen en hij is slecht te spreken over de manier waarop zijn dossier door de instellingen is behandeld. Instellingen werkten langs elkaar heen, gegevens werden niet goed overgedragen, hij werd van het kastje naar de muur gestuurd, hij voelde zich in een hoek gedrukt, problemen met bepaalde ambtenaren bleven hem jarenlang achtervolgen.

### *Perspectief: uiteindelijk toch in rustiger vaarwater*

Voor nog weer andere vluchtelingen geldt dat ze na een sterk verbrokkelde loopbaan uiteindelijk toch in wat rustiger vaarwater terecht zijn gekomen. Ze hebben met de nodige opleidingsinspanningen een baan weten te vinden die redelijk aansluit bij hun opleidingen. Die baan biedt bovendien redelijke perspectieven voor het vervolg van de loopbaan. Ze hebben de mogelijkheid werkervaring op te doen in hun nieuwe vakgebied. Soms hebben ze ook de mogelijkheid zich in het kader van hun baan formeel verder te gaan bijscholen. Na een periode

van moeizaam zoeken en proberen hebben ze op die manier een nieuwe start kunnen maken.

Meneer Z. is een Irakese vluchteling die 6 jaar geleden op 22-jarige leeftijd naar Nederland kwam. In Irak studeerde hij 4 jaar economie aan de universiteit, maar vanwege de vlucht moest hij die studie afbreken. Daarnaast werkte hij 4 jaar als goudsmid in het bedrijf van zijn ouders. Hij volgde in Nederland een inburgeringsprogramma, met 1 jaar taallessen, maar zegt de taal er niet goed geleerd te hebben omdat de lessen niet pasten bij zijn niveau. Vervolgens ondernam t hij verschillende pogingen vakopleidingen te gaan volgen, maar die liepen allemaal op niets uit: een opleiding tot meubelmaker, waar hij na korte tijd afhaakte uit demotivatie; een opleiding tot lasser, die te duur voor hem bleek te zijn; een opleiding in de beveiliging, waarvoor hij vanwege zijn beperkte taalkennis niet werd aangenomen. Na deze afgeketste pogingen wist hij niet goed meer wat te gaan doen. Op advies van een bemiddelingsbureau ging hij opnieuw 1 jaar taallessen volgen, en daarna een korte cursus beroepsoriëntatie. In deze training bleek dat hij het beste in de automatisering verder kon gaan. Hij heeft vervolgens bij het CVV een opleiding voor systeembeheerder gevolgd van 1,5 jaar met 3 maanden stage in een bedrijf. Na zijn stage kon hij bij dit bedrijf in dienst komen. Hij werkt er inmiddels ruim 1 jaar betaald, op telkens verlengde tijdelijke contracten voor 3 maanden. Die tijdelijke contracten hebben nadelen, maar daar staat tegenover dat hij waardevolle werkervaring kan opdoen. Hij is van plan om voorlopig opleidingen in de automatisering te blijven volgen.

Mevrouw S. is een Somalische vluchteling, die in 1989 op 21-jarige leeftijd naar Nederland is gekomen. Ze is getrouwd en heeft 3 kleine kinderen. In Somalië heeft ze 8 jaar lagere school en 4 jaar middelbare school gevolgd. Ze schat dat het eindniveau van haar opleiding vergelijkbaar is met Mavo-niveau. In Nederland heeft ze 1 jaar taallessen gevolgd. Daarna heeft ze de stap op de arbeidsmarkt gezet. Via bemiddeling van het arbeidsbureau en na een oriëntatieperiode van 6 maanden besloot ze zich aan te melden bij een 3-jarige beroepsopleiding voor een baan in de kinderopvang. Ze is ook met de opleiding begonnen, maar is er voortijdig mee gestopt. Ze kon de opleiding doen met behoud van uitkering, maar had behoefte aan meer financiële middelen om achtergebleven familieleden te ondersteunen. Haar loopbaan op de arbeidsmarkt kenmerkt zich vervolgens lange tijd door afwisseling van korte banen, bijscho-

ling en korte periodes van werkloosheid. Ze werkte in de productie en, later, in de hulpverlening en ondersteuning voor vluchtelingen. Ze werkte vooral op tijdelijke contracten. Na gestopt te zijn met de opleiding kinderopvang werkte ze eerst een tijd via een uitzendbureau voor een bedrijf voor ziekenhuismaterialen. Vervolgens werkte ze een tijdje op oproepbasis als tolk. Ze kreeg haar eerste kind, onderbrak dit werk en bleef ongeveer een jaar werkloos. Hierna ging ze opnieuw aan de slag als tolk bij een stichting voor hulpverlening aan allochtonen. Ze volgde via haar werkgever een korte opleiding 'voorlichting in eigen taal en cultuur'. Ze stopte met deze baan vanwege haar tweede zwangerschap. Na die onderbreking kreeg ze een nieuwe baan bij een consultatiebureau van de thuiszorg, een parttime baan voor 1 jaar. Daarnaast volgde ze enkele bijscholingscursussen voor de gezondheidszorg. Ze stopte met dit werk vanwege de te grote belasting en is vervolgens gaan solliciteren bij zorginstellingen in de regio. Onlangs is ze aangenomen bij een stichting voor allochtonenwerk, waar ze een project gericht op werk en scholing voor Somalische jongeren begeleidt. Het gaat om een parttime baan van 20 uur per week, die ze kan combineren met de zorg voor haar kinderen. Ze is tevreden met haar huidige baan, maar wil op termijn wel meer de richting van gezondheidsvoorlichting op.

Meneer X. is een Somalische vluchteling, die in 1993 op 38-jarige leeftijd met zijn gezin naar Nederland kwam. In Somalië heeft hij lager en middelbaar onderwijs gevolgd en enkele jaren scheikunde gestudeerd op de universiteit. Hij heeft die studie echter niet afgemaakt en is in de bedrijven van zijn vader gaan werken, als manager van een kledingwinkel en een restaurant. Met zijn opleiding en ervaring kon hij in Nederland niet aan de slag. Hij kon geen diploma's overleggen en was niet in staat de diploma's te halen om een eigen bedrijf te kunnen beginnen. De afhandeling van zijn asielaanvraag nam veel tijd in beslag en hij gebruikte die tijd om Nederlands te leren, niet alleen via taallessen - daar had hij niet zo veel aan - ook via zelfstudie. Na zijn erkenning, bleef hij geruime tijd werkloos, in totaal 5 jaar. Volgens hem speelden verschillende factoren daarbij een rol: de lange duur van de asielprocedure, de taalbarrière, gebrek aan handvaardigheid. Hij schreef zich in bij het arbeidsbureaus en bij diverse uitzendbureaus en nam deel aan allerlei cursussen, trainingen, projecten en trajecten die werden opgezet om mensen aan het werk te helpen. Maar hij kwam niet aan de slag. Volgens hem speelde zijn leeftijd mee - bedrijven willen vooral jongere mensen - en bepaalde vooroordelen bij werkgevers - bedrijven willen



gezonde mensen en hebben het idee dat vluchtelingen door bepaalde factoren niet goed kunnen functioneren. Buiten dat had hij er ook zelf niet goed zicht op in welke richting hij met zijn achtergrond werk zou kunnen vinden. In de tijd dat hij werkloos was, was hij actief in het vrijwilligerswerk en zette hij een stichting op, voor ondersteuning van land- en lotgenoten. Voor dit werk kon hij recent subsidie krijgen waarmee hij het kon omzetten in een betaalde baan, voorlopig met een contract voor 2 jaar. Om zijn werk beter te kunnen gaan doen is hij een verkorte opleiding gaan doen als voorschakeling voor het HBO. Die opleiding wordt door de werkgever vergoed. Hij richt zich nu op deze baan en deze opleiding. Hij ziet verder weinig mogelijkheden om bij andere Nederlandse instellingen aan de slag te komen

Uit de voorbeelden blijkt dat bij deze groep respondenten met (sterk) verbrokkelde loopbanen soms soortgelijke ongunstige condities aan het begin van de loopbaan een rol spelen als in het geval van de respondenten met marginale loopbanen die in de vorige paragraaf aan de orde zijn geweest. Ook voor nieuwkomers uit deze groep geldt dat ze nogal eens in Nederland aankomen met een beperkte bagage in termen van specifieke beroepsgerichte competenties. Sommigen hebben in hun geboorteland alleen algemeen onderwijs gevolgd, geen specifieke beroepsopleiding. Anderen zijn wel met een beroepsopleiding gestart maar hebben die door omstandigheden niet af kunnen maken. Ze zijn formeel dus niet voor een bepaald beroep gekwalificeerd. Doorgaans hebben ze ook nog geen specifieke werkervaring in een beroep kunnen opdoen. Verder speelt bij deze vluchtelingen in sommige gevallen ook een rol dat ze met langdurige asielprocedures te maken kregen, waardoor ze langere tijd niet de mogelijkheid hadden hun competenties aan te vullen of nieuwe competenties te verwerven. De entree op de arbeidsmarkt kreeg daarmee van begin af aan een problematisch karakter. Opvallend is verder dat nogal wat respondenten in deze groep bij aankomst in Nederland tot de 'oude-re jongeren' kunnen worden gerekend, i.c. tot de leeftijdsgroep van 15-25 jarigen. Op die leeftijd hebben de meesten in het herkomstland al een schoolloopbaan achter de rug. Ze zijn wellicht minder geneigd een volledig nieuwe start te maken via het reguliere dagonderwijs in Nederland.

### *Conclusie: invloedsfactoren*

Verder blijkt uit de voorbeelden dat bij deze groep vluchtelingen met verbrokkelde loopbanen ook bepaalde factoren een rol spelen, die bij de groep met marginale loopbanen minder scherp naar voren komen.

1. In een aantal gevallen krijgt men duidelijk te maken met het *probleem van de erkenning en waardering van eerder verworven competenties*. De geïnterviewde respondenten hebben vaak wel opleidingen gevolgd in hun herkomstland, maar die opleidingen voldoen doorgaans niet aan de standaarden die in Nederland worden gehanteerd. In de meeste gevallen is voortzetting van de opleiding in Nederland dan wel instappen in aansluitend werk niet mogelijk en moet eerst een tussenstap worden gezet in de vorm van een aantal jaren aanvullend beroepsonderwijs of een bijscholingscursus. Voor de betrokkenen zelf blijkt dat nogal eens een demotiverende uitwerking te hebben. Ze zijn teleurgesteld in hun verwachtingen en moeten aan activiteiten gaan deelnemen die in hun ogen eigenlijk weinig zinvol zijn. Dit soort problemen doet zich nog sterker voor in gevallen waarbij betrokkenen opleiding en werkervaring in een bepaald beroep hebben, maar dit niet kunnen documenteren omdat ze hun diploma's en andere bewijsstukken hebben moeten achterlaten bij de vlucht. In de Nederlandse diploma-maatschappij kunnen ze hun competenties dan bij gebrek aan bewijs niet of niet voldoende te gelde maken.
2. In de tweede plaats blijkt dat er bij deze groep nieuwkomers nogal eens sprake is van een *(des)oriëntatieproblematiek*. Eenmaal in Nederland toegelaten en geconfronteerd met het gegeven dat ze hun eerdere loopbaan niet zonder meer kunnen voortzetten, weten ze vaak niet meer wat ze willen of kunnen en raken ze het zicht op hun mogelijkheden kwijt. Wat is het beste in die gegeven situatie: gaan werken of eerst een opleiding gaan doen? Welke beroepsrichting komt het meeste in aanmerking? Welke opleidingen sluiten het beste aan bij de eigen mogelijkheden en interesses? Waar liggen de beste kansen op de arbeidsmarkt? Voor betrokkenen blijven deze zaken soms langere tijd onduidelijk. In enkele gevallen maakt men op zeker moment bepaalde keuzes maar steken oriëntatieproblemen in een latere stadium opnieuw de kop op en komt men terug op de eerder gemaakte keuzes ten aanzien van opleiding en werk. Soms gebeurt dat verschillende malen.

3. Opvallend is dat deze groep nieuwkomers meer dan de vorige groep *zelf initiatieven neemt gericht op opleiding, omscholing, bijscholing, vervolgscholing*. Dat kan aan het begin van de beroepsloopbaan gebeuren, bij voorbeeld als ze instromen in een beroepsopleiding of als ze een voor een beroep kwalificerende bijscholingscursus gaan doen. Maar het kan ook tijdens de beroepsloopbaan gebeuren, als ze al werk hebben maar zich via vervolgopleidingen willen kwalificeren voor ander werk dat beter aansluit bij hun achtergronden en ambities. Instellingen voor bemiddeling of scholing zijn vaak direct bij deze initiatieven betrokken. Betrokkenen weten die instellingen doorgaans ook goed te vinden. In sommige gevallen maakt men herhaaldelijk gebruik van het bij instellingen beschikbare aanbod. De ervaringen met de instellingen zijn overigens niet altijd even positief.
  
4. Opvallend bij deze groep is echter ook dat dergelijke *initiatieven vaak weinig rendement* hebben. Het komt nogal eens voor dat mensen een opleiding vroegtijdig afbreken, tussentijds van richting veranderen, verder niets met de opleiding gaan doen, in ander werk terecht komen dan waarvoor ze opgeleid zijn, na een tijdje weer met een nieuwe opleiding beginnen, ook daar weer mee stoppen, nog weer eens iets anders proberen etc. De redenen voor dat beweeglijke gedrag kunnen verschillend zijn. De taalbarrière is vaak een probleem. Het lukt soms niet bepaalde opleidingen te halen, omdat men de taal te weinig beheerst, en zonder diploma's komt men niet aan het werk. Ook financiële overwegingen spelen soms een rol en kunnen iemand doen besluiten een opleiding af te breken en te kiezen voor inkomensverwerving via werk. Maar ook het feit dat men iets nieuws moet gaan zoeken buiten het eigen interessegebied kan belemmerend werken, zeker als men het idee heeft dat men op grond van eerdere opleiding en werkervaring ook hier in Nederland eigenlijk best in het eigen vakgebied aan de slag zou kunnen gaan, ook al heeft men niet de vereiste diploma's. Zonder die diploma's is dat echter niet mogelijk.
  
5. In de ogen van de geïnterviewde respondenten hangen deze belemmeringen ook samen met het *gebureaucratiseerde karakter van de Nederlandse arbeidsmarkt*. Ze ervaren de Nederlandse arbeidsmarkt als weinig open en weinig flexibel, zeker in vergelijking met die in hun herkomstland. Anders dan in hun herkomstlanden zijn banen en beroepen in Nederland vaak ontleed met allerlei formele eisen en regelingen inzake kwalificaties en contracten. Deze banen

ervaren zij als niet of nauwelijks toegankelijk voor mensen die niet aan die formele eisen kunnen voldoen.

Verder geldt ook voor deze groep nieuwkomers dat bepaalde ervaringen en keuzes in eerdere stappen van de loopbaan blijven doorwerken in vervolgstappen, bij voorbeeld negatieve ervaringen tijdens de asielprocedure, slechte ervaringen met taallessen, opleidingskeuzes die verkeerd uitpakken, voortijdig verlaten van opleidingen, het besluit een opleiding af te breken voor werk. De gevolgen van negatieve ervaringen en verkeerde keuzes lijken echter minder ingrijpend en minder langdurig te zijn dan bij de vorige groep. Betrokkenen zijn blijkbaar gemakkelijker in staat over die negatieve ervaringen heen te stappen en nieuwe keuzes te maken, waardoor ze nieuwe perspectieven in hun loopbaan ontwikkelen.

### **3.7 Veranderde loopbanen - overschakeling naar ander beroep**

Voor veel van de geïnterviewde respondenten geldt dat ze na aankomst in Nederland hun loopbaan uit het herkomstland niet hebben kunnen continueren. In vorige paragrafen hebben we voorbeelden gezien van vluchtelingen die er vervolgens niet of nauwelijks meer in zijn geslaagd een nieuwe loopbaan op de arbeidsmarkt te ontwikkelen. In deze paragraaf bespreken we voorbeelden van vluchtelingen die dat wel is gelukt. Zij hebben hun oorspronkelijke loopbaan in Nederland weliswaar niet kunnen voortzetten, maar ze hebben wel een nieuwe start kunnen maken door over te schakelen naar een ander beroep. Ze zijn werk gaan doen in een heel andere richting en veelal op een ander niveau dan in hun eerdere beroep. De afwijkingen ten opzichte van de vroegere situatie zijn daarbij meer of minder ingrijpend, de manier waarop de nieuwe start wordt gemaakt kan verschillend zijn en ook de uiteindelijke resultaten blijken uiteen te lopen. Maar een aanzienlijke scholingsinspanning blijkt doorgaans een belangrijke voorwaarde voor succesvolle voortzetting van de loopbaanstart.

### *Start in nieuw beroep - stabiel loopbaanvervolg*

In de volgende voorbeelden beschrijven we eerst de loopbanen van enkele vluchtelingen die een succesvolle nieuwe start hebben kunnen maken, maar die daar pas in een later stadium - nadat ze al enige tijd in Nederland verbleven - de kans toe hebben gekregen. Voordat ze in hun huidige beroep terecht kwamen hebben ze zich eerst in andere richtingen georiënteerd of hebben ze andere activiteiten verricht. Op zeker moment hebben ze evenwel besloten zich om te scholen. Aansluitend daarop hebben ze vervolgens ook werk in hun nieuwe beroep kunnen vinden. Hun loopbaan stabiliseert zich vervolgens rond het aanvangsniveau.

Meneer L. is van Iraanse herkomst. Hij is momenteel 53 jaar en kwam in 1983 op 35-jarige leeftijd als uitgenodigd vluchteling naar Nederland toe. Hij is van huis uit geschiedenisleraar van beroep. In Iran volgde hij een studie geschiedenis aan de universiteit en werkte hij 8 jaar als docent geschiedenis op een middelbare school. Na aankomst in Nederland bleef hij aanvankelijk langere tijd werkloos. Hij maakte een moeilijke periode door. Hij had moeite met de Nederlandse taal. Hij kreeg wel taallessen, kon na enige tijd ook een cursus gaan volgen, maar hield daar mee op omdat het veel reistijd kostte. Hij was in deze periode vrij passief, was veel thuis en bracht veel tijd met landgenoten door. Hij stond wel ingeschreven bij het arbeidsbureau, werd soms ook opgeroepen, maar kreeg in de gesprekken telkens te horen dat er geen geschikt werk voor hem was. In de regio waar hij woonde heerste in die tijd sprake van grote werkloosheid. Mede om zijn perspectief op werk te verbeteren verhuisde hij na enkele jaren naar de Randstad. Hier woonden diverse familieleden en hij was aanvankelijk plan met hen een eigen winkel te gaan beginnen. Dat plan liep echter op niets uit. Hij is zich vervolgens gaan oriënteren op de mogelijkheden voor omscholing en werd geattendeerd op de behoefte aan rij-instructeurs. Hiervoor is hij een opleiding gaan volgen. De opleiding duurde 2 jaar en kon met behoud van uitkering worden gevolgd. Sinds 6 jaar is hij nu als rijsschoolhouder werkzaam. Hij heeft in de loop der jaren een netwerk binnen allochtone groepen opgebouwd, waardoor hij zijn lessen geleidelijk kon uitbreiden. Hij is inmiddels beter Nederlands gaan spreken en heeft nu ook regelmatig Nederlandse klanten. Het bedrijf draait goed en hij is heel tevreden met zijn werk.

Meneer S, nu 55 jaar, kwam in 1982 op 36-jarige leeftijd met zijn gezin als asielzoeker naar Nederland toe. In Iran volgde hij alleen een middelbare schoolopleiding, vergelijkbaar met Havo. Hij raakte al op vrij jonge leeftijd betrokken bij een politieke beweging en ging na zijn schooltijd als arbeider werken. Hij werkte in verschillende fabrieken in diverse steden in het land en werkte ook nog langere tijd als chauffeur. Toen de situatie te gevaarlijk werd vluchtte hij het land uit. In Nederland werd hij opgevangen en begeleid door kerkelijke vrijwilligers, waarvan hij ook zijn eerste taallessen kreeg. Na toekenning van zijn verblijfsvergunning wilde hij zich verder richten op zijn nieuwe leven in Nederland. Hij volgde diverse taalcursussen en meldde zich aan als vrijwilliger bij Vluchtelingenwerk. Via die activiteiten wilde hij zijn taalkennis verbeteren, zijn contacten met Nederlanders uitbreiden en ervaring opdoen in een werksoort waarin hij voor zichzelf perspectieven zag. Al met al werkte hij hier 4 jaar. Met deze ervaring kon hij vervolgens betaald werk krijgen bij de gemeente. Hij kreeg tot taak allochtonen en dan vooral vluchtelingen te begeleiden in hun contacten met het gemeentepersoneel. Na een tijdje verzocht de gemeente hem een beroepsopleiding te gaan volgen om zijn werk professioneler te kunnen doen. Hij meldde zich aan voor de HBO-opleiding maatschappelijk werk en kon een regeling treffen dat hij 4 dagen kon werken en 1 dag per week naar school ging. Hij moest eerst 1 jaar als toehoorder meelopen en kon daarna met de eigenlijke studie beginnen. Die heeft hij met succes afgerond. Hij werkt momenteel nog steeds bij de gemeente, is tevreden met zijn werk en is niet van plan ander werk te gaan zoeken. Hij heeft ook niet het idee dat dit gezien zijn leeftijd en situatie zinvol zou kunnen zijn.

### *Start in nieuw beroep - opwaarts loopbaanvervolg*

De twee voorbeelden die nu volgen betreffen vluchtelingen die al snel na aankomst in Nederland de keuze hebben gemaakt zich om te scholen voor een nieuw beroep. Ze zijn daar heel succesvol in geweest. Ze hebben de benodigde diploma's gehaald, kort daarna werk gevonden in hun nieuwe beroep en hebben soms ook al verder carrière gemaakt. Ze zijn sterk voor hun werk gemotiveerd en zien hun loopbaan als heel geslaagd en passend bij hun wensen. Hun loopbaan beweegt zich duidelijk in opwaartse richting. Ze geven aan dat ze goede kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben gekregen, maar dat ze ook de nodige moeite hebben moeten om doen die kansen goed te benutten.

Meneer A. is een Irakese vluchteling, die 7 jaar geleden naar Nederland kwam. In Irak volgde hij na de middelbare school een HTS-opleiding werktuigbouwkunde (ongeveer vergelijkbaar met die in Nederland) maar hij heeft verder niet meer in dit beroep gewerkt. Hij moest in militaire dienst en bracht lange tijd aan het front door. Na de opstanden begin jaren '90 vluchtte hij uit Irak weg en kwam hij terecht in een opvangkamp in een buurland. Hij verbleef daar enkele jaren onder zeer slechte omstandigheden, met weinig perspectief en zonder verdere mogelijkheden voor opleiding, werk of andere activiteiten. In 1994 kon hij via de UNHCR als uitgenodigd vluchteling naar Nederland komen. In Nederland kreeg hij van begin af aan goede opvang en begeleiding van vrijwilligers. Hij wilde snel de taal onder de knie krijgen en ontwierp daarvoor samen met zijn begeleiders een intensief programma, met veel zelfstudie, persoonlijk les van vrijwilligers en later veel oefenen in praktijksituaties. Op die manier leerde hij snel goed in het Nederlands te communiceren, verstaan, spreken én schrijven. Verder wilde hij in Nederland een ander beroep gaan uitoefenen. Hij wilde niet in de werktuigbouw aan de slag, omdat hij een ander soort werk ambieerde. Bovendien waren zijn eerdere kwalificaties op dit gebied inmiddels sterk verouderd. Hij wilde graag verder in de hulpverlening of het maatschappelijk werk en oriënteerde zich met zijn begeleiders op de opleidingsmogelijkheden in die richting. Met zijn vooropleidingen kon hij zich inschrijven voor de opleiding MBO-sociale dienstverlening. Die maakte hij af en hij stroomde vervolgens door naar de HBO-opleiding maatschappelijk werk. In totaal heeft hij 6 jaar over die leerweg gedaan, waarvan 5 jaar met een beurs plus lening van het UAF. Al voordat hij op het HBO was afgestudeerd kon hij een betaalde baan krijgen als mentor voor jongere vluchtelingen bij een stichting voor vluchtelingenopvang. Hij heeft een bepaalde regio als werkgebied en houdt zich bezig met de opvang en begeleiding van jongere vluchtelingen bij hun contacten met opvanggezinnen, instanties, hulpverlening en dergelijke. Het is een fulltime baan, die hem goed bevalt en die goed aansluit bij zijn achtergrond, opleiding en belangstelling. Hij heeft naar eigen zeggen veel te danken gehad aan de instellingen en mensen die hem persoonlijk hebben begeleid en ondersteund. Dat heeft sterkt gemotiveerd. Maar hij heeft ook zelf bewust de keuze gemaakt niet bij de pakken te gaan neerzitten.

Meneer S. is eveneens van Irakese herkomst. Hij is momenteel 47 jaar. In 1994 kwam hij op 40-jarige leeftijd als politiek vluchteling naar Nederland toe. Hij is landbouweconoom van huis uit. In studeerde 4 jaar landbouweconomie aan de universiteit en heeft hij 7 jaar als landbouwdeskundige bij een overheidsbedrijf gewerkt. Daarna is hij ruim 6 jaar in militaire dienst geweest. Hij werkte verder nog enkele jaren als redacteur en presentator bij een regionale omroepvereniging. Na aankomst in Nederland volgde hij eerst ruim 2 jaar taallessen, die hij afrondde op het hoogste Cito-niveau. In die periode werkte hij tevens als vrijwilliger en tolk-vertaler bij Vluchtelingenwerk. Vervolgens ging hij werk zoeken. Zijn kwalificaties werden op het niveau HBO-landbouweconomie gewaardeerd en hij solliciteerde op diverse vacatures bij landbouwinstaties in de provincie. Die sollicitaties liepen echter op niets uit. Hij had zelf het idee dat zijn leeftijd daarbij een belemmerende factor was en besloot daarom opnieuw te beginnen in een heel andere sector, waarin leeftijd minder een rol speelt, namelijk in de automatisering. Hij volgde eerst een korte basiscursus automatisering van het CVV en ging vervolgens door met een nieuwe opleiding voor netwerkbeheerder, die eveneens door het CVV werd aangeboden in samenwerking met de automatiseringswereld. Die opleiding duurde 9 maanden, inclusief 3 maanden praktijkstage bij een automatiseringsbedrijf. Na de stage werd hij bij het bedrijf in vaste dienst aangesteld. Hij waardeerde deze zekerheid maar het werk zelf beviel hem minder goed omdat het tamelijk routinematig werk was en hij weinig nieuwe werkervaring kon opdoen. Hij besloot daarom na ruim 1 jaar te solliciteren naar een functie als netwerkbeheerder bij een overheidsbedrijf. Hij werd aangenomen. Deze nieuwe baan biedt een interessanter werkomgeving (grotere systemen) en ook betere arbeidsvoorwaarden. Voor het werk is het nodig om continue up-to-date in het vak te blijven. Hij is daarom nog steeds bezig met vervolgopleidingen in de automatisering, om uiteindelijk het Ambidiploma te kunnen krijgen.

### *Conclusie: invloedsfactoren*

Bij alle verschillen komen in bovenstaande voorbeelden ook enkele gemeenschappelijke factoren naar voren. De meeste vluchtelingen uit deze groep hebben in hun herkomstland een opleiding op hoger niveau gevolgd, maar veelal is dit een opleiding in een richting en voor een beroep waarmee ze in Nederland minder kunnen beginnen. Ook de werkervaring die sommigen aansluitend in hun beroep hebben opgedaan kan in Nederland niet of niet zonder meer worden ingezet.



Overschakeling naar een ander beroep is dan een optie die dan eerder in beeld komt. Verder geldt voor de meeste vluchtelingen uit deze groep dat ze weinig last hebben gehad van de procedures rond toelating in Nederland en dat ze vrij snel een verblijfstatus hebben gekregen. Ze konden daardoor sneller en gemakkelijker een nieuwe loopbaanstart maken. Daarnaast blijken de volgende factoren van invloed te zijn geweest op het succesvolle verloop van hun beroepsloopbaan.

1. De meesten hebben van begin af aan *goede opvang en begeleiding* gehad. Binnen de aanwezige formele opvangvoorzieningen hebben ze ook informeel vaak intensieve persoonlijke begeleiding gehad, van consultants, docenten, vrijwilligers en gastgezinnen.
2. Ze hebben meestal vrij snel al expliciet de *keuze voor overschakeling naar een ander beroep* gemaakt. Ze kregen snel duidelijk wat ze wilden en wat hun mogelijkheden waren en ondernamen daarop snel gerichte actie in de vorm van oriëntatie op opleiding en werk. Ze kozen voor een nieuw beroep in een richting die perspectief bood op arbeidsmarkt, op een terrein dat aansloot bij hun eigen interesses en capaciteiten. Ze kregen daarbij actief steun vanuit de betrokken instellingen.
3. Ze hebben doorgaans *veel energie gestoken in taalverwerving*. Naast aangeboden cursussen hebben ze extra lessen gevolgd, vaak op eigen initiatief, soms nog langere tijd na de eerste opvangperiode. Ze hebben de mogelijkheid gehad hun taalbeheersing later nog verder te verbeteren via het werk dat ze gingen doen en de begeleiding die ze daarbij kregen.
4. Ze hebben *fors geïnvesteerd in omscholing* en zijn opleidingen gaan volgen die kwalificeerden voor een specifiek beroep. Mede dankzij hun goede taalbeheersing hebben ze die opleidingen betrekkelijk snel kunnen afronden en daarmee een erkend beroepsdiploma kunnen behalen. Ze hebben ook op dit punt vaak de nodige ondersteuning gekregen van hun begeleiders. Ze hebben het aanbod van scholingsinstellingen effectief weten te benutten.
5. Met die formele kwalificaties hebben ze *toegang gekregen tot banen in relatief afgeschermden beroepsdeelmarkten* zoals de techniek, de automatisering en het maatschappelijk werk. Ze zijn hier terecht gekomen op banen die goed aanslui-

ten bij hun nieuwe opleidingen en die redelijke perspectieven bieden voor verdere ontwikkeling van de loopbaan.

6. Sommigen hebben in hun nieuwe beroep al verdere stappen gezet, in die zin dat ze zijn doorgestroomd naar banen van hoger niveau of functies met een ruimere werkinhoud. Betrokkenen hebben daarbij hun *competenties op verschillende manieren in het beroep verder kunnen ontwikkelen*: informeel, via verruiming van de mogelijkheden voor het opdoen van werkervaring, via interne begeleiding bij werk, via bijscholingscursussen in het bedrijf en via formele vervolgoopleidingen bij instellingen voor erkend beroepsonderwijs.

Afgezet tegen de condities bij de start, kunnen we stellen dat de loopbanen van betrokkenen in een opwaartse spiraal terecht zijn gekomen. De snelle keuze voor overschakeling naar een ander beroep, de extra inspanning gericht op taalverwerving en de succesvolle afronding van een kwalificerende opleiding met een erkend beroepsdiploma zijn daarbij belangrijke katalyserende factoren geweest. Ondersteuning vanuit de instellingen, waarmee ze in de diverse posities te maken kregen, heeft daarbij eveneens duidelijke impulsen gegeven. Die ondersteuning hebben ze adequaat weten te benutten.

### **3.8 Voortgezette loopbanen - continuering in eigen beroep**

Voor een aantal van de geïnterviewde respondenten geldt dat zij na aankomst in Nederland hun loopbaan hebben kunnen voortzetten in hun oude beroep. Zij zijn er na kortere of langere tijd in geslaagd in Nederland werk te vinden dat redelijk aansluit bij hun achtergrond en interesses en hun eerdere opleidings- en beroeps-kwalificaties. Achteraf bezien zou men in hun geval de loopbaanbreuk bij de vlucht als een soort 'loopbaanonderbreking' kunnen bestempelen. Deze vluchtelingen kunnen hun arbeidspotentieel ook op de Nederlandse arbeidsmarkt effectief benutten, in ieder geval voor een deel, en ze hebben in die zin een succesvolle carrière doorlopen. Niettemin blijken zich ook in hun loopbanen de nodige problemen voor te doen, bij voorbeeld als het gaat om de toeleiding naar aansluitend werk, de eerste instap op de arbeidsmarkt, latere vervolgstappen. Ook in deze situaties waarin sprake is van loopbaancontinuïteit - en in die zin redelijk geslaagde loopbanen in Nederland - blijken ontwikkelingen nog een heel verschillend verloop te kunnen nemen.

### *Doorstart in eigen beroep - stabiel loopbaanvervolg*

In de onderstaande voorbeelden wordt de loopbaan geschetst van twee vluchtelingen die in Nederland werk hebben gevonden in het beroep dat ze ook in hun herkomstland uitoefenden. Opvallend is dat ze, ondanks hun gespecialiseerde vakkennis en vaardigheden, nogal wat moeite hebben moeten doen om dat werk te krijgen. In beide gevallen gaat het om werk dat eigenlijk onder het niveau ligt waarop ze in hun herkomstland gewend waren te werken. Hun eerdere opleiding en werkervaring wordt volgens hen hier in Nederland te weinig naar waarde geschat. Bovendien gaat het om tijdelijk werk, met alle onzekerheden die daar bij horen. Niettemin schatten betrokkenen het perspectief op voortzetting van hun loopbaan in hun beroep tamelijk gunstig in. Ze verwachten een stabiel vervolg op een uiteindelijk redelijk bij hun capaciteiten en ambities passend niveau.

Meneer K. is een Irakese vluchteling, met een Koerdische achtergrond, die in 1997 op 26-jarige leeftijd met zijn ouders en enkele broers en zussen naar Nederland is gekomen. Hij is automonteur van beroep. In Irak volgde hij lager onderwijs, 3 jaar middelbaar onderwijs en daarna 3 jaar technisch onderwijs, richting autotechniek. In Irak heeft hij daarna diverse losse baantjes in garages en werkplaatsen gehad. Verder heeft hij een tijd als chauffeur op de vrachtwagen gewerkt. Door de problematische omstandigheden in zijn geboortestreek heeft hij geen vast werk als automonteur kunnen krijgen. Volgens betrokkene zelf komen zijn kwalificaties overeen met een Nederlandse beroepsopleiding tussen Lbo en Mbo in; theoretisch is zijn kennis mogelijk wat minder, praktisch vrijwel gelijkwaardig. Hij heeft zijn Irakese papieren in Nederland niet laten waarden. Hij heeft ook niet het idee dat zo'n formele bevestiging voor werkgevers hier nodig is. Die hebben naar zijn ervaring een redelijke dunk van technisch opgeleide vluchtelingen. Ze zien bovendien vrij snel wat iemand wel en niet kan. Na toelating in Nederland heeft hij eerst geruime tijd taallessen gevolgd, beduidend meer dan de verplichte 600 uur, waarmee hij de taal goed onder de knie heeft gekregen. Daarna heeft hij via een bemiddelingsbureau van de sociale dienst een baan als automonteur bij een quick-fit bedrijf gekregen. Dat was tijdelijk werk, twee keer op contract van 6 maanden. Hij deed hier hetzelfde werk als zijn Nederlandse collega's, alle voorkomende werkzaamheden: uitlaten, banden, reparaties. Alleen apk-keuringen mocht hij niet doen. Het werk beviel hem goed, alleen de werkomstandigheden (buitenwerk) waren soms

problematisch. Na 1 jaar kon het contract niet verder worden verlengd omdat het filiaal waar hij werkte failliet ging. Sinds de sluiting van het bedrijf is hij werkloos en werkzoekend. Hij heeft verschillende keren contact gehad met het arbeidsbureau, heeft een eigen consulente en heeft de ervaring dat die zich redelijk inspant iets voor hem te vinden. Hij heeft verschillende keren als automonteur gesolliciteerd, maar is telkens niet aangenomen omdat hij niet over het certificaat voor de apk-keuringen beschikt. Om dit te kunnen halen moet hij eerst beter Nederlands leren en daar is hij nu mee bezig. Intussen kijkt hij ook om naar werk als vrachtwagenchauffeur. Hij heeft inmiddels een deel van de opleiding daarvoor gedaan, maar is gezakt voor het theoriedeel van het examen. Ook dat hoopt hij te halen als hij het Nederlands beter beheerst.

Meneer T. is een Irakese vluchteling die in 1997 op 35-jarige leeftijd naar Nederland kwam. Zijn vrouw en twee kinderen volgden hem anderhalf jaar later. Hij is elektromonteur van beroep. In Irak volgde hij eerst de 3-jarige beroepsopleiding voor technici op middelbaar niveau, maar omdat hij tot de besten van zijn jaargang behoorde werd hij aangewezen om verder te gaan studeren in het hoger technisch onderwijs. Aansluitend heeft hij nog 2 jaar hogere technische school, richting elektrotechniek, gedaan. Daarmee liggen zijn kwalificaties volgens hem tussen het Nederlandse Mbo- en Hbo-niveau in. Hij heeft verder een ruime werkervaring in de elektrotechniek. Eerst werkte hij als monteur in de zaak van zijn broer. Later nam hij die zaak over en runde hij het bedrijf 6 jaar lang als zelfstandig ondernemer. Hij deed allerlei werk op het gebied van aanleg en reparatie van leidingen en elektrotechnische installaties. Maar naast het werk was hij ook politiek actief en daarom moest hij vluchten. Na aankomst in Nederland startte hij meteen met taallessen, eerst in het OC en AZC met behulp van vrijwilligers, daarna in de taalklas van het ROC; in totaal heeft hij 800-900 uur les gehad. Hij verstaat en spreekt de taal redelijk goed. Ongeveer 3 jaar is hij vervolgens zonder werk geweest. In die tijd heeft hij op verschillende plaatsen vrijwilligerswerk gedaan: als klusjesman in het asielzoekerscentrum en later in het buurthuis in zijn huidige woonplaats. Hij deed dit niet alleen om met zijn vak bezig te kunnen blijven, maar ook om zijn taalniveau en communicatie in de praktijk te oefenen en te verbeteren. Intussen probeerde hij via uitzendbureaus en het arbeidsbureau in zijn beroep aan de slag te komen. Hij deed o.a. een uitvoerige intake en assessment bij het CVV, waar uit kwam dat een verkorte aanvullende opleiding nodig was om het Nederlandse

diploma elektrotechniek te kunnen krijgen. Hij wilde zich vervolgens inschrijven voor die vakopleiding maar werd niet toegelaten omdat hij de taal onvoldoende beheerste. Hij schreef zich daarop in bij een ander CVV voor de verkorte opleiding installatietechniek, rondde die met succes af en kreeg kort daarna een baan als elektrotechniek. Hij vindt het vreemd dat het zo gegaan is: met zo'n ruime werkervaring toch niet toegelaten worden voor een opleiding in het vak, terwijl het later wel blijkt te lukken er een baan in te vinden. Inmiddels werkt hij een half jaar voor een gespecialiseerd detacheringsbedrijf dat hem uitzendt naar elektro- en installatiebedrijven in de regio. Hij doet momenteel vooral buitenwerk op nieuwbouwprojecten, maar wil graag overstappen naar binnenwerk in de renovatie. Als de detacheerder hem dat niet kan bieden, overweegt hij over te stappen naar een ander bedrijf. Hij is verder bezig met een procedure om zijn diploma's te laten herwaarderen, want hij weet inmiddels dat dit belangrijk is, als je in Nederland een baan in de techniek wil krijgen.

#### *Doorstart in eigen beroep - loopbaanvervolg in opwaartse richting*

De volgende voorbeelden zijn eveneens illustraties van vluchtelingen die in Nederland werk in aansluiting op hun oude beroep hebben gevonden. Ook in deze gevallen komt naar voren dat men aanvankelijk heeft moeten instromen op een niveau onder het eigenlijke beroepsniveau en dat er aanvullende in opleiding in Nederland nodig was om te voldoen aan de formele vereisten in de betreffende beroepsrichting. Betrokkenen hebben na die eerste stap evenwel een behoorlijk carrière kunnen maken en werken momenteel allemaal op banen die goed bij hun opleidingen aansluiten. Sommigen verwachten voorlopig op dit niveau te blijven werken. In een geval worden de ambities hoger gesteld en verwacht betrokkene de loopbaan verder in opwaartse richting te kunnen voortzetten. Opvallend is dat het in alle drie de gevallen om zeer hoog opgeleide vluchtelingen gaat.

Meneer Y. is een Vietnamese vluchteling van middelbare leeftijd, die eind jaren '80 als asielzoeker naar Nederland kwam. In Vietnam, toen al onder communistisch bewind, volgde hij middelbaar onderwijs op een niveau vergelijkbaar met het Nederlandse Vwo. Vervolgens werd hij in het kader van een uitwisselingsovereenkomst naar een voormalig Oostblokland gestuurd om daar te gaan werken. Hij heeft hier een aantal jaren in de bouw en in de productie gewerkt. Naast zijn werk kreeg hij de mogelijkheid een universitaire opleiding te doen.

Hij studeerde af in de economie, met als specialisatie bedrijfseconomie. In 1989, na de val van de muur, kwam hij naar Nederland, samen met een grotere groep landgenoten. Hij kreeg zelf vrij snel een verblijfstatus, maar veel van de anderen kregen met langdurige procedures te maken. De eerste jaren in Nederland zette hij zich als belangenbehartiger en contactpersoon richting instanties veel voor hen in. Via deze activiteiten kreeg hij snel de Nederlandse taal onder de knie en raakte hij goed thuis in allerlei regels en voorzieningen rond asiel, opvang, inkomen, opleiding en werk. Daarnaast ging hij studeren, met een lening van het UAF. In korte tijd rondde hij een studie econometrie en marketing af aan de universiteit. Al snel nadat hij zijn diploma had gehaald vond hij werk als beleidsmedewerker automatisering bij een groot bedrijf voor kantoorapparatuur. Dit bedrijf rekruteerde intensief onder studenten van zijn richting. De eerste baan beviel hem redelijk, maar hij wilde hogerop en stapte na enige tijd over naar een groot automatiseringsbedrijf. Hij volgde hier in een trainee-programma en kreeg vervolgens een functie als consultant voor het ontwerp en beheer van management informatiesystemen. Ook deze baan bevalt hem goed, maar hij verwacht na verloop van tijd toch weer opnieuw ander werk te zullen gaan zoeken, op een hoger niveau, misschien ook in een andere richting, en wellicht in het buitenland. Naast zijn werk in de automatisering heeft hij geleidelijk een eigen bedrijfje opgebouwd. Dat houdt zich bezig met ‘cultuurconsultancy’, iets waarbij zijn Vietnamese achtergrond hem goed van pas komt. Hij startte met freelance tolken en vertalen, maar is vervolgens ook andere zaken gaan doen: bemiddeling voor Nederlandse bedrijven, adviseren van buitenlandse bedrijven, trainingen in Aziatische cultuur voor mensen uit het Nederlandse zakenleven. Hij runt het bedrijf alleen, maar kan er als het nodig is ook andere mensen bij betrekken. Hij stelt in Nederland goede kansen te hebben gekregen, maar ook hard te hebben moeten werken om die kansen goed te benutten.

Meneer B. is afkomstig uit Iran. Hij is momenteel 51 jaar en is in 1983 op 33-jarige leeftijd als asielzoeker naar Nederland gekomen. In Iran heeft hij een universitaire studie gevolgd in de boekhouding en administratie. Hij heeft enkele jaren de administratie van een familiebedrijf, een kledingwinkel, gedaan en vervolgens als boekhouder in een groot bedrijf in zijn woonplaats gewerkt. Hij was actief in de politieke oppositie en moest begin jaren tachtig wegvluchten. Na aankomst in Nederland richtte hij zich aanvankelijk vooral op activitei-

ten binnen zijn eigen gemeenschap. Taallessen volgde hij niet zoveel. Hij bleef enkele jaren zonder werk. Na overkomst van zijn vrouw en kinderen hervatte hij de taallessen en ging hij als vrijwilliger werken bij een Nederlandse organisatie, in zijn eigen vakgebied, als hulp van de boekhouder van de instelling. Met deze ervaring kon hij zijn kennis van het boekhouden weer opfrissen en zijn kennis van de Nederlandse equivalenten van vaktermen en bepaalde systemen uitbreiden. Dankzij zijn vrijwilligerswerk kon hij na 1 jaar een betaalde baan krijgen als assistent van de boekhouder. Hij kon weliswaar zijn diploma's uit Iran niet overleggen, maar zijn werkgever kende inmiddels zijn kwaliteiten en vond zijn feitelijke werkervaring van meer belang. Men vroeg hem tevens wel om zich te laten bijscholen in verband met zijn werk, hetgeen hij deed. De bijscholing duurde 2 jaar. Hij kreeg 1 dag per week vrij van zijn werk om de opleiding te kunnen volgen. De studiekosten werden door de werkgever betaald. Hij is inmiddels bevorderd tot vaste boekhouder van de stichting en is zeer tevreden met zijn werk.

Meneer N. is een Iraanse vluchteling die in 1986 op 27-jarige leeftijd als asielzoeker naar Nederland toe kwam. Hij is momenteel 16 jaar hier en nu 52 jaar oud. In Iran volgde hij de lagere en middelbare school en hij werd vervolgens door zijn familie naar het buitenland gestuurd om een universitaire studie te volgen voor elektrotechnisch ingenieur. Terwijl hij in het buitenland was, begon in Iran de opstand tegen het regime. Hij wilde niet terug naar zijn geboorteland en zocht zijn toevlucht in Nederland. In Nederland kreeg hij aanvankelijk privé taallessen van vrijwilligers, later volgde hij nog 8 maanden taallessen op school. Kort na aankomst in Nederland richtte hij met enkele landgenoten en Nederlanders een stichting op voor culturele activiteiten. Naast zijn taallessen werkte hij anderhalf jaar lang als vrijwilliger voor de stichting. Vervolgens wilde hij een beroepsopleiding gaan volgen om werk in zijn vakgebied te kunnen krijgen. Hij liet zijn diploma's waardereren en kon daarop instromen in het tweede jaar van het hoger technisch onderwijs. Hij koos voor de richting elektrotechniek, in het verlengde van zijn eerdere opleiding. Hij kreeg vrijstelling voor bepaalde vakken, maar deed toch wat langer over de studie dan er eigenlijk voor stond. In 1997 studeerde hij af. Hij was nog korte tijd werkloos en solliciteerde enkele malen zonder succes, maar kon toch al snel een baan krijgen bij een gemeentelijk bedrijf. Dat is een vaste baan, op zijn niveau, die goed bij zijn opleiding aansluit. Hij is er heel tevreden over en heeft goede contacten met zijn collega's.

### *Conclusie: invloedsfactoren*

De bovenstaande voorbeelden illustreren allemaal situaties waarin vluchtelingen hun oorspronkelijke competenties in Nederland redelijk hebben kunnen benutten. Het is opvallend dat het in alle gevallen gaat om vluchtelingen die over specifieke beroepscompetenties beschikken, hetzij in een technische richting op middelbaar niveau, hetzij in een technische of economische richting op hoger niveau. Een aantal van hen heeft bovendien in het herkomstland ruime specifieke werkervaring in het eigen beroep opgedaan. Ze starten in Nederland wel op een lager beroepsniveau dan in het herkomstland en hebben in enkele gevallen aanvullende beroepsopleidingen nodig om hun loopbanen in Nederland in hun oude beroep te kunnen voortzetten. Met die opleidingen zijn ze gekwalificeerd voor banen waar in Nederland duidelijk vraag naar is. In de sectoren en beroepen waarvoor ze zich bijscholen bestaan tekorten aan goed opgeleid personeel. Ondanks die gunstige condities lukt het echter niet in alle gevallen snel in banen op passend niveau in te stromen. In sommige gevallen verloopt de entree op de arbeidsmarkt toch nog vrij moeizaam en is men in eerste instantie aangewezen op banen in het flexibele segment (tijdelijke banen, detachering, vrijwilligerswerk) voordat doorstroming naar vastere banen aan de orde is. In het flexibele segment hebben betrokkenen echter goede mogelijkheden hun positie via verdere scholing te verbeteren. Bovendien kunnen ze met hun brede opleiding en ervaring, als doorstroming bij een bepaalde werkgever niet lukt, tamelijk gemakkelijk doorstromen naar betere banen bij andere werkgevers in hun vakgebied.

Voor het overige zien we bij deze groep een aantal factoren terugkomen die ook bij de starters in een nieuw beroep (zie vorige paragraaf) een belangrijke rol speelden: goede opvang en begeleiding, snelle en intensieve taalverwerving, sterke motivatie en (bij)scholingsgerichtheid, veel eigen initiatieven en een effectief gebruik van het beschikbare aanbod aan scholings- en bemiddelingsvoorzieningen. Deze factoren hebben een stimulerende invloed gehad bij de loopbaanontwikkeling.

### **3.9 Gekantelde loopbanen - nieuwe loopbaanswitch op latere leeftijd**

In de vorige paragrafen hebben we voorbeelden beschreven van vluchtelingen die in Nederland met succes een nieuwe loopbaan hebben opgebouwd. Sommigen konden na een nieuwe beroepsopleiding te hebben gevolgd een nieuwe start



maken in een nieuw beroep. Anderen konden met aanvullende opleiding een doorstart maken in hun oude beroep. In deze paragraaf willen we enkele voorbeelden eruit lichten van vluchtelingen die eveneens aanvankelijk met succes de Nederlandse arbeidsmarkt zijn ingestapt, maar die na verloop van tijd met omstandigheden zijn geconfronteerd waardoor ze hun loopbaan toch een andere wending zijn gaan geven. Na een start met goede perspectieven is hun loopbaan op zeker moment als het ware ‘gekanteld’ en is er opnieuw een soort breuk ontstaan. In de verschillende gevallen hebben verschillende omstandigheden daartoe bijgedragen en betrokkenen hebben ook op verschillende manieren op deze nieuwe loopbaanbreuk gereageerd. Mede afhankelijk van die reacties blijkt het vervolg van hun loopbanen er dan ook weer verschillend uit te zien.

Het volgende voorbeeld illustreert zo’n gang van zaken. Betrokkene vindt na enige tijd en met de nodige inspanningen in Nederland een baan die redelijk aansluit bij zijn oude beroep, functioneert een tijd goed in die baan, maar moet op zeker moment opnieuw een doorstart maken op een lager niveau en in een ander type werk. Hij blijft daarmee evenwel toch nog dicht bij zijn oorspronkelijke vakgebied.

Meneer S. is 42 jaar en afkomstig uit Eritrea. Hij kwam in 1990 op 31-jarige leeftijd naar Nederland toe. Hij volgde in zijn geboorteland na het voortgezet onderwijs enkele jaren een middelbare beroepsopleiding in de elektrotechniek, maar hij moest die opleiding afbreken wegens de omstandigheden in zijn land en hij sloot zich aan bij een oppositionele beweging. Hier werkte hij 10 jaar als radio-, en later ook als tv-monteur, voordat hij naar Nederland vluchtte. Hij achtte zich bij zijn komst naar Nederland voldoende gekwalificeerd om als radio- en tv-technicus te kunnen gaan werken, maar hij had geen diploma’s en moest daarom eerst een aanvullende opleiding in Nederland volgen. Hij startte eerst bij de LTS en later nog eens bij het CVV, maar beide keren moest hij de opleiding afbreken omdat niet duidelijk was welke instelling de opleiding zou betalen. Hij was daar bepaald niet gelukkig mee. Hij besloot werk te gaan zoeken en vond na korte tijd via een uitzendbureau een baan op de inpakafdeling van een vleesverwerkend bedrijf. Het werk sloot totaal niet aan bij zijn eerdere ervaring. Hij probeerde in het bedrijf een functie als machineticus te krijgen, maar werd daarvoor afgewezen omdat hij niet de vereiste diploma’s had. Daarop is hij opnieuw naar het arbeidsbureau gestapt om te bekijken welke aanvullende beroepsopleidingen mogelijk waren. Na een assessment kon hij

terecht bij het CBB. Omdat zijn niveau toch hoger bleek te zijn, kon hij echter al snel overstappen naar het CVV. Hier volgde hij een verkorte opleiding elektro, die hij afrondde met een erkend CVV-certificaat. Meteen na afronding van die opleiding kon hij een baan als elektromonteur krijgen bij een gespecialiseerd detachingsbedrijf. Vanuit dit bedrijf werd hij telkens aan verschillende bedrijven verhuurd en op die manier werkte hij overal in Nederland, op banen die goed aansloten bij zijn eerdere werkervaring en in Nederland gevolgde opleidingen. Hij had ook doorgroeimogelijkheden bij het bedrijf. Na enkele jaren kreeg hij echter een bedrijfsongeval, waardoor hij zijn werk moest opgeven. Hij werd afgekeurd en kwam in de WAO terecht. Recent is hij opnieuw gekeurd en weer arbeidsgeschikt verklaard. Vanuit het GAK heeft hij het aanbod gekregen zich om te scholen voor lichter werk als computertekenaar. Hij heeft daarvoor een CAD-cursus gevolgd en stage gelopen bij een ingenieursbedrijf als elektrotekenaar. Hij hoopt bij dit stagebedrijf ook een betaalde baan te kunnen krijgen, maar of dat ook lukt is nog niet zeker.

Het nu volgende voorbeeld laat zien hoe iemand na een terugval in de aanvankelijk gekozen loopbaan besluit een heel andere richting in te slaan die beter aansluit bij zijn achtergrond en interesses.

Meneer T. is een Irakese vluchteling, die 8 jaar geleden op 22-jarige leeftijd naar Nederland is gekomen, na daarvoor enkele jaren in vluchtelingenkampen in Iran te hebben doorgebracht. Hij woonde in een klein dorpje op het Koerdische platteland. Zijn vader was timmerman. Zelf heeft hij na de lagere school enkele jaren middelbare school gevolgd, maar hij kon die niet afmaken vanwege de oorlogssituatie in zijn geboorteland. Na aankomst in Nederland is hij een jaar of 3 zonder werk geweest. Een deel van die tijd liep zijn procedure nog en was hij druk bezig met oriëntatie, gewenning, taallessen en dergelijke. Hij volgde ruim 1 jaar taallessen op school en leerde het Nederlands redelijk beheersen. Daarna lukte het hem niet om werk te vinden, maar hij was daar ook niet actief mee bezig. Hij had tijd nodig om tot rust te komen en zijn negatieve ervaringen in het herkomstland te verwerken. Na 3 jaar kreeg hij een aanbod van het arbeidsbureau zich te laten opleiden voor het beroep van automonteur. Hij volgde daarvoor een cursus voor 'hulpmonteur' bij het CVV. Het was niet een beroep dat hij persé wilde maar het zag het als een mogelijkheid om aan werk te komen en maakte de opleiding met succes af. Na de opleiding kon hij een baan voor 1

jaar krijgen als hulpmonteur bij een autobedrijf in de regio. Hij accepteerde de baan vooral omdat hij op die manier een redelijk inkomen kon verdienen. Het was fysiek zwaar werk, deels aan de lopende band. In het bedrijf kreeg hij een bedrijfsongeval, waardoor hij in de ziektewet en later in de WAO terecht kwam. Hij kwam in deze periode ook psychisch in moeilijkheden. Hij raakte geïsoleerd, had weinig contacten en kreeg verder ook weinig stimulansen vanuit instanties. Op zeker moment werd hij door een kennis op de mogelijkheid geattendeerd op een nieuwe beroepsopleiding, gericht op het werken met vluchtelingen. Dit was wat hij wilde en na overleg met de uitkeringsinstanties meldde hij zich voor die opleiding aan. Hij deed eerst een voorbereidend jaar op het Mbo en ging daarna verder met Hbo maatschappelijk werk. Hij is van plan zich verder te specialiseren als vluchtelingenconsulent en loopt daarvoor o.a. als vrijwilliger stage bij vluchtelingenwerk. De opleiding duurt in totaal 4 jaar en wordt deels door de uitkeringsinstantie vergoed. Hij is blij dat de mogelijkheid heeft gekregen deze nieuwe richting in te slaan.

Het derde voorbeeld betreft iemand die in Nederland niet in haar oude beroep aan de slag kon, een nieuwe start in een ander beroep heeft moeten maken en daar al met al tamelijk goed in is geslaagd. Het bijzondere in deze situatie is dat betrokkene hier eigenlijk niet tevreden mee is en na verloop van tijd mogelijkheden is gaan zoeken om opnieuw werk te krijgen in een richting die beter aansluit bij het beroep dat ze in haar herkomstland uitoefende. Om dat doel te bereiken volgt ze (parttime) verschillende loopbaantrajecten tegelijkertijd. Die combinatie houdt voor de toekomst meerdere opties open maar brengt ook specifieke belastingsproblemen met zich mee.

Mevrouw Z. is afkomstig uit Vietnam. Ze kwam in 1980 rond 20-jarige leeftijd als vluchteling naar Nederland toe. Ze had in Vietnam een studie gezondheidswetenschappen aan de universiteit gedaan en daarna korte tijd als docente huishoudkunde op een middelbare school gewerkt. Het werd haar al snel duidelijk dat ze met haar opleiding en ervaring in Nederland niet in haar eigen beroep aan de slag zou kunnen. De taal was een groot probleem. Bovendien was er in die tijd grote werkloosheid onder docenten. Ze moest een volledig nieuwe start maken. Eerste stap daarin was het leren van de taal. Ze maakte gebruik van het aanbod in het opvangcentrum en volgde hier ruim 400 uur Nederlands. Daarna nam ze nog een aantal maanden privé lessen Nederlands. Toen ze de taal vol

doende beheerste, meldde ze zich aan voor een Havo-opleiding. Ze kon instromen in het 4e jaar en met zeer hard werken haalde ze het diploma. Na de Havo schreef ze zich in voor een Mbo-opleiding administratie. Die opleiding brak ze na enkele jaren af, omdat ze een betaalde baan kon krijgen bij het bedrijf waar ze stage liep, i.c. een verzekeringsmaatschappij. Ze werkt inmiddels zo'n 18 jaar bij dit bedrijf. Ze werkt op een van de administratieve afdelingen en doet hetzelfde werk als haar Nederlandse collega's: correspondentie voeren, aanvragen in behandeling nemen, declaraties afhandelen etc. Ze heeft veel steun gehad van chef en collega's en heeft ook diverse bijscholingscursussen vanuit het bedrijf kunnen volgen. Ze heeft via die eerste baan de taal heel goed leren beheersen en heeft zo geleidelijk beter kunnen ingroeien in de Nederlandse cultuur. Aanvankelijk werkte ze fulltime, maar na de geboorte van haar kinderen is ze parttime gaan werken. Die keuze heeft haar mogelijkheden voor doorgroei in het bedrijf beperkt - doorgaans stoppen vrouwen hier met werken als ze kinderen krijgen - en ze doet nu nog hetzelfde werk als in het begin. Maar ze wil geen fulltime baan meer omdat haar interesse ook nog een andere richting uitgaat, namelijk opnieuw werk zien te vinden in het onderwijs. Ze heeft daartoe verschillende stappen gezet. De afgelopen 10 jaar heeft ze veel tolkenwerk gedaan, eerst als vrijwilliger en later op freelance-basis. Sinds enkele jaren heeft ze tevens een baan als OALT-docente op een aantal basisscholen in de regio. Voor die baan heeft ze in de avonden op de Pabo een applicatiecursus NT2 gedaan. Continuering van deze baan is evenwel afhankelijk van subsidiëring van het werk door de overheid. Met haar werk, studie en gezinstaken heeft ze een bijzonder drukke tijd gehad. Ze is enige tijd uit de roulatie geweest, maar is er weer redelijk bovenop gekomen.

Tenslotte volgt nog een voorbeeld van iemand die in Nederland niet in zijn beroep aan de slag kon, jarenlang op allerlei laaggeschoolde baantjes in de productie werkte, maar uiteindelijk toch daaruit loskwam en op latere leeftijd een nieuwe loopbaan begon in een beroep op zijn eigenlijke niveau.

Meneer S. is een Ethiopische vluchteling, die in 1981 naar Nederland kwam. Hij was toen iets boven de 20 en afgestudeerd in de economie. Kort na zijn studie moest hij het land ontvluchten. In Nederland kon hij geen werk vinden in zijn richting. Hij wilde echter wel betaald gaan werken en besloot als productiemedewerker aan de slag te gaan. Ruim 12 jaar werkte hij in allerlei laaggeschoolde

productiefuncties bij diverse bedrijven in zijn woonplaats. Om zijn kansen op werk in zijn eigenlijke richting te verbeteren volgde hij daarnaast in de avonden enige tijd een opleiding boekhouden. Het lukte hem echter niet een baan in de administratie te vinden. Zo'n jaar of 7 geleden kon hij een baan krijgen bij een instelling voor hulpverlening en maatschappelijk werk, op voorwaarde dat hij een opleiding voor maatschappelijk werker zou gaan doen. Hij meldde zich aan bij het Mbo en kon met zijn achtergrond en ervaring instromen in het 3e leerjaar. Na 2 jaar opleiding haalde hij het diploma en met dat diploma kreeg hij een functie als maatschappelijk consulent bij de instelling waar hij werkte. Hij doet dit werk nu ruim 5 jaar en het bevalt hem goed.

### *Conclusie*

We zien in bovenstaande voorbeelden dat het bij vluchtelingen die aanvankelijk redelijk succesvol op de arbeidsmarkt zijn, in een later stadium ook wel eens mis kan gaan, waardoor ze gedwongen zijn een stapje terug te doen. In feite worden ze opnieuw met een breuk in hun loopbaan geconfronteerd. Alleen met veel doorzettingsvermogen zijn ze in staat de negatieve gevolgen daarvan binnen de perken de houden.

### **3.10 Nieuwe loopbanen - start beroepsloopbaan na aankomst in Nederland**

Een deel van de geïnterviewde respondenten is als jong kind of jong volwassene naar Nederland gekomen. Deze vluchtelingen hebben doorgaans nog maar beperkte onderwijs in hun herkomstland kunnen volgen en hebben verder geen noemenswaardige werkervaring kunnen opdoen, afgezien van losse baantjes als hulp op de boerderij, in een familiebedrijf of in de huishouding. De minderjarigen onder hen vallen nog onder de leerplichtwet en moeten in Nederland dus eerst naar school voordat ze aan een loopbaan op de arbeidsmarkt kunnen beginnen. Na de eerste opvang en eventueel een schakelklas stromen ze meestal van onderop in het voltijdse dagonderwijs in. Daarmee maken ze een andersoortige loopbaanstart dan de vluchtelingen die als volwassene in Nederland aankomen. Vandaar dat ze in deze paragraaf afzonderlijk worden besproken. Als ze het onderwijs hebben verlaten, blijkt hun loopbaan overigens heel verschillend te kunnen verlopen. Naast vluchtelingen die snel en soepel carrière maken, zijn er ook vluchtelingen die dat minder gemakkelijk lukt.

### *Nieuwe loopbaan - stagnatie na de start*

Enkele nieuwkomers uit deze groep zijn er vooralsnog niet in geslaagd betaald werk te vinden. Ze hebben in Nederland wel een succesvolle schoolloopbaan doorlopen en een beroepsdiploma gehaald waarmee ze in Nederland in functies op hoger niveau aan de slag kunnen, naar de overgang van school naar werk blijkt niet eenvoudig te zijn.

Mevrouw R. is een Iraanse vluchteling, die in 1982 op 21-jarige leeftijd met haar familie naar Nederland kwam. In Iran voltooide ze de lagere en middelbare school. Ze wilde daarna verder studeren, maar de politieke omstandigheden verhinderden dat en ze bleef enkele jaren thuis in het huishouden meehelpen. Als uitgenodigde vluchtelingen werden zij en haar familie in Nederland goed opgevangen. Ze volgde zelf ruim anderhalf jaar formeel taalonderwijs. Om haar taalniveau te bevorderen en meer in contact te komen met Nederlanders is ze daarnaast vrijwilligerswerk gaan doen in een van de buurthuizen in haar woonplaats. Toen ze de taal afdoende beheerste, wilde ze een beroepsopleiding gaan volgen om later zelfstandig betaald werk te kunnen gaan doen. Ze werd met haar diploma's toegelaten tot het Hbo en koos voor een parttime studie aan de sociale academie, met als specialisatie maatschappelijk werk voor allochtonen. Na de studie heeft ze verschillende keren bij instellingen in haar vakgebied gesolliciteerd, maar ze werd nooit aangenomen. De Nederlandse arbeidsmarkt is volgens haar erg gesloten. Ze heeft het gevoel dat er soms sprake is geweest van discriminatie. Na de geboorte van haar kinderen heeft ze haar sollicitatie-activiteiten op een lager pitje gezet en is ze zich vooral op het gezin en het huishouden gaan richten. Daarnaast verricht ze af en toe activiteiten overigens voor vrouwenorganisaties uit het land van herkomst. Ze woont vergaderingen bij, onderhoudt contacten met landgenoten in haar omgeving en fungeert als aanspreekpunt voor vrouwen die op bepaalde punten ondersteuning nodig hebben.

Mevrouw C. is een Vietnamese bootvluchteling die in 1980 als jong kind met enkele familieleden naar Nederland kwam. In Nederland werd ze opgevangen in een contactgezin en door vrijwilligers, die hielpen met taallessen en mensen vertrouwd maakten met hun nieuwe omgeving. Zij kon op die manier de taal snel oppakken en kon al snel in het basisonderwijs instromen. Ze maakte de

basisschool verder af in de termijn die er voor stond en is daarna naar het Vwo gegaan. Vervolgens is ze rechten gaan studeren aan de universiteit. Ze is een tijdje geleden afgestudeerd. Ze heeft iets langer over de studie gedaan dan de gemiddelde student, maar niet zo gek veel langer. Ondersteuning vanuit haar directe omgeving is daarbij voor haar altijd een belangrijke stimulans geweest. Steun van de ouders, die haar hebben gemotiveerd door te leren en zich het nodige hebben moeten ontzeggen om de studie te kunnen betalen. Steun van haar gastgezin en de vrijwilligers, die haar hebben geholpen met taallessen, zoeken van goede opleidingen, contacten met school, formaliteiten rond studie, beurs regelen, kamers zoeken en dergelijke. Steun van haar Nederlandse vrienden, met wie ze samen heeft gestudeerd en waar ze op kon terugvallen als ze problemen had met de studie. Ze is nu op zoek naar werk in haar richting en op haar niveau, maar ze weet nog niet precies in welke sector en bij welk soort organisatie ze zou willen werken. Ze heeft de ervaring dat het niet zo gemakkelijk is werk in haar richting te vinden. De banen blijken beslist niet voor het oprapen te liggen. Ze oriënteert zich her en der op de mogelijkheden die er zijn. Om intussen wat bij te verdienen werkt ze regelmatig via het uitzendbureau op losse baantjes in de horeca.

#### *Nieuwe loopbaan - moeizame entree, daarna stabiel verloop*

Andere nieuwkomers zijn er wel in geslaagd betaald werk te vinden dat aansluit bij de beroepsopleiding die ze in Nederland hebben gevolgd. De onderstaande voorbeelden illustreren dat dit soms wel de nodige tijd en moeite heeft gekost. Ook in deze gevallen is de overgang van opleiding naar werk niet snel en soepel verlopen. Hoewel ze waren opgeleid in een vak waar veel vraag naar was, konden betrokkenen niet meteen vast werk krijgen, maar hebben ze eerst een tijd op flexibele basis moeten werken, op tijdelijke contracten, bij verschillende werkgevers. Uiteindelijk zijn ze wel doorgestroomd naar een vaste baan op passend niveau, waarna hun loopbaan verder stabiel verlopen is.

Meneer E. is een Somalische vluchteling, die in 1988 op 20-jarige leeftijd naar Nederland kwam. In Somalië volgde hij middelbaar onderwijs, tot op een niveau vergelijkbaar met Mavo. Hij heeft 3,5 jaar in een AZC doorgebracht voordat hij als vluchteling erkend werk en kon al die tijd geen onderwijs volgen. Nadat hij erkend was, volgde hij eerst anderhalf jaar taallessen en vervolgens een middelbare beroepsopleiding, MTS, richting elektrotechniek. Na afronding

van de opleiding is hij niet meteen in de elektrotechniek gaan werken. Hij had stage-ervaring in de bouw en in die sector was indertijd weinig werk te vinden. Hij besloot verder opleiding te gaan volgen en kon deelnemen aan een werkgelegenheidsproject in de regio. Hij kreeg een baan bij een elektrotechnisch bedrijf, voor 4 dagen per week, met daarnaast 1 dag opleiding. Na het project stapte hij goed geschoold de arbeidsmarkt op en is hij in eerste instantie vooral via uitzendbureaus gaan werken op banen in zijn vakgebied die telkens meer perspectief boden. Hij startte bij een elektrotechnisch bedrijf als monteur storing zoeken en reparatie. Hij deed er goede werkervaring op, maar wilde zich verder ontwikkelen en meer gaan verdienen. Hij liet zich vervolgens detacheren bij een bedrijf voor communicatietechniek en beveiligingsapparatuur, waar hij zich bezig hield met het uitvoeren van tests. Via weer een ander uitzendbureau kwam hij daarna bij een bedrijf voor multimedia terecht. Hier werkte eerst 1 jaar op detacheringbasis, daarna 1 jaar op een tijdelijk contract met het bedrijf en vervolgens op een contract voor onbepaalde tijd. Hij werkt hier in een internationaal gezelschap van vooral hoger opgeleide mensen. Taal en communicatie zijn geen probleem. Hij is tevreden met deze baan. Het is interessant werk, waarin hij zich goed verder kan ontwikkelen.

Meneer A. is afkomstig uit Eritrea. Hij vluchtte in 1989 op 20-jarige leeftijd voor de oorlog in zijn land en kwam naar Nederland toe. Hij volgde in Eritrea 12 jaar dagonderwijs en haalde een diploma algemeen vormend onderwijs. Bij diplomawaardering werd dit later op een niveau tussen Mavo en Havo in gewaardeerd. Na aankomst in Nederland volgde hij anderhalf jaar taallessen en vervolgens als overbrugging naar het Nederlandse onderwijs ook nog 1 jaar een internationale schakelklas. Dit laatste jaar heeft volgens hem zijn taalniveau en verdere onderwijskansen in Nederland sterk verbeterd. Hij wilde een beroepsopleiding gaan volgen en is aan de Mts fijnmechanische techniek gaan studeren. Hij kreeg goede begeleiding op school, met zijn taalachterstand werd afdoende rekening gehouden en hij ronde de opleiding met succes af in iets langere tijd dan er voor stond. Zijn pogingen aan een baan te komen waren aanvankelijk minder succesvol. Hij is ongeveer 1 jaar werkloos geweest, solliciteerde in die tijd regelmatig, ging ook enkele keren op gesprek, maar werd telkens afgewezen. Hij wilde een vervolgopleiding gaan doen., maar kreeg daar van het arbeidsbureau geen toestemming voor. Hij nam wel deel aan een sollicitatietraining. Volgens hem was de slechte arbeidsmarkt in die tijd reden waarom hij



werkloos bleef, maar hij heeft ook het idee dat discriminatie een rol speelde. Na 1 jaar werkloosheid lukte het hem een betaalde baan te vinden bij een Amerikaans bedrijf voor medisch-technische apparatuur, als production technician. Hij kreeg eerst een contract voor 1 jaar, dat later werd omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Zijn werk sloot redelijk aan bij zijn opleiding. Hij kreeg voldoende werkbegeleiding en had goede mogelijkheden zijn kennis en vaardigheden in zijn werk verder te verbeteren. Maar er waren weinig mogelijkheden intern verder door te stromen. Daarvoor vormde zijn beperkte taalbeheersing een te grote barrière. Tot zijn spijt moest het bedrijf onlangs sluiten en raakte hij opnieuw werkloos. Hij kon echter al vrij snel een nieuwe baan vinden bij een elektrotechnisch bedrijf, ook weer op een contract voor 1 jaar met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het werk sluit wel redelijk bij zijn opleiding en ervaring aan, maar hij is er niet echt tevreden mee. Hij wil eigenlijk een andere opleiding/werk-combinatie, meer in de medisch technische hoek, bij voorkeur in research en development.

### *Nieuwe loopbaan - soepele carrière in opwaartse richting*

Een aantal nieuwkomers uit deze groep heeft in Nederland duidelijk carrière gemaakt in het beroep waarvoor men heeft gekozen. Zij hebben in Nederland een specifieke beroepsopleiding gevolgd op middelbaar of hoger niveau, soms na enkele voorbereidende jaren in het algemeen dagonderwijs. Ze hebben kort na hun opleiding aansluitend werk kunnen vinden in hun beroep en zijn vrij snel doorgestroomd naar functies van een hoger niveau of met een breder bereik. Door hun werk hebben ze goede mogelijkheden zich in hun beroep verder te ontwikkelen. Bovendien hebben ze de kans zich via aanvullende studies verder bekwamen en zo perspectief te krijgen op nog verdere doorstroming. Ze hebben de regie over hun loopbaan daarmee deels in eigen hand genomen.

Meneer H. is een Vietnamese bootvluchteling, die in 1981 naar Nederland kwam. In Vietnam was hij nog student. Hij studeerde Engelse taal- en letterkunde aan de universiteit, maar vanwege de vlucht moest hij die studie afbreken. In Nederland werd hij opgevangen via het zogenaamde 'in-huis' model. Met enkele familieleden kreeg hij een zelfstandige woonruimte, met begeleiding vanuit het gemeentelijk welzijnswerk. Hij volgde ruim 1 jaar taallessen maar vond het niveau daarvan te laag en probeerde via contacten met buurtgenoten en

collega's zijn taalvaardigheid te verbeteren. Naast de taalschool had hij een bijbaantje als afwashulp in een restaurant. Na de taalschool wilde hij een opleiding gaan doen. Hij wilde eigenlijk zijn studie Engels voortzetten, maar kreeg het advies dit niet te doen omdat er weinig kansen zouden zijn op werk in die richting. Een beroepskeuzetest wees uit dat hij beter in de journalistiek of in het bibliotheekwezen verder kon gaan. Hij koos voor de tweede optie en schreef zich in voor de Hbo-opleiding. Die opleiding heeft hij afgemaakt, met veel inspanningen en extra persoonlijke begeleiding. Hij kreeg een docent toegewezen als persoonlijk begeleider, die ook kon helpen met allerlei zaken en problemen buiten de studie. Al kort na de opleiding solliciteerde hij op een vacature bij de bibliotheek in zijn woonplaats. Hij werd aangenomen op projectbasis, met een tijdelijk contract voor een half jaar. Met deze ervaring kon hij aansluitend hierop een vaste baan krijgen bij een bibliotheek in een grotere gemeente. Hier werkte hij ruim 7 jaar, waarna hij opnieuw switchte naar een baan bij de bibliotheek van een universitair instituut. Dit was opnieuw een verbetering. Bovendien kon hij hier zijn vroegere kennis en ervaring inbrengen, omdat hij zich o.a. bezig kon houden met beheer van Aziatische literatuur en documentatie. Hij werkt momenteel nog steeds in deze baan en is er heel tevreden mee. Voor zijn werk kan hij ook contacten onderhouden met Vietnam.

Meneer M. is een Somalische vluchteling, die in 1990 op 14-jarige leeftijd met zijn ouders, broers en zussen naar Nederland kwam. In Somalië volgde hij de lagere school en daarna nog 1 jaar middelbare school. In Nederland zat hij anderhalf jaar op de internationale schakelklas, waar hij de taal leerde; om zijn taalniveau verder te verbeteren bleef hij nog enige tijd bijlessen volgen. Hij wilde het beroepsonderwijs in en kon na de schakelklas instromen in het 3e jaar van de LTS, richting elektrotechniek. Hij maakte de LTS eerst af op B-niveau en haalde daarna in een schakeljaar ook C-niveau. Daarmee kon hij instromen in de MTS. Hij rondde de MTS met succes af, met als specialisatie elektronica. Tijdens zijn stage hield hij zich bezig met het repareren van laptop-computers. Na het behalen van zijn MTS-diploma schreef hij zich in bij het arbeidsbureau. Dit leverde verder niets op. Hij schreef zich ook bij diverse uitzendbureaus in. Een van die bureaus bood actieve ondersteuning bij sollicitaties en via dit bureau werd hij na korte tijd aangenomen bij een groot computerbedrijf, waar hij startte in de reparatie van laptops, iets wat hij ook in zijn stage had gedaan. Hij werkte hier in eerste instantie op detacheringsbasis, maar na 3 maanden

kocht het bedrijf dit contract met het uitzendbureau af en werd hij in vaste dienst genomen. Hij begon in het bedrijf als junior-medewerker, maar inmiddels is hij opgeklommen tot senior en houdt hij zich naast uitvoerend werk ook bezig met coördinatie en leidinggeven, als plaatsvervangend chef. Zijn taalbeheersing is geen probleem. Hij spreekt de taal goed genoeg om met klanten te kunnen communiceren. Intern, binnen het bedrijf zelf, wordt veel Engels gesproken. Hij is zich intussen ook verder gaan scholen op zijn vakgebied. Sinds 1 jaar volgt hij een deeltijdopleiding aan de HTS

Meneer W. is een Somalische vluchteling, die in 1990 op 17-jarige leeftijd na enige omzwervingen in Nederland aankwam. In Somalië had hij lager onderwijs gehad en daarna nog enkele jaren middelbare school. Hij had die niet afge maakt, maar had wel enkele deexamens gedaan in bepaalde vakken, o.a. wiskunde, natuurkunde en scheikunde. Hij was minderjarig en kwam in Nederland in de AMA-procedure terecht. Zijn asielpcedure duurde enkele jaren, maar als AMA kon hij aanspraak maken op speciale voorzieningen en had hij het recht fulltime te gaan studeren. Hij kreeg een persoonlijke begeleider toegewezen en meldde zich aan op de Havo, waar hij op grond van zijn deexamens in het 4e jaar werd geplaatst. Na korte tijd brak hij de opleiding echter af omdat hij de lessen niet kon volgen vanwege problemen met de taal en vanwege problemen in zijn persoonlijke situatie (huisvesting, opvang, procedure). Zijn persoonlijke begeleiding werd, nadat hij meerderjarig was geworden, overgenomen door een docente, die hij op school had leren kennen. Deze gaf hem privé ook extra lessen Nederlands. Na toekenning van zijn verblijfsvergunning meldde hij zich vervolgens aan op een school voor middelbaar laboratorium onderwijs. Hij bleef 3 jaar op het MLO en stroomde daarna door naar het HBO, richting milieukunde. Die opleiding rondsde hij in 5 jaar af. Naast zijn studie had hij allerlei bijbaantjes (schoonmaker, bakkersknecht, kassier bij de benzinepomp) om wat meer inkomen te krijgen. Direct na zijn studie kon hij aan het werk. Hij had een afstudeerproject gedaan bij een bedrijf voor consultancy op energiegebied en dit bedrijf bood hem een betaalde baan aan. Hij kreeg functie in de research en doet nu o.a. onderzoek naar de bereiding van proceswater uit oppervlaktewater. Dit is werk dat goed aansluit bij zijn opleiding. Hij moest meteen volop in projecten mee gaan draaien en kreeg maar beperkt mogelijkheden om zich in te werken. Nodig was dat ook niet, omdat hij het werk vanuit zijn stage al kende. Op dit moment ziet het er niet naar uit dat er mogelijkheden

zijn verder te studeren, maar hij krijgt wel goede begeleiding in het werk zelf om zijn vaardigheden verder te verbeteren, bij voorbeeld bij het schrijven van rapporten e.d. Naast zijn studie en werk is hij overigens ook op andere terreinen actief geweest. Hij heeft zich als vrijwilliger altijd ingezet voor de Somalische gemeenschap in Nederland. Hij vindt dat het hem al met al redelijk is vergaan en dat hij heeft kunnen realiseren wat hij wilde. Hij heeft daarbij veel steun ontleend aan zijn familie en veel baat gehad bij de persoonlijke inzet voor hem van mensen in zijn directe omgeving.

Meneer Z. is een Somalische vluchteling, die in 1989 op 22-jarige leeftijd naar Nederland is gekomen. Hij volgde in Somalië de middelbare school en studeerde 3 jaar politieke wetenschappen aan de universiteit. Nog als student moest hij het land echter ontvluchten. In Nederland maakte hij in eerste instantie een moeilijke en verwarrende periode door. Zijn woonsituatie was niet optimaal, hij kon slecht aan de systemen hier wennen, hij had moeite met zijn afhankelijke positie en met het feit dat hij overdag niets mocht doen, niet werken, geen opleiding doen, geen taallessen volgen. Na een half jaar kreeg hij de gelegenheid Nederlandse lessen te gaan volgen. Hij deed dit ruim 2 jaar en volgde daarnaast nog ander onderwijs in de avonden: een opfriscursus HAVO plus een schakelcursus die voorbereidde op een toelatingsexamen voor het HBO. Beide opleidingen haalde hij. Hij meldde zich vervolgens aan voor een HBO-opleiding maatschappelijk werk. Tijdens zijn studie kreeg hij van de gemeente echter te horen dat hij werk moest gaan zoeken en hij ging aan de slag in de bouw, bij een isolatiebedrijf, waarmee hij kon regelen dat hij 3 dagen per week 12 uur per dag werkte, zodat hij daarnaast 2 dagen aan zijn studie kon blijven besteden. Hij werkte 6 maanden bij dit bedrijf, maar stapte daarna over op een andere baan als freelancer bij een tolkencentrum. Hier ging hij parttime aan de slag voor 2 dagen per week naast zijn studie. Tijdens het laatste jaar van de studie kon hij een stageplaats krijgen bij een instelling voor de begeleiding van jongere vluchtelingen. Nadat hij zijn studie had afgerond, kon hij hier parttime in dienst komen als voogd. Daarnaast hield hij zijn tolkwerkzaamheden aan. In totaal heeft hij 9 maanden bij de instelling gewerkt. Vervolgens heeft hij bij diverse andere organisaties als maatschappelijk werker gewerkt, telkens minder dan 1 jaar op dezelfde plek. Hij werkte steeds zo kort op deze banen omdat hij hogerop wilde en er zat een duidelijke ontwikkelingslijn in zijn respectievelijke functies. Eerst werkte hij alleen met AMA's, voor korte hulptrajecten, daarna

met dezelfde groep, maar voor langere hulptrajecten, vervolgens voor een ruimere doelgroep, allochtonen én autochtonen, in een breed scala van hulptrajecten. Hij is ambitieus en beschouwd al die werkplekken als tussenstap bij de ontwikkeling van zijn loopbaan. Enkele jaren geleden is hij overgestapt naar het trainersvak. Hij geeft nu trainingen voor onder andere maatschappelijk werkers op terreinen als communicatie, gesprekstechnieken, intercultureel management. Hij is van plan, zodra het mogelijk is, zich op academisch niveau verder in zijn vak te gaan bekwamen.

### *Conclusie: invloedsfactoren*

De voorbeelden in deze paragraaf zijn allemaal voorbeelden van nieuwkomers die in Nederland goede kansen hebben gekregen en die kansen goed hebben weten te benutten, al is dit in sommige gevallen moeizamer gegaan dan in andere gevallen. Ze hebben met een goede beroepsopleiding een goede basis kunnen leggen voor een volwaardige beroepsloopbaan in Nederland en hebben in enkele gevallen in hun beroep ook al een duidelijke carrière in opwaartse richting kunnen maken. Factoren die dat bevorderd hebben zijn ook hier weer zaken als goede opvang, persoonlijke begeleiding, steun vanuit de directe omgeving, snelle taalverwerving, duidelijke gerichtheid op de Nederlandse samenleving en effectief gebruik van aanwezige voorzieningen. Bovendien zijn ze na hun eerste entree op de arbeidsmarkt bij werkgevers terecht gekomen die goede faciliteiten bieden in termen van werkbegeleiding, training en vervolgopleiding, zodat ze hun kennis en vaardigheden verder hebben kunnen ontwikkelen. Wat daarnaast opvalt is dat ze - naast de kansen die ze krijgen - ook zelf de nodige moeite doen nieuwe kansen te creëren. Ze zijn ambitieus, nemen initiatieven, blijven niet bij de pakken neerzitten als het tegen zit en slagen er in over bepaalde barrières heen te stappen, die in andere gevallen wellicht belemmerend zouden hebben gewerkt. Ze investeren zelf welbewust in hun eigen loopbaan. Die investering blijkt soms een behoorlijk rendement te kunnen opleveren.

### **3.11 Arbeidsmarktloopbanen en levensloopbanen**

In de slotparagraaf van dit hoofdstuk willen we enkele kanttekeningen plaatsen bij de situaties die in de vorige paragrafen zijn beschreven. We hebben in de voorbeelden de focus vooral gericht op de arbeidsmarktloopbanen van de betrokken nieuwkomers en die loopbanen vervolgens geanalyseerd vanuit de vraag in

hoeverre betrokkenen daarin hun arbeidspotentieel hebben kunnen benutten en verder hebben kunnen ontwikkelen. Het arbeidspotentieel is daarbij primair opgevat in termen van beroepscompetenties, dat wil zeggen: opleidingskwalificaties en werkervaring in een bepaald beroep of vakgebied. Zo'n aanpak brengt een bepaalde eenzijdigheid met zich mee. Een loopbaan op de arbeidsmarkt is immers slechts een van de wegen waarlangs nieuwkomers hun beroepscompetenties kunnen realiseren en verder kunnen ontwikkelen. Bovendien vormen de vaktechnische competenties slechts een deel van het totale competentieprofiel dat nieuwkomers beschikbaar hebben en voor een loopbaan in Nederland kunnen inzetten. Op beide aspecten willen we kort nader ingaan.

We beginnen met het tweede aspect: de verbreding van het competentiebegrip. Wat de beroepscompetenties betreft willen we daarbij onderscheid maken in vaktechnische ofwel technisch-instrumentele competenties, d.w.z. kennis, vaardigheden en attitudes die iemand in staat stellen een bepaald soort arbeid of een bepaald beroep naar behoren te verrichten, en meer algemene handelingscompetenties, d.w.z. kennis, vaardigheden en attitudes die iemand in staat stellen adequaat te functioneren in de sociale systemen waarbinnen de arbeid wordt verricht of het beroep wordt uitgeoefend. In de oudere literatuur wordt voor deze algemene competenties ook wel de term sociaal-normatieve competenties gebruikt. In de recente literatuur wordt in dit verband vaak gesproken over sociale, communicatieve, reflexieve en participatieve vaardigheden. Goed kunnen communiceren, goed met anderen kunnen samenwerken, zaken kunnen regelen en organiseren, problemen adequaat kunnen interpreteren en oplossen, beslissingen kunnen nemen, verantwoordelijkheid kunnen dragen, kunnen leren van eigen ervaringen, kunnen inspelen op veranderingen, kunnen bijdragen aan vernieuwing - al dit soort zaken zijn voorbeelden van dergelijke vaardigheden. Uit onderzoek blijkt dat deze vaardigheden in arbeidsprocessen en arbeidsorganisaties - en daarmee ook op de arbeidsmarkt - van toenemend belang worden, vooral in beroepen op hoger niveau en in beroepen die zich kenmerken door frequente interacties met derden (klanten, cliënten, patiënten, opdrachtgevers). Bovendien blijkt dat door de toegenomen flexibilisering van arbeid en arbeidsmarkt hogere eisen worden gesteld aan de wendbaarheid en weerbaarheid van werknemers en werkzoekenden (Hövels & Den Boer, 2000; Jansen, 2000).

Nogal wat respondenten, zo hebben we in de voorgaande paragrafen gezien, hebben naast hun beroepservaring een behoorlijk stuk levenservaring achter de

rug. De vluchtervaringen zijn daar vaak een wezenlijk onderdeel van. Vluchtelingen hebben in het verleden vaak in moeilijke omstandigheden verkeernd en zich staande moeten houden in situaties van grote druk, spanning en onzekerheid. We mogen veronderstellen dat die ervaringen ook een rol hebben gespeeld bij de ontwikkeling van hun competenties. Veel vluchtelingen zullen hebben geleerd verantwoordelijkheid op zich te nemen, besluiten te nemen onder druk, allerlei problemen op te lossen, contacten te leggen en relaties op te bouwen, zaken te regelen en te organiseren, situaties goed in te schatten en te handelen naar bevind van zaken. Ze zullen vaak een hoge mate van wendbaarheid en weerbaarheid hebben moeten opbouwen en hebben moeten leren met veranderingen om te gaan, zich aan nieuwe omstandigheden aan te passen, in heel verschillende omgevingen te functioneren, zich in moeilijke, soms chaotische omstandigheden staande te houden. Ze zullen zich daarmee een behoorlijk potentieel aan algemene praktische vaardigheden hebben weten te verwerven.

Het is de vraag of deze competenties in Nederland wel voldoende naar waarde worden geschat en of nieuwkomers wel voldoende gelegenheid krijgen hun capaciteiten op dit punt in te zetten. Bij processen op de Nederlandse arbeidsmarkt lijken dergelijke competenties vaak buiten beeld te blijven. De redenen daarvoor kunnen aan de vraagkant liggen. Werkgevers, consultants, begeleiders, docenten onderkennen die competenties niet voldoende of onderschatten de betekenis ervan, vanuit een te sterke gerichtheid op formele vaktechnische beroepskwalificaties. Of ze laten zich leiden door opvattingen, verwachtingen, oordelen en vooroordelen waarin deze niet of niet voldoende tot hun recht komen. De redenen kunnen ook liggen bij de nieuwkomers zelf. Het kan zijn dat betrokkenen zelf dergelijke vaardigheden niet onderkennen, niet weten wat deze competenties op de Nederlandse arbeidsmarkt waard zijn of ze niet goed naar voren kunnen brengen in selectiesituaties, bij voorbeeld bij intakegesprekken, sollicitaties of assessments. Daarbij kunnen ook culturele aspecten een rol spelen. Het is bekend dat nieuwkomers uit bepaalde culturen b.v. niet gewend zijn zichzelf te veel op de voorgrond te stellen, er moeite mee hebben hun persoonlijke capaciteiten onder de aandacht te brengen, het niet passend vinden verdienen als hun eigen verdienen aan te prijzen (cfr. Odé & Dagevos, 1999; Buis & Olde Monnikhof, 2001). Bovendien kan het zijn dat dergelijke capaciteiten ‘geleden’ hebben onder de negatieve ervaringen voor, tijdens en na de vlucht. Hoe dit ook zij, het potentieel waarover nieuwkomers op dit vlak beschikken lijkt op de Nederlandse arbeidsmarkt onderbenut te blijven.

Daarmee zijn we bij het andere punt aangekomen. Omdat ze hun capaciteiten niet via de formele arbeidsmarkt kunnen inzetten, komt het nogal eens voor dat nieuwkomers als het ware ‘uitwijken’ naar het informele circuit en hun capaciteiten via informele arbeid proberen in te zetten en verder te ontwikkelen. Vooral het vrijwilligerswerk biedt nieuwkomers daarvoor goede mogelijkheden. Nogal wat geïnterviewde respondenten zijn actief als vrijwilliger bij culturele verenigingen, zelforganisaties, steunpunten voor allochtonen, vluchtelingenwerk en andere hulpverleningsinstellingen. Ze verrichten daar allerlei soorten werkzaamheden: mensen opvangen en begeleiden, als aanspreekpunt bij problemen fungeren, optreden als contactpersoon bij allerlei officiële instanties, tolken en vertalen, voorlichting geven, cursussen en trainingen, zelforganisaties opzetten en besturen, de eigen gemeenschap vertegenwoordigen in allerlei overlegcircuits etc.. Deze werkzaamheden stellen vaak hoge eisen kennis en vaardigheden en bieden betrokkenen de mogelijkheid hun algemene competenties in ieder geval voor een deel in te zetten, op peil te houden en verder te ontwikkelen. Naast hun loopbaan op de reguliere arbeidsmarkt doorlopen ze daarmee een soort parallelloopbaan in het vrijwilligerswerk.

De activiteiten in het vrijwilligerswerk staan vaak los van de formele werkzaamheden, maar er bestaan soms ook raakvlakken. Bovendien kunnen de twee loopbaanlijnen bij elkaar komen, als de mogelijkheid ontstaat voor formalisering van de informele activiteiten. We hebben verschillende voorbeelden aangetroffen van een dergelijke overgang. In sommige gevallen blijkt het vrijwilligerswerk een opstap te kunnen bieden naar een reguliere betaalde baan, b.v. in het geval van een Irakese vluchteling die betaald werk in een museum kon krijgen nadat ze hier eerst een jaar als vrijwilligster had gewerkt. In andere gevallen lukt het betrokkenen het vrijwilligerswerk in een later stadium om te zetten in een gesubsidieerde baan, b.v. in het geval van een Vietnamese vluchteling die zijn vrijwilligerswerk als coördinator van welzijnswerk voor oudere landgenoten op zeker moment kon omzetten in een betaalde projectaanstelling bij de gemeente, of zoals in het geval van een Irakese vluchteling die zijn werk als vrijwillig docent eigen taal en cultuur op zeker moment gesubsidieerd kan krijgen via de OALT-regeling. In nog weer andere gevallen scheppen betrokkenen hun eigen betaald werk door geleidelijke uitbouw van vrijwilligersactiviteiten naar een niveau waarop het afdoende inkomsten gaan genereren, bijvoorbeeld in het geval van een Somalische vluchteling die als werknemer in dienst kan treden bij een zelf mee opgezette hulporganisatie voor zijn gemeenschap. In deze gevallen lukt het betrokkenen hun



potentieel, dat ze eerst alleen in het vrijwilligerswerk konden inzetten, later ook weer in formele arbeid te benutten.



## **4 Arbeidsmarktloopbanen en institutionele voorzieningen**

In het vorige hoofdstuk stonden de individuele loopbanen van de geïnterviewde vluchtelingen centraal. De hoofdvraag in dat hoofdstuk was in hoeverre deze loopbanen er toe hebben bijgedragen dat de vluchtelingen hun arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben kunnen inzetten en verder hebben kunnen ontwikkelen. In het nu volgende hoofdstuk wordt het perspectief naar het institutionele niveau verlegd en wordt met name gekeken naar de rol van institutionele voorzieningen voor opvang, inburgering, scholing, bemiddeling, begeleiding en ondersteuning. Behalve met de vluchtelingen zelf is voor dit deel van het onderzoek ook met personen gesproken die bij deze instellingen werkzaam zijn. In die gesprekken stond centraal hoe de instellingen werken, wat hun ervaringen met vluchtelingen zijn en welke knelpunten zij bij de arbeidsintegratie van vluchtelingen ondervinden.

De verzamelde informatie is in dit hoofdstuk gerapporteerd vanuit de invalshoek van de institutionele circuits, die in hoofdstuk 1 zijn onderscheiden. De competentieproblematiek, zoals die zich in de verschillende circuits manifesteert, vormt daarbij het centrale aangrijpingspunt. We besteden in het bijzonder aandacht aan vijf actuele beleidsaspecten van deze problematiek, te weten:

- de waardering en erkenning van (eerdere) competenties
- taalverwerving als basisvoorwaarde voor een beroepsloopbaan
- ontwikkeling van beroepscompetenties
- problemen rond de matching van competenties bij de bemiddeling naar werk
- doorstroming en competentieontwikkeling binnen arbeidsorganisaties

Bij de bespreking van deze aspecten is naast informatie van de kant van de instellingen uiteraard ook veel informatie van de vluchtelingen zelf over hun ervaringen met de betrokken instellingen gebruikt.

### **4.1 Individuele keuzes, sociale verbanden, institutionele circuits**

In de voorbeelden in het vorige hoofdstuk komt herhaaldelijk naar voren dat de keuzes die vluchtelingen op een bepaald moment maken een belangrijke rol kunnen spelen in de verdere ontwikkeling van hun loopbaan. Op een bepaald

moment en in een bepaalde situatie doen zich bepaalde mogelijkheden voor en de keuze voor een van die mogelijkheden impliceert vaak dat sommige wegen naar de toekomst worden opengelegd, maar dat tevens andere wegen worden afgesloten. Beslissingen in eerdere stadia van de loopbaan hebben vaak doorwerking in latere stadia. Voorbeelden van beslissingen die dergelijke gevolgen op langere termijn kunnen hebben zijn de beslissing werk te gaan zoeken in plaats van een opleiding te gaan volgen, de beslissing taallessen af te breken dan wel juist extra taallessen te gaan volgen, de beslissing een opleiding vroegtijdig af te breken dan wel af te sluiten met een diploma, de beslissing werk aan te nemen onder het eigenlijke niveau dan wel te blijven zoeken tot werk op passend niveau is gevonden, de beslissing te verhuizen naar een regio waar meer kans op werk bestaat, de beslissing een omscholing te gaan volgen voor een ander beroep, de beslissing tijdelijk een stapje terug te doen en voor de kinderen te gaan zorgen, de beslissing naast een betaalde baan nog een studie te gaan volgen of vrijwilligerswerk te gaan doen etc. Hiermee is overigens niet gezegd dat keuzemogelijkheden altijd gelijk kunnen worden afgewogen. Vaak hebben vluchtelingen niet zo veel te kiezen. Ook is niet gezegd dat de keuzes die men op een bepaald moment maakt de loopbaan verder definitief vastleggen. Keuzes kunnen immers worden heroverwogen. Men kan op latere momenten andere keuzes maken en die nieuwe keuzes kunnen de gevolgen van eerdere beslissingen weer ongedaan maken en de loopbaan weer een andere wending geven. Maar het uitgangspunt is wel dat de keuzes die iemand maakt mee bepalen hoe een loopbaan er uiteindelijk uit komt te zien.

We moeten ons daarbij realiseren dat dergelijke keuzes vaak niet louter een kwestie zijn van individuele afwegingen. Vluchtelingen maken deel uit van sociale verbanden en hun beslissingen zullen vaak door personen uit de directe sociale omgeving worden beïnvloed. Veel van de geïnterviewde respondenten leven in familieverbanden, die zich kenmerken door hechte onderlinge bindingen. De betrokkenen kunnen daar veel steun aan ontleen, bij voorbeeld bij de eerste opvang en kennismaking met de Nederlandse samenleving, bij het zoeken van woonruimte, bij hun schoolloopbaan, bij oriëntatie op beroepsmogelijkheden, bij het zoeken van werk etc. Die steun van familieleden kan het verkiezen van bepaalde opties boven anderen vergemakkelijken. Familiebanden zijn soms nog weer ingebed in bredere verbanden op grond van clan- of stamverwantschap, waar ook een bepaalde invloed op hun keuzeruimte van kan uitgaan. Verder zijn nogal wat vluchtelingen lid van sociale verbanden als buurtclubs, culturele verenigingen, verenigingen van landgenoten en lokale zelforganisaties. Ook de relaties

binnen dergelijke verbanden kunnen bepaalde keuzes meer of minder bevorderen en beslissingen in bepaalde richtingen meer of minder ondersteunen. In eerder onderzoek is al gebleken dat sociale netwerken en de hulpbronnen die deze kunnen mobiliseren een belangrijke rol kunnen spelen bij de wijze waarop nieuwkomers uit traditionele migrantengroepen in de Nederlandse samenleving worden opgenomen - of juist niet worden opgenomen (cfr. Burgers e.a., 1999; Engbersen e.a., 1999; Staring, 2001). We mogen veronderstellen dat dergelijke sociale verbanden ook invloed hebben op de arbeidsintegratie van vluchtelingen uit nieuwe etnische groepen.

In dit onderzoek is de rol van sociale verbanden echter minder scherp in beeld gekomen, omdat de vraagstelling in de eerste plaats was gericht op de invloed van *formele instituties* op de loopbanen van vluchtelingen. Bovendien gaat het in dit onderzoek om erkende vluchtelingen oftewel statushouders, d.w.z. personen die over een geldige verblijfsvergunning beschikken en legaal in Nederland verblijven. Deze vluchtelingen zijn bij aankomst in Nederland van begin af aan bij de instituties in beeld en ze krijgen er gedurende hun loopbaan op allerlei verschillende manieren mee te maken. Meteen na aankomst krijgen ze vooral te maken met instellingen voor opvang, inburgering en begeleiding. Later komen ze meestal 'onder de hoede' van instellingen voor toeleiding, scholing en arbeidsbemiddeling. Afhankelijk van hun loopbaan kunnen ze verder nog te maken krijgen met instellingen die zich bezig houden met financiële ondersteuning, hulpverlening, omscholing, reïntegratie, uitkeringen etc. De meeste van deze instellingen hebben een algemene functie en ze zijn actief voor alle Nederlandse ingezetenen en niet alleen voor bepaalde groepen, zoals vluchtelingen. De laatste jaren zijn er echter ook diverse nieuwe voorzieningen ontstaan die zich wel specifiek op vluchtelingen en andere groepen nieuwkomers richten. In bijlage 2 achter in dit rapport zijn die voorzieningen beschreven. De nu volgende paragrafen vereisen enige voorkennis hiervan.

#### **4.2 Waardering en erkenning van competenties**

In hoofdstuk 3 is gebleken dat het een deel van de geïnterviewde vluchtelingen niet lukt de competenties waarover ze door opleiding, beroep en werkervaring in hun herkomstland beschikken op de Nederlandse arbeidsmarkt in te zetten. Zij slagen er niet in passend werk of een passende (vervolg-)opleiding te vinden. Ze komen terecht op functies die niet of niet voldoende aansluiten bij hun beroeps-

richting of hun beroepsniveau. Ze hebben het gevoel dat hun competenties in Nederland niet voldoende worden erkend en gewaardeerd. In eerder onderzoek onder nieuwe etnische groepen is deze problematiek eveneens duidelijk naar voren gekomen (Weening & Visser, 1998; Van den Tillaart e.a., 2000).

### *Herkenning en vastlegging van eerder verworven competenties*

Een belangrijke voorwaarde voor de erkenning en waardering van de competenties van nieuwkomers is uiteraard de *herkenning* ervan: in hoeverre worden ze waargenomen door consulenten, instanties en bedrijven waarmee de betrokkenen te maken krijgen? Eerder verworven competenties kunnen bij de entree in Nederland c.q. op de Nederlandse arbeidsmarkt op verschillende momenten worden geregistreerd:

- bij de eerste gesprekken met de IND; opleidingen en beroep in het herkomstland worden hier globaal geregistreerd;
- bij de eerste inschrijving bij het arbeidsbureau; hier worden opleiding, beroep, werkervaring en taalniveau globaal vastgelegd;
- bij de intakegesprekken in het kader van de inburgering met de gemeentelijke bureaus voor nieuwkomers; in deze gesprekken wordt uitgebreider op eerdere opleiding en werkervaring en soms ook op interesses en ambities van betrokkenen ingegaan;
- bij een eventuele uitgebreidere i.c. kwalificerende intake door het arbeidsbureau, bij voorbeeld in het kader van een individueel bemiddelingstraject; hierbij komen vooropleidingen, diploma's, beroepservaring en eventuele vervolgopleidingen in beeld; ook worden wensen en ambities van betrokkenen besproken en komen eventuele lacunes in kennis en vaardigheden aan de orde;
- bij een eventuele procedure van diplomavergelijking; hierbij worden de eerdere formele opleidingskwalificaties vanuit Nederlandse maatstaven gewaardeerd;
- bij een eventueel assessment, bij voorbeeld door het CBB of het CVV; hierbij worden met allerlei tests en praktijkopdrachten de beroepsvaardigheden en ervaringskwalificaties van betrokkenen getoetst;
- bij eventuele beroepenoriëntatie en beroepskeuze-onderzoeken; hierbij wordt nagegaan welke mogelijkheden betrokkenen hebben op grond van hun achtergronden, wensen en al beschikbare capaciteiten.

Bij de eerste twee momenten (gesprekken IND, inschrijving arbeidsbureau) worden competenties doorgaans maar beperkt en globaal geregistreerd. Toetsing vindt nauwelijks plaats. De competenties van betrokkenen komen wel uitgebreider

in beeld in de volgende stappen, bij de intakegesprekken voor de inburgering, bij een kwalificerende intake vanuit arbeidsvoorziening, bij diplomavergelijking, een assessment of een beroepskeuze-onderzoek. Bij diplomavergelijking worden daarbij alleen de formele beroepscompetenties getoetst. Bij een assessment vindt ook een praktische toetsing van de informeel verworven werkervaringscompetenties plaats. We hebben kunnen vaststellen dat voor nogal wat van de geïnterviewde vluchtelingen geldt dat ze niet aan de laatstgenoemde zwaardere vormen van toetsing hebben deelgenomen. Hun eerder verworven competenties zijn alleen globaal in de dossiers geregistreerd.

### *Diplomawaardering en assessments*

Bij de geïnterviewde vluchtelingen heeft in veel gevallen geen diplomawaardering plaatsgevonden, ook niet als betrokkenen wel over dergelijke formele kwalificaties beschikken. Dit kan verschillende redenen hebben. Nieuwkomers weten bij voorbeeld soms niet dat het kan, dat er in Nederland een procedure voor is. Het kan ook zijn dat ze het belang er niet van in zien, omdat ze de betekenis van diploma's op de Nederlandse arbeidsmarkt onderschatten of omdat ze niet verwachten dat zo'n procedure hen veel voordeel zal brengen. In andere gevallen is een procedure niet mogelijk, omdat ze geen diploma's kunnen overleggen; ze hebben bij de vlucht geen papieren kunnen meenemen en kunnen geen bewijsstukken laten zien. In nog weer andere gevallen hebben betrokkenen er geen behoefte aan, omdat ze niet verder willen in hun oude beroep, maar kiezen voor een beroep in een andere richting, waarbij hun eerdere competenties minder bruikbaar zijn. Ook kan het zo zijn dat een 'zware' procedure niet nodig wordt geacht, omdat duidelijk is welke competenties men heeft en daar verder weinig discussie over is. Bovendien telt voor nieuwkomers hun werkervaring vaak zwaarder mee dan hun diploma's. En ze weten dat die bij een diplomawaardering niet wordt meegenomen. Daarbij worden alleen formele kwalificaties getoetst.

In een aantal gevallen hebben betrokkenen hun diploma's wel formeel laten waarderen. Ze deden dat meestal op advies van een consulent of begeleider in het kader van een toelatingsprocedure voor een beroepsopleiding of in het kader van een bemiddelingstraject naar werk. Hun buitenlandse diploma's blijken doorgaans naar Nederlandse maatstaven op lager niveau te worden ingeschat. Universitaire diploma's worden met het Nederlandse HBO-niveau of HBO-plus gelijkgesteld. Diploma's van het hoger beroepsonderwijs worden gelijkgesteld met MBO of

MBO-plus, afhankelijk van studierichting of het aantal jaren onderwijs. Diploma's uit het voortgezet en middelbaar onderwijs worden op het Nederlandse MAVO of HAVO-niveau of ergens hiertussen in gewaardeerd. Meestal zijn deze procedures zonder verdere problemen verlopen, maar in sommige gevallen waren betrokkenen niet met de uitkomst eens. Zij vinden dat hun niveau te laag is ingeschat, waarbij ze vooral het idee hebben dat hun vaktechnische kwalificaties in verhouding tot hun algemene kwalificaties (taalvakken, zaakvakken) in de afwegingen werden ondergewaardeerd. Verder vinden met name degenen die werkervaring in hun beroep hebben opgedaan dat hun competenties op deze manier te weinig tot hun recht zijn gekomen.

In slechts enkele gevallen hebben betrokkenen een assessmentprocedure doorlopen, waarbij de praktische beroepsvaardigheden zijn getoetst. In die gevallen is er soms eveneens onenigheid over de uitkomst. Ook daarbij blijkt dat de werkervaring door de betrokkenen zelf soms hoger wordt ingeschat dan door degenen die de assessments afnemen. Een voorbeeld daarvan geeft een Iraakse elektromonteur: *'Ik heb een uitgebreid assessment gedaan voor de opleiding elektrotechniek bij het CVV. Daar kwam uit dat ik me niet zomaar voor die opleiding kon inschrijven. Terwijl ik in Irak lang als elektromonteur heb gewerkt en ruim 6 jaar een eigen bedrijf heb gehad. Ik heb me bij een ander CVV voor installatietechniek ingeschreven en die opleiding goed afgerond. Daarna kon ik werk krijgen bij een installatiebedrijf, als elektromonteur. Ik begrijp dit niet. Ik kon niet de opleiding doen, maar kon wel makkelijk werk vinden in mijn vak'*. Taaltekorten zijn vaak een belangrijke reden waarom het instroomniveau op een lager niveau wordt vastgesteld dan betrokkenen zelf denken aan te kunnen.

CBB's, die deze assessments vaak uitvoeren, onderkennen dit soort problemen overigens wel. Een CBB-consulente stelt dat de toeleidingsproblematiek van allochtonen voor het CBB een specifiek probleem vormt waar men soms veel mee te stellen heeft. De taalachterstand is bij allochtonen een groot probleem. Taalcurricula die mensen hebben gevolgd zijn vaak te algemeen, te weinig op werk toegesneden. Er is een betere erkenning nodig van in het buitenland verworven kwalificaties. Er zijn diverse belemmeringen in de sociaal-culturele sfeer. Onder de allochtonen vormen vluchtelingen bovendien een relatief nieuwe doelgroep voor het CBB. Er is meer differentiatie nodig in het beschikbare instrumentarium om vluchtelingen te testen en toe te leiden, bijvoorbeeld wat betreft de inhoud van testen en toetsmaterialen en de wijze van begeleiding van betrokkenen. In tegen-



stelling tot enkele jaren geleden worden toetsen nu vaak mondeling in plaats van schriftelijk gedaan. Door schriftelijke toetsen bleken vluchtelingen vaak niet heen te komen. Ook op die manier wordt geprobeerd assessments verder te verbeteren. Maar een en ander staat op veel plaatsen nog in de kinderschoenen.

Enkele consulenten geven aan dat men in Nederland overigens vrij streng is als het gaat om assessments en de waardering van buitenlandse diploma's. Voor een bepaald beroepsniveau is beheersing van het Nederlands op NT2 niveau verplicht. Veel vluchtelingen halen dat niet. Dat kan soms tot vreemde situaties leiden. Een consulente van KLIQ geeft een voorbeeld: *'Ik had contact met een IC-verpleegkundige die ruim 10 jaar werkervaring in haar geboorteland had. Ze werd afgewezen op het Nederlands, terwijl ze in een ziekenhuis hier in de regio zo aan de slag kon'*. Dit soort problemen doet zich volgens haar vooral bij mensen met een technische achtergrond voor.

#### *Implicaties voor opleiding en werk*

Het komt dus nogal eens voor dat vluchtelingen het gevoel hebben dat de competenties waarover ze feitelijk beschikken niet voldoende naar waarde worden geschat. Ze leggen zich echter vaak bij dit gegeven neer. Bij degenen die vervolgens voortgezet onderwijs of een beroepsopleiding gaan volgen kan dit ertoe leiden dat ze op een lager niveau instromen dan dat ze zelf denken aan te kunnen. Dat is verder geen probleem, als ze daardoor sneller door de opleiding heen lopen. Het levert wel problemen op, als ze gefrustreerd afhaken en de opleiding voortijdig afbreken. Bij mensen die afhaken blijken taalproblemen vaak een barrière te vormen. Vaktechnisch kunnen ze het niveau van de opleiding wel aan en de praktijkopdrachten gaan ook goed, maar met de algemene vakken en de theorielessen hebben ze vaak moeite. Ze kunnen de uitleg niet goed volgen, communiceren niet adequaat met docenten en begeleiders en zijn niet voldoende in staat met medeleerlingen samen te werken. In sommige gevallen doen ze daarom bewust een stapje terug om eerst de taalbeheersing op een hoger peil te brengen. Dat deed b.v. een Somalische vluchteling, met goede papieren in de exacte vakken, die aanvankelijk werd toegelaten tot het HBO maar die opleiding later moest afbreken: *'Ik wilde wiskunde gaan studeren en kon na een voorbereidingscursus naar het HBO. Daar heb ik enkele jaren voor leraar wiskunde geleerd. De exacte vakken gingen wel goed, maar ik kreeg ook nog veel theorie en vakken als psychologie, didactiek en dergelijke. Daar had ik moeite mee door de taal. Ik ben toen*

*met de opleiding gestopt en voor een jaar terug gegaan naar de HAVO om mijn taal bij te spijkeren'. Betrokkene is hierna overigens opnieuw in het HBO in de informatica verder gegaan.*

Bij degenen die instromen in werk leidt de onderwaardering van competenties er nogal eens toe dat ze instromen in werk onder hun niveau. In een aantal gevallen komen ze überhaupt niet meer in een gekwalificeerd beroep aan de slag en blijven ze werkzaam in functies van lager geschoold niveau, waarvoor ze geen diploma hoeven te hebben. In andere gevallen komen ze wel in hun eigen beroep of in een verwant beroep aan de slag, maar stappen ze eerst op een lager niveau in en gaan ze naast het werk aanvullende opleidingen volgen om de benodigde Nederlandse kwalificaties te krijgen. Als dat goed gaat en het betrokkenen lukt een diploma te halen, kunnen ze soms doorstromen naar werk op het oude beroepsniveau. Lukt het echter niet de opleiding af te maken, b.v. weer vanwege taalproblemen, dan ziet men zich gedwongen op functies onder het oude niveau te blijven werken. We zien dat vooral nieuwkomers van jongere leeftijd er in slagen de weg via aanvullende opleiding naar beter geschoold werk af te leggen. Voor nieuwkomers van oudere leeftijd is het vaak moeilijker zo'n aanvullende of nieuwe beroepsopleiding te gaan doen. Zij hebben soms wel de mogelijkheid hun competenties via het werk zelf zodanig zichtbaar te maken, dat ze perspectief op beter werk krijgen. Een Irakese automonteur merkt in dit verband bij voorbeeld op: *'Mensen met een technisch beroep kunnen vaak gemakkelijker werk vinden, ook als ze geen diploma kunnen laten zien. Mijn ervaring is dat werkgevers vaak een redelijke dunk van hun vaardigheden hebben. Bovendien hebben werkgevers in de praktijk vaak snel in de gaten wat iemand wel en niet kan'*.

#### *Barrière: diplomamaatschappij*

De geïnterviewde vluchtelingen hebben vaak moeite met dit typische kenmerk van de Nederlandse arbeidsmarkt: de sterke gerichtheid op formele kwalificaties. Binnen zo'n 'diplomacultuur' verlopen selectieprocessen vaak op andere manieren dan in de systemen die zij in hun herkomstlanden gewend zijn. In hun ogen heeft de Nederlandse arbeidsmarkt een sterk gesloten karakter. Bepaalde bedrijfs- en beroepsdeelmarkten bieden weinig mogelijkheden voor vluchtelingen, omdat deze niet aan de formele toelatingseisen kunnen voldoen. *'Je kunt veel hebben gedaan, maar als je geen diploma hebt kun je in Nederland niet werken'*, zegt een Somalische vluchteling, die nu werkloos is na jarenlang op laaggeschoolde

baantjes in de productie te hebben gewerkt, steeds tijdelijk, steeds via uitzendbureaus, steeds zonder perspectief op vast werk. Hij overweegt om naar Engeland te vertrekken, *‘waar het veel gemakkelijker is om beter werk te vinden’*. Een Eritree-se dierenverzorgster, met jaren werkervaring in haar herkomstland, komt in Nederland ook niet aan de slag: *‘Ik heb gesolliciteerd bij werkgevers, heb bij het arbeidsbureau geïnformeerd, maar heb nooit iets gehoord. Ook voor werk in de verzorging heb ik me aangemeld. Maar je moet daar een diploma voor hebben, anders lukt dat niet. Terwijl er zo veel mensen nodig zijn’*. Een Iraanse vluchteling werkte in Nederland jarenlang als vrijwilliger in de hulpverlening maar kon zonder beroepsdiploma geen betaalde baan krijgen, ook niet in het vluchtelingenwerk zelf: *‘Die arbeidsmarkt was weinig open voor vluchtelingen. Je moet een beroepsdiploma hebben voor je een baan kunt krijgen. Nederlandse instellingen hadden ook geen traditie om vluchtelingen in vaste banen aan te nemen. De laatste jaren is dat anders geworden. Nu zie je dat het meer gebeurt’*. Het vrijwilligerswerk is overigens vaak wel een eerste stap om instellingen in dit soort relatief afgeschermdere beroepsdeelmarkten binnen te komen. Soms is het ook een opstap naar een opleiding voor een ‘beschermd’ beroep. Vluchtelingen die zo’n beroepsopleiding met succes afronden, zien hun kansen op werk daarna aanzienlijk verbeteren.

#### *Verbetering door nieuwe procedures in kader van inburgering*

De meeste geïnterviewde vluchtelingen zijn in Nederland aangekomen voordat de nieuwe inburgeringswetgeving van kracht was. Sinds die nieuwe wetgeving is geïntroduceerd wordt in de procedures meer werk gemaakt van erkenning en waardering van eerder verworven competenties van nieuwkomers. Bij de intakegesprekken voor de inburgeringstrajecten, waarvoor nieuwkomers doorgaans meteen na inschrijving bij een gemeente worden opgeroepen, wordt nu zoveel mogelijk geprobeerd in het buitenland behaalde diploma’s en cijferlijsten op te vragen, bij voorbeeld via nog achtergebleven familie. Voor internationale diplomawaardering wordt daarbij de hulp worden ingeroepen van gespecialiseerde bureaus zoals het NUFFIC of de Adviesbureaus voor Opleiding en Beroep (AOB’s). Met deze procedure worden opleidingsverleden en arbeidsverleden van nieuwkomers nu in een vroegtijdiger stadium uitgebreider in beeld gebracht. Volgens een geïnterviewde consulente van een Bureau voor Nieuwkomers is er op deze manier meer uniformiteit in de procedures rond diplomawaardering gekomen. De aansluitingsproblemen zijn daarmee overigens niet verminderd. Naar

haar ervaring is de praktijk op dit moment dat ook mensen met een universitaire opleiding en een aantal jaren werkervaring in het buitenland in Nederland eerst nog 2 jaar een universitaire opleiding moeten volgen voor ze in Nederland aan de slag mogen. Zij begeleidt zelf bij voorbeeld enkele artsen met werkervaring in o.a. Turkije en Afghanistan die zich allen nog 2 jaar moeten bijscholen voordat ze hier in hun beroep aan het werk kunnen: *'Dat is moeilijk te accepteren voor de betreffende personen'*. Vluchtelingen met een lagere of middelbare opleiding die in Nederland aankomen, moeten hier eigenlijk helemaal opnieuw beginnen. Zij volgen na het inburgeringsprogramma vaak nog 1, 2 of 3 jaar beroepsopleiding op LBO of MBO-niveau voordat ze aan het werk kunnen. Ze blijken dit gemakkelijker te accepteren: *'Deze mensen hoor je daar eigenlijk niet over. Ze hebben er meestal geen problemen mee, in tegenstelling tot de hoger opgeleiden'*. Een consulente van het arbeidsbureau (inmiddels KLIQ) heeft deze ervaring eveneens. Zij geeft verder aan dat hoger opgeleide vluchtelingen meer werk maken van de waardering van hun eerdere kwalificaties. Als ze bij het arbeidsbureau aankloppen hebben ze vaak al op eigen initiatief contact gelegd met een instelling voor diplomawaardering en hebben ze al een beeld van wat ze met hun diploma's kunnen. Bij lager opgeleiden vluchtelingen is dat vaak minder het geval.

### **4.3 Inburgering en verwerving van basiscompetenties**

De periode van opvang en inburgering is heel belangrijk voor de latere loopbaan van de nieuwkomers. In deze periode worden de bouwstenen voor de verdere loopbaan gelegd. Taalvaardigheid is daarbij natuurlijk een wezenlijk aspect. Maar het gaat niet alleen om het leren beheersen van de Nederlandse taal. Ook andere basiscompetenties zijn van belang: een cultuuromslag leren te maken; leren te functioneren in nieuwe sociale verbanden; de weg leren te vinden in de Nederlandse samenleving; met Nederlandse instellingen, regels en gewoontes leren om te gaan; een nieuwe oriëntatie leren te ontwikkelen op arbeidsmarkt en beroep. Bovendien is de eerste periode voor vluchtelingen vaak een periode van herstel, verwerking van negatieve ervaringen en opbouwen van een nieuw persoonlijk evenwicht en een nieuwe bestaansomgeving.

De opvang en inburgering van nieuwkomers i.c. vluchtelingen is in de loop der jaren sterk veranderd. Vluchtelingen die in de jaren zeventig en tachtig in Nederland aankwamen zijn vooral via informele voorzieningen opgevangen en hebben vooral langs informele wegen hun weg in Nederland moeten vinden. Vluchtelin-

gen uit de jaren negentig hebben meer met formele instituties te maken gekregen. Sinds medio jaren negentig is de inburgering verder geformaliseerd en gestandaardiseerd in het kader van de WIN. De meeste vluchtelingen die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd zijn vluchtelingen die al langer geleden naar Nederland zijn gekomen ('oudkomers'). Zij hebben vaak wel een of andere vorm van formele taalscholing gehad, maar geen andere cursussen gericht op inburgering. Toen zij hier aankwamen bestond dat beleid nog niet. Daarnaast is een aantal vluchtelingen na 1995 gearriveerd. Zij hebben behalve van taalscholing vaak wel van andere formele voorzieningen in het kader van het inburgeringsbeleid of voorlopers daarvan gebruik kunnen maken.

### *Eerste opvang*

Uit de interviews komt naar voren dat betrokkenen - terugblikkend - in het algemeen redelijk tevreden zijn over de opvang die ze in Nederland hebben gekregen. Ze zijn blij dat ze zich hier hebben kunnen vestigen en dat ze de kans hebben gekregen hier een nieuw bestaan op te bouwen. Veel oudere vluchtelingen benadrukken de belangrijke rol die *vrijwilligers* bij hun eerste opvang en kennismaking met de Nederlandse samenleving hebben gespeeld. Begeleiders van vluchtelingenwerk holpen met taallessen en het regelen van allerlei praktische zaken. Gastgezinnen wijdden hen in in nieuwe gewoontes en gebruiken. Buurtgenoten ondersteunden bij contacten met instanties. Docenten gaven extra taalonderwijs buiten de verplichte lessen om. Kerkelijke vrijwilligers en landgenoten zorgden voor een stuk opvang vanuit de gemeenschap zelf. In veel gevallen hebben deze zaken er toe bijgedragen dat ook de verdere inburgering in Nederland redelijk soepel is verlopen. In ouder onderzoek naar de integratie van vluchtelingen is deze rol van vrijwilligers eveneens duidelijk naar voren gekomen (Postel & Boekhoorn, 1993).

Er zijn echter ook respondenten, waarbij de eerste opvang en integratie moeizaam zijn verlopen. Vooral vluchtelingen die met langdurige asielprocedures te maken kregen, hebben hier nadelige gevolgen van ondervonden. Huisvesting was vaak problematisch, de begeleiding was een stuk beperkter, ze kregen minder taallessen, er waren minder mogelijkheden voor opleiding en werk, contacten leggen met Nederlanders was lastiger. Bovendien verkeerden ze soms lange tijd in onzekerheid over hun verblijfsmogelijkheden, hetgeen extra spanningen met zich meebracht. Die ongunstige omstandigheden bij de start hebben een negatieve

invloed op de verdere loopbaan gehad. Een en ander werd soms nog versterkt doordat betrokkenen zelf zich in hun oriëntaties aanvankelijk meer op de eigen gemeenschap dan op integratie in de Nederlandse samenleving richtten.

### *Taalverwerving*

Het leren van de Nederlandse taal blijkt voor veel geïnterviewde vluchtelingen een moeizaam proces te zijn geweest, ook vaak voor de beter geschoolden onder hen. Uitspraken als: *‘De taal was heel moeilijk voor mij’*, *‘Het heeft veel moeite gekost de taal te leren’*, *‘De taal was een grote barrière’*, komen in de interviews telkens weer terug. Voor een deel heeft dit te maken met de taal zelf. Wat betreft woordgebruik, zinsbouw, grammatica e.d. is het Nederlands wezenlijk verschillend van talen als het Vietnamees, het Koerdisch, het Arabisch, het Farsi en de Somalische en Ethiopische talen die door de geïnterviewde vluchtelingen worden gesproken. Verder is de schrijfwijze van het Nederlands natuurlijk heel anders. Maar het heeft ook te maken met de manier waarop het taalonderwijs is georganiseerd en in de taalscholen gegeven wordt. Respondenten brengen verschillende punten naar voren die ze wat dit betreft als problematisch hebben ervaren:

- lange wachtlijsten
- te laag niveau van de lessen (vooral bij hoger opgeleiden)
- schoolse situatie, klassikaal lesgeven
- samenstelling van de lesgroepen (leeftijdverschillen, cultuurverschillen)
- te weinig differentiatie naar kennisniveau van de deelnemers
- te beperkt eindniveau (*‘alleen genoeg om boodschappen te doen’*)
- beperkte gerichtheid op praktijk op arbeidsmarkt en in werksituaties
- gebrek aan mogelijkheden voor oefening in praktijk
- beperkte mogelijkheden voor follow up na lessen, toepassing in praktijk.

We noemen deze punten hier alleen en gaan er niet verder op in omdat ze ook uit eerder onderzoek bekend zijn. We willen wel nog eens benadrukken dat men vaak vindt dat de taallessen in het kader van de inburgering te veel los staan van andere contexten, vooral van situaties waarin de geleerde taalvaardigheden in de praktijk kunnen worden toegepast, zoals bij voorbeeld in werksituaties. Dit punt speelt vooral bij mensen die werkloos blijven en überhaupt minder contacten met Nederlanders hebben of bij mensen die in laaggeschoold werk terecht komen waarin ze minder mogelijkheden hebben met anderen te communiceren en hun taalvaardig-

heden te gebruiken. Een Irakese vluchteling, die na eerst op eigen houtje wat Nederlands te hebben geleerd een taalcursus op een school ging volgen maar daarna werkloos bleef merkt in dit verband op: *'Zo'n verplichte taalcursus van 1 jaar is veel te weinig, als er niets na komt. Je leert er wel veel van. Maar het probleem is vaak dat mensen daarna weer in een isolement terecht komen. Wat ze van de taal geleerd hebben, kan dan snel weer verloren gaan'*. Sommigen stellen voor taallessen sterker in te bedden in werksituaties of te verbinden met vrijwilligerswerk om op die manier de effectiviteit ervan te vergroten. Anderen opperen weer de mogelijkheid taallessen op school aan te vullen met informele vormen van taalscholing zoals die vroeger meer voorkwamen. Een vrijwilliger die betrokken was bij de opvang van Vietnamese vluchtelingen in de jaren tachtig geeft een voorbeeld van dit soort leren in de praktijk: *'Taallessen en zo waren er toen nog veel minder, tenminste niet voor Vietnamezen. Je nam de mensen mee naar huis, ging met zijn allen rond de tafel zitten en dan woordjes oefenen, dingen aanwijzen, meubels, serviesgoed, zeggen wat het is, laten nazeggen, uitleggen waarvoor het gebruikt wordt etc. Dat kon maanden zo doorgaan'*. Een andere vrijwilliger stelt: *'Ook als buurtgenoot kon je bijspringen. Mensen kwamen met allerlei papieren en formulieren aanzetten. Die vulde je met ze in en je ging met ze mee naar de gemeente, de woningbouwvereniging, de bank, de sociale dienst. Daar praatte je dan weer over en zo leerden ze ook zelf hun woordje te doen'*. Vluchtelingen die al langer in Nederland zijn en dit zo nog meegemaakt hebben, laten zich meestal heel positief uit over dergelijke vormen van persoonlijke ondersteuning.

Uit de interviews blijkt dat betrokkenen verschillend kunnen reageren als ze tekorten of problemen met de taallessen ondervinden. Sommigen haken af en stoppen voortijdig met taallessen - vroeger waren deze niet verplicht - of ze ronden de lessen af of ze ronden de lessen af op een lager niveau dan ze eigenlijk aan zouden kunnen. Anderen haken af en gaan iets anders doen, maar komen er na verloop van tijd achter dat ze de taal toch nodig hebben en schrijven zich opnieuw voor taallessen in. Nog weer anderen haken af en proberen verder in de praktijk de taal onder de knie te krijgen, bij voorbeeld via contacten met begeleiders, buurtgenoten en - als ze werk vinden - met collega's op het werk. We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat dit niet altijd even goed lukt, dat hun taalkennis vaak beperkt blijft en dat dit weer allerlei belemmeringen kan opwerpen in hun verdere loopbaan.

Tegenover de mensen die afhaken, staan mensen die juist extra initiatieven nemen om de beperkingen die ze bij de taalonderwijs ervaren te compenseren. Sommige Somalische vluchtelingen vroegen om persoonlijke bijlessen van docenten. Enkele Eritrese en Ethiopische vluchtelingen bleven doorgaan met taallessen ook nadat de verplichte periode voorbij was. Diverse Irakese vluchtelingen schreven zich op eigen initiatief in voor vervolgcursussen omdat ze de basiscursus Nederlands in het kader van hun inburgering niet voldoende vonden. Een van hen stelde in overleg met zijn docente een intensief persoonlijk programma op, waarmee hij sneller door de lesstof heen kon lopen en de taal op een hoger niveau kon leren. Hij bepaalde zelf het aantal uren dat hij les kreeg en koppelde de lessen aan het vrijwilligerswerk dat hij deed. Een van de anderen organiseerde naast de cursus een soort 'taalstage' voor zichzelf door als vrijwilligster in een bejaardenhuis te gaan werken, waar ze haar taalkennis in de praktijk kon oefenen en aanscherpen. Betrokkenen staken verder veel energie in zelfstudie, door bewust contacten met Nederlanders te zoeken, Nederlandse kranten en tijdschriften te lezen, naar de Nederlandse teveel te kijken etc. We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat die eigen initiatieven hun loopbaan vaak positief hebben beïnvloed. Volgens een van de geïnterviewde Irakezen, inmiddels zelf werkzaam in het vluchtelingenwerk, is eigen initiatief een wezenlijke factor. Hij weet echter ook dat niet iedereen dat zomaar kan opbrengen: *'Het gaat er in de eerste plaats om dat je zélf iets wil bereiken. Als je zelf niet bereid bent dingen op te pakken zul je niet geholpen worden. Belangrijk is: pak je de uitdaging in Nederland aan, vind je daarbij iemand die je kan helpen en wil je dan ook de bereidheid tonen verder te komen. Je ziet dat hoger opgeleide vluchtelingen dat vaak gemakkelijker doen dan mensen men minder opleiding. Niet iedereen heeft zo'n houding. Veel vluchtelingen hebben nooit perspectief gekend, zijn getraumatiseerd door hun ervaringen, moeten tot rust komen na alles wat ze hebben meegemaakt. Dan kun je je niet op die manier opstellen, ben je niet zomaar in staat een eigen leven in Nederland op te bouwen'*.

#### *Oriëntatie op maatschappij, beroep en loopbaan*

Naast taalverwerving is oriëntatie op maatschappij en beroep een belangrijk onderdeel van de inburgering. Onder de WIN is dit een verplicht onderdeel. De oriëntatiecursussen worden verzorgd door de ROC's. Tijdens deze oriëntatiecursussen verwerven nieuwkomers basiscompetenties om zich in de maatschappij verder zelf te kunnen redden. Bij maatschappijoriëntatie krijgt men b.v. allerlei



informatie over Nederlandse instellingen en gaat men op bezoek bij bedrijven, ziekenhuizen, bibliotheken en dergelijke. Bij beroeporiëntatie wordt expliciet aandacht besteed aan de arbeidsmarkt. Soms worden daarbij tolken ingeschakeld om mensen precies te informeren.

Een interessante nieuwe ontwikkeling die op de ROC's wordt gestimuleerd is oriëntatie op de eigen loopbaan. Een geïnterviewde ROC-medewerkster, zelf begeleidster van allochtonen op het ROC, wijst in dit verband op een nieuw methodiek: de *portfolio-methode*. Deze methode wordt gebruikt bij beroeporiëntatie. Mensen maken een map met hun competenties. Ze geven aan welke vaardigheden ze hebben, welke diploma's ze hebben, hoe het op school gaat, wat hun sterke en zwakke kanten zijn, wat ze graag zouden willen doen. In het buitenland behaalde diploma's worden gewaardeerd in Nederlandse begrippen. Individuele competenties worden zo goed mogelijk omschreven. Dit leidt uiteindelijk tot een stappenplan met betrekking tot de eigen loopbaan. De portfolio is bedoeld om mensen te stimuleren welbewust verdere loopbaankeuzes te maken vanuit een beter inzicht in de eigen kennis, vaardigheden en tekorten. Op grond van de portfolio kan men verschillende vervolgstappen zetten: bijscholing gaan volgen, gaan werken of werk en scholing combineren in een stage. De portfoliomap is een handig hulpmiddel bij deze vervolgstappen na het ROC: *'Mensen kunnen hem bij voorbeeld gebruiken bij het CWI. Vroeger moest men na de scholing naar het arbeidsbureau en vertellen wat men gedaan had etc.. Nu kan men aan de hand van de portfolio veel beter laten zien wat er al gedaan is en wat men verder graag wil'*. Het ROC bemiddelt niet zelf voor werk, maar verwijst mensen door naar het CWI. Het ROC heeft wel een stagebureau dat kan bemiddelen bij werkgevers. Het ROC biedt mensen die er voor kiezen een beroepsopleidingen te gaan volgen de mogelijkheid van een 'opleidingsstage'. Ze kunnen een tijdje meedraaien bij een bepaalde opleiding om te bekijken of ze de opleiding qua inhoud en taalniveau wel aankunnen. Elke nieuwkomer die bij het ROC een inburgeringstraject en eventueel een vervolgtraject volgt krijgt een mentor die hem of haar daarbij persoonlijk begeleidt.

### *Problemen bij inburgering*

Volgens geïnterviewde consulenten van Bureau Nieuwkomers en het ROC valt het al met al wel mee met problemen bij de inburgering, als het om vluchtelingen gaat. Bij vluchtelingen doen zich naar hun ervaring doorgaans minder problemen

voor dan bij andere groepen nieuwkomers. Vluchtelingen zijn vaak zeer gemotiveerde mensen, die als ze in de inburgering komen meestal al wat Nederlands spreken omdat ze meteen na aankomst in Nederland op eigen initiatief met het leren van de taal zijn gestart. Ze zijn doorgaans ook tamelijk ambitieus.

Bij vluchtelingen komt bij voorbeeld het probleem van de *voortijdige uitval* relatief weinig voor. Als vluchtelingen voortijdig stoppen met het inburgeringsprogramma moeten ze daar een reden voor geven. Redenen die hiervoor worden geaccepteerd zijn: werk of ziekte. Als mensen werk hebben gevonden, mogen ze (soms tijdelijk) met het programma stoppen. Het beleid is: werk gaat voor. Men probeert soms wel het werk met de inburgering te combineren, maar vaak lukt dat niet. Als mensen b.v. in ploegendienst gaan werken, heeft het ROC geen passend aanbod meer. In geval van werk of ziekte kan een tijdelijke ontheffing worden geregeld. Afhankelijk van de situatie moeten mensen zich daarna weer melden voor de taallessen. Wil men geen lessen meer volgen, terwijl dat eigenlijk nog wel nodig is, dan wordt dit gemeld aan de uitkeringsinstantie en kunnen er financiële sancties worden opgelegd.

Bij vluchtelingen is vaker dan bij andere nieuwkomers sprake van een *psychische problematiek*. Ook in dat geval kan tijdelijke ontheffing worden verleend, iets wat met name bij alleenstaande vluchtelingen nogal eens voorkomt. Bij psychische problemen worden mensen doorverwezen naar een instelling voor maatschappelijk werk. Vaak gaat een trajectbegeleider mee om er voor te zorgen dat de problematiek goed wordt overgebracht. Naast psychische problemen komen ook somatische klachten nogal eens voor bij vluchtelingen. Klachten hangen vaak samen met trauma's die betrokkenen in hun herkomstland of bij de vlucht hebben opgedaan. Een consulente merkt op dat zij de laatste jaren vanuit taalscholen en opleidingen steeds meer signalen over deze problematiek krijgt. Volgens haar hangt dit samen met de toegenomen instroom van vluchtelingen uit oorlogslanden.

Vooraf bij hoger opgeleide vluchtelingen is nogal eens sprake van *discrepantie tussen het ambitieniveau van betrokkenen en het niveau van de taallessen*. Veel hoger opgeleide vluchtelingen zijn gemotiveerde mensen die op eigen kracht al wat Nederlands hebben geleerd en die een hoog ambitieniveau hebben. Ze hebben er veel voor over om snel de taal te leren om bij voorbeeld snel een aanvullende opleiding te kunnen gaan volgen. Sommige ROC's bieden daarom versnelde

taaltrajecten aan, waarin men binnen 9 maanden wordt klaargestoomd voor een staatsexamen Nederlands: *‘Maar dit is een moeilijk traject, waarin mensen erg veel zelfstandig moeten werken met veel huiswerk erbij’*.

Verder speelt bij hoger opgeleide vluchtelingen die snel door het taaltraject heenstromen en zich vervolgens voor een opleiding inschrijven, soms het probleem dat ze *geen studiefinanciering* kunnen krijgen, omdat ze boven de leeftijdsgrens van 29 jaar zitten. Dagopleiding volgen met behoud van uitkering is niet toegestaan. Betrokkenen kunnen dan de opleiding zelf betalen of een lening afsluiten bij de familie of de gemeentelijke kredietbank. Vaak lukt dat echter niet: *‘Het is moeilijk de mensen dan duidelijk te maken waarom men geen geld krijgt’*. Als de financiering niet rond te krijgen is, wordt geprobeerd betrokkenen op een lager niveau op de arbeidsmarkt te laten instromen.

#### **4.4 Werkloosheid en ontwikkeling van beroepscompetenties**

Na de inburgering zijn de meeste geïnterviewde respondenten voor kortere of langere tijd werkloos, in die zin dat ze geen betaald werk hebben. Ze lopen in die periode het risico van competentieverlies. Dat risico geldt voor de nieuwe basiscompetenties (taalvaardigheid!) die ze via het inburgeringstraject hebben aangeleerd. Het geldt ook voor de beroepscompetenties die ze van huis uit meebrengen en die vaak al enige tijd ‘braak’ hebben gelegen door de onderbreking van de beroepsloopbaan vanwege de vlucht. Voor betrokkenen doet zich daarmee ten eerste de vraag voor hoe ze kunnen voorkomen dat ze hun nieuw verworven basisvaardigheden weer kwijt raken. In de tweede plaats worden ze voor de vraag gesteld hoe ze hun ‘oude’ beroepscompetenties weer op peil kunnen brengen dan wel hoe ze de periode van werkloosheid kunnen gebruiken om nieuwe beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Op beide punten hebben ze verschillende mogelijkheden.

##### *Bijklussen in opvangperiode*

Bij een aantal respondenten, namelijk degenen die niet meteen als politiek vluchteling worden erkend, speelt deze problematiek overigens al in een eerder stadium. Gedurende de tijd dat hun asiolverzoek in behandeling is, hebben zij slechts beperkt recht op werk of scholing en hebben ze maar weinig mogelijkheden hun competenties langs formele weg op peil te houden. Toch zien we dat het sommi-

gen van hen lukt ook in deze periode op een of andere manier in hun eigen vak aan de slag te gaan. Een van de geïnterviewde Irakezen was b.v. verpleegkundige van beroep. Hij gaf aan iets in die richting te willen doen en kon vervolgens als assistent bij de eerste hulp van het AZC aan het werk. Een andere Irakese vluchteling was van huis uit elektromonteur. In de tijd dat hij in het AZC verbleef werkte hij als klusjesman bij de onderhoudsdienst van het centrum. Beiden konden op deze manier hun vaktechnische vaardigheden in ieder geval nog voor een deel actief inzetten.

#### *Werk in het informele circuit*

In deze twee voorbeelden gaat het om werkzaamheden die binnen de wettelijke mogelijkheden zijn toegestaan. Uit ander onderzoek is gebleken dat asielzoekers ook hun toevlucht kunnen zoeken in vormen van informeel werk die buiten de wettelijke grenzen vallen (Engbersen e.a., 1999; Staring, 2001). Informatie over de aard van dit verschijnsel is schaars en schattingen over de omvang ervan variëren nogal, maar bekend is dat het vaak gaat om laaggeschoold werk onder slechte omstandigheden in sectoren met veel seizoen- en piekarbeid, zoals de land- en tuinbouw, de horecasector en de schoonmaakbranche. Het werk dat betrokkenen in deze sectoren verrichten biedt doorgaans weinig mogelijkheden voor benutting van vaktechnische competenties. In het onderhavige onderzoek is deze illegale arbeid overigens verder geen onderwerp van onderzoek geweest. Sommige consultants en bemiddelaars signaleren het verschijnsel, maar hebben het idee dat het de laatste jaren wat is teruggedrongen door verscherpt beleid, betere registraties en meer controles. Zij wijzen er ook op dat illegale arbeid wellicht verder zal afnemen door de nieuwe regelgeving inzake de arbeid van vreemdelingen. Die regelgeving maakt het sinds enige tijd wettelijk mogelijk dat asielzoekers onder bepaalde voorwaarden ook al tijdens de asielprocedure voor korte tijd betaald werk verrichten. Anderzijds wijzen zij op een mogelijke toename van illegale arbeid door uitgeprocedeerde asielzoekers, die niet kunnen worden uitgezet.

#### *Vrijwilligerswerk*

Nogal wat geïnterviewde vluchtelingen zijn in de periode dat ze werkloos zijn actief in het vrijwilligerswerk. Sommigen zien dat vrijwilligerswerk in de eerste plaats als een mogelijkheid om de eigen ervaringen nuttig te maken voor anderen,

i.c. andere lotgenoten in Nederland, vluchtelingen die nieuw in Nederland aankomen, landgenoten die met bepaalde problemen te maken hebben. Zij gaan vrijwilligerswerk doen bij organisaties als vluchtelingenwerk, allochtonensteunpunten, tolkencentra, hulpverleningsinstellingen en het maatschappelijk werk. Dit soort vrijwilligerswerk biedt hen behalve de mogelijkheid hun vaardigheden voor anderen in te zetten ook de mogelijkheid hun eigen vaardigheden in de praktijk verder te ontwikkelen, b.v. taalvaardigheid, communiceren met Nederlanders, basiskennis over bepaalde instanties verder verdiepen etc.. Andere vluchtelingen zien het vrijwilligerswerk als een opstap naar nieuw betaald werk. Soms gaan ze als vrijwilliger werk doen in het verlengde van hun oude beroep, soms in een nieuw beroep waarin ze uiteindelijk betaald werk hopen te vinden. In de interviews komen diverse voorbeelden naar voren van mensen die het inderdaad lukt op deze manier een betaalde baan te krijgen, die aansluit bij hun (nieuwe) interesses en ambities.

- Een Vietnamese vluchteling, docente van beroep, werkte eerst als vrijwilligster bij een tolkencentrum en kon later via die contacten een baan krijgen als docente in het basisonderwijs.
- Een Iraanse vluchteling, van huis uit accountant, werkte eerst vrijwillig als assistent-boekhouder bij een stichting waar hij later betaald als boekhouder in vaste dienst kon komen.
- Een andere Iraniër werkte jarenlang als vrijwilliger bij vluchtelingenwerk, spijkerde hier zijn taal- en maatschappijkennis bij en kon met die kennis en ervaring later een betaalde baan krijgen bij de gemeente als contactpersoon en begeleider van nieuwkomers.
- Een Irakese docente kunstonderwijs startte als vrijwilligster in een museum en kon na enige tijd in tijdelijke dienst worden genomen op een gesubsidieerde arbeidsplaats.
- Sommige vluchtelingen weten op deze manier hun eigen werk te scheppen. Een Somalische vluchteling b.v. richtte in de tijd dat hij werkloos was een stichting op voor ondersteuning van landgenoten. De stichting werd later gesubsidieerd en hij kon zijn werk gedeeltelijk omzetten in een betaalde baan.

In al deze voorbeelden proberen betrokkenen via vrijwilligerswerk alvast werker-  
varing in een bepaald vakgebied op te doen en hun competenties op informele  
wijze (in en door het werk zelf) in die beroepsrichting verder te ontwikkelen

### *Beroepsopleiding volgen*

Een veel gekozen weg om beroepscompetenties verder te ontwikkelen is de weg via het formele beroepsonderwijs. Vluchtelingen gaan dan een beroepsgerichte opleiding, bijscholing of omscholing volgen. Meestal stapt men in op LBO- of MBO-niveau en meldt men zich aan voor een volledige beroepsopleiding bij een ROC of een verkorte opleiding bij het CVV. In enkele gevallen stroomt men na afronding van die opleiding door naar het HBO. Doorgaans volgt men opleidingen in technische richtingen, zoals metaal, autotechniek, elektrotechniek, procestech-niek of laboratoriumonderwijs. Ook administratieve beroepsopleidingen en opleidingen in sociale dienstverlening en maatschappelijk werk komen nogal eens voor. Veel van de geïnterviewde vluchtelingen die voor deze weg kiezen hebben al een technische of administratieve opleiding in hun herkomstland achter de rug. Zij slagen er zonder veel problemen in door de opleidingen heen te lopen. Sommige vluchtelingen, vaak mensen zonder specifieke beroepsgerichte opleiding in het herkomstland, hebben er meer moeite mee. Zij breken de opleidingen nogal eens voortijdig af of hebben er meer tijd voor nodig dan er voor staat.

De meeste voor dit onderzoek geïnterviewde vluchtelingen zijn redelijk tevreden over de mogelijkheden voor opleiding die ze in Nederland hebben gekregen. Verwerving van een formele beroepskwalificatie was vaak een goede opstap naar een passende betaalde baan. Problemen komen vooral naar voren bij degenen die de opleiding voortijdig afbreken. Soms hebben die problemen te maken met keuzes en omstandigheden van betrokkenen zelf. Soms hebben ze te maken met het opleidingsaanbod en de opleidings situatie. We zetten hieronder een aantal redenen op een rij.

- a. Sommige betrokkenen weten niet goed wat ze willen. Ze oriënteren zich niet voldoende op de opleidingen en haken af omdat ze een verkeerde keuze hebben gemaakt of een verkeerd beeld van de opleiding hebben gekregen. Een Iraakse vluchteling startte b.v. eerst een administratieve vakopleiding, maar brak die al snel af *‘omdat het niet interessant was’*. Vervolgens meldde hij zich aan voor een horecaopleiding, maar *‘daar kon ik niet beginnen omdat ik niet door de ingangstoets kwam’*. Hij kreeg hierna het advies om een leerwerktraject voor medewerker postkamer te gaan volgen, maar accepteerde dat advies niet *‘omdat ik inmiddels besloten had een opleiding in de automatisering te gaan volgen’*.

Met die laatste opleiding hoopt hij werk als systeembeheerder te kunnen krijgen.

- b. Soms blijkt een bepaalde opleiding toch wat te hoog gegrepen. De praktische vakken lukken dan nog wel, maar men heeft problemen met de taal, lesuitleg, huiswerk maken en dergelijke. Een Eritrese vluchteling, dierenverzorgster in haar geboorteland, wilde in Nederland verder in de administratie, maar dat verliep moeizaam: *‘De Nederlandse taal was heel moeilijk voor mij. Maar dat was niet het enige. Wat nog moeilijker was was om na al die jaren weer terug naar school te gaan. Ik vond vooral het Nederlands schrijven, zoals een verslag schrijven en dergelijke, erg moeilijk. Maar ik ben er wel mee doorgegaan. Ik besepte dat ook bij een administratieve opleiding kennis van schriftelijk Nederlands onmisbaar is’*. Ze heeft de opleiding wel afgemaakt, maar daarna geen werk in het beroep kunnen krijgen. Mensen blijken overigens verschillend met deze problemen om te kunnen gaan. Soms stopt men en gaat men een gemakkelijker opleiding volgen. Soms stopt men, gaat men eerst opnieuw taallessen volgen en meldt men zich vervolgens weer opnieuw voor de opleiding aan. Soms stopt men en gaat men werken.
- c. Sommige vluchtelingen haken voortijdig af omdat ze besluiten te gaan werken. Een Somalische vluchteling meldde zich via het arbeidsbureau aan voor een beroepsopleiding in de kinderopvang. Die opleiding duurde 3 jaar en ze kon het doen met behoud van uitkering. Maar ze stopte er voortijdig mee: *‘Ik wilde meer geld verdienen om mijn familie in Somalië meer ondersteuning te kunnen geven’*. Ze is ging in de productie werken, maar koos er uiteindelijk voor toch weer een nieuwe opleiding te gaan volgen.
- d. Soms haakt men af vanwege persoonlijke omstandigheden: onzekerheid rond de status, slechte woonsituatie, problemen in sociale omgeving, kinderen krijgen en kiezen voor het gezin, te grote reisafstanden tussen school en woonplaats.
- e. Het kan ook zijn dat een opleiding niet lukt vanwege problemen op school: niet kunnen wennen aan de schoolse situatie, te grote leeftijdsverschillen met studiegenoten, moeilijkheden in de communicatie en samenwerking met medeleerlingen, te beperkte studiebegeleiding. Een Somalische vluchteling is om die laatste reden b.v. zeer ontevreden over een opleiding bij het CVV: *‘Je hebt een*

*contactpersoon, je moet je elke dag aanmelden, je hebt een rooster, je krijgt een paar boeken, maar verder moet je zelf de opleiding doen. Je krijgt ook vrij willekeurig materiaal. Het maakt voor hen toch niet uit, als je maar bezig bent'.* Hij kaartte dit wel aan, maar kreeg weinig gehoor op zijn klachten.

- f. In enkele gevallen stuitte men op problemen in de regelgeving rond uitkeringen. Boven een bepaald opleidingsniveau is het b.v. niet mogelijk een dagopleiding met behoud van uitkering te volgen; men moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Boven een bepaalde leeftijdsgrens kunnen opleidingen niet meer via de studiefinanciering worden bekostigd. Voor bepaalde opleidingen wordt soms geen toestemming gegeven, omdat ze niet voldoende perspectief op werk bieden. Soms doen zich problemen voor bij het regelen van een (langduriger) werkstage met behoud van uitkering. In de praktijk blijken dit soort problemen doorgaans echter wel oplosbaar in het kader van individuele bemiddelingstrajecten of specifieke scholingsprojecten. Voor vluchtelingen zijn soms ook specifieke fondsen beschikbaar of kunnen binnen bepaalde bandbreedtes uitzonderingen op de regels worden toegestaan.

Het kan uiteraard voorkomen dat dit meer van dit soort problemen zich in combinatie voordoen. Daardoor kunnen mensen ontmoedigd raken en besluiten verder helemaal maar van opleiding af te zien. Illustratief hiervoor is de situatie van een Somalische vluchteling die diverse pogingen tot opleiding in het werk stelde maar deze telkens afbrak en in het uitzendwerk belandde: *'Het was voor mij moeilijk om werk te vinden doordat ik geen diploma had en geen beroep of specifieke werkervaring. Bovendien was de concurrentie groot. De enige mogelijkheid was productiewerk. Ik heb wel overwogen om een andere opleiding te gaan doen maar dat om verschillende redenen niet gedaan. Nare ervaringen met de vorige studie, demotivatie, financiële problemen, leeftijd, ik wilde de familie die ik had achtergelaten steunen. Ik had de kans gehad via het UAF te studeren en ik had gefaald. Ik had weinig informatie, zag geen opleiding met perspectief, met kans op doorstroming naar een baan'.* Hij geeft aan wel weer een opleiding te zijn gaan volgen als er de mogelijkheid zou zijn geweest een kortere opleiding te doen, met meer perspectief, en als hij meer informatie zou hebben gehad over de mogelijkheden van studie in combinatie met werk.

Goede persoonlijke begeleiding tijdens het opleidingstraject wordt door verschillende respondenten die het met succes hebben doorlopen als een belangrijke



stimulerende factor aangemerkt. Een Vietnamese vluchteling, die een HBO-opleiding in het bibliotheekwezen afrondde en daarmee ook snel een passende baan vond, stelt in dit verband: *‘Ik ben vanuit de opleiding goed geholpen. Ik kreeg persoonlijk een docent toegewezen die me ook met allerlei sociale en psychische problemen kon helpen. Ik kende nog te weinig Nederlands om actief mee te discussiëren, zat vaak alleen te luisteren in de klas. Maar er waren enkele klasgenoten waar ik het goed mee kon vinden. Dus ik heb geen echte moeilijkheden gehad, maar het was wel zwaar om de studie af te ronden’.*

### *Veel scholing in automatisering*

Nogal wat vluchtelingen die een nieuw beroep kiezen blijken zich te laten omscholen voor een baan in de automatisering. Vooral opleidingen voor programmeur, systeembeheerder, netwerkbeheerder en systeemanalist zijn populair. Betrokkenen kiezen vaak voor deze opleidingen omdat ze toch wat minder eisen stellen wat betreft de beheersing van het Nederlands (vergeleken met communicatieve beroepen zoals b.v. verpleegkundige of hulpverlener) en omdat ze met deze opleidingen een goed perspectief op de arbeidsmarkt hebben. Sommigen kijken daarbij ook naar de langere termijn. Ze gaan er van uit dat, mochten ze later naar hun herkomstland terugkeren, ze met een dergelijke opleiding ook daar weer gemakkelijk betaald werk zullen kunnen vinden.

Scholing en bijscholing in de automatisering kan niet alleen op ROC's of CVV's worden gevolgd, ook particuliere instellingen bieden scholing op dit vakgebied aan. Een interessant initiatief dat we in dit onderzoek tegenkwamen betreft een software-onderneming die een *scholingsaanbod* in de automatisering heeft ontwikkeld voor *hogere opgeleide vluchtelingen*. Sinds 1998 verzorgt dit bedrijf een IT-opleiding voor hoogopgeleide vluchtelingen waarbij deze tot junior software engineers worden geschoold. In de praktijk blijkt dat met name hogere opgeleide vluchtelingen in Nederland moeilijk aan werk op hun niveau kunnen komen omdat hun papieren door potentiële werkgevers niet op waarde worden geschat. De IT-sector is minder strikt in hun kwalificatie-eisen waardoor instroom van omscholers in deze sector gemakkelijker is.

Het betreffende bedrijf heeft een aparte afdeling voor 'opleidingen'. Deze afdeling heeft twee kernactiviteiten, namelijk het opleiden c.q. omscholen van hoogopgeleide vluchtelingen en het detacheren van ervaren software engineers. Het bedrijf biedt twee typen omscholingstrajecten aan. Ten eerste zijn er de kandidaatge-

stuurde opleidingen. Dit zijn opleidingen die continue worden gegeven en waar cursisten zich zelf voor aanmelden. De cursisten hebben een diverse achtergrond en komen uit heel Nederland. Tegen het einde van de opleiding wordt pas de match gezocht met een potentiële werkgever. Ten tweede zijn er de vraaggestuurde opleidingen. Dit zijn opleidingen voor een of enkele opdrachtgevers. De opdrachtgevers selecteren in dit geval de opleidingskandidaten, voor wie vervolgens een traject naar maat wordt opgesteld. Het bedrijf startte in 1998 met een groep van 12 vluchtelingen, in samenwerking met het UAF. In eerste instantie werden de vluchtelingen voor de eigen onderneming opgeleid, maar later is de opleiding verder geprofessionaliseerd en open gesteld voor andere bedrijven die op zoek zijn naar IT-personeel.

Het bedrijf verzorgt zelf de werving en selectie van kandidaten. Hiervoor worden contacten onderhouden met instellingen die de doelgroep goed kennen, zoals Vluchtelingenwerk, ROC's, KLIQ en andere instanties. Soms maken die instellingen een voorselectie van kandidaten. Kandidaten moeten een geldige verblijfsvergunning hebben, ingeschreven staan bij het arbeidsbureau en het Nederlands op een bepaald niveau beheersen. Als mensen voor de opleiding zijn aangenomen volgt een capaciteitstest en een kwalitatieve intake, waarin onder andere naar sociale en communicatieve vaardigheden wordt gekeken. Daarna wordt een individueel leerplan opgesteld. De opleiding zelf bestaat verder uit drie delen:

- een maand basistraining, inclusief een uitgebreide assessment;
- een specialistische training van 4 maanden;
- ter afsluiting: een externe training van 2 maanden bij een potentiële werkgever.

Met de kandidaten wordt een studieovereenkomst afgesloten, inclusief een volmacht voor het bedrijf om een baan te zoeken. De opleiding wordt overdag gegeven en duurt in totaal 7 maanden. Als een klant specifieke eisen stelt, kan een korte specialistische training aan het traject worden toegevoegd. In de meeste gevallen wordt de opleiding deels door de uitkeringsinstantie, deels door de (potentiële) werkgever betaald.

Het bedrijf heeft inmiddels een uitgebreid netwerk van relaties opgebouwd in de zakelijke markt. Deze klanten betrekken kandidaten uit de opleiding. Ze hebben daarbij de keuze hebben uit twee verschillende constructies. Ze kunnen mensen direct na afloop van de stage zelf in dienst nemen. Dat gaat dan tegen betaling van de opleidingskosten. Of ze kiezen eerst voor een periode van detachering vanuit het bedrijf en nemen de kandidaat pas daarna zelf in dienst. De laatste tijd wordt

er overigens minder gedetacheerd dan enkele jaren geleden: *‘Daar zijn diverse redenen voor. De IT-markt is niet meer zoals vroeger. Er is nu weer meer aanbod van mensen. Ook is het zo dat detachering vanaf het begin duur is. Je hebt ervaren mensen nodig die aan een half woord genoeg hebben. Dit is bij vluchtelingen niet het geval. Bedrijven kiezen nu meer voor stages. Het stagebedrijf kan dan eerst zien wat voor vlees men in de kuip heeft. Verder spelen ook overwegingen aan de kant van de kandidaten een rol. Deze mensen zoeken vanuit het perspectief dat ze nu een tweede kans hebben meer vastigheid’*. De meeste kandidaten vinden na de opleiding een baan of gaan verder studeren in de informatica. De opleiding geeft recht op bepaalde vrijstellingen in het HBO. Ongeveer 20 procent van de kandidaten valt tijdens de opleiding af. Dat gebeurt meestal al na de eerste maand, als mensen er achter komen dat ze toch een verkeerde keuze hebben gemaakt. Na de eerste maand is er bijna geen uitval meer en maken de meeste mensen de opleiding af.

#### *Ervaringen van andere scholingsinstellingen*

Consulenten van scholingsinstellingen bevestigen in grote trekken het beeld dat uit de ervaringen van de vluchtelingen zelf naar voren komt. Zij signaleren ook dat vluchtelingen het vaak redelijk goed doen in de beroepsopleidingen. Als er zich problemen voordoen heeft dat soms met de persoonlijke situatie van betrokkenen zelf te maken, soms met de regelingen en procedures rond scholing, werk en uitkering. Een ROC-consulente heeft de ervaring dat medische redenen nogal eens aanleiding zijn voor vluchtelingen een opleiding af te breken. Consulenten van CBB en CVV, die veel met laag geschoolde vluchtelingen te maken krijgen, wijzen het taalprobleem als een belangrijke factor aan. In hun optiek ligt dat probleem overigens niet alleen bij de betrokkenen zelf, maar wordt het mee veroorzaakt door de organisatie van de taalscholing. De circuits van taalscholing en beroepsgerichte scholing zijn naar hun idee te veel gescheiden en de trajecten zijn te sterk gesegmenteerd. Ze zouden meer geïntegreerd moeten worden, bij voorbeeld door te zoeken naar werkwijzen waarbij de taal in het kader van een beroepsopleiding kan worden geleerd of waarbij taallessen aan werkervaring kunnen worden gekoppeld. Ook zouden binnen de beroepsopleidingen zelf theorie en praktijk beter kunnen worden gecombineerd. De consulenten wijzen verder op knelpunten in de regelgeving rond scholing en uitkeringen die deelname aan opleidingen kunnen belemmeren. Vooral bij meerjarige opleidingen of bij opleidingen met langduriger stageperiodes kunnen zich dergelijke knelpunten voor-

doen (zie boven). Een ander knelpunt waar consulenten op wijzen betreft de samenwerking tussen de verschillende instellingen die bij toeleiding en scholing zijn betrokken. Ze lopen nogal eens tegen typisch bureaucratische problemen op: dossiers raken zoek, cliënten worden niet goed overgedragen, mensen krijgen telkens met andere consulenten te maken, consulenten communiceren onderling niet adequaat over bepaalde gevallen, consulenten passen regels te creatief of juist te weinig creatief toe. Dit soort problemen doet zich overigens niet alleen bij allochtonen i.c. vluchtelingen voor. Ze werken in het algemeen nogal eens als een belemmering bij de toerusting van laagopgeleide werkzoekenden voor de arbeidsmarkt (Warmerdam e.a. 1998).

### *Achtergronden werkloosheid*

Een aantal geïnterviewde vluchtelingen is langere tijd werkloos geweest. De omstandigheden die tot langdurige werkloosheid leiden kunnen heel verschillend zijn. In de meeste gevallen ligt er een complex van factoren aan ten grondslag.

- Vluchtelingen die al wat langer in Nederland zijn wijzen nogal eens op de *ongunstige situatie op de arbeidsmarkt* in het begin van de jaren tachtig en in het begin van de jaren negentig. Vluchtelingen die toen in Nederland arriveerden werden met hoge werkloosheid geconfronteerd en absolute schaarste aan banen. Om de schaarse banen werd scherp geconcurrereerd. In de concurrentie met Nederlanders moesten zij het vaak afleggen. Na lang werkloos te zijn gebleven, konden zij ook bij een aantrekkelijke arbeidsmarkt niet meer in een passende baan aan de slag komen.
- Sommige vluchtelingen geven aan dat zij voor beroepen gekwalificeerd waren waar ze op de Nederlandse arbeidsmarkt weinig of niets mee konden. Hun *beroepsinhoud* wordt in Nederland *anders ingevuld* of er worden andere eisen aan gesteld dan in hun herkomstland. Dat geldt nogal eens voor niet-technische beroepen, zoals leraar, advocaat of ambtenaar.
- Vluchtelingen wijzen ook op de *formele kwalificatie-eisen* die in Nederland in veel beroepen op middelbaar en hoger niveau worden gesteld. Zonder erkende beroepsdiploma's zijn veel beroepen niet toegankelijk. Hun diploma's uit het herkomstland worden in Nederland vaak niet erkend. Werkervaring in een bepaald beroep is onvoldoende om een baan te bemachtigen.

- Sommige vluchtelingen wijzen op de *inflexibiliteit* van de Nederlandse arbeidsmarkt. Allerlei regelgeving rond aanstelling en ontslag maakt werkgevers voorzichtig bij het aantrekken van mensen uit nieuwe groepen, waarvan ze de functioneringsrisico's moeilijk kunnen inschatten. Regelgeving rond inkomen en uitkeringen belemmert betrokkenen zelf soms al te snel betaald werk te aanvaarden. Berucht is in dit verband het effect van de armoedeval.
- Een aantal vluchtelingen legt het *probleem ook voor een deel aan eigen kant*. Zaken als gebrek aan taalvaardigheid, te sterke gerichtheid op de eigen gemeenschap, het niet kunnen aanvaarden van werk (ver) beneden het eigen niveau, kiezen voor kinderen en gezin in plaats van werk te gaan zoeken, niet goed weten in welke richting men zou willen gaan werken etc., zijn punten die men dan naar voren brengt.

Enkele vluchtelingen hebben het gevoel dat vooroordelen en discriminatie van de kant van werkgevers in hun geval een rol hebben gespeeld bij sollicitaties en selectieprocessen. Zij hebben het idee dat hun leeftijd hen soms parten speelt en dat werkgevers bevooroordeeld zijn als het gaat om zaken als gezondheid en prestaties van vluchtelingen: *'Het bedrijfsleven wil alleen jonge, gezonde mensen, geen vluchtelingen. Ze denken dat ze niet op deze mensen aan kunnen'*, merkt een Somalische vluchteling op, die heeft ervaren ook op tijdelijke laaggeschoolde baantjes vaak maar moeilijk aan de slag te komen. Dergelijke geluiden over discriminatie komen in de interviews overigens slechts beperkt naar voren. De meeste vluchtelingen hebben geen uitgesproken negatieve ervaringen op dit punt. Wat wel nogal eens wordt opgemerkt is dat men hinder ondervindt van de negatieve publiciteit en beeldvorming rond vluchtelingen en nieuwkomers in het algemeen. Oudere vluchtelingen constateren dat de situatie wat dit betreft ten opzichte van 10-20 jaar geleden een stuk is verslechterd.

#### **4.5 Instroom in het arbeidsproces en matching van competenties**

##### *Onderbenutting van competenties*

Uit onderzoek onder vluchtelingen is bekend dat hun instroom in het arbeidsproces vaak moeizaam verloopt en dat er vaak geen goede matching van competenties plaats vindt. Vluchtelingen hebben na het inburgeringstraject grofweg twee alternatieven. Ze kunnen rechtstreeks instromen in werk of ze kunnen eerst nog dagonderwijs dan wel een specifieke beroepsopleiding gaan volgen (Brink, 1997).

In beide gevallen blijken ze - als ze al werk vinden - vaak in banen terecht te komen die niet goed bij hun kennis en vaardigheden aansluiten. Bij degenen die rechtstreeks instromen in werk is de kans op niet-aansluitend werk in het algemeen groter dan bij degenen die beroepsopleidingen in Nederland hebben gevolgd (Van den Tillaart e.a. 2000).

Ook in dit onderzoek komt die mismatch tussen beschikbare en in het werk vereiste competenties weer als een probleem naar voren, zoals we in het vorige hoofdstuk hebben gezien. Een bioloog uit Vietnam vindt een baan als welzijnswerker bij de gemeente. Zijn vrouw is dierenarts en krijgt een parttime baan bij een kinderoppascentrale. Een Iraanse docent begint in Nederland een autorij-school. Een Irakese landbouweconoom wordt systeembeheerder bij een overheidsinstelling. Een accountant uit Ethiopië werkt in Nederland lange tijd in de fabriek voordat hij uiteindelijk in het maatschappelijk werk terecht komt. Een verpleegster uit Eritrea komt in Nederland niet verder dan wat tijdelijke baantjes als keukenhulp in het restaurant. In al deze gevallen blijven de competenties van de vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt onderbenut. In de gegeven voorbeelden gaat het dan nog om mensen die uiteindelijk wel een betaalde baan hebben gevonden. In veel gevallen lukt ook dat niet en blijven betrokkenen langdurig of zeer langdurig werkloos.

#### *Ervaringen met arbeidsbureaus*

Bijna alle geïnterviewde respondenten hebben zich tijdens hun werkloosheid ingeschreven bij Arbeidsvoorziening. De ervaringen met de arbeidsbureaus zijn sterk verschillend, mee afhankelijk van de mate waarin de betrokkenen zelf een beroep op de diensten van de bureaus hebben gedaan. Sommige zijn daar heel actief in geweest en hebben aan allerlei regelingen en projecten meegedaan. Anderen zelf minder initiatieven genomen en niet of nauwelijks contacten met arbeidsbureaus gehad. Een factor die daarbij soms meespeelt is onbekendheid met hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en wat de rol van bemiddeling daarbij kan zijn. Een van de Irakese vluchtelingen illustreert dit als volgt: *'Er is een groot verschil in het systeem van werk vinden tussen Irak en Nederland. In Irak hoef je niet naar een arbeidsbureau te gaan want het werk staat voor de mensen klaar, zeker als ze een hogere opleiding hebben, bij voorbeeld bij de ministeries. Werk wordt toegewezen en het is verplicht dat werk te gaan doen, anders krijg je celstraf. Alleen voor een paar beroepen, zoals artsen, gelden die verplichtingen*

*niet. Bij mensen die een lage opleiding of geen opleiding hebben is de situatie anders. Die vinden werk via hun netwerk, in de winkels bij voorbeeld'. Zich laten bemiddelen bij werk, zoeken naar werk via intermediairs zijn zaken die zij dus in het geheel niet kent. Dit geldt waarschijnlijk ook voor vluchtelingen uit andere landen zonder arbeidsmarkten naar westerse snit.*

Ten eerste is er een groep vluchtelingen die na de inschrijving nooit meer iets van het arbeidsbureau heeft vernomen. Dit zijn met name personen zonder specifieke beroepsopleiding of met een beroepsopleiding waar ze in Nederland weinig mee konden. Sommigen hadden overigens ook weinig verwachtingen van het arbeidsbureau, omdat hen meteen bij de inschrijving al kenbaar was gemaakt dat het arbeidsbureau weinig voor hen kon doen. Schaarste aan vacatures was daarbij meestal de reden. In andere gevallen was dit minder duidelijk en laten betrokkenen zich kritisch uit. Zoals b.v. een Somalische vluchteling die 8 jaar geleden als AMA naar Nederland kwam, hier vanaf zijn 17e altijd op korte tijdelijke banen via het uitzendbureau heeft gewerkt, graag vast werk zou willen hebben maar op die vraag bij het arbeidsbureau nooit veel respons heeft gekregen; evenmin bij de uitzendbureaus trouwens: *'Ze hebben alleen tijdelijk werk, voor een paar weken. Ik heb wel eens contact met die instellingen. Ze vragen dan je telefoonnummer, maar ze bellen je niet. Meestal vul je een formulier in en laten ze verder niks van zich horen. Ik heb het gevoel dat er in Nederland werk zat is, maar dat wij het niet krijgen. Je krijgt nooit een baan van het arbeidsbureau. Ik sta nu 6 jaar ingeschreven, maar ik heb tot nu toe niets aangeboden gekregen'.*

Ten tweede zijn er vluchtelingen, die wel werk krijgen aangeboden, maar dan vooral laaggeschoold werk, dat in hun ogen (volstrekt) niet bij hun achtergronden en capaciteiten past. Ook zij laten zich soms kritisch uit, met name als de afstand tussen hun competenties en de aangeboden banen erg groot is. Een Irakese vluchteling, die jarenlang als actrice en lerares kunstonderwijs in haar geboorteland had gewerkt, vindt dat ze niet goed is geholpen door het arbeidsbureau: *'Bij het arbeidsbureau wilden ze mij als schoonmaker laten werken, hoewel ze mijn diploma en CV zien en weten dat dit niet past. Ze bieden dus het onjuiste werk voor de onjuiste persoon. Men wordt ook vaak teleurgesteld door de behandeling van sommige medewerkers van het arbeidsbureau'.* Betrokkene is later overigens wel via een project voor langdurig werklozen op een passende vrijwilligersbaan in een museum terecht gekomen. Een Somalische vluchteling werkte jarenlang als bejaardenverzorgster in het buitenland maar kon in Nederland geen werk in dat

beroep krijgen, terwijl ze er in haar eigen ogen meer dan voldoende voor gekwalificeerd was. Via het arbeidsbureau werd ze doorverwezen naar een zorginstelling om naar een praktijkopleidingsplaats te solliciteren. Daar werd ze afgewezen omdat ze de taal niet voldoende beheerste. Op de taalschool kon ze niet terecht omdat ze een te lage urgentie op de wachtlijst had. Ze is uiteindelijk maar bij een metaalbedrijf in de montage gaan werken en heeft de hoop opgegeven ooit nog uit het productiewerk te komen. Ze heeft de werkwijze van de betrokken instanties als niet adequaat ervaren en voelt zich sterk benadeelt: *'Ik heb mijn respect voor die instanties verloren. Niemand was in staat om te kijken wat mijn kwaliteiten waren. Als je geen diploma hebt schrijft men je af en wil men je niet verder helpen. Iedereen denkt dat productiemedewerker jouw plaats is en heeft geen oog voor je verdere kwaliteiten. Wat volgens mij ook een rol speelt is dat we als vluchteling gezien worden als mensen die met minder genoeg moeten nemen'*. Behalve vluchtelingen met dit soort frustrerende ervaringen zijn er overigens ook vluchtelingen die vrede met de situatie kunnen hebben. Een oudere Iraanse landbouwondernemer b.v. heeft in gesprekken met het arbeidsbureau te horen gekregen dat het vanwege zijn leeftijd en geringe kennis van de taal moeilijk was een passende baan voor hem te vinden. Het enige soort werk dat eventueel zou kunnen worden aangeboden, zou zwaar laaggeschoold werk in b.v. de schoonmaaksector zijn. In zijn optiek is deze situatie waarin hij zonder werk zit en men hem verder met rust laat beter dan een situatie waarin hij verplicht zou worden om werk ver onder zijn niveau en status te moeten gaan doen.

### *Trajectbegeleiding*

Naast deze twee groepen is er ook een groep vluchtelingen die wel baat heeft gehad van de diensten van het arbeidsbureau. Meestal zijn dit vluchtelingen die extra aandacht hebben gekregen in het kader van individuele trajectbemiddeling. In die bemiddelingstrajecten wordt doorgaans een combinatie van instrumenten ingezet: opleiding, omscholing of bijscholing, werkervaringsplaatsen, oriëntatie op studie of beroep, sollicitatietraining, actieve bemiddeling bij vacatures, doelgroepgerichte scholings- of werkgelegenheidsprojecten. In een aantal grotere steden zijn speciale bureaus ingesteld, waarin arbeidsbureaus en sociale diensten samenwerken bij de bemiddeling van moeilijk plaatsbare cliënten, zoals langdurig werklozen, vluchtelingen en andere nieuwkomers. Respondenten in dit onderzoek die gebruik van dergelijke trajecten en bureaus hebben gemaakt, laten zich doorgaans positief uit over de dienstverlening. Zoals b.v. een Irakese automonteur, die



regelmatig contact met het arbeidsbureau had en via speciale bemiddeling een baan kreeg bij een quick-fit bedrijf. Ook toen hij weer werkloos werd omdat dit bedrijf failliet ging bleef de bemiddeling doorgaan: *'Ik heb telkens dezelfde consulente en deze spant zich redelijk in iets voor mij te vinden. Ze heeft verschillende keren voor mij contact opgenomen met bedrijven die vacatures hadden. Maar het is telkens niks geworden. Ik kreeg steeds te horen dat ze al iemand anders hadden aangenomen. Ik heb ook zelf wel gebeld op advertenties en ben daarna met die advertenties naar de consulente gestapt. Die belde de werkgever dan nog eens een keer extra. Maar ook op die manier is het tot nog toe niets geworden'*. Met toestemming van het arbeidsbureau kon betrokkene tevens een opleiding tot vrachtwagenchauffeur gaan volgen. Een andere Irakese vluchteling, voormalig docent aan de middelbare school, is eveneens heel tevreden over de begeleiding. Ook hij kreeg persoonlijk een consulente toegewezen waar hij een aantal gesprekken mee had: *'De consulente heeft goed geholpen en heeft er veel werk van gemaakt om voor mij geschikt werk te vinden. Ze heeft me twee keer getipt voor een baan, een keer bij een bibliotheek en een keer bij een lokale omroep. Ik heb gesolliciteerd en ook een gesprek gehad, maar ben beide keren afgewezen omdat mijn Nederlands te slecht was'*. Betrokkene is later voorgedragen voor een WIW-baan als lokaal-assistent op de basisschool in zijn woonbuurt. Dat was een intensief traject, inclusief een kwalificerende intake: *'Ik heb zeker 10 gesprekken gehad om uit te zoeken welke baan geschikt voor mij is'*. De informatie is door de consulente uitgebreid besproken met de beoogde werkgever.

Intensiever bemiddelingstrajecten kunnen echter ook moeilijkheden opleveren, met name als er allerlei verschillende instellingen en consulenten bij betrokken zijn, wensen van betrokkenen en consulenten niet goed met elkaar sporen en er problemen in de 'bureaucratische relatie' ontstaan. Een hoger opgeleide Somalische vluchteling b.v. ging in Nederland een HBO-studie volgen maar moest die in het tweede jaar afbreken omdat hij van de sociale dienst te horen kreeg dat hij werk moest gaan zoeken: *'Ik vertelde ze dat ik met een opleiding bezig was, maar ze zeiden dat deze opleiding te hoog was, dat die niet nodig was. Ze stuurden me naar een isolatiebedrijf. Het werk bestond uit het isoleren van kruipruimtes onder huizen. Daar konden ze heel moeilijk mensen voor krijgen'*. Betrokkene kon overigens met het bedrijf regelen dat hij het werk met zijn studie kon blijven combineren. Hij ging er 3 dagen werken, voor 12 uur per dag, zodat hij de andere 2 dagen voor studie vrij hield. Een andere Somalische vluchteling die wegens persoonlijke omstandigheden een eerste omscholing afbrak en hiervan een nega-

tieve aantekening kreeg in zijn dossier speelde dit probleem later parten toen hij een toestemming voor een nieuwe opleiding nodig had. Hij kreeg met allerlei instellingen en telkens nieuwe ambtenaren te maken: sociale dienst, CVV, arbeidsbureau, KLIQ, school, en werd van het kastje naar de muur gestuurd. Zijn oude probleem kwam steeds weer terug, hij moest steeds opnieuw de situatie uitleggen en het duurde zeer lang voordat hij uiteindelijk toestemming kreeg. Dat gebeurde onder strikte voorwaarden. Hij had het gevoel voortdurend tegen een bureaucratische muur te moeten opboksen en zich ondanks zijn sterke motivatie steeds extra te moeten bewijzen.

### *Bemiddeling via uitzendbureaus*

Het is opvallend hoeveel geïnterviewde respondenten naar uitzendbureaus zijn toegestapt om betaald werk te vinden. De meeste respondenten schreven zich behalve bij het arbeidsbureau ook bij een of meer uitzendbureaus in. Uit onderzoek is al eerder gebleken dat uitzendbureaus voor vluchtelingen een belangrijker kanaal naar betaald werk zijn dan arbeidsbureaus (Van den Tillaart e.a., 2000) en in dit onderzoek wordt dat gegeven opnieuw bevestigd. Een Irakese vluchteling, bestuurslid van een zelforganisatie, werpt enig licht op de redenen waarom mensen zo sterk op de kaart van de uitzendbureaus spelen: *‘Mensen willen vaak niet via het arbeidsbureau werken, maar via uitzendbureaus. Die bureaus bieden banen waarbij je meer kunt verdienen en geld is voor veel mensen toch het belangrijkste. Alles draait om geld verdienen. Uitzendbanen zijn steeds tijdelijk. Vaak is het slecht werk. Je hebt telkens weer met onderbrekingen te maken. Maar dat nemen ze op de koop toe’*. Anderen geven aan dat ook meespeelt dat betrokkenen minder van arbeidsbureaus verwachten. Uitzendbureaus hebben meer banen in de aanbieding. Ze kunnen er meestal sneller in bemiddelen. Een geïnterviewde consulente van het arbeidsbureau legt uit waardoor dat komt: *‘Het arbeidsbureau bood een uitgebreidere en diepgaandere dienstverlening, terwijl bij het uitzendbureau een poppetje binnenkomt en ze toevallig een vacature hebben en klaar. Daar doen ze geen matching’*. Binnen het uitzendwezen zijn overigens verschillende circuits te onderscheiden, waarin volgens verschillende formules wordt gewerkt. In de eerste plaats zijn er de *algemene allround uitzendbureaus*. Deze bemiddelen vooral voor kortdurende tijdelijke baantjes in sectoren met veel laaggeschoold werk: productiewerk, magazijnwerk, schoonmaakwerk, horecaservices, tuinbouw, beveiliging, koeriersdiensten, postkamers etc.. Vaak is het werk op oproepbasis, relatief slecht betaald, met ongunstige werkomstandigheden en weinig perspectief

op verbetering. Met name vluchtelingen zonder veel vooropleiding komen in dit soort werk terecht. Afgezien van het feit dat ze er inkomen mee kunnen verdienen zijn de ervaringen van betrokkenen vaak weinig positief.

- Een Eritrese vluchteling die jarenlang als verpleegster had gewerkt, kon alleen baantjes krijgen als keukenhulp. Ze werkte in verschillende restaurants: *'Dat waren telkens losse baantjes als oproepkracht. Er was geen contract. Het was meestal werk voor hooguit enkele dagen. Vast werk was er niet'*.
- Een jongere Somalische vluchteling die jarenlang allerlei soorten uitzendbaantjes heeft gehad merkt op: *'Het waren allemaal tijdelijke banen. Ik werkte vaak 6 tot 8 maanden. Daarna werd ik gedumpt, zodat ik niet een contract kon krijgen. In de periodes tussen de banen had ik geen inkomen. Ik had recht op uitkering, maar die moet je telkens opnieuw aanvragen en tot nog toe heb ik niks ontvangen. Ik moest bij mijn moeder eten en slapen. Beter werk zat er niet in, want daarvoor moet je een diploma hebben en dat heb ik niet'*.
- Een andere Somaliër die lange tijd via een uitzendbureau als magazijnmedewerker werkte, wijst eveneens op dit gebrek aan perspectief: *'In het begin leek het dat er doorgroeimogelijkheden waren, maar de realiteit was anders. Ik kreek al gauw in de gaten dat ik magazijnmedewerker zou blijven. Er waren geen interne opleidingen die je kon volgen en als er eens een vacature was ging de voorkeur uit naar mensen van buitenaf. De werksfeer was goed tussen de mensen onderling, maar er was geen contact met de werkgever'*. Hij stopte bij het uitzendbureau en ging een opleiding in de automatisering volgen.

Naast deze uitzendbureaus zijn er echter ook meer *gespecialiseerde uitzendbureaus* actief, die vaak wel banen bieden met meer kwaliteit en betere perspectieven. Zij richten zich vooral op technische functies en met name vluchtelingen met een vaktechnische beroepsachtergrond blijken nogal eens bij dit soort bureaus terecht te komen. Bij uitzending wordt vaker een detachingsformule toegepast, dat wil zeggen dat mensen bij het uitzendbureau ofwel detacheringbureau in dienst komen en van daaruit telkens tijdelijk naar verschillende werkgevers worden uitgezonden. Het werk in dit circuit sluit vaak redelijk aan bij de capaciteiten van betrokkenen en biedt soms goede kansen op doorstroming.

- Een Irakese elektromonteur b.v. werkt bij een detacheringbureau waardoor hij 2 keer een half jaar werd uitgezonden naar een installatiebedrijf in de regio. Hij

deed daar buitenwerk, maar wil liever binnenwerk doen en verwacht dit bij een volgende detachering ook via het bureau te kunnen krijgen.

- Een Somalische elektrotechnicus stroomde eveneens via diverse detacheringen door naar beter werk. Hij werkte eerst via een uitzendbureau als storingsmonteur bij een elektrotechnisch bedrijf, daarna via een ander bureau als tester van nieuwe apparatuur bij een bedrijf voor communicatietechniek en vervolgens via weer een ander bureau als technisch specialist in een multimediabedrijf. In dit laatste bedrijf is hij na afloop van zijn detacheringperiode eerst in tijdelijke en daarna in vaste dienst genomen.
- Overigens biedt ook dit circuit geen garanties op doorstroming. Een Eritrese radiomonteur kwam b.v. via een uitzendbureau in de productie bij een vleesverwerkend bedrijf terecht. Met zijn opleiding en ervaring wilde hij graag als machineticus bij het bedrijf in dienst komen en hij besprak dit ook met de werkgever: *'Deze vertelde mij dat ik een diploma moest hebben om voor die functie in aanmerking te komen. Voor mij was dat aanleiding te concluderen dat er geen groeimogelijkheden bij dit bedrijf waren'*.

Een derde type uitzendbureaus zijn *uitzendbureaus die zich specifiek op doelgroepen* richten, i.c. migranten, allochtonen, vluchtelingen en andere nieuwkomers. Inmiddels zijn er verschillende uitzendbureaus voor allochtonen in Nederland, vooral in en rond de grotere steden. Zij bestaan al langere tijd. Ze zijn in de loop der jaren ook steeds meer vluchtelingen gaan bemiddelen. Uitzendbureau die zich specifiek op vluchtelingen richten zijn er niet zoveel.

Een voorbeeld van een uitzendbureau voor allochtonen is het bedrijf van meneer X. Betrokkene is zelf uit het buitenland afkomstig. Hij heeft lange tijd over de wereld gezworven en is in Nederland terecht gekomen via een Amerikaans bedrijf. Toen dit bedrijf moest sluiten is hij voor uitzendbureaus gaan werken en heeft hij allerlei uitzendbanen in Nederland gehad. Zo'n 5 jaar geleden startte hij zelf een uitzendbureau voor allochtonen. Hij richt zich niet specifiek op vluchtelingen, maar heeft wel vluchtelingen in zijn werkzoekendenbestand. De mensen die hij bemiddelt komen voor 80 procent op laag geschoolde functies terecht. Hij is gespecialiseerd in het uitzenden van productiepersoneel, schoonmaakpersoneel, slopers, hulpkrachten en stratenmakers. De uitzendkrachten wonen verspreid over heel Nederland. Volgens betrokkene onderscheidt zijn bedrijf zich van andere uitzendbureaus omdat bij hem financieel gewin niet voorop staat, maar de problematiek van de uitzendkracht zelf: *'Bij ons staat geld niet op de eerste plaats,*

*iets wat bij andere uitzendbureaus vaak wel het geval is. Wij richten ons op bemiddeling van allochtonen. Het is ons er om te doen allochtonen aan werk te helpen. We willen bijdragen aan het oplossen van allochtonenprobleem op het gebied van werk'. De meeste mensen komen bij zijn bureau terecht via mond tot mond reclame. In zijn ogen heeft hij naar hen toe een bepaalde meerwaarde in vergelijking met andere uitzendbureaus, 'omdat ik uit eigen ervaring weet wat het is om hier in Nederland als allochtoon werk te zoeken. Ik ken de problematiek, spreek verschillende talen en ken verschillende culturen, waardoor ik het vertrouwen krijg van de mensen die zich bij ons inschrijven voor werk'. Hij stelt voldoende bemiddelbare mensen in zijn bestand te hebben, maar te weinig werkgevers die hen een baan willen geven. De praktijk leert hem wel dat als werkgevers via zijn bemiddeling eenmaal kennis hebben gemaakt met allochtone kandidaten, zij in meerderheid tevreden zijn over de uitgezonden medewerkers.*

#### *Gespecialiseerde bemiddeling voor vluchtelingen via Emplooi*

Een ander voorbeeld van een gespecialiseerde bemiddelingsinstantie is Emplooi. Emplooi is een arbeidsbemiddelingsbureau voor vluchtelingen dat sinds 1989 bestaat en sinds medio 2000 is verzelfstandigd vanuit Vluchtelingenwerk. Emplooi werkt zonder winstoogmerk. Adviseurs van Emplooi zijn voormalig ondernemer, manager of directeur, gepensioneerd of met de Vut. Ze zetten op vrijwillige basis hun kennis, ervaring en contacten in om voor vluchtelingen passend en betaald werk te vinden. In totaal zijn er momenteel circa 80 adviseurs werkzaam, in 6 regio's. De adviseurs werken vanuit de kantoren van arbeidsvoorziening.

Vluchtelingen komen meestal bij Emplooi terecht via mond tot mond reclame of na verwijzing door consulenten van arbeidsvoorziening. Niet alleen werklozen melden zich aan, ook mensen die een passender baan zoeken of een baan waarmee ze meer kunnen verdienen. Na aanmelding volgt een intakegesprek. De ervaring is dat na die eerste intake met circa eenderde van de betrokkenen een goede samenwerking op gang komt. Van de overigen wordt niets meer vernomen of 'ze gaan zitten wachten'. De feitelijke bemiddeling kan vervolgens sterk verschillend verlopen. Cliënten verkeren vaak in heel verschillende omstandigheden maar ook adviseurs van Emplooi hebben hun eigen manieren van werken, vanuit hun eigen achtergrond en netwerken. Maatwerk is doorgaans geboden. Emplooi biedt daarbij op verschillende manieren ondersteuning: opzoeken van vacatures, nabelen van bedrijven die vacatures melden, cliënten helpen met sollicitatiebrieven,

begeleidende brieven schrijven die aan sollicitaties van cliënten worden toegevoegd, inoefenen van sollicitatiegesprekken met de cliënten, vooraf een bedrijf bezoeken om een bepaalde cliënt bij de werkgever te introduceren. Het intakegesprek is een belangrijk ijkpunt bij de bepaling van de bemiddelingswijze. Een adviseur stelt: *'In dat gesprek probeer je er achter te komen hoe graag iemand wil werken. Moet er naar werk worden gezocht vanwege een uitkering? Is er teveel op afbetaling gekocht? Wil men zichzelf ontwikkelen? Emplooi staat voor passend werk. Wij willen niet vlug, vlug, vlug. Emplooi wil richting passend werk bemiddelen'*.

*Keuze werkzoekenden: snel gaan werken of investeren in scholing*

Consulenten van vluchtelingen lopen nogal eens tegen het probleem aan dat mensen te snel willen gaan werken en te weinig oog hebben voor de waarde van investeren in scholing op langere termijn. Een consulente van Emplooi merkt in dit verband op: *'Vluchtelingen zijn een kwetsbare groep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Mensen zijn vaak blij met elk soort werk en kunnen dan het productiewerk inschieten en daar blijven hangen. Wij stimuleren het volgen van een opleiding, b.v. bij het CVV of het ROC. Mensen leren dan een vak. Dat garandeert veel meer. Daarmee zijn ze een stuk zekerder. Maar cliënten willen dit vaak niet. Soms omdat ze moeilijk kunnen leren. Ze willen geen school, geen theorie, maar leren door met anderen te werken, dat hoor je veel. Maar vaak speelt ook mee dat ze willen gaan werken om meteen meer geld te verdienen'*. Een consulente die bij het arbeidsbureau (inmiddels KLIQ) werkt heeft soortgelijke ervaringen: *'Soms ligt het probleem bij de cliënten zelf. In hoeverre willen ze werk onder hun niveau aanvaarden? In hoeverre zijn ze bereid zich bij te scholen? Bemiddeling van vluchtelingen naar redelijk passend werk is een zeer complex proces. Trajecten zijn intensief en duren lang. Mensen krijgen met allerlei wetten en hokjes te maken, wat frustrerend is. Veel cliënten houden dit niet vol en kiezen voor een tijdelijke baan. Ze pakken het werk dat ze pakken kunnen'*.

*Afhankelijkheid van investeringsbereidheid werkgevers*

In de gesprekken met bemiddelaars en vluchtelingenconsulenten komt naar voren dat de bemiddeling van met name lager geschoolde vluchtelingen vaak moeizaam verloopt, zeker als men wil proberen betrokkenen op een baan met perspectief te krijgen. Tekorten in de capaciteiten van cliënten - met name tekorten in taalvaar-

digheid - zijn daarbij een kant van het probleem. Aan de andere kant staat vaak een geringe bereidheid van werkgevers die tekorten te accepteren en betrokkenen eventueel ruimte te bieden iets aan die tekorten te doen. Een consulente vertelt over haar ervaringen op dit punt: *‘Als werkgevers de keuze hebben, kiezen ze voor een werknemer die de Nederlandse cultuur, manier van werken kent en niet voor een vluchteling die altijd meer inwerktijd en extra interne begeleiding nodig heeft. Het bemiddelen van vluchtelingen richting werk is voor een deel afhankelijk van de goodwill van werkgevers. Maar werkgevers hebben andere belangen. Een werkgever heeft dat eens in het bijzijn van een cliënt uit de doeken gedaan. In zijn bedrijf staat het boeken van winst voorop. Het product moet gemaakt worden binnen een bepaalde tijd en het moet van een kwalitatief hoog niveau zijn. Kan het bedrijf hier niet aan voldoen, dan gaat de opdrachtgever naar de concurrent. Een vluchteling maakt bij zijn bedrijf geen kans op werk omdat er te veel in hem of haar moet worden geïnvesteerd. Nieuwe werknemers moeten direct goed inzetbaar zijn’.*

Een andere consulente, bedrijfsadviseur minderheden bij arbeidsvoorziening, meldt soortgelijke ervaringen. Hij was recent betrokken bij een samenwerkingsproject tussen arbeidsvoorziening en een grote uitzendorganisatie. De samenwerking had tot doel allochtone werkzoekenden optimaal te laten profiteren van de mogelijkheden die het uitzendwerk biedt voor het vinden van een baan. Verder werkte hij mee aan enkele werkervaringsprojecten voor hoogopgeleide allochtonen bij de gemeenten en de provincie. Ook bij deze non-profit organisaties bleek het niet eenvoudig vluchtelingen te bemiddelen: *‘Het verkrijgen van stageplaatsen gaat zeer moeizaam. Men is er niet happig op. Het kost veel tijd. Het is moeilijk geschikte plaatsen te vinden. Bij de provincie heeft het 2 jaar geduurd om uiteindelijk 5 plaatsen te bemachtigen. De doorstroomprioriteit bij de organisaties is laag. Ze zijn blij als je komt, maar als je ze iets aanbiedt worden ze terughoudend’.*

#### *Verdringing en discriminatie op de arbeidsmarkt voor laaggeschoold werk*

Behalve de beperkte bereidheid van werkgevers vluchtelingen extra ruimte te bieden spelen volgens sommige consulenten ook processen van verdringing en discriminatie een rol. Soms nemen die evidente vormen aan. De eigenaar van een uitzendbureau voor allochtonen stelt dit probleem direct aan de orde als het over de bemiddeling van vluchtelingen gaat: *‘Kleur - dat is een belangrijk probleem. In*

*de praktijk merk je bij voorbeeld op het niveau van ongeschoold werk waarin wij hoofdzakelijk bemiddelen dat de concurrentie van mensen uit het voormalige Oostblok, Polen, Roemenië e.d groot is. Werkgevers geven de voorkeur aan mensen uit het Oostblok boven allochtonen hier in Nederland. Het probleem zit hem niet in de taal. Polen spreken immers ook geen Nederlands en die komen veel gemakkelijker aan de slag dan allochtonen uit bijvoorbeeld Afrika. Ook financieel zou het geen verschil mogen maken, omdat mensen uit het Oostblok niet goedkoper zijn dan allochtonen hier. De enige reden om wel mensen uit het Oostblok aan te nemen en geen Nederlanders van allochtone herkomst is kleur. Discriminatie dus in feite. Volgens hem is het niet zozeer een gebrek aan banen waardoor vluchtelingen minder goed aan de slag komen. Het probleem ligt meer in de regelgeving. Hij pleit voor meer terughoudendheid bij het verstrekken van werkvergunningen voor werknemers uit de voormalige Oostbloklanden. Tegelijkertijd zouden de mogelijkheden voor tewerkstelling van asielzoekers moeten worden verruimd.*

Discriminatie kan evenwel ook minder evidente vormen aannemen dan in bovenstaand voorbeeld tot uitdrukking komt. Een consulente van arbeidsvoorziening die veel vluchtelingen bemiddelde, brengt het bij voorbeeld in verband met taalachterstanden: *'Als iemand op grond van de taal wordt afgewezen, terwijl het voor zijn of haar functioneren niet van belang is, is er sprake van discriminatie. In die zin is discriminatie is iets van alledag. Vooral voor mensen die ver in een bemiddelingstraject zijn gekomen is dit een enorme frustratie'*. In ander onderzoek naar de positie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt is naar voren gekomen dat dergelijke vormen van 'zachte' discriminatie een belangrijker rol spelen dan allerlei vormen van 'harde' discriminatie bij wervings- en selectieprocessen in bedrijven en instellingen (Veenman, 1998; Buis & Olde Monnikhof, 2001).

#### **4.6 Doorstroming en verdere ontwikkeling van competenties**

In hoofdstuk 3 zijn verschillende voorbeelden beschreven van vluchtelingen die in Nederland een betaalde baan hebben gevonden - in hun oude beroep, in een verwant beroep of in een nieuw beroep - en die daarna carrière hebben gemaakt in die zin dat ze zijn doorgestroomd naar banen van een hoger niveau. Daarbij zijn grofweg twee patronen te onderscheiden. Enerzijds zijn er mensen die intern doorstromen binnen de organisatie waar ze hun (nieuwe) beroepsloopbaan beginnen. Anderzijds zijn er mensen die een betere positie weten te bereiken door van



een bepaalde organisatie over te stappen naar een andere. Zowel bij doorstroming via de interne als bij doorstroming via de externe arbeidsmarkt kunnen kenmerken van de arbeidsorganisatie als ‘institutie’ een bevorderende of belemmerende invloed hebben.

#### *Gebruik van formele scholingsvoorzieningen*

Wat opvalt in de carrières van de betreffende vluchtelingen is echter dat die invloeden slechts heel beperkt lijken te zijn. In geen van de gevallen maken zij melding van specifieke beleidsmaatregelen, voorzieningen of faciliteiten van de kant van de werkgevers die hen gestimuleerd hebben beter werk te krijgen, hogerop te komen of een passender baan elders te vinden. Ze hebben in die zin niet het idee een voorkeursbehandeling te hebben gehad of faciliteiten te hebben gekregen, anders dan die welke ook voor autochtone werknemers beschikbaar waren. Wel geven sommige vluchtelingen aan dat ze voor zichzelf een gunstige regeling met hun werkgever hebben kunnen treffen of dat hun werkgever hen speciaal heeft benaderd met de vraag bepaalde faciliteiten te gebruiken om in het bedrijf eventueel verder te komen. Een Somalische vluchteling kon b.v. met zijn werkgever afspreken dat hij zijn werkweek in 3 dagen van 12 uur concentreerde zodat hij de overige 2 dagen naast het werk een studie kon blijven volgen waarmee hij zich wilde omscholen voor een beroep met meer perspectief. Een Iraanse vluchteling die eerst als vrijwilliger en daarna op een betaalde baan als assistent-boekhouder bij een stichting voor maatschappelijk werk terecht kwam werd door zijn werkgever gevraagd een Nederlands vakdiploma te gaan halen. Hij kreeg daarvoor een dag per week betaald verlof. Na afronding van de studie werd hij bevorderd tot vaste boekhouder van de stichting.

Diverse andere vluchtelingen die intern zijn doorgestroomd geven eveneens aan dat zij bij hun werkgever goede studiefaciliteiten hebben gehad, in die zin dat studiekosten werden vergoed of een deel van de opleiding in werktijd kon worden gevolgd. Zij voelen zich in dit opzicht echter niet anders behandeld dan andere werknemers.

#### *Belang van informele leermogelijkheden*

Uit de interviews met betrokkenen komt naar voren dat informele ‘voorzieningen’ die arbeidsorganisaties bieden vaak belangrijker zijn dan formele voorzieningen (beleid, regelingen, faciliteiten) als het gaat om de verdere ontwikkeling van hun

competenties. Daarbij springen vooral twee zaken in het oog. In de eerste plaats gaat het om de informele mogelijkheden die het werk zelf biedt om te leren en kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. In de tweede plaats gaat het om informele leermogelijkheden die zijn ingebed in de sociale omgeving waarbinnen het werk wordt verricht. Meestal spelen beide factoren een rol en versterken ze elkaar in hun doorwerking.

- Dat wordt bij voorbeeld geïllustreerd door een Irakese vluchteling die na een opleiding tot systeembeheerder op tijdelijke basis bij een overheidsinstelling kan gaan werken waar hij relevante werkervaring kan opdoen: *‘Iedere baan heeft voordelen en nadelen. Bij dit werk vind ik de voordelen meer waarde hebben dan de nadelen. Nadelen van deze baan zijn het tijdelijke contract. Daarmee zit je altijd dicht bij de werkloosheid. Verder moet je hier veel Engels praten, dus gebruik ik de Nederlandse taal nauwelijks. Voordelen zijn dat ik hier in mijn vakgebied veel meer heb geleerd dan andere klasgenoten die bij andere bedrijven werken. De kwaliteit van het werk is belangrijker dan de hoeveelheid werk. Een voordeel is ook dat je met mensen uit verschillende landen werkt. Dat is een goede mogelijkheid om kennis met verschillende culturen te maken’.*
- Ook een Vietnamese vluchteling die na een opleiding tot administratief medewerkster bij een verzekeringsmaatschappij ging werken geeft hier een goede illustratie van. Ze werd van begin af aan voor hetzelfde werk als haar collega’s ingezet, maar had er aanvankelijk meer moeite mee: *‘Het werk was in het begin niet gemakkelijk, omdat ik nog minder goed Nederlands kon spreken, maar toch veel met Nederlandse collega’s moest samenwerken en met klanten in het Nederlands moest spreken. Ik moest in feite drie keer zo hard werken als de anderen om dingen rond te krijgen. Maar door het werk heb ik de taal steeds beter geleerd, door ook echt zelf brieven te schrijven, telefoontjes op te nemen, vergaderingen te volgen. Ik kreeg veel steun van collega’s en chef, maar ik kon dingen ook zelf vrij snel oppikken, gezien mijn eigen niveau’.*

Uit de voorbeelden blijkt dat ook in werksituaties sociale verbanden een belangrijke invloed kunnen hebben op het verloop van de loopbanen van de vluchtelingen. Een interessant werkpakket, een passende verdeling van werkzaamheden, persoonlijke begeleiding bij het werk, ondersteuning van collega’s op afdelingsniveau, eventueel extra aandacht van leidinggevenden, zijn factoren die benutting en ontwikkeling van competenties op de werkplek stimuleren, zeker als betrokkenen zelf deze zaken actief weten te benutten. Een en ander hoeft overigens niet altijd

tot doorstroming naar functies op hoger niveau te leiden. Vooral de taalbarrière blijkt daarvoor in nogal wat gevallen toch te grote belemmeringen op te werken.

### *Externe mobiliteit als instrument van loopbaanontwikkeling*

In hoofdstuk 3 hebben we een aantal voorbeelden gezien van vluchtelingen die tijdens hun (nieuwe) beroepsloopbaan in Nederland van werkgever zijn gewisseld om op die manier hun positie te verbeteren en door te stromen naar functies met een breder bereik of een hoger niveau. In sommige gevallen is men om die reden zelfs herhaalde malen naar een andere werkgever overgestapt. Deze voorbeelden illustreren dat vluchtelingen hun loopbaan als het ware ‘in eigen hand’ nemen en actief gaan sturen. Ze maken daarbij welbewust gebruik van de mogelijkheden die hen vanuit hun sociale en institutionele omgeving worden geboden, bij voorbeeld in de sfeer van bemiddeling en scholing, en gebruiken ook de arbeidsorganisaties waar ze werken als een soort hulpbronnen om hun loopbanen een opwaartse stimulans te geven. We zien dit zowel bij hoger opgeleide vluchtelingen als bij mensen met een middelbare beroepsopleiding.

- Een Irakese elektromonteur ging na een opleiding bij het CVV te hebben gevolgd bij een detacheringbedrijf werken. Hij liet zich eerst uitzenden naar een installatiebedrijf waar hij ruw werk in de nieuwbouw verrichtte en vervolgens naar een elektrotechnisch bedrijf waar hij fijner werk in onderhoud en renovatie kon gaan doen. Het werk beviel niet slecht maar hij bleef beter werk zoeken en overwoog, toen bleek dat het detacheringbedrijf dit niet kon aanbieden, over te stappen naar een vaste werkgever in de regio.
- Een Somalische vluchteling werkte na een HBO-opleiding tot maatschappelijk werker bij drie verschillende werkgevers, telkens voor korte periodes. Bij elke volgende werkgever kreeg hij een baan met een uitgebreider takenpakket en meer verantwoordelijkheid. Hij koos er bewust voor op tijd van baan te wisselen om zijn loopbaan te bevorderen. Momenteel zit hij enige tijd in het trainersvak, maar zijn ambitie ligt nog duidelijk hoger.
- Een Vietnamese bedrijfseconoom startte zijn loopbaan als beleidsmedewerker automatisering bij een bedrijf voor kantoorapparatuur. Het werk beviel hem redelijk, maar hij wilde werk met een breder spectrum aan activiteiten in de automatisering, dat uiteindelijk meer carrièrekansen bood. Hij stapte over naar een groot automatiseringsbedrijf, waar hij in een traineetraject werd opgenomen

en vervolgens werd aangesteld als consultant voor systeemontwikkeling. Ook die baan ziet hij als een tussenstap in zijn carrière.

We zien ook in deze voorbeelden dat betrokkenen met name de mogelijkheden die het werk zelf biedt aangrijpen om hun competenties verder te ontwikkelen. Als dat binnen een bepaalde organisatie niet langer mogelijk is, gaan ze op zoek naar een andere organisatie waar het wel kan. Via de keuze van het type organisatie (grotere bedrijven), de aard van de werkzaamheden (breder takenpakket), de breedte van het werkveld (complexer doel- of klantgroepen) beïnvloeden ze hun loopbaan zodanig dat hun ervaringshorizon voortdurend wordt uitgebreid. Die uitbreiding opent vervolgens weer nieuwe perspectieven voor doorstroming naar functies van nog hoger niveau.

Dit soort loopbaankeuzes brengt voor de betrokken werkgevers het probleem met zich mee dat zij gekwalificeerde en goed gemotiveerde werknemers kwijt raken. Met name werkgevers die te weinig oog hebben voor de kwaliteiten van hun (allochtone) werknemers en die te weinig inspanningen verrichten hen voor hun bedrijf te behouden, zullen met dit probleem te maken krijgen. Ook werkgevers, die wel in behoud van hun werknemers willen investeren, zullen dit risico echter blijven lopen. Loopbaankeuzes blijven uiteindelijk een zaak van de betrokken werknemers zelf. Ook bij allochtone werknemers zullen werkgevers via goed personeelsbeleid voortdurend de bedrijfsbelangen en de wensen van betrokkenen op elkaar moeten afstemmen.

### *Integratie met ambivalente gevoelens*

De bovenstaande voorbeelden zijn voorbeelden van vluchtelingen die duidelijk carrière hebben gemaakt op de Nederlandse arbeidsmarkt en die ook welbewust met hun verdere carrière bezig zijn. Als men zo'n carrière als maatstaf neemt, zou men kunnen zeggen dat zij succesvol in Nederland zijn geïntegreerd. Betrokkenen vinden ook zelf dat ze in hun loopbaan zijn geslaagd, in die zin dat ze (deels) hebben kunnen bereiken wat ze wilden bereiken. Ze realiseren zich terdege dat ze er in dit opzicht beter voorstaan dan veel van hun voormalige landgenoten. Ze stellen in Nederland goede kansen te hebben gekregen, maar tekenen daarbij aan dat ze ook veel inspanningen hebben moeten leveren om die kansen te benutten. Desalniettemin blijven ze soms ambivalente gevoelens houden als het gaat om integratie en acceptatie in de Nederlandse samenleving. Naar aanleiding van de

vraag of hij zich in Nederland thuis voelt verwoordt een van de betreffende Somalische vluchtelingen die gevoelens als volgt: *‘Dat is een moeilijke vraag, waar ik met ja en nee op moet antwoorden. Ja, omdat ik van niemand afhankelijk ben en omdat ik eigenwijs genoeg ben om geen belemmeringen te accepteren die mijn carrière kunnen remmen. Nee, omdat ik als ik op straat loop een anonieme allochtoon ben die niet mee telt. Daardoor voel ik me emotioneel niet geaccepteerd en blijf ik terugverlangen naar mijn land van herkomst waar ik die rol van allochtoon niet heb. En hoe langer je in Nederland bent, hoe verder je de rol van allochtoon wordt ingeduwd. Als je eeuwig allochtoon moet blijven, dan is het een normale zaak dat je naar een andere rol verlangt’*. Dit soort gevoelens van zich gestigmatiseerd en zich niet volledig geaccepteerd weten, wordt door meer vluchtelingen die een succesvolle loopbaan op de arbeidsmarkt hebben doorlopen naar voren gebracht. Hier gaat het om een bredere maatschappelijke problematiek waaraan in een breder verband dan binnen de arbeid alleen aandacht zou moeten worden gegeven.



## 5 Conclusies en aandachtspunten voor de beleidsdiscussie

Ter afsluiting willen we in dit hoofdstuk de belangrijkste conclusies van het onderzoek nog eens op een rij zetten en verbinden met een aantal actuele beleids-thema's in de discussie over arbeidsparticipatie en integratie van vluchtelingen. Uit de kwantitatieve analyses en de gesprekken met vluchtelingen en consulenten komen allerlei inzichten naar voren, waar in die beleidsdiscussie aandacht aan kan worden gegeven. Hieronder halen we die inzichten nog eens naar voren.

### 5.1 Loopbaandynamiek en competenties

In dit onderzoek stond de loopbaandynamiek van vluchtelingen centraal. Geprobeerd is die dynamiek inzichtelijk te maken aan de hand van een fasemodel van de arbeidsmarktloopbaan van nieuwkomers. We resumeren dit model hier nog eens kort als opstap naar de volgende paragrafen.

*Schema: fasemodel loopbanen nieuwkomers*

Periode in loopbaan	Kernproblematiek	Institutionele context
opvang en inburgering	basiscompetenties	inburgeringscircuit
toeleiding en opleiding	beroepscompetenties	scholingscircuit
instroom arbeidsmarkt	matching competenties	bemiddelingscircuit
doorstroom in organisaties	benutting competenties	organisatiecircuit
uitstroom werkloosheid	behoud competenties	uitkeringscircuit
heroriëntatie en herintreding	om-, her- en bijscholing	reïntegratiecircuit

Het gaat hierbij uiteraard om een ideaaltypisch model. Niet alle nieuwkomers doorlopen elke fase. Mensen doorlopen bepaalde fases niet altijd op eenzelfde manier en niet altijd in eenzelfde vaste volgorde. Mensen kunnen ook fases overslaan, stappen terugdoen, halverwege het traject insteken. Kerngedachte van de benadering is dat in elke fase een matching van competenties plaats vindt en dat de resultaten van die matching mee bepalen hoe vervolgstappen in de loopbaan van de nieuwkomer verlopen. De dynamiek die zo ontstaat wordt voor een deel bepaald door situatiekenmerken van de nieuwkomers zelf en door hun eigen oriëntaties, ambities, motieven, keuzes en wensen. Daarnaast heeft men in elke loopbaanfase met verschillende institutionele circuits te maken, van waaruit belemmerende dan wel bevorderende impulsen op de loopbaan kunnen uitgaan. In

de meeste gevallen zal de loopbaandynamiek het beste kunnen worden begrepen als resultante van de wisselwerking tussen individuele afwegingen en keuzes en institutionele mogelijkheden en beperkingen. De nu volgende aandachtspunten betreffen evenwel vooral factoren aan de institutionele kant, omdat deze in het bijzonder vanuit beleid beïnvloedbaar zijn. Primaire invalshoek is de vraag hoe kan worden bewerkstelligd dat vluchtelingen hun competenties op de Nederlandse arbeidsmarkt beter kunnen benutten en ontwikkelen.

## **5.2 Registratie van competenties**

Een eerste voorwaarde voor een betere benutting van de competenties van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt is een beter inzicht in die competenties. Voor de totale groep vluchtelingen die zich in Nederland aanmelden ontbreekt dergelijk inzicht. Bij de analyse van de IND-bestanden is gebleken dat gegevens over competenties, in termen van opleiding, beroep en werkervaring, slechts beperkt en globaal worden vastgelegd en dat deze registraties nauwelijks zijn gestandaardiseerd. Dat maakt het moeilijk beleidsinformatie uit de gegevens te genereren. Verbetering van de systematiek van registratie bij de IND zou op dit punt uitkomst kunnen bieden, bij voorbeeld door meer uniforme coderingen en classificaties voor kenmerken als opleiding en beroep te hanteren. Ook zonder grote aanpassingen is verbetering te realiseren, bij voorbeeld door een uniforme variabele toe te voegen, namelijk het aantal jaren dagonderwijs in het herkomstland. Dit is een belangrijke indicator van de competenties van nieuwkomers, met name bij degenen die niet over specifieke beroepskwalificaties beschikken.

## **5.3 Erkenning van eerder verworven competenties**

Veel vluchtelingen hebben in hun herkomstland al een school- en beroepsloopbaan achter de rug en beschikken als ze in Nederland aankomen over een ruim potentieel aan kennis en vaardigheden, zowel op vaktechnisch gebied als in meer algemene zin. Vluchtelingen hebben vaak het idee dat deze eerder verworven competenties in Nederland niet voldoende worden erkend en niet voldoende naar waarde worden geschat. Bij de vluchtelingen die in toeleidings- en bemiddelingstrajecten terecht komen ontstaat in de loop van die trajecten soms wel beter inzicht in de beschikbare competenties, b.v. via intakes, via procedures van diplomawaardering of via praktijkassessments. Maar ook bij deze vluchtelingen



komt het nogal eens voor dat ze zich uiteindelijk niet voldoende voelen gewaardeerd. Onvoldoende erkenning van competenties leidt er vaak toe dat vluchtelingen in de Nederlandse ‘diplomamaatschappij’ te weinig toegang hebben tot beter passende, maar ook sterker afgeschermd functies in allerlei beroeps- en bedrijfsdeelmarkten. Ontwikkeling van nieuwe procedures en methodes voor erkenning van eerder verworven competenties (EVC) is momenteel een belangrijk aandachtspunt in het Nederlandse onderwijs- en arbeidsmarktbeleid (Thomas & Frietman, 1998). Dergelijke nieuwe instrumenten zouden bij uitstek ook voor vluchtelingen en andere nieuwkomers kunnen worden ingezet.

#### **5.4 Ruimte, rust en tijd**

Voor veel vluchtelingen is de periode voor, tijdens en na de vlucht een periode waarin ze worden geconfronteerd met ingrijpende veranderingen in hun leven. Ze lopen vaak grote risico’s en doen allerlei negatieve ervaringen op. Ze verlaten hun land, geven hun oude bestaan op en maken de overstap naar een nieuwe samenleving, die vaak volgens heel andere principes is georganiseerd dan de samenleving waar ze vandaan komen. Veel vluchtelingen in dit onderzoek geven aan dat ze ruimte, rust en tijd nodig hebben gehad om deze ervaringen te verwerken en kracht te verzamelen om een nieuw bestaan onder heel nieuwe omstandigheden op te bouwen. Als die ruimte er niet of niet voldoende is geweest, blijkt het in de latere beroepsloopbaan nogal eens mis te gaan. Bij de eerste opvang en inburgering blijkt ook een goede persoonlijke begeleiding van betrokkenen door mensen in de directe omgeving cruciaal te zijn. Met dergelijke persoonlijke begeleiding kan worden voorkomen dat rust te veel tot isolement gaat leiden en dat het eigen initiatief te veel verloren gaat.

#### **5.5 Motivatie en eigen initiatief**

Uit de interviews met vluchtelingen die er in zijn geslaagd in Nederland een betrekkelijk stabiele beroepsloopbaan op te bouwen komt naar voren dat zij motivatie een eigen initiatief zien als belangrijke factoren die hun succes mee kunnen verklaren. Niet bij de pakken neerzitten, zelf actief stappen richting instanties zetten, niet te veel ontmoedigd raken bij tegenslag, zelf hulpbronnen in de omgeving mobiliseren, zijn zaken die hun loopbaan positief hebben beïnvloed. Ook bij degenen die er minder goed in zijn geslaagd een stabiele carrière op te

bouwen blijkt de motivatie evenwel groot te zijn. Ook zij blijken vaak allerlei eigen initiatieven te nemen in de richting van instanties en werkgevers. Door diverse omstandigheden lukt het hen echter minder goed voldoende rendement uit die inspanningen te halen.

### **5.6 Verscheidenheid en maatwerk in benadering**

De analyses en interviews in dit onderzoek laten zien dat er sprake is van een zeer grote verscheidenheid onder nieuwkomers, niet alleen wat betreft competenties als opleiding, beroep, werkervaring, maar ook wat betreft persoonlijke achtergronden, interesses, ambities en oriëntaties. Die verscheidenheid komt ook binnen groepen uit verschillende herkomstlanden tot uitdrukking. Via individueel maatwerk bij de opvang, scholing en toeleiding naar de arbeidsmarkt kan met die diversiteit rekening worden gehouden. Trajectbemiddeling op individueel niveau is daarvoor een krachtig instrument, waarbij wellicht meer dan nu het geval is kan worden aangesloten bij de initiatieven en ambities van de nieuwkomers zelf. Daarbij zal men wel goed oog moeten hebben voor de sociale omgeving van betrokkenen, omdat de invloeden vanuit die omgeving de aard en richting van de eigen initiatieven vaak mee bepalen.

### **5.7 Werken en leren tijdens asielprocedure**

Vluchtelingen hebben tijdens de asielprocedure formeel maar beperkte mogelijkheden onderwijs te volgen of betaald werk te verrichten. Bij langdurige asielprocedures betekent dit dat hun competenties lange tijd onbenut blijven. Dat brengt het risico met zich mee van competentieverlies en demotivatie, hetgeen - na toekenning van een verblijfsvergunning - weer kan leiden tot een slechte start op de arbeidsmarkt en problemen in de verdere loopbaan. Recente wetswijzigingen ondervangen dit risico enigszins doordat ze de asielperiode aanzienlijk verkorten en bepaalde typen werkzaamheden tijdens de asielperiode mogelijk maken. Vanuit loopbaanperspectief gezien zou wellicht naar ruimer mogelijkheden kunnen worden gezocht. In ieder geval zou moeten worden voorkomen dat beschikbare competenties te veel verloren gaan. Daarbij hoeft niet alleen naar betaald werk te worden gekeken. Competenties kunnen ook op peil worden gehouden via vrijwilligerswerk, werkstages of speciaal voor dit doel georganiseerde werkervaringsplaatsen.

## **5.8 Taalscholing: formeel en informeel**

Goede beheersing van de Nederlandse taal blijkt een basisvoorwaarde voor participatie aan arbeid op een passend niveau. Het is ook een factor die de verdere loopbaanontwikkeling van nieuwkomers sterk kan stimuleren. Bij de taalscholing gaat er evenwel nogal eens het nodige mis. Gebrek aan differentiatie en afstemming op het niveau van de deelnemers is een vaak genoemd probleem. Een groter probleem is wellicht nog dat de taallessen vaak te los staan van andere contexten en dat mensen te weinig mogelijkheden krijgen hun taalvaardigheden in de praktijk toe te passen en verder te ontwikkelen. Dit pleit ervoor taalscholing sterker in te bedden in andere contexten. Dat kan bij voorbeeld door taalscholing te verbinden met een beroepsopleiding, taallessen te organiseren in het kader van werkstages of werkervaringsplaatsen, taallessen en vrijwilligerswerk te combineren, taallessen in praktijksettings te organiseren. Naast formele taalscholing zouden ook allerlei vormen van informele scholing in de taal kunnen worden gestimuleerd, bij voorbeeld via contacten met vrijwilligers, extra begeleiding op werksituaties, meer aanvullen van taallessen met zelfstudie etc. Voor nieuwkomers die na de verplichte taalscholing te weinig mogelijkheden hebben zelf in de praktijk follow-up aan de lessen te geven (huisvrouwen, werklozen) zouden periodieke herhalingscursussen meerwaarde kunnen hebben. Betere inbedding van taalscholing in andere contexten vraagt om betere verbindingen tussen instanties binnen het inburgeringscircuit en sterkere verbindingen tussen bij inburgering betrokken instanties en andere institutionele voorzieningen.

## **5.9 Oriëntatie op maatschappij, arbeidsmarkt, loopbaan en beroep**

De oriëntatie op maatschappij, arbeidsmarkt, loopbaan en beroep vormt momenteel slechts een beperkt onderdeel van het inburgeringstraject. Het accent lijkt te veel op taalscholing te worden gelegd. Hierdoor bestaat het risico dat mensen te weinig thuis raken in het ingewikkelde systeem van regels, instituties en praktijken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Desoriëntatie kan weer leiden tot verkeerde keuzes in het begin van de beroepsloopbaan, waardoor men in een later stadium in de problemen komt. Meer aandacht voor oriëntatie op de arbeidsmarkt en op de eigen loopbaan in het inburgeringstraject kan dit soort problemen wellicht ondervangen. Dat zou bij voorbeeld kunnen door dergelijke oriëntatie in eerste instantie of ten delen in de eigen taal aan te bieden, zodat mensen gemakkelijker in Neder-

land thuis raken en een passende plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Voorkomen moet worden dat mensen in het inburgeringstraject wel de Nederlandse taal (redelijk) leren, maar te weinig leren van de nieuwe maatschappij waarin ze terecht zijn gekomen.

### **5.10 Stimuleren van duurzame arbeidsinpassing**

Vluchtelingen blijken aan het begin van hun loopbaan nogal eens prioriteit te geven aan een betaalde baan onder hun eigenlijke niveau boven een (aanvullende) opleiding waarmee ze op termijn een baan kunnen krijgen die beter bij hun competenties aansluit. Snel meer inkomen verdienen via slecht werk (laaggeschoold, tijdelijke banen, slechte omstandigheden) krijgt dan de voorkeur boven investeren in scholing met perspectief op beter werk op langere termijn. Die keuze van betrokkenen zelf wordt soms gestimuleerd door bij uitkerings- en bemiddelingsinstanties ingebouwde mechanismen, waarbij instanties (en consulenten) worden afgerekend op zaken als gerealiseerde uitstroom uit uitkeringen, aantal succesvolle bemiddelingen en plaatsingen en dergelijke. Betrokkenen maken zich met die keuze voor winst op de korte termijn echter kwetsbaar voor problemen in hun loopbaan op langere termijn: stagnatie in werk onder het eigenlijke niveau, snelle terugval in werkloosheid bij verslapping van de conjunctuur, risico van ziekte, psychische en sociale problemen als gevolg van voortdurende onderbenutting van competenties. Voorkomen zou moeten worden dat mensen die dergelijke keuzes toch maken op een dood spoor terecht komen. In een transitionele optiek kunnen deze keuzes in een langere termijn perspectief worden geplaatst en kan ernaar worden gestreefd negatieve effecten te voorkomen door mogelijkheden te bieden het werk te combineren met compenserende activiteiten zoals bij voorbeeld alternerende bijscholing, bijscholing in tussentijdse werkloosheidsperiodes, bijscholing gekoppeld aan uitzend- of detachingsconstructies. Duurzame arbeidsinpassing kan op deze manier worden bevorderd.

### **5.11 Benutting en ontwikkeling van competenties via vrijwilligerswerk**

Veel vluchtelingen die er niet in slagen betaald werk te vinden worden actief in het vrijwilligerswerk. Vluchtelingen die wel betaald werk vinden blijken daarnaast soms als vrijwilliger actief te blijven. Het vrijwilligerswerk biedt hen vaak de mogelijkheid hun vaardigheden op peil te houden, nieuwe vaardigheden te ont-

wikkelen of vaardigheden die ze in hun betaalde baan niet kunnen inzetten alsnog ten nutte te maken. In die zin heeft het vrijwilligerswerk vaak al een waarde in zichzelf. Dit werk kan echter nog een toegevoegde waarde krijgen als het perspectieven opent op betaald werk op termijn. Voor nogal wat vluchtelingen in dit onderzoek had het vrijwilligerswerk een belangrijke functie als opstap naar een betaalde baan of als instap in een beroepsopleiding. Voor de bevordering van de participatie van vluchtelingen aan formele arbeid is het belangrijk dit soort vormen van informele arbeid bewust te organiseren, aan te bieden en te stimuleren. Betrokkenen zelf kunnen actief worden gestimuleerd vrijwilligerswerk te gaan doen. Bedrijven en instellingen kunnen gevoelig worden gemaakt voor de mogelijkheden van vrijwilligerswerk en kunnen actief worden benaderd om plaatsen voor vrijwilligers aan te bieden. Vanuit toeleidingsinstellingen zou een stuk extra begeleiding op dit punt kunnen helpen. Daarbij zouden bij voorbeeld ook zelforganisaties actief kunnen worden betrokken. De overgang van vrijwilligerswerk naar betaald werk kan verder worden bevorderd door combinaties van vrijwilligerswerk met allerlei vormen van scholing.

### **5.12 Leerwerktrajecten als instroominstrument**

De hoger opgeleide vluchtelingen in dit onderzoek blijken zich in het algemeen redelijk te redden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat geldt deels ook voor vluchtelingen met een beroepsgerichte opleiding op middelbaar niveau. Problemen doen zich vooral voor bij lager opgeleide vluchtelingen en bij vluchtelingen met enkel algemeen voortgezet onderwijs. Zij beschikken van huis uit niet over specifieke beroepsgerichte kwalificaties en zijn ook minder geneigd zich via schoolse vormen van onderwijs dergelijke kwalificaties te verwerven. Voor hen lijkt scholing in combinatie met werk een meer aangewezen instroominstrument. Leerwerktrajecten kunnen in allerlei varianten voorkomen, maar formele arbeidsplaatsen waar in de praktijk van het beroep geleerd wordt zullen er een wezenlijke component van vormen. Stimulering van dergelijke leerwerkcombinaties wordt steeds beter mogelijk door de flexibilisering van het beroepsonderwijs en de grotere aandacht ervoor bij scholings- en bemiddelingsinstanties en bij werkgevers en sociale partners. Als scholing in het kader van leerwerktrajecten tot een erkende beroepskwalificatie leidt, zal dit de kans op duurzame arbeidsinpassing verder vergroten. Het niveau van een startkwalificatie kan daarbij een referentiepunt zijn, zoals het dat ook in het beleid voor autochtone lager opgeleiden is (RWI, 2002).

Het lijkt echter wel realistisch er van uit te gaan dat dit niveau niet voor alle laagopgeleide vluchtelingen haalbaar is. Overigens zouden in dit verband ook de mogelijkheden van beschermde leerarbeidsplaatsen in de sociale werkvoorziening op hun bruikbaarheid voor kwalificering van vluchtelingen nader kunnen worden bezien.

### **5.13 Werkbegeleiding binnen arbeidsorganisaties**

Bij doorstroming binnen arbeidsorganisaties spelen scholingsfaciliteiten van werkgevers een belangrijke rol. De vluchtelingen in dit onderzoek die via betaald werk carrière hebben gemaakt, hebben daar allen veelvuldig gebruik van gemaakt. De meesten zijn naast hun werk gaan studeren, zijn blijven studeren of zijn in een later stadium opnieuw een (hogere) opleiding gaan volgen om door te kunnen stromen naar hogere functies. Daarnaast hebben ze goede mogelijkheden gehad zich in en door hun werk zelf verder te ontwikkelen: door steeds moeilijker werk te gaan doen, het takenpakket uit te breiden, contacten met collega's en klanten. Extra aandacht van chefs en extra begeleiding door collega's heeft vaak eveneens veel steun gegeven. De ervaring van veel consulenten is evenwel dat werkgevers vaak niet in staat of niet bereid zijn vluchtelingen dergelijke extra ruimte in hun organisaties te bieden. Concurrentiedruk, productiedwang en personeelskrapte hebben soms alle rek al uit de organisatie gehaald. Werkgevers hebben soms ook te weinig oog voor de specifieke kwaliteiten van de vluchtelingen en voor hun sterke motivatie, waardoor ze er te weinig in investeren en het risico lopen goed gemotiveerde krachten kwijt te raken. In die situaties zou een stuk extra begeleidingscapaciteit van buiten de organisatie wellicht enige uitkomst kunnen bieden. Dergelijke werk- c.q. bedrijfsbegeleiding zou vanuit arbeidsmarktinstaties kunnen worden georganiseerd, bij voorbeeld in verbinding met bepaalde subsidiemaatregelen voor de doelgroep. Ze zou ook vanuit samenwerkingsverbanden van bedrijven of vanuit gespecialiseerde adviesbureaus voor nieuwkomers kunnen worden aangeboden. Verder zouden gespecialiseerde uitzendbureaus of detachingsbedrijven hun dienstenpakket op dit gebied wellicht kunnen uitbreiden. Gecombineerde vormen van werkbegeleiding binnen en buiten bedrijven zullen het voor nieuwkomers gemakkelijker maken zich binnen een bedrijf of instelling te handhaven maar zullen waarschijnlijk ook de mogelijkheden voor doorstroming tussen bedrijven en instellingen vergroten.

#### **5.14 Voorbeeldwerking en beeldvorming**

Door vluchtelingen en consulenten in dit onderzoek wordt nogal eens het signaal gegeven dat de publiciteit rond vluchtelingen en asielzoekers de beeldvorming de laatste jaren negatief heeft beïnvloedt. Op de arbeidsmarkt leidt dat naar hun idee soms tot verschijnselen als stigmatisering, bevooroordeelning en discriminatie, hoewel de ervaringen op dit punt in het algemeen niet zo negatief zijn. Zij pleiten ervoor de beeldvorming in positieve zin te beïnvloeden door niet alleen de negatieve aspecten van migratie en integratie naar voren te halen, maar ook de positieve kanten ervan te benadrukken. Vluchtelingen die een geslaagde loopbaan op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben doorgemaakt kunnen in dat verband een voorbeeldwerking hebben voor andere vluchtelingen en voor het grote publiek.

#### **5.15 Loopbaandynamiek op een transitionele arbeidsmarkt**

In dit onderzoek stond de loopbaandynamiek van vluchtelingen centraal. Bij de analyse van die dynamiek is min of meer aansluiting gezocht bij het concept van de transitionele arbeidsmarkt. Dit concept, dat eigenlijk in een andere context ontwikkeld is (Schipper, 1999; Muffels, 2000; De Wolff, 2001), is ook bruikbaar om de loopbanen van vluchtelingen beter te begrijpen. Vluchtelingen doorbreken vaak noodgedwongen de lineariteit die kenmerkend is voor veel traditionele loopbanen op (westerse) arbeidsmarkten. Hun loopbanen kenmerken zich bij uitstek door fragmentatie, diversiteit en flexibiliteit. Vluchtelingen nemen op de arbeidsmarkt vaak geen vaste en welbepaalde posities in, maar blijken tijdens hun loopbaan veelvuldig van positie te wisselen. Dergelijke positiewisselingen leiden soms tot perspectiefverbetering maar in andere gevallen tot inperking van mogelijkheden en verslechtering van het loopbaanperspectief. Vluchtelingen blijken ook veelvuldig verschillende posities tegelijkertijd met elkaar te combineren. Dergelijke combinaties kunnen eveneens een positieve dan wel negatieve invloed op het verdere verloop van de loopbaan hebben. Vanuit zo'n traditionele optiek zullen bepaalde posities die betrokkenen op zeker moment innemen - asielzoeker, inburgeraar, student, werkzoekende, werknemer, vrijwilliger, huisvrouw, uitkeringsgerechtigde - niet alleen op hun actuele betekenis maar ook op hun betekenis voor de loopbaan op langere termijn kunnen worden bekeken.

## **5.16 Combinaties en transitie in latere loopbaanfasen**

In het beleid met betrekking tot participatie en integratie van vluchtelingen ligt het accent momenteel sterk op de beginstadia van hun arbeidsmarktloopbaan. Deze accentuering is ook goed te begrijpen, omdat veel vluchtelingen nog niet zo lang in Nederland zijn en nog pas aan het begin van hun carrière staan. Centraal in het beleid staan nu vooral de toeleiding en toetreding tot de arbeidsmarkt, met de daarbij behorende overgangen: van opvang naar inburgering, van inburgering naar werk, van inburgering naar school, van school naar werk, van werkloosheid naar werk. Vanuit een langere termijn perspectief zou er ons inziens bij beleidsmakers en werkgevers daarnaast meer aandacht moeten komen voor processen die in latere loopbaanfasen een rol spelen, namelijk doorstroming, uittreding en herintreding op de arbeidsmarkt. Overgangen die daarbij in beeld komen zijn de bij voorbeeld overgang van ongeschoold naar geschoold werk, van tijdelijk werk naar vast werk, van onbetaald naar betaald werk, van werk terug naar werkloosheid, van werk naar ziekte of arbeidsongeschiktheid en van werk naar huishouding. Ook de omgekeerde overgangen (van huishouden, ziekte, werkloosheid weer terug naar werk) zijn natuurlijk van belang. In dit onderzoek is gebleken dat vluchtelingen vaak proberen dit soort overgangen te beïnvloeden door bepaalde combinaties van posities te kiezen. Combinaties die vooral in het oog springen zijn: de combinatie van betaald werk en vrijwilligerswerk; de combinatie van twee (parttime) banen van verschillend richting en verschillend niveau; de combinatie van een (parttime) baan met het volgen van een opleiding en de combinatie van een (parttime) baan met het huishouden. Degelijke combinaties blijken in veel gevallen positieve effecten op de ontwikkeling van de loopbaan te hebben, maar brengen voor betrokkenen ook specifieke problemen met zich mee. Ook bij werkgevers zal een en ander in veel gevallen om een herijking van het personeelsmanagement vragen. Vooral de ontwikkeling van instrumenten voor loopbaangericht of – breder – levensfasegericht personeelsbeleid zal goed aansluiten bij de principes van een transitionele arbeidsmarkt.

## **5.17 Competenties als basis voor loopbaanontwikkeling**

Normatief uitgangspunt van het concept van de transitionele arbeidsmarkt is dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen posities in verschillende segmenten gemakkelijker kunnen combineren en gemakkelijker overgangen tussen de ver-



schillende segmenten kunnen realiseren (Van den Heuvel e.a. 2001; Van Hoof, 2001). Om op een dergelijke arbeidsmarkt goed te kunnen functioneren dienen mensen over een toereikende bagage aan competenties te beschikken, zowel specifieke beroepsgerichte competenties als meer algemene handelingscompetenties (De Koning & Gelderblom, 2001). We hebben in dit onderzoek gezien dat vluchtelingen vaak over een behoorlijke bagage aan competenties beschikken, maar dat ze ook vaak de ervaring hebben dat hun competenties in Nederland niet voldoende worden erkend, waardoor deze op de arbeidsmarkt niet voldoende worden benut. Veel vluchtelingen zijn werkloos of doen werk dat onder het niveau ligt dat ze eigenlijk aan denken te kunnen. Maatregelen gericht op een betere erkenning, benutting en ontwikkeling van competenties kunnen bevorderen dat vluchtelingen gemakkelijker op een passend niveau en in passende combinaties op de arbeidsmarkt kunnen (blijven) functioneren.



## Literatuur

- Brink, M., M. Pasariboe & M. Hoflands (1996), *Integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Resultaten van een vervolgonderzoek onder statushouders afkomstig uit Iran, Somalië en voormalig Joegoslavië*, Amsterdam: Instituut voor Sociale Geografie.
- Brink, M. (1997), *Waar een wil is, is een weg. De moeizame integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt*, Amsterdam: Instituut voor Sociale Geografie.
- Buis, T. & M Olde Monnikhof (2001), *Werving en selectie van etnische minderheden*, Den Haag: Elsevier/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Burgers, J. & G. Engbersen (1999), *De ongekende stad. Deel 1: illegale vreemdelingen in Rotterdam*, Amsterdam: Boom.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2001), *Allochtonen in Nederland*, Den Haag: CBS.
- Currle E. & T. Wunderlich (2001), *Deutschland – ein Einwanderungsland? Rückblick, Bilanz un neue Fragen*, Stuttgart: Lucius Verlag.
- Dagevos, J. (1995), *De rafelrand van de arbeidsmarkt. Dynamiek in het laagste segment en arbeidskansen van allochtonen*, Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J. (2001), *Rapportage Minderheden 2001 – Meer werk*, Den Haag: SCP.
- Dunnewijk, B., Immigratie geen structurele oplossing voor arbeidsmarkt, in: *ESB* 25-5-2001.
- Engbersen, G., J. van der Leun, R. Staring & J. Kehla (1999), *De ongekende stad. Deel 2: inbedding en uitsluiting van illegale vreemdelingen*, Amsterdam: Boom.
- Jansen, T., Algemene beroepsvorming: de spanning tussen kwalificatie en vorming productief maken, in *Pedagogisch Tijdschrift*, 25/1, januari 2000.
- Heuvel, N. van den, F. Holderbeke & R. Wielers (2001), *De transitionele arbeidsmarkt Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Den Haag: Elsevier/Siswo/Steunpunt WAV.
- Hoof, J.J. van (2001), *Werk, werk, werk. Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*, Amsterdam: Boom.
- Hövels., B. & P. den Boer, De dynamiek van beroepen onder het gesternte van postindustriële betrekkingen tussen beroepsonderwijs en arbeid, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17/3, september, 2000.

- Kessel, I. van & N. Tellegen, *Afrikanen in Nederland*, Amsterdam: KIT - Afrika Studiecentrum.
- Klarus, R. (1998), *Competenties erkennen*, Nijmegen: KUN.
- Koning, J. de & A. Gelderblom (2001), *Onderwijs, scholing en arbeidsmarkttransities*, in N. van den Heuvel e.a.; o.c.
- Martens, E. & Y Weijers (2000), *Integratiemonitor 2000*, Rotterdam: ISEO.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (1999), *Somaliërs in Nederland*, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (2001), *Rapportage Integratiebeleid Etnische Minderheden*, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Muffels, R. (2001), *De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid*, Den Haag: OSA.
- Odé, A. & J. Dagevos (1999), *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*, Den Haag: Elsevier/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Postel, A. & P. Boekhoorn (1993), *Een wereld van verschil. Ervaringen van vluchtelingen in Nederland*, Nijmegen: OABG.
- Raad voor Werk en Inkomen (2002), *Beleidskader 2002*. Den Haag: RWI.
- Schippers, J. (2001), *Arbeidsmarkt en emancipatiebeleid: de vraag naar diversiteit*, Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Schmid, G., (1998), *Transitional labour markets: a new European employment strategy*, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Sociaal-Economische Raad (2000), *Kansen geven, kansen nemen. Advies bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden*, Den Haag: SER.
- Sociaal-Economische Raad (2001), *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*, Den Haag: SER.
- Staring, R. (2001), *Reizen onder regie*, Amsterdam: Het Spinhuis.
- Tesser, P., J. Dagevos & J. Iedema (2001), *Rapportage minderheden 2001 – Samenvatting: vorderingen op school en meer werk*, Den Haag: SCP.
- Thomas, E. & J. Frietman (1998), *(H)erkenning van elders verworven competenties. EVC als motor voor employability en 'een leven lang leren'*, Nijmegen: ITS.
- Tillaart, H. van den, M. Olde Monnikhof, S. van den Berg & J. Warmerdam (2000), *Nieuwe etnische groepen in Nederland. Een onderzoek onder vluchtelingen en statushouders uit Afghanistan, Iran, Ethiopië en Eritrea, Somalië en Vietnam*, Nijmegen: ITS.

- Tillaart, H. van den & J. Warmerdam (2002), *Irakese vluchtelingen in Nederland*, Nijmegen: ITS.
- Veenman, J., m.m.v. E. Martens & A. Odé (1998), *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*, Assen: Van Gorcum.
- Warmerdam, J., M. Olde Monnikhof, H. Moerel & I. Bakker (1999), *Scholing van werkzoekenden*. Den Haag: Elsevier/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2001), *Nederland als immigratiesamenleving*, Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Weening, H. & T. Visser (1998), *Arbeidsmarktpositie van nieuwkomers*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wolff, Ch. de, Het einde van het beroep, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17/3, september 2001



## Summary

This report contains the results of an explorative study into the competences and labour market careers of refugees in the Netherlands. What are the competences of refugees arriving in the Netherlands, in terms of education and occupational status in their homelands? Are they able to use these competences on the Dutch labour market, when they are permitted to stay in the Netherlands? How do their careers evolve, after they have entered the labour market? Which factors contribute to a successful labour market career, in terms of durable participation in paid work at a level fitting with their competences and ambitions? Which role do labour market institutions play with regard to success or failure of their careers? To answer these questions three studies have been carried out: a quantitative analysis of educational and occupational data of asylum-seekers in the Netherlands, registered by the Dutch Immigration Service (IND) in the period between 1995 and 2000; a series of approximately 50 in-depth interviews with refugees from important minority groups - Irak, Iran, Somalia, Ethiopia, Eritrea and Vietnam - staying in the Netherlands for a longer period of time; and a number of open interviews with representatives of different institutions involved in integration, education, training and labour market participation of refugees.

The analysis of IND-data of approximately 200.000 asylum seekers revealed that there is a large variety with regard to their educational background. From the refugees older than 16, one third had received a primary education at most, when they arrived in the Netherlands. Some 19 percent had a junior secondary education; 18 percent had a fully completed secondary education. Around 18 percent had a higher professional or academic education. The occupational structure reflects this educational variety. Besides many unskilled or low-skilled occupations, like porters and farm workers, also many professional occupations are represented, like lawyers, teachers, doctors and engineers. With regard to educational background, there are not much differences between men and women nor between refugees of different arrival years. There are some differences with regard to nationality, however. Refugees from the former Soviet republics are relatively high educated, while from other countries - especially African countries - more lower qualified persons came to the Netherlands. With regard to educational level there are some differences between refugees who have a permit to stay and

refugees who do not have such a permittance (anymore). In the groups without a permittance 16 percent has a higher education. In the group with a permittance this percentage is higher, e.g. 25 percent. However, this is still not more than a quarter of the total number. So, an often heard opinion that refugees are usually highly educated people has to be differentiated.

From the interviews with refugees regarding their careers on the Dutch labour market also a picture of great diversity and dynamism arose. Patterning this information we identified 6 different types of career paths: 1) careers in the margins of the labour market, characterized in particular by relatively long periods of unemployment; 2) fragmented careers, with alternating periods of (temporary) work, unemployment, education, training, disability to work, family care obligations, retraining efforts etc.; 3) changed careers, marked by a switch to another, often fundamentally different, occupation; 4) continued careers, within or close to the original home-land occupational domain; 5) broken down careers, with a stable start in the beginning but a new occupational switch at a later stage in the career; and 6) new careers, started 'from scratch' in the host country. Within these types further variations could be distinguished, like for instance careers marked by stagnation and careers marked by upward mobility. For the persons involved, the careers in the margins and the fragmented careers appeared to be the most problematic, in terms of the utilization of their human capital, acquired through previous education and professional experience. Many refugees with such careers were not able to find jobs fitting with their capabilities and ambitions. They remained unemployed for a longer period of time or they became employed in jobs which were (far) beneath their level of competences: professors becoming translators, teachers becoming factory workers, engineers who went into software development, mechanics starting as truck drivers. Factors contributing to this negative career dynamism are in particular: a rather irregular work history in the homeland, a long and sometimes problematic asylum procedure, a strong orientation towards the own community, desorientation with regard to educational and occupational opportunities, bad language skills, dispersed investments in training and retraining, a limited effectiveness of these investments and, in general, a certain lack of support from the side of formal labour market institutions. At the other side, refugees who were able to develop a stable new career - either in their original occupation or in a new occupational field - had better chances from the beginning, after their arrival in the Netherlands. They got more (personal) support from



immigration, integration, education and labour market agencies. They were able to develop a stronger inclination towards integration. They showed more personal initiative and invested more in their career. They also developed better opportunities to use institutional provisions to stimulate their career in a positive direction.

The interviews with the refugees and the institutional agencies revealed that also institutional factors might contribute to problematic career paths. In particular, problems were signalled with regard to the assessment and valuation of prior learning and earlier acquired competences; the risk of loss of competences due to (very) long asylum procedures; the limited embeddiment of language training in user contexts; the lack of differentiation in occupational training programmes; financial impediments for training and work experience placements during periods of unemployment; inadequate matching of competences by labour market intermediates; inadequate recognition and under-utilization of competences in labour organisations; low inclination to invest in extra support at work from the side of the employers; and, generally, a limited understanding and sometimes wrong opinions regarding cultural backgrounds and differences at the side of employers and institutions. Many refugees, especially those with successful careers, compensated for these limitations by taking initiatives themselves, partly outside the circuit of formal institutions.

Finally, the research results were used to reflect upon actual policy discussions regarding participation and integration of refugees in the Dutch labour market. This was done with the help of the concept of the 'transitional labour market' (Schmid, 1998). This concept, introduced to analyse the general trend of increasing diversity and flexibility at western labour markets, is also useful to analyse labour market careers of refugees. Careers of refugees are particularly marked by transitions: from a traditional to a modern society, from an informal to a formal labour market system, from an acquainted occupation in the home land to a new and often very different occupation in the host country. In the host country, transitions often continue: from unemployment to education, from education to work, from temporary work to permanent work, from informal to formal jobs, from bad to good jobs, from paid work back to unemployment and vice versa. Furthermore, refugees often occupy different labour market positions at the same time, e.g. (parttime) employed, unemployed, student, housewife, volunteer worker, entrepreneur etc.. By choosing specific combinations they often exert a positive influ-

ence on their further career development. Measures aimed at a better recognition, evaluation, utilization and development of competences might contribute to the participation of refugees in transitional labour markets, at levels and in combinations that fit well with their capacities and aspirations.

## Bijlage 1

### Tabellen bij hoofdstuk 2

*Bijlage 1, tabel 1 – Leeftijd bij instroom in de periode 1995-2000, naar nationaliteit (in %)*

	Leeftijd bij komst naar Nederland			totaal (abs.=100%)
	15 of jonger	16-24 jaar	25 of ouder	
1. Afghaanse	39	18	42	26.734
2. Albanese	17	40	43	1.039
3. Algerijnse	9	34	57	3.282
4. Angolese	48	26	26	5.662
5. Armeense	33	17	50	3.641
6. Azerbeidzjaanse	32	14	55	5.395
7. Bengalese	4	38	57	519
8. Bosnische	31	21	47	12.457
9. Burundische	19	44	37	820
10. Chinese	50	34	16	5.529
11. Eritrese	39	24	37	790
12. Ethiopische	31	33	36	1.060
13. Georgische	26	26	48	1.577
14. Guinese	30	60	10	2.449
15. Iraakse	25	22	53	30.151
16. Iraanse	25	16	59	10.380
17. Joegoslavische	31	25	44	16.639
18. Kazachstaanse	34	17	49	559
19. Kongolese	21	28	51	1.623
20. Kroatische	28	19	53	750
21. Libanese	23	28	49	765
22. Liberiaanse	15	50	35	1.918
23. Macedonische	30	23	47	608
24. Mongolische	27	27	46	575
25. Nigeriaanse	10	35	55	2.118
26. Oekraïense	21	20	59	1.376
27. Pakistaanse	14	27	59	1.176
28. Roemeense	10	38	51	762
29. Russische	27	22	51	3.835
30. Rwandese	31	30	39	1.487
31. Sierraleonse	21	59	20	4.698
32. Slowaakse	44	22	34	2.137
33. Soedanese	15	41	44	6.716
34. Somalische	35	31	34	13.775
35. Sri Lankaanse	14	37	50	6.730
36. Syrische	31	18	51	3.573
37. Togolese	25	52	23	815
38. Tsjechische	41	19	40	730
39. Turkse	29	31	41	6.761
40. Zairese	30	24	47	1.143
totaal	29	26	44	194.071

*Bijlage 1, tabel 2 – Mate waarin opleidingsgegevens bij instroom bekend zijn, naar nationaliteit (in %)*

	Opleidingsgegevens		
	niet aanwezig	wel aanwezig	totaal (abs.=100%)
1. Afghaanse	56	44	26.734
2. Albanese	35	65	1.039
3. Algerijnse	37	63	3.282
4. Angolese	29	71	5.662
5. Armeense	37	63	3.641
6. Azerbeidzjaanse	31	69	5.395
7. Bengalese	49	51	519
8. Bosnische	37	63	12.457
9. Burundische	34	66	820
10. Chinese	28	72	5.529
11. Eritrese	26	74	790
12. Ethiopische	32	68	1.060
13. Georgische	36	64	1.577
14. Guinese	21	79	2.449
15. Iraakse	51	49	30.151
16. Iraanse	41	59	10.380
17. Joegoslavische	47	53	16.639
18. Kazachstaanse	38	62	559
19. Kongolese	35	65	1.623
20. Kroatische	33	69	750
21. Libanese	50	50	765
22. Liberiaanse	53	47	1.918
23. Macedonische	43	57	608
24. Mongolische	41	59	575
25. Nigeriaanse	62	38	2.118
26. Oekraïense	38	62	1.376
27. Pakistaanse	54	46	1.176
28. Roemeense	35	65	762
29. Russische	33	67	3.835
30. Rwandese	50	50	1.487
31. Sierraleonse	34	66	4.698
32. Slowaakse	33	67	2.137
33. Soedanese	35	65	6.716
34. Somalische	36	64	13.775
35. Sri Lankaanse	56	44	6.730
36. Syrische	35	65	3.573
37. Togolese	24	76	815
38. Tsjechische	41	59	730
39. Turkse	37	63	6.761
40. Zairese	46	54	2.460
totaal	43	57	194.071

*Bijlage 1, tabel 3 - Codeersysteem bij opleiding, mate waarin de diverse categorieën zijn aangetroffen en reductie tot 9 opleidingsniveaus*

<i>code-opleiding</i>	<i>omschrijving</i>	<i>aantal asiel- zoekers</i>	<i>9 opl. niveaus</i>
0	lagere school (zonder aanduiding van jaren)	9176	4
1	1 jaar lagere school	904	2
2	2 jaar	1847	2
3	3 jaar	2546	2
4	4 jaar	3166	3
5	5 jaar	3809	3
6	6 jaar	3930	4
7	7 jaar lagere school	1552	4
8	8 jaar onderwijs	4476	5
9	9 jaar onderwijs	914	5
10	10 jaar onderwijs	1195	5
11	11 jaar onderwijs	556	6
12	12 jaar onderwijs	1186	6
13	13 jaar onderwijs	360	6
14	14 jaar onderwijs	299	8
15	15 jaar onderwijs	131	9
16	16 jaar onderwijs	95	9
17	17 jaar onderwijs	49	9
18	18 jaar onderwijs	35	9
19	19 jaar onderwijs	35	9
20	lager beroepsonderwijs (zonder jaren)	311	5
21	1 jaar LBO	46	5
22	2 jaar LBO	55	5
23	3 jaar lager beroepsonderwijs	207	5
24	8 jaar lo + mo	226	5
25	9 jaar lo + mo	158	5
26	10 jaar lo + mo	832	5
27	11 jaar lo + mo	168	6
28	12 jaar lo + mo	510	6
29	13 of meer jaar lo + mo	102	6
30	middenschool (zonder jaren)	1757	5
31	1 jaar middenschool	262	5
32	2 jaar middenschool	417	5
33	3 jaar middenschool	868	5

<i>code-opleiding</i>	<i>omschrijving</i>	<i>aantal asiel- zoekers</i>	<i>9 opl. niveaus</i>
34	1 jaar koranschool	310	5
35	2 jaar koranschool	78	5
36	3 jaar koranschool	76	5
37	4 jaar koranschool	40	5
38	5 jaar koranschool	115	5
39	koranschool (zonder jaar)	311	5
40	middelbaar onderwijs (zonder jaren)	11.049	6
41	1 jaar middelbaar	1.253	5
42	2 jaar middelbaar	2.014	5
43	3 jaar middelbaar	3.146	5
44	4 jaar middelbaar	2.664	6
45	5 jaar middelbaar	897	6
46	6 jaar middelbaar	943	6
47	7 jaar middelbaar	642	6
48	voortgezet onderwijs	813	6
49	middelbaar + voortgezet	1.170	9
50	hoger algemeen onderwijs (zonder jaren)	723	6
51	1 jaar hoger algemeen onderwijs	123	5
52	2 jaar hoger algemeen onderwijs	172	5
53	3 jaar hoger algemeen onderwijs	290	5
54	4 jaar hoger algemeen onderwijs	259	6
55	5 jaar hoger algemeen onderwijs	42	6
56	6 jaar hoger algemeen onderwijs	43	6
57	7 jaar hoger algemeen onderwijs	19	6
58	8 jaar hoger algemeen onderwijs	3	6
59	9 jaar hoger algemeen onderwijs	6	6
60	mbo (zonder jaren)	4.264	7
61	1 jaar mbo	427	6
62	2 jaar mbo	752	6
63	3 jaar mbo	1.460	7
64	4 jaar mbo	811	7
65	5 jaar mbo	129	7
66	6 jaar mbo	59	7
67	7 jaar mbo	22	7
68	8 jaar mbo	9	7
69	9 jaar mbo	23	7

<i>code-opleiding</i>	<i>omschrijving</i>	<i>aantal asiel- zoekers</i>	<i>9 opl. niveaus</i>
70	hbo (zonder jaren)	2.951	9
71	1 jaar hbo	298	8
72	2 jaar hbo	737	8
73	3 jaar hbo	448	8
74	4 jaar hbo	341	9
75	5 jaar hbo	304	9
76	6 jaar hbo	99	9
77	7 jaar hbo	33	9
78	8 jaar hbo	11	9
79	9 jaar hbo	22	9
80	universiteit (zonder jaren)	5.124	9
81	1 jaar universiteit	554	8
82	2 jaar universiteit	724	8
83	3 jaar universiteit	557	8
84	4 jaar universiteit	1.022	9
85	5 jaar universiteit	606	9
86	6 jaar universiteit	322	9
87	7 jaar universiteit	167	9
88	8 jaar universiteit	60	9
89	9 jaar universiteit	65	9
90	'onbekend'	14.008	0
91	geen opleiding	27.177	1
93	verwijzing naar elders (>zie ...=)	2.163	0
95	wel iets ingevuld maar geen opleiding	10.203	0
96	n.v.t.	1.801	0
97	niet leerplichtig	66	0

*Bijlage 1, tabel 4 – Opleidingsniveau bij aankomst van de asielzoekers die bij hun komst 16 jaar of ouder\* waren, naar nationaliteit (in %)*

	Opleidingsniveau				totaal (abs.=100%)
	hooguit 4 à 5 jaar basisonderwijs	basisonderwijs/ voortgezet lager basisonderwijs	middelbaar	hbo/wo	
1. Afghaanse	22.1	21.4	26.9	29.5	8.136
2. Albanese	6.5	47.7	37.2	8.5	599
3. Algerijnse	18.7	36.8	29.3	15.2	1.906
4. Angolese	26.5	43	24.3	6.3	2.200
5. Armeense	7.7	34.9	36.9	20.6	1.888
6. Azerbeidzjaanse	12	42.1	29.5	16.3	3.014
7. Bengalese	11.5	18.2	39.9	30.4	253
8. Bosnische	13.3	34.9	42.1	9.7	6.115
9. Burundische	30.3	19.2	33.1	17.3	468
10. Chinese	47.2	36.3	11.9	4.6	1.853
11. Eritrese	17.6	45.9	28.4	8.1	370
12. Ethiopische	9.4	32.3	44.2	14.1	511
13. Georgische	9.0	22.1	36.4	32.5	832
14. Guinese	28.8	49.2	17.8	4.2	1.312
15. Iraakse	18.5	30.2	22.4	28.9	12.387
16. Iraanse	7.0	19.5	50.9	22.5	5.292
17. Joegoslavische	17.8	39.7	32.5	9.9	6.707
18. Kazachstaanse	2.5	14.9	39.5	43.1	276
19. Kongolese	8.4	23.3	42.1	26.2	850
20. Kroatische	10.6	33.5	44.6	11.3	397
21. Libanese	30.0	32.4	25.8	11.7	333
22. Liberiaanse	47.8	25.3	17.8	9.1	791
23. Macedonische	24.2	53.1	21.7	1.1	277
24. Mongolische	7.4	20.1	29.0	43.5	269
25. Nigeriaanse	19.2	20.7	35.1	25.0	735
26. Oekraïense	2.1	14.6	49.8	33.6	769
27. Pakistaanse	13.1	24.2	41.3	21.5	475
28. Roemeense	11.7	23.6	53.7	11.0	454
29. Russische	4.6	18.4	44.8	32.0	2.137
30. Rwandese	14.5	23.7	35.3	26.5	586
31. Sierraleonense	44.1	36.0	16.5	3.5	2.393
32. Slowaakse	6.6	57.4	34.9	1.1	257
33. Soedanese	23.6	25.9	20.3	30.2	3.915
34. Somalische	42.1	32.7	19.9	5.3	6.311
35. Sri Lankaanse	13.8	32.0	49.9	4.3	2.682
36. Syrische	21.9	37.4	21.7	19.1	1.815
37. Togolese	24.9	44.6	24.0	6,4	466
38. Tsjechische	5,2	60,2	32,4	2,3	309
39. Turkse	40.8	36.2	17.9	5,2	3.197
40. Zairese	7.8	28.3	45.4	18.5	1.033
totaal	20.9	31.6	30.1	17.6	85.238

\* De asielzoekers die bij komst nog geen 16 jaar waren zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten omdat veel van deze personen hun herkomstland verlaten hebben voordat zij hun opleiding hadden afgesloten.



*Bijlage 1, tabel 5 – Overzicht van de beroepen van de asielzoekers die – op een leeftijd van 16 jaar of ouder – in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen*

<i>Beroep</i>	<i>Opleiding</i>					<i>Beroepsniveau</i>	
	A	B. Procentuele verdeling				aantal asielzoekers (abs= 100%)	(volgens CBS- methode**)
	gemiddelde score*	geen voltooid basison- derwijs	basisschool/ lager voortgezet	middel- baar	hoger		
hoogleraar	9,0				100,0	20	8
diplomaat	8,9				100,0	12	8
jurist	8,8	0,8	1,6	2,4	95,2	124	8
arts	8,6	0,7	2,7	6,1	90,4	668	8
pedagoge	8,5			15,8	84,2	19	8
belastinginspecteur	8,5			16,7	83,3	6	8
journalist	8,5		2,4	11,8	85,8	127	6
onderzoeker	8,5		5,3	10,5	84,2	19	8
econoom	8,4			20,4	79,6	54	8
ingenieur	8,4	0,8	2,2	16,4	80,6	856	8
piloot	8,3			16,7	83,3	18	6
architect	8,1	3,2	3,2	19,4	74,2	31	8
docent	8,0	0,7	5,5	21,5	72,2	2166	8
accountant	7,9	1,5	4,6	23,1	70,8	65	8
schrijver	7,9		18,2	9,1	72,7	11	6
logistiek medewerker	7,9			50,0	50,0	10	4
programmeur	7,8		16,7	16,7	66,7	12	6
apotheker	7,8	3,1	6,3	21,9	68,8	64	8
laborant	7,8	2,4	2,4	31,7	63,4	41	4
officier	7,7	3,4	4,5	22,5	69,7	89	6
commercieel mede- werker	7,7			42,9	57,1	14	2
maatschappelijk werker	7,7		10,0	20,0	70,0	10	6
manager	7,7		7,3	37,8	54,9	82	6
bibliothecaris	7,6		7,7	34,6	57,7	26	6
leidinggevend	7,6	2,6	6,8	31,2	59,4	897	4
onderwijzer	7,5	0,7	7,4	32,0	59,9	685	6
fysiotherapeut	7,3		21,1	26,3	52,6	19	6
ontwerper	7,3		16,1	38,7	45,2	31	6
boekhouder	7,2	1,2	8,6	47,5	42,6	509	4
computer operator	7,1		19,2	38,5	42,3	26	4
bankbediende	7,1		15,8	40,4	43,9	57	4
ambtenaar	7,0	1,6	15,5	42,8	40,0	612	4
vertegenwoordiger	6,9	4,2	12,5	41,7	41,7	24	4
kwaliteitscontroleur	6,9		12,5	62,5	25,0	8	2
administrateur	6,8	1,5	13,6	50,0	34,8	66	4
tolk	6,8	7,7	12,8	30,8	48,7	39	6
verpleegkundige	6,8	1,7	11,3	65,0	21,9	406	4
secreresse	6,7	0,5	13,7	57,9	27,9	197	2
tandtechnicus	6,7	4,2	8,3	58,3	29,2	24	4
politieagent	6,7	4,0	18,1	40,7	37,2	226	4
administratief medewerker	6,7	1,3	13,3	58,1	27,3	685	2
kleuterleidster	6,6		16,7	55,9	27,5	102	4
kunstenaar	6,6	7,8	19,3	35,9	37,1	348	6
militair	6,5	5,6	21,3	39,5	33,5	1277	2
technisch medewerker	6,5	2,0	18,0	59,0	21,0	100	2
opticien	6,5	7,1	21,4	35,7	35,7	14	4
telefoniste	6,4		21,4	64,3	14,3	14	2

	Opleiding					Beroepsniveau	
	A	B. Procentuele verdeling				aantal asielzoekers (abs= 100%)	(volgens CBS- methode**)
	gemiddelde score*	geen voltooid basison- derwijs	basisschool/ lager voortgezet	middel- baar	hoger		
schoonheidsspecialiste	6,2	3,8	30,8	46,2	19,2	26	4
electromonteur	6,2	7,1	26,3	47,6	19,0	662	4
magazijnbeheerder	6,1		31,3	62,5	6,3	16	4
drukker	6,1	3,0	36,4	42,4	18,2	33	4
receptioniste	6,1		37,1	42,9	20,0	35	2
electriciën	6,1	4,7	28,4	52,3	14,6	342	4
installateur	6,1	6,7	20,0	60,0	13,3	15	4
inkoper	6,1		13,3	80,0	6,7	15	6
ondernemer	6,1	9,8	25,2	39,6	25,4	1534	4
makelaar	6,0	8,8	20,6	50,0	20,6	34	4
medewerker	6,0	9,2	28,2	39,0	23,6	1035	2
ondernemer producent	6,0	8,7	26,7	42,0	22,7	150	4
typiste	6,0	1,4	38,6	47,1	12,9	70	2
fotograaf	5,9	9,1	27,3	43,2	20,5	88	4
kassier	5,9	6,7	20,0	60,0	13,3	15	2
machinebankwerker	5,9	4,1	36,7	57,1	2,0	49	4
beveiligingsbeambte	5,8	9,6	28,2	42,9	19,2	354	2
magazijnbediende	5,8	6,7	30,0	55,0	8,3	60	2
mecaniciën	5,8	15,8	19,3	49,1	15,8	57	4
ondernemer horeca	5,7	18,0	21,6	40,3	20,1	139	4
goudsmid	5,7	13,5	33,1	31,9	21,5	163	4
reparateur	5,7		44,4	44,4	11,1	9	4
schipper	5,7	2,6	42,1	52,6	2,6	38	4
metaalbewerker	5,6	7,4	38,6	49,1	4,9	324	2
monteur	5,6	12,5	28,3	47,8	11,4	883	4
verzorgende	5,6	20,0	10,0	50,0	20,0	10	2
ober	5,6	8,2	37,2	46,9	7,7	736	2
ondernemer handelaar	5,5	15,1	31,0	35,8	18,2	2969	4
voetballer	5,5	6,5	43,5	43,5	6,5	62	4
kok	5,5	12,3	33,3	48,0	6,3	504	4
taxichauffeur	5,4	13,9	35,2	37,4	13,5	460	2
ondernemer winkelier	5,4	16,0	31,9	36,8	15,2	1838	4
meubelmaker	5,3	10,2	42,6	38,0	9,3	108	4
inpakker	5,3	6,3	50,0	37,5	6,3	16	1
kapper	5,2	13,9	38,9	40,8	6,4	833	4
houtbewerker	5,2	16,2	32,4	48,6	2,7	37	2
verkoper	5,1	16,8	37,0	36,3	9,9	2862	2
klus	5,1	19,6	37,8	29,2	13,5	981	1
chauffeur	5,1	16,5	37,7	38,6	7,2	1354	2
conducateur	5,1		76,9	23,1		13	4
schilder	5,0	16,5	43,5	34,1	5,9	455	4
lasser	5,0	19,8	35,8	40,9	3,5	257	4
timmerman	5,0	18,2	40,5	36,8	4,5	573	4
bouwarbeider	5,0	17,6	45,4	26,9	10,1	119	1
horlogemaker	5,0		62,5	37,5		8	4
vrachtwagenchauffeur	5,0	18,5	38,5	38,5	4,5	314	2
automonteur	5,0	19,1	40,3	34,7	5,9	1403	4
metselaar	5,0	14,6	50,6	32,0	2,8	322	2
loodgieter	4,9	17,4	42,4	34,8	5,4	92	4
schoenmaker	4,9	16,9	45,6	33,3	4,2	261	4
slager	4,9	20,8	38,7	37,7	2,8	106	2
arbeider	4,9	16,6	49,3	29,0	5,2	911	2
portier	4,9	33,3	20,0	33,3	13,3	15	2
autoschadehersteller	4,8	16,7	44,7	34,8	3,8	132	4
kleermaker	4,8	20,5	41,8	32,4	5,3	1180	2

	<i>Opleiding</i>					<i>Beroepsniveau</i>	
	A	B. Procentuele verdeling				aantal asielzoekers (abs= 100%)	(volgens CBS- methode**)
	gemiddelde score*	geen voltooid basison- derwijs	basisschool/ lager voortgezet	middel- baar	hoger		
bouwvakker	4,8	20,5	44,1	30,1	5,3	973	2
smid	4,8	21,5	44,6	27,7	6,2	65	2
ondernemer markt-							
koopman	4,8	24,8	34,7	34,3	6,2	274	4
bakker	4,8	20,2	45,7	28,4	5,8	208	4
mijnwerker	4,6	18,8	50,0	31,3		64	2
bediende	4,6	28,6	42,9	14,3	14,3	21	1
hulpkracht	4,5	28,9	40,6	22,8	7,7	574	1
oppas	4,3	29,4	41,2	29,4		17	2
kruier	4,2	30,0	47,3	18,8	3,9	357	1
schoonmaker	4,2	30,0	47,3	18,5	4,2	790	1
visser	4,0	36,7	37,3	23,5	2,5	324	2
boer	3,8	41,2	39,1	16,9	2,8	3545	4
huisvrouw	3,8	43,9	33,7	17,1	5,3	3447	
landarbeider	3,7	42,9	38,3	16,4	2,5	812	2
huishoudelijke hulp	3,5	47,5	37,5	13,0	2,0	200	1
herder	2,7	63,3	31,6	4,5	0,6	684	2

\* Gemiddelde score op 9 opleidingsniveau (zie ook tabel 4)

\*\* beroepsniveaucode 8 = wetenschappelijke beroepen

6 = hogere beroepen

4 = middelbare beroepen

2 = lagere beroepen

1 = elementaire beroepen

*Bijlage 1, tabel 6 – Meest genoemde beroepen door asielzoekers naar geslacht (absolute aantallen)*

mannen	Aantal	vrouwen	Aantal
boer	3508	huisvrouw	3525
ondernemer handelaar	2859	docent	1068
verkoper	2103	verkoper	906
ondernemer winkelier	1726	kleermaker	630
ondernemer	1456	kapper	462
automonteur	1401	onderwijzer	446
chauffeur	1341	administratief medewerker	371
militair	1265	medewerker	348
docent	1193	schoonmaker	340
bouwvakker	973	verpleegkundige	316
klusjesman	891	boekhouder	261
monteur	870	ondernemer handelaar	239
arbeider	748	boer	225
leidinggevend	740	arts	220
landarbeider	724	ingenieur	206
medewerker	719	secretaresse	201
herder	697	arbeider	197
ingenieur	693	leidinggevend	193
electromonteur	661	huishoudelijke hulp	186
ober	627	ondernemer winkelier	168
kleermaker	585	ambtenaar	161
timmerman	573	ondernemer	139
hulpkracht	496	kok	138
schoonmaker	485	landarbeider	136
arts	484	klusjesman	131
ambtenaar	475	ober	128
taxichauffeur	462	kleuterleidster	100
schilder	447	hulpkracht	98
kapper	403	militair	88

*Bijlage 1, tabel 7 – Beroepen van de asielzoekers die in de periode 1995-2000 naar Nederland zijn gekomen (en die op dat moment 16 jaar of ouder waren) (rangordecijfers)*

	<i>Instroomjaar</i>					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1. huisvrouw	678	1	1	1	2	6
2. verkoper	448	5	7	4	4	2
3. handelaar	368	3	3	3	3	3
4. boer	366	2	2	2	1	1
5. docent	352	4	4	6	5	5
6. ondernemer	277	8	8	8	9	7
7. automonteur	256	7	10	7	10	16
8. chauffeur	227	10	9	10	8	8
9. militair	202	6	5	9	11	18
10. ingenieur	193	11	14	17	21	26
11. winkelier	191	9	6	5	6	4
12. monteur	186	16	23	19	19	20
13. arbeider	184	21	17	14	15	21
14. elektromonteur	172	19	18	-	-	-
15. kleermaker	166	14	11	12	7	10
16. administratief medewerker	166	23	-	21	24	-
17. medewerker	148	12	19	15	12	11
18. kapper	146	-	22	16	16	19
19. onderwijzer	141	17	12	24	-	-
20. klusjesman	140	15	15	11	14	17
21. ober	138	25	25	20	23	23
22. leidinggevend	134	20	16	23	17	13
23. bouwvakker	125	13	21	13	13	15
24. landarbeider	121	24	-	22	18	12
25. arts	109	18	19	25	25	25
timmerman	-	22	24	-	-	-
ambtenaar	-	-	20	-	-	-
schoonmaker	-	-	-	18	20	9
herder	-	-	-	-	22	14
kruier	-	-	-	-	-	22

*Leesrecept:* Voor 1995 zijn de 25 meest genoemde beroepen in volgorde van voorkomen weergegeven, met vermelding van het aantal keren dat dit beroep genoemd is. Voor de jaren 1996-2000 is steeds het rangorde-nummer weergegeven. Ook hier zijn steeds de 25 meest genoemde beroepen in de analyse betrokken.

*Bijlage 1, tabel 8 – Overzicht van de meest genoemde beroepen door asielzoekers uit landen waar in de periode 1995-2000 veel asielzoekers vandaan komen (in deze tabel zitten alleen asielzoekers die bij binnenkomst 16 jaar of ouder waren)*

Irak		Afghanistan		Joegoslavië	
Beroep	Aantal	Beroep	Aantal	Beroep	Aantal
huisvrouw	687	ondernemer winkelier	505	huisvrouw	389
handelaar	600	militair	499	agrariër	270
docent	481	docent	482	verkoper	214
winkelier	435	huisvrouw	395	ober	159
verkoper	372	handelaar	259	arbeider	140
ondernemer	369	verkoper	239	bouwwakker	136
automonteur	342	arts	229	handelaar	120
agrariër	322	onderwijzer	192	automonteur	112
ingenieur	233	kleermaker	157	klus	98
chauffeur	232	leidinggevend	152	ondernemer	98
militair	222	ambtenaar	149	chauffeur	95
kapper	177	ingenieur	139	kleermaker	94
ambtenaar	173	agrariër	127	kapper	87
onderwijzer	170	ondernemer	113	schoonmaker	83
taxichauffeur	169	adm.medewerker	111	medewerker	80
arts	159	medewerker	84	herder	73
kleermaker	155	automonteur	59	monteur	71
herder	139	hulpkracht	50	metselaar	68
timmerman	136	officier	50	winkelier	68
electromonteur	130	monteur	48	landarbeider	65
monteur	125	journalist	40	docent	58
medewerker	120	chauffeur	40	kok	51
adm. medewerker	112	kleuterleidster	34	electromonteur	48
leidinggevend	108	apotheker	34	timmerman	46
bouwwakker	101	verpleegkundige	34	metaalbewerker	44

Somalië		Bosnië		Iran	
Beroep	Aantal	Beroep	Aantal	Beroep	Aantal
huisvrouw	391	huisvrouw	335	huisvrouw	216
verkoper	289	ober	176	verkoper	216
handelaar	251	verkoper	148	winkelier	199
winkelier	118	arbeider	137	ondernemer	185
agrariër	115	klus	119	docent	164
visser	106	bouwvakker	119	handelaar	163
chauffeur	83	monteur	110	kapper	142
docent	76	metaalbewerker	103	adm. medewerker	112
huish. hulp	75	chauffeur	99	medewerker	102
automonteur	69	kok	93	chauffeur	90
ondernemer	64	electromonteur	93	monteur	79
kleermaker	55	automonteur	93	automonteur	77
schoonmaker	54	medewerker	93	militair	77
hulpkracht	52	metselaar	84	leidinggevend	72
medewerker	39	schoonmaker	81	electromonteur	68
klus	33	adm. medewerker	70	boekhouder	68
kruier	32	timmerman	68	ambtenaar	66
adm.medewerker	27	militair	67	taxichauffeur	65
ober	25	handelaar	62	kleermaker	64
marktkoopman	25	kleermaker	60	arts	48
verpleegkundige	24	agrariër	56	onderwijzer	46
militair	24	leidinggevend	55	secretaresse	39
landarbeider	22	ingenieur	53	verpleegkundige	38
herder	22	ondernemer	48	schilder	36
ambtenaar	21	verpleegkundige	47	agrariër	36

Turkije		Sri Lanka		Soedan	
Beroep	Aantal	Beroep	Aantal	Beroep	Aantal
agrariër	548	agrariër	330	agrariër	443
herder	127	huisvrouw	101	handelaar	198
huisvrouw	127	visser	88	herder	129
bouwwakker	112	verkoper	86	docent	113
ober	71	winkelier	70	landarbeider	98
landarbeider	70	landarbeider	62	verkoper	89
winkelier	68	handelaar	55	huisvrouw	69
handelaar	66	docent	41	onderwijzer	49
verkoper	65	chauffeur	37	adm. medewerker	48
ondernemer	51	timmerman	36	hulpkracht	48
chauffeur	48	kleermaker	28	chauffeur	43
klus	43	monteur	27	medewerker	42
kleermaker	42	ondernemer	27	automonteur	41
medewerker	40	medewerker	26	boekhouder	41
kok	38	arbeider	23	winkelier	40
bakker	35	automonteur	20	ondernemer	37
arbeider	33	onderwijzer	16	klus	37
schilder	26	kok	14	ingenieur	36
hulpkracht	25	electromonteur	14	ambtenaar	36
monteur	20	metselaar	14	schoonmaker	34
automonteur	19	klus	13	arts	33
docent	19	schoonmaker	12	jurist	32
leidinggevend	17	hulpkracht	11	militair	27
kapper	17	lasser	10	bouwwakker	26
vrachtwagenchauffeur	16	bouwwakker	10	leidinggevend	24



Angola		China		Azerbeïdzjan	
Beroep	Aantal	Beroep	Aantal	Beroep	Aantal
handelaar	103	agrariër	73	huisvrouw	199
verkoper	97	arbeider	43	agrariër	168
schoonmaker	74	verkoper	38	docent	82
militair	62	schoonmaker	37	bouwvakker	72
agrariër	53	klus	36	automonteur	72
automonteur	50	kleermaker	30	chauffeur	66
huisvrouw	47	hulpkracht	27	handelaar	57
chauffeur	37	docent	27	verkoper	54
docent	36	landarbeider	24	landarbeider	48
monteur	32	ondernemer	21	kleermaker	46
kleermaker	31	kruier	19	ingenieur	45
landarbeider	27	medewerker	18	schoenmaker	42
klus	24	huisvrouw	18	schoonmaker	39
marktkoopman	17	kok	17	leidinggevend	37
kruier	17	bouwvakker	17	militair	36
medewerker	17	handelaar	16	klus	35
verpleegkundige	15	winkelier	11	arbeider	33
hulpkracht	15	huish. hulp	7	medewerker	33
ondernemer	15	timmerman	7	herder	31
huish. hulp	13	ober	6	schilder	30
kapper	12	kunstenaar	6	arts	27
onderwijzer	11	adm. medewerker	6	kapper	27
electriciën	11	schoenmaker	5	kruier	25
ambtenaar	9	visser	5	winkelier	24
taxichauffeur	9	monteur	5	kok	23

Sierra Leone		Rusland		Armenië	
Beroep	Aantal	Beroep	Aantal	Beroep	Aantal
agrariër	336	docent	92	huisvrouw	80
verkoper	121	leidinggevend	85	agrariër	59
handelaar	113	ingenieur	73	handelaar	55
landarbeider	89	verkoper	71	docent	45
herder	55	ondernemer	66	chauffeur	43
kleermaker	33	chauffeur	64	leidinggevend	39
ondernemer	31	handelaar	44	automonteur	39
kapper	30	kok	39	winkelier	39
hulpkracht	30	arts	39	verkoper	36
visser	27	bouwvakker	38	arbeider	34
kruier	26	medewerker	38	bouwvakker	33
docent	25	boekhouder	35	kleermaker	28
chauffeur	23	automonteur	33	schoenmaker	27
automonteur	23	militair	31	ingenieur	26
schoonmaker	22	klus	29	ondernemer	26
monteur	18	verpleegkundige	28	medewerker	24
winkelier	16	kapper	25	boekhouder	22
klus	15	huisvrouw	23	kapper	21
militair	13	electromonteur	23	landarbeider	21
huisvrouw	12	arbeider	23	klus	21
marktkoopman	11	beveiligingsbeambte	23	militair	20
timmerman	11	monteur	22	verpleegkundige	20
mijnwerker	11	kruier	21	monteur	18
leidinggevend	9	kunstenaar	21	kunstenaar	16
taxichauffeur	8	kleermaker	20	beveiligingsbeambte	16

## *Bijlage 2*

### **Specifieke institutionele voorzieningen voor vluchtelingen**

Na aankomst in Nederland krijgen vluchtelingen - afgezien van het juridische circuit - in eerste instantie te maken met voorzieningen voor opvang, inburgering en begeleiding. In deze voorzieningen is de afgelopen decennia overigens het nodige veranderd. In de jaren zeventig en tachtig waren de opvang en begeleiding minder geformaliseerd dan nu het geval is. Het vrijwilligerswerk speelde een grote rol. Vluchtelingen die indertijd in Nederland aankwamen werden vaak opgevangen en begeleid door vrijwilligers van Vluchtelingenwerk, het plaatselijke welzijnswerk, kerkelijke organisaties en verenigingen van eerder aangekomen landgenoten. Gastgezinnen, pleeggezinnen, buurtgenoten en lotgenoten ondersteunden de vluchtelingen bij hun eerste kennismaking met de Nederlandse samenleving. Met de sterke toename van het aantal asielzoekers in de jaren negentig is de opvang en begeleiding van vluchtelingen evenwel verder geprofessionaliseerd en verder geïnstitutionaliseerd. Bovendien is medio jaren negentig een nieuw wettelijk kader geïntroduceerd. Sinds 1998 zijn alle vluchtelingen die in Nederland worden toegelaten verplicht een inburgeringsprogramma te volgen in het kader van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN).

#### *Opvang*

Een deel van de vluchtelingen die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd is nog gekomen in de tijd dat de opvang vooral door vrijwilligers werd verzorgd. Een ander deel is op een later tijdstip gearriveerd en heeft een of andere vorm van formele inburgering 'ondergaan'. De vluchtelingen hebben allemaal met opvangvoorzieningen te maken gekregen. Afhankelijk van hun positie varieerde daarbij de wijze van opvang en de duur van de opvangperiode:

- Vluchtelingen die op uitnodiging van de overheid naar Nederland kwamen, zogenaamde 'uitgenodigde vluchtelingen', bleven doorgaans slechts korte tijd in een opvangcentrum (OC). Zij konden al tijdens hun toelatingsprocedure beschikken over relatief ruime faciliteiten voor begeleiding, scholing en ondersteuning.

- Vluchtelingen die op eigen initiatief naar Nederland kwamen, de ‘asielzoekers’ werden in eerste instantie in opvangcentra (OC) en later asielzoekercentra (AZC) opgevangen, waar ze de behandeling van hun asielaanvraag moesten afwachten. Gedurende deze periode hadden ze slechts beperkte rechten op scholing, werk, ondersteuning. In de OC’s en AZC’s zijn wel (beperkte) voorzieningen voor begeleiding, taalonderwijs en eerste oriëntatie op Nederland aanwezig, maar die zijn doorgaans op vrijwillige basis georganiseerd. Vluchtelingenwerk speelt daar een belangrijke rol bij.
- Asielzoekers die een verblijfsvergunning hebben gekregen, kunnen het AZC verlaten en worden uitgeplaatst naar bepaalde gemeenten. Ze kunnen zich bij die gemeente inschrijven, kunnen er huisvesting krijgen en worden er aangemeld voor een inburgeringsprogramma. Hun rechten op uitkering, onderwijs, scholing en werk worden verder verruimd. De begeleiding door Vluchtelingenwerk wordt vaak nog een tijdje voortgezet.
- Voor alleenstaande minderjarige asielzoekers (AMA’s) golden en gelden overigens andere procedures. Zij worden ook eerst in een OC en AZC opgevangen, maar worden vandaaruit vaak al snel overgeplaatst naar een speciale wooneenheid. Zij hebben tijdens de behandeling van hun asielaanvraag ruimere mogelijkheden voor taallessen, onderwijs en opleiding dan volwassen asielzoekers. Ze krijgen een persoonlijke begeleider toegewezen en komen bovendien onder de hoede van een voogd, die toeziet op een goed verloop van de begeleiding en die bij kan springen bij eventuele problemen.
- Voor nieuwkomers die in het kader van gezinsvorming of gezinshereniging naar Nederland komen gelden nog weer andere regels. Zij worden doorgaans niet of maar heel kort in een OC of AZC opgevangen en trekken vaak al snel bij hun familieleden in. Ze kunnen zich dan inschrijven bij de gemeente in hun woonplaats. Na toekenning van een verblijfsvergunning kunnen ze hier vervolgens instromen in een inburgeringsprogramma. Op grond van de WIN zijn nieuwkomers sinds 1998 verplicht zo’n programma te volgen.

De meeste vluchtelingen krijgen in hun eerste opvangperiode formeel maatschappelijke begeleiding vanuit Vluchtelingenwerk en het gemeentelijk welzijnswerk. Daarnaast spelen organisaties uit de eigen gemeenschap, zogenaamde ‘zelforganisaties’ vaak een belangrijke rol in die eerste periode. Voormalige landgenoten helpen elkaar met het regelen van allerlei praktische zaken rond bij voorbeeld inschrijving, huisvesting, uitkeringen, verzekeringen e.d..

## *Inburgering*

Vluchtelingen die de laatste jaren in Nederland zijn toegelaten hebben te maken gekregen met een aantal nieuwe specifieke voorzieningen gericht op ‘inburgering’. Sinds 1998 heeft deze inburgering een formele wettelijke basis in de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN). De WIN wordt uitgevoerd onder regie van de gemeenten. In de grote gemeenten en in kleinere gemeenten met veel vluchtelingen zijn daar vaak speciale bureaus voor opgezet: de Bureaus Nieuwkomers (BN). De WIN bepaalt onder meer dat elke nieuwkomer verplicht is een zogenaamd inburgeringsprogramma te volgen. Zo’n programma bestaat uit drie onderdelen: taalonderwijs, maatschappelijke oriëntatie en beroeporiëntatie. Doel van het programma is de nieuwkomers zo snel mogelijk naar een zelfstandige positie in de Nederlandse maatschappij te brengen en waar mogelijk ook te begeleiden naar een duurzame plaats op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van het inburgeringsbeleid. In de meeste gemeenten wordt een trajectmatige werkwijze gehanteerd. Een traject wordt gestart met een inburgeringsonderzoek, op basis waarvan een programma voor de nieuwkomer wordt vastgesteld. De afspraken over het te volgen traject worden in een contract met betrokkene vastgelegd. Het traject kent verder twee componenten: een educatieve component en een welzijnscomponent. De educatieve component staat in het traject centraal: gemiddeld genomen krijgt een nieuwkomer 500 uur Nederlandse les (NT2) plus een 100-tal uren maatschappijoriëntatie en beroeporiëntatie. De welzijnscomponent omvat onder andere de trajectbegeleiding en de verdere maatschappelijke begeleiding. De trajectbegeleiding wordt vaak verzorgd door speciaal daarvoor aangestelde trajectbegeleiders, die afhankelijk van de gemeente, werkzaam zijn bij een gemeentelijke dienst, Vluchtelingenwerk, een welzijnsinstelling of een andere instelling in de gemeente. De trajectbegeleiders coördineren het verloop van het traject, begeleiden de individuele nieuwkomers, onderhouden de contacten met de betrokken instellingen en houden de vorderingen van de nieuwkomers bij. Het programma zelf wordt door de gemeente uitbesteed aan andere instellingen. De Nederlandse taallessen en de lessen in maatschappijoriëntatie en beroeporiëntatie worden meestal verzorgd door Regionale Opleidingscentra (ROC’s), die daar gespecialiseerde docenten voor in dienst hebben en er vaak speciale klassen voor hebben opgezet. De maatschappelijke begeleiding wordt meestal verzorgd door medewerkers van Vluchtelingenwerk. Daarbij gaat het - behalve werk en scholing

- om allerlei zaken zoals bij voorbeeld huisvesting, juridische vragen, belastingkwesties etc. Een volledig inburgeringstraject duurt 1 tot 2 jaar. Het einddoel van het traject kan zijn: sociale redzaamheid (bij voorbeeld bij vrouwen in geval van gezinshereniging), educatie (bij voorbeeld instroom in een reguliere opleiding) of werk (doorstroming naar arbeidsbemiddelingscircuit). Het einddoel wordt meestal al aan het begin van het traject vastgesteld. Bij de opstelling van het trajectplan worden adviezen van alle betrokken instanties (ROC, CWI, Vluchtelingenwerk) meegenomen.

Zoals gezegd, slechts een deel van de voor dit onderzoek geïnterviewde vluchtelingen heeft zo'n formeel inburgeringstraject doorlopen. Dit geldt vooral voor degenen die nog pas korte tijd in Nederland zijn. Sommige respondenten die al langer in Nederland verblijven hebben wel aan bepaalde programma's deelgenomen, die als een soort voorlopers van de inburgeringsprogramma's kunnen worden beschouwd. Taalonderwijs was daar eveneens vaak een belangrijke component van. Maar de meeste anderen hebben geen beroep kunnen doen op dergelijke uitgebreide voorzieningen voor inburgering. In de tijd dat zij arriveerden bestonden die nog niet. Zij hebben in eerste instantie zelf hun weg moeten zien te vinden, met hulp van vrijwilligers in hun directe omgeving.

### *Onderwijs, opleiding, scholing*

Nieuwkomers die in Nederland zijn toegelaten, hebben recht op onderwijs, opleiding en scholing. Ook op deze terreinen zijn de laatste jaren specifieke voorzieningen voor nieuwkomers ontwikkeld. Afhankelijk van hun Ausgangssituatie kunnen vluchtelingen daar op verschillende manieren gebruik van maken.

Nieuwkomers van jongere leeftijd kunnen in Nederland instromen in het *dagonderwijs*. Bij kinderen in de leerplichtige leeftijd is dat uiteraard nog een verplichting. Om die instroom te vergemakkelijken heeft het dagonderwijs bepaalde voorzieningen voor nieuwkomers opgezet. Sommige gemeenten hebben de mogelijkheid kinderen in het basisonderwijs extra ondersteuning te bieden, bij voorbeeld in de vorm van extra lessen Nederlands voordat ze met school beginnen, extra begeleiding bij de lessen op school en bij het huiswerk of extra begeleiding van docenten uit de eigen gemeenschap. Sommige basisscholen bieden ook de mogelijkheid van extra lessen in eigen taal en cultuur (OETC/OALT). In het voortgezet onderwijs bestaan soortgelijke voorzieningen. In sommige gemeenten

zijn speciale internationale schakelklassen (ISK) opgezet voor nieuwkomers die in het voortgezet onderwijs kunnen instromen. In die klassen worden ze een jaar in een beschermde omgeving voorbereid. Na het schakeljaar stromen de kinderen afhankelijk van leeftijd en niveau in een bepaald leerjaar in. Daarna is het in de praktijk meestal zo dat ze zich verder zelf moeten zien te redden. Vanuit de reguliere onderwijsvoorzieningen wordt formeel geen extra begeleiding meer verstrekt.

Nieuwkomers met een (afgebroken) hogere opleiding in hun geboorteland kunnen zich in Nederland aanmelden voor het *hogere onderwijs* (HBO, WO). Ze moeten daarvoor hun diploma's laten vergelijken met Nederlandse equivalenten. Dat kunnen ze doen bij instellingen als het NUFFIC en het UAF. Afhankelijk van de uitkomsten van die vergelijking wordt hun instapniveau bepaald. In sommige gevallen kunnen ze direct instromen in een bepaald leerjaar. In andere gevallen is eerst een voorbereidende leergang nodig om instroom mogelijk te maken. Sommige instellingen voor hoger onderwijs bieden dergelijke voorbereidende leergangen aan. Studenten die eenmaal zijn ingestroomd moeten zich doorgaans verder zelf zien te redden. Ze kunnen vaak wel een beroep doen op studie-adviseurs of studentendecanen, die zich in hun specifieke problematiek hebben verdiept. Boven een bepaalde leeftijdsgrens hebben ze overigens geen recht op studiefinanciering. Als ze de studie niet zelf kunnen betalen, kunnen ze een beroep doen op een speciaal studiefonds voor vluchteling-studenten, te weten het UAF. Bij dit fonds kunnen ze een beurs en eventueel een studielening krijgen. Het UAF werkt in principe alleen voor hoger opgeleide vluchtelingen, maar onder bepaalde voorwaarden kunnen ook middelbaar opgeleide vluchtelingen er gebruik van maken. Het UAF is verder ook actief in de sfeer van studievoorlichting, beroepenoriëntatie, stagebemiddeling en - sinds kort - bemiddeling naar de arbeidsmarkt.

Lager en middelbaar opgeleide nieuwkomers die een nieuw beroep willen gaan leren, die zich willen bijscholen in hun oude beroep of die zich willen omscholen voor een ander beroep kunnen terecht in het beroepsonderwijs. Ze hebben daarbij twee mogelijkheden. Ze kunnen een *reguliere beroepsopleiding* gaan volgen bij een ROC. Een ROC biedt beroepsonderwijs op middelbaar niveau aan, via fulltime dagopleidingen dan wel via gecombineerd trajecten van leren en werken. Ze moeten dan wel aan de formele toelatingseisen voldoen. Bij nogal wat nieuwkomers is dat niet het geval en diverse ROC's hebben daarom schakelprogramma's

ontwikkeld waarin kwalificaties kunnen worden bijgespijkerd tot het toelatingsniveau. Die schakelprogramma's duren doorgaans 1 jaar, waarna men in de reguliere leerwegen kan instromen. De reguliere opleidingen duren vervolgens zo'n 3 tot 4 jaar en worden afgesloten met een erkend vakdiploma. Ook voor deze opleidingen kunnen nieuwkomers de diploma's uit hun herkomstland laten waarderen. Afhankelijk van de uitkomst van die waardering stappen ze dan op een meer of minder gevorderd niveau in.

Een tweede mogelijkheid die nieuwkomers hebben is een *verkorte beroepsopleiding* te gaan volgen bij een Centrum voor (Administratieve) Vakopleiding (C(A)VV). De C(A)VV's bieden verkorte leerwegen aan van ongeveer 1 jaar (inclusief praktijkstage), die opleiden voor een erkend C(A)VV-diploma in vakgebieden als metaalnijverheid, elektrotechniek, horeca, automatisering, administratie. Vluchtelingen die nieuw in Nederland aankomen zijn een belangrijke doelgroep van de C(A)VV's. Maar ook zogenaamde oudkomers, d.w.z. vluchtelingen die al langer in Nederland verblijven en die op zeker moment besluiten zich te gaan bijscholen of omscholen kunnen op de C(A)VV's terecht. Aanmelding bij deze opleidingen gebeurt doorgaans via de arbeidsbureaus in de regio. Voor nieuwkomers die niet voldoen aan de toelatingseisen voor ROC's of C(A)VV's of die nog niet goed weten wat ze willen gaan doen, bestaat de mogelijkheid een *oriëntatie- en schakelprogramma* te volgen aan een Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening (CBB). De CBB's starten vaak met een soort assessment, waarbij met behulp van testen en praktijkoefeningen wordt gekeken wat de betrokkenen kunnen, waar ze in geïnteresseerd zijn, waar ze geschikt voor zijn en waar lacunes in hun kennis en vaardigheden zitten. Op grond van dit assessment wordt dan een traject op maat gemaakt, dat deels bestaat uit oriëntatie op bepaalde beroepen (voorlichting, stageplaatsen, leerwerkplekken) en deels uit voorbereidende scholing voor het beroep van keuze. Zo'n voorschakelprogramma kan 1 á 2 jaar duren, waarna betrokkenen kunnen doorstromen naar het C(A)VV.

Tenslotte willen we nog wijzen op de mogelijkheden van allerlei *projecten* voor allochtonen, nieuwkomers en vluchtelingen bieden. Voor deze groepen worden in toenemende mate speciale projecten opgezet, die op toeleiding naar de arbeidsmarkt zijn gericht. Scholing is vaak een van de componenten van dergelijke projecten, naast andere componenten zoals stages, werkervaring opdoen in de praktijk, werkbegeleiding in een bedrijf. Deze projecten worden vaak geïnitieerd



door particuliere partijen in bepaalde sectoren, met als doel knelpunten in de personeelsvoorziening aan te pakken en tegelijkertijd iets aan de werkloosheidsproblematiek te doen. Vaak wordt in de projecten nauw samengewerkt met bemiddelings- en uitkeringsinstanties. Projecten worden soms uitgevoerd door gespecialiseerde projectenbureaus. In een aantal gevallen zijn ook allochtonenorganisaties bij dergelijke projecten betrokken.

### *Toeleiding en bemiddeling naar werk*

Vluchtelingen, die een verblijfvergunning hebben gekregen en geen werk kunnen vinden, schrijven zich meestal in bij een arbeidsbureau c.q. - onder de nieuwe structuur en regelgeving - een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Degenen die aanspraak maken op een uitkering, zijn daartoe verplicht. Veel vluchtelingen die werk gaan zoeken schrijven zich daarnaast vrijwillig bij uitzendbureaus in. Bij het zoeken van werk kunnen vluchtelingen een beroep doen op verschillende specifieke voorzieningen in het bemiddelingscircuit.

Ten eerste binnen de *arbeidsbureaus* zelf. De arbeidsbureaus voeren weliswaar geen specifiek beleid voor vluchtelingen, maar minderheden i.c. allochtonen zijn wel belangrijke doelgroepen voor arbeidsvoorziening. Een aantal grotere arbeidsbureaus heeft speciale consultants voor minderheden in dienst: de *beleidsadviseurs minderheden* (BAM). Deze consultants nemen onder andere de trajectbegeleiding over van vluchtelingen en andere nieuwkomers die uit de inburgeringsprogramma's komen. Ze voeren intakegesprekken en ontwerpen vervolgens programma's op maat voor betrokkenen, die zijn gericht op toeleiding en bemiddeling naar werk (individuele trajectbemiddeling: ITB). In individuele bemiddelingstrajecten kunnen verschillende componenten zijn opgenomen, bij voorbeeld sollicitatietrainingen, bijscholingscursussen, oriëntatiestages, werkervaringsplaatsen, leerwerkplaatsen. Doel van de trajecten is de betrokkenen zo snel mogelijk naar een passende baan te bemiddelen. Activiteiten die in het kader van trajecten worden ondernomen, moeten worden afgestemd met de uitkeringsinstanties. Recent zijn de mogelijkheden voor afstemming sterk verbeterd door de oprichting van regionale Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). Hierin zijn arbeidsbureaus, gemeentelijke sociale diensten en uitvoeringsinstellingen voor de werknemersverzekeringen formeel gaan samenwerken. Werkzoekenden kunnen nu bij een loket terecht voor uitkering, scholing en werk.

Veel vluchtelingen stappen voor het zoeken van werk naar een *uitzendbureau*. Veel uitzendbureaus zijn algemene uitzendbureaus, maar er zijn ook uitzendbureaus die zich specifiek op allochtonen i.c. vluchtelingen richten. De algemene uitzendbureaus voeren doorgaans geen specifiek beleid voor deze groepen. Met de toenemende schaarste aan personeel zijn uitzendbureaus zich wel steeds meer op andere dan hun traditionele wervingsgroepen gaan richten. Nieuwe wervingsgroepen als allochtonen en vluchtelingen zijn daardoor meer in beeld gekomen. Uitzendbureaus nemen soms deel aan speciale projecten voor deze nieuwe doelgroepen. Soms zorgen ze bij bemiddeling van vluchtelingen voor enige extra ondersteuning in de vorm van korte bijscholing of begeleiding bij sollicitaties. Binnen het reguliere uitzendwezen is dit evenwel geen gangbare praktijk.

Naast de reguliere uitzendbureaus zijn er inmiddels ook enkele *gespecialiseerde uitzendbureaus* ontstaan, die zich in het bijzonder op vluchtelingen en andere nieuwkomers richten. Een van hen is de Stichting Emplooi. Emplooi is een landelijk werkende uitzendorganisatie, met kantoren in diverse regio's, die is voortgekomen uit Vluchtelingenwerk. De bureaus van Emplooi organiseren diverse activiteiten gericht op toeleiding en bemiddeling van vluchtelingen naar werk. Ze bieden onder andere diensten als uitzending en detachering aan. Verder geven ze voorlichting aan werkzoekende vluchtelingen, verzorgen ze sollicitatietrainingen, begeleiden ze mensen bij sollicitatiegesprekken en bemiddelen ze voor stages en werkervaringsplaatsen. Behalve Emplooi biedt ook het studiefonds UAF sinds enige tijd diensten in de sfeer van arbeidsbemiddeling aan. Het UAF is overigens geen uitzendbureau. Men zendt zelf geen mensen uit maar bemiddelt alleen, voor stages en ook voor tijdelijk werk. Het UAF richt zich daarbij vooral op middelbaar en hoger opgeleide vluchtelingen.

Vermeldenswaard is dat er de laatste jaren nogal wat *uitzendbureaus van allochtonen voor allochtonen* zijn ontstaan. In de meeste gevallen zijn dit particuliere bedrijven die zich op bepaalde werkgevers of bepaalde sectoren richten en daarbij hun kennis inzetten om nieuw personeel uit deze doelgroep aan te trekken. Zij hanteren de gebruikelijke uitzend- of detachingsformules. In het onderzoek zijn we ook een voorbeeld tegengekomen van een *uitzendbureau van vluchtelingen* dat zich ook speciaal op vluchtelingen richtte. Dit bureau startte aanvankelijk als een bedrijf voor automatiseringsdiensten, maar het heeft zijn werkterrein na verloop van tijd uitgebreid met opleidingen in de automatisering en met detachering van de opgeleide werknemers.

### *Rol van zelforganisaties*

Tenslotte willen we wijzen op de rol die zelforganisaties spelen bij de loopbaan van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Zelforganisaties zijn samenwerkingsverbanden binnen allochtone groeperingen (verenigingen, stichtingen, platforms, steunpunten e.d.), die bepaalde functies voor de leden van die groeperingen vervullen. Veel zelforganisaties werken op lokaal niveau (wijken, gemeenten, regio's). Sommigen hebben een landelijk bereik. Hoeveel van dergelijke zelforganisaties er in Nederland precies zijn, is niet bekend, maar bij de groeperingen die in dit onderzoek zijn betrokken zijn het er vele tientallen. De Vietnamezen hebben bij voorbeeld verenigingen in steden waar veel Vietnamese vluchtelingen wonen. Die plaatselijke verenigingen worden overkoepeld door een landelijke Vietnamese vereniging. Ook zijn er diverse kerkelijke genootschappen van Vietnamese vluchtelingen in Nederland. De Irakezen hebben enkele tientallen culturele verenigingen in de grotere steden. Ook deze werken soms weer samen in landelijke organisaties, zoals b.v. het Iraaks Democratisch Centrum en de Organisatie voor de Mensenrechten in Irak. De Iraanse vluchtelingen zijn lokaal en landelijk eveneens redelijk goed georganiseerd. Bij de Somalische, Ethiopische en Eritreese vluchtelingen is het aantal zelforganisaties wat geringer. Niettemin hebben ook deze groeperingen diverse lokale verenigingen en enkele landelijke platforms. De landelijke organisaties treden meestal op als intermediair in de richting van de landelijke overheid. De plaatselijke organisaties fungeren als spreekbuis van de lokale gemeenschap en als aanspreekpunt voor gemeentelijke instanties (Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1999; 2001).

Zelforganisaties houden zich vaak niet alleen bezig met culturele activiteiten maar ook met activiteiten gericht op bevordering van integratie. Ze organiseren b.v. allerlei op scholing, beroep of werk gerichte activiteiten, zoals informatie-avonden, voorlichtingsdagen, steunpunten, spreekuren, kennismaking op scholen etc. Soms zijn ze bij scholingsprojecten of werkgelegenheidsprojecten in een bepaalde stad of buurt betrokken. Veel zelforganisaties bieden daarnaast persoonlijke ondersteuning en begeleiding aan mensen uit de eigen gemeenschap. Als het om werk of scholing gaat kunnen mensen er bij voorbeeld terecht met vragen over reguleringen, instanties, scholingsmogelijkheden, studiefaciliteiten, werkgevers, vacatures, arbeidsmarktprojecten en dergelijke. Ze kunnen er ook advies krijgen als ze bij bepaalde instanties of werkgevers met problemen worden geconfronteerd waar ze zelf geen raad mee weten. Een voordeel is dat betrokkenen bij deze

organisaties te maken krijgen met mensen die hun eigen taal spreken, die hun culturele achtergronden kennen, die hun specifieke problemen goed kunnen inschatten, en die daarnaast de Nederlandse regels en de praktijken op de Nederlandse arbeidsmarkt goed kennen.

## OSA-publicaties vanaf 1998

Informatie over de wijze waarop u onderstaande publicaties kunt bestellen, vindt u op de OSA-website: <http://osa.kub.nl>

### Beleidsgericht Onderzoeksprogramma

- A189 Warmerdam, John & Harry van den Tillaart (2002), *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*, € 21,65, ISBN 906566 2316
- A188 Remery, Chantal, Joop Schippers & Anneke van Doorne-Huiskes (2002), *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aanzet*, € 18,40, ISBN 906566 2219
- A187 Boer, Paul den & Ben Hövels (2002), *Werken en leren in arbeidsorganisaties*, € 16,70, ISBN 906566 2014
- A186 Wolff, Charlotte de, Ruud Luijckx & Marcel Kerkhofs (2002), *Bedrijfscholing en arbeidsmobiliteit*, € 16,00, ISBN 906566 1611
- A185 Ours, Jan C. van, Justus Veenman & Willem-Jan Verhoeven (2002), *Van ouder op kind; Scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*. € 9,98, ISBN 906566 1514
- A184 Raaij, W.F. van, H. Vinken & L.P.M. van Dun (2002), *Het Imago van de Publieke Sector als Werkgever*. € 17,00, ISBN 906566 131X
- A183 Berkhout, Ernest, Djoerd de Graaf, Arjan Heyma & Jules Theeuwes (2001), *Loondifferentiatie in Nederland: de vraagkant*, € 15,88, ISBN 906566 081X
- A182 Allaart, P.C. & J.C. van Ours (2001), *Stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. € 11,34, ISBN 906566 0216
- A181 Theeuwes, J.J.M., M. Zijl (2001), *Arbeidsparticipatie van ouderen*. € 11,34, ISBN 90346 39517
- A180 Arents, M., M.M. Cluitmans, M.M.A. Pepping (2001), *Marktwerking en vernieuwing in het activeringsbeleid. Buitenlandse lessen voor Nederland*. € 18,15, ISBN 90346 39509
- A179 Zwinkels, W. (2001), *Inzetten op inzetbaarheid. Employability in organisaties*. € 15,88, ISBN 90346 39495
- A178 P. van Winden & P.J. van Nes (2001), *Krapte op de arbeidsmarkt; werkgeversreacties*. € 15,88, ISBN 90346 3938X

- A177 D.J.A.G. Fouarge, M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse, C.J. de Wolff (2001), *Tendrapport Vraag naar arbeid 2000*. € 18,15, ISBN 90346 39290
- A176 Bloemen, Hans & Benedict Dellaert (2000), *De studiekeuze van middelbare scholieren. Een analyse van motieven, percepties en preferenties*. € 15,88, ISBN 90346 3910X
- A175 Zant, W., R. Alessie, R. Oostendorp & M. Pradhan (2000), *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels*. € 15,88, ISBN 90346 38812
- A174 Thunnissen, M.A.G., J.G.L. Thijssen & W.A.M. de Lange (2000), *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*. € 15,88, ISBN 90346 38723
- A173 Sienot, R. & J. Bal (2000), *Competentie herkenning en erkenning binnen het bedrijf*. € 15,88, ISBN 90346 3860X
- A172 Lindeboom, M. (2000), *De uitredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief*. € 15,88, ISBN 90346 38065
- A171 Boer, P. den & B. Hövels (1999), *Contextontwikkelingen en competenties*. € 18,15, ISBN 90346 37646
- A170 Dankbaar, B. (2000), *Arbeidsorganisatie en menselijk kapitaal*. € 15,88, ISBN 90346 37638
- A169 Fouarge, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse & Ch. J. de Wolff (1999), *Tendrapport aanbod van arbeid 1999*. € 15,88, ISBN 90346 37468
- A168 Borghans, L. (1999), *Arbeidsmarktrelevante studie- en beroepskeuzes van jongeren*. € 14,75, ISBN 90346 37417
- A167 Vosse, J.P.M. (1999), *Globalisering en de Nederlandse Arbeidsmarkt: Achtergrondpaper voor de gelijknamige OSA Conferentie, 25 maart 1999*, KUB. € 15,88, ISBN 90346 36968
- A166 Lindeboom, M., B. Dellaert, J. Potters & P. Fontein (1999), *Sociale zekerheid en arbeidsmarkt: een onderzoek op basis van experimenten*. € 15,88, ISBN 90346 36860
- A165 Grift, Y.K., J. Plantenga, J.J. Schippers & J.J. Siegers (1999), *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*. € 15,88, ISBN 90346 3650X
- A164 Fruijtier, B. (1998), *Werknemersmacht in de arbeidsorganisatie: voorwaarde voor het poldermodel*. € 15,88, ISBN 9046 36399

- A163 Bernasco, W., A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse & C.M.M.P. Wet-  
zels (1998), *Tendrapport vraag naar arbeid 1998*. € 17,02,  
ISBN 90346 36380
- V44 Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte (1998), *De  
kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland deel IV*.  
€ 15,88, ISBN 90346 35171
- W162 Gelderblom, A., J. de Koning & P. van Winden, (1998), *Integratie van leren  
en werken*. € 13,61, ISBN 90346 3602X
- W161 Kleinknecht, A.H. & R.H. Oostendorp (1998), *De invloed van internationa-  
lisering op bedrijfsniveau*. € 13,61, ISBN 90346 35821
- W160 Alders, B. (1998), *Marktconcurrentie, moderne productieconcepten en de  
vraag naar arbeid*. € 14,97, ISBN 90346 35481