

Het sociaal kapitaal van vluchtelingen

Onderzoek naar de ontwikkelingen van bonding, bridging en linking netwerken van vluchtelingen



Mascha Kappé
Bachelorthesis Geografie, planologie en milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen, augustus 2019

Het sociaal kapitaal van vluchtelingen

Onderzoek naar de ontwikkelingen van bonding, bridging en linking netwerken van vluchtelingen

Mascha Kappé
Bachelorthesis Geografie, planologie en milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen, augustus 2019
Begeleider: Hannah Murray-Carlsson
S4350014
Aantal woorden: 18983

Voorwoord

Voor u ligt mijn bachelorthesis, het resultaat van mijn onderzoek van afgelopen half jaar. Het onderzoek gaat over de ontwikkelingen van het sociaal kapitaal van vluchtelingen. In mijn opleiding Geografie, Planologie en Milieu kwamen termen zoals sociaal kapitaal, menselijk kapitaal en cultureel kapitaal regelmatig voor. De literatuur die ik hierover heb gelezen, klonk logisch; netwerken, kennis en sociale vaardigheden helpen mensen om hun doelen in het leven te bereiken. Om de theorie beter te snappen zoek ik altijd naar voorbeelden in mijn omgeving. Van mijn ouders heb ik geleerd om gasten te groeten door ze een hand te geven. Dat het belangrijk is om een opleiding te volgen. Dat vragen stellen in de klas goed is. Door mijn opvoeding heb ik het 'juiste' kapitaal ontwikkeld om in deze maatschappij mee te kunnen draaien.

Wanneer ik zou verhuizen naar een land met een andere cultuur en een vreemde taal, dan heb ik veel minder aan mijn huidige kapitaal. Om in die maatschappij mee te kunnen draaien, zal ik de taal moeten leren om met mensen te kunnen communiceren. Ik zou mijn sociale netwerk op moeten bouwen, zodat ik mij niet alleen voel en om hulp kan vragen. Ik zou sommige diploma's opnieuw moeten halen, omdat mijn Nederlandse diploma's daar niet gelden. Ik moet dan een nieuw 'juist' kapitaal ontwikkelen.

Het idee dat op elke plek een ander kapitaal nodig is om in die omgeving persoonlijke doelen te bereiken, vond ik interessant. Daarom is de keuze gevallen om onderzoek te doen naar de ontwikkelingen van het sociaal kapitaal van vluchtelingen. In deze bachelorthesis is mijn onderzoek uitgewerkt. Ik wil graag mijn begeleiderster Hanna Murray-Carlsson bedanken voor haar begeleiding en geduld. Daarnaast wil ook iedereen bedanken die deel heeft genomen aan het onderzoek.

Ik wens u veel leesplezier.

Mascha Kappé

Samenvatting

Voor sommige groepen in de samenleving is de deelname aan de arbeidsmarkt over het algemeen lastiger. Een voorbeeld hiervan zijn vluchtelingen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Voor deze groep is het hebben van een baan juist belangrijk, omdat het bijdraagt aan de integratie (Völker, Pinkster, & Flap, 2008).

Er zijn een aantal factoren die de achterstand tot de arbeidsmarkt van vluchtelingen zouden kunnen verklaren. De asielprocedure kost bijvoorbeeld tijd en vluchtelingen kunnen door trauma's psychische klachten hebben (Bakker, Dagevos & Engbersen, 2017). Ook het ontbreken van het juiste menselijke kapitaal en sociaal kapitaal kan ervoor zorgen dat vluchtelingen minder vaak deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Het sociaal kapitaal is volgens Lin (2017) het investeren in sociale relaties met een gewenste beloning. Vluchtelingen komen in een nieuw land te wonen en moeten hier opnieuw hun netwerk op gaan bouwen. Het sociale netwerk kan namelijk kansen bieden. Onderzoek onder Nederlandse vluchtelingen toont aan dat vluchtelingen die Nederlandse vrienden hebben, een grotere kans op werk hebben dan vluchtelingen die geen Nederlandse vrienden hebben (De Vroome & Van Tubergen, 2010).

Er zijn initiatieven die banen aan vluchtelingen aanbieden en zo bij willen dragen aan een betere integratie. Een voorbeeld hiervan is restaurant Le Souk d'Orient. In een traject van een jaar krijgen vluchtelingen een opleiding Entree horeca en werkervaring. Het idee is dat na het jaar de afstand tot de arbeidsmarkt voor de medewerkers is afgenomen (Le Souk d'Orient, z.d.). Wanneer het traject een positieve invloed heeft op de sociale netwerken van vluchtelingen, dan zou het sociaal kapitaal van vluchtelingen kunnen toenemen. Het is dan niet alleen makkelijker om een baan te vinden na het traject en zo beter te integreren, maar ook om andere doelen in het leven te bereiken. Vluchtelingen kunnen dan gebruik maken van de hulpbronnen van anderen in hun netwerk.

Er zijn verschillende soorten sociale netwerken: bonding, bridging en linking. In een bonding netwerk delen mensen veel kenmerken (Putnam, 2000). Mensen vertrouwen elkaar daarom makkelijk en delen veel informatie binnen het netwerk. Het bonding netwerk geeft een gevoel van veiligheid. In een bridging netwerk delen mensen weinig kenmerken. Het kost meer tijd en energie om een bridging relatie op te bouwen, maar een bridging relatie kan heel waardevol zijn. Minder mensen hebben toegang tot de informatie uit een bridging netwerk dan informatie uit een bondingnetwerk. Degene die dan een brug naar het andere cluster heeft gelegd, heeft toegang tot de unieke informatie en kan daar een voordeel uit halen (Granovetter, 1973). Vergelijkbaar met het bridging netwerk is er een linking netwerk. In het linking netwerk wordt er ook een brug geslagen, maar dan naar een organisatie op een andere hiërarchie (Szreter & Woolcock, 2004).

De drie verschillende netwerken hebben andere kenmerken en voordelen. Het is daarom van belang om de invloed van het traject van Le Souk d'Orient op de verschillende soorten netwerken te meten. Daarnaast moest er onderzocht worden of de medewerkers gebruik maken van de nieuwe netwerken om hun persoonlijke doelen te bereiken. Pas dan zou er sprake zijn van de toename in sociaal kapitaal.

Voor het verzamelen van deze informatie is er veldwerk verricht. Er zijn zes diepte-interviews afgenomen. Vier interviews zijn afgenomen met vluchtelingen die werken bij Le Souk d'Orient. Twee interviews zijn afgenomen met personen die een andere relatie tot het traject hebben. Dit zijn mede-eigenaar Frederik IJsseldijk en jobcoach Lucinda Ippel.

De interviews met de medewerkers hadden het doel om in kaart te brengen hoe precies hun sociale netwerken zich hadden ontwikkeld na de deelname aan het traject. Sociale netwerken kunnen zich uitbreiden of krimpen. Daarnaast kunnen bestaande verbindingen binnen de netwerken breder of smaller worden. Dit werd per soort sociaal netwerk gevraagd. Daarnaast was het doel van deze gesprekken om te kijken of de medewerkers gebruik maakten van hun nieuwe netwerken om hun persoonlijke doelen te behalen.

De interviews met IJsseldijk en Ippel hadden als doel om beter beeld te krijgen van het traject. Daarnaast konden zij over hun rol in het traject veel vertellen en voorbeelden geven.

Uit de interviews met de medewerkers bleek dat het traject over het algemeen een positieve invloed had op de ontwikkelingen van een aantal van hun netwerken. De netwerken werden uitgebreid of de verbindingen in de netwerken werden breder. Dit was het geval bij de netwerken collega's, collega's (andere hiërarchie) en gasten. Per medewerker was het verschillend hoe het netwerk zich ontwikkeld had. Dat kan te maken hebben met de specifieke cultuur van de medewerker en het soort werkzaamheden dat hij verricht.

Bij het netwerk vrienden/kennissen (niet Nederlands) was er geen ontwikkeling uit de interviews te herleiden sinds de deelname aan het traject, maar er werd wel aangegeven dat een medewerkster maatregelen moest nemen om een negatieve invloed van de deelname aan het traject te voorkomen. Zo moest ze extra goed afspraken met vrienden plannen.

Uit de netwerken die positief zijn beïnvloed door de deelname aan het traject, doen zich kansen voor aan de medewerkers. Soms wordt er wel gebruik gemaakt van de kansen en soms niet. Dit zou te verklaren kunnen zijn omdat sommige kansen beter aansluiten bij de persoonlijke doelen van werknemers dan andere kansen.

Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers vooral gebruik maken van hun nieuwe bonding netwerk om persoonlijke privé doelen te bereiken, zoals het aanschaffen van een satelliet. Van de nieuwe bridging en linking netwerken werd vooral gebruik gemaakt om persoonlijke professionele doelen te bereiken, zoals het in contact komen met een bedrijfsarts.

Bovenstaande uitkomsten berusten vooral op de interviews met de medewerkers. Uit de interviews met IJsseldijk en Ippel kwamen nog een aantal interessante aanvullende punten naar voren. Tussen de medewerkers en IJsseldijk en Ippel is een linking relatie. IJsseldijk en Ippel hebben beide een sociaal netwerk waar medewerkers profijt van kunnen hebben.

IJsseldijk heeft een netwerk van potentiële werkgevers. Wanneer het traject van een jaar is afgelopen, probeert hij de medewerkers te begeleiden naar een nieuwe baan via zijn netwerk. Echter, wil een deel van de medewerkers na het traject een andere richting in dan de horeca, is het de vraag hoe goed zij dan nog gebruik van het netwerk van IJsseldijk kunnen maken. Stel dat ze toch gebruik maken van het netwerk van IJsseldijk, dan is hier sprake van linking sociaal kapitaal. Via het traject hebben de medewerkers IJsseldijk leren kennen. Ze kunnen dan gebruik maken van zijn hulpbronnen om hun professionele doelen te bereiken.

Ippel heeft ook een netwerk vanuit haar functie als jobcoach. Vanuit werkbedrijf Rijk van Nijmegen is zij verbonden aan het traject. Ze heeft 'korte lijntjes' naar personen binnen instanties. Wanneer medewerkers tijdens het traject met problemen naar haar toe komen, dan kan ze gebruik maken van die korte lijntjes om het probleem op te lossen. Medewerkers kunnen door het nieuwe linking contact met Ippel gebruik gaan maken van haar hulpbronnen.

Het traject heeft invloed op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal omdat het aanbod van diensten binnen het traject ervoor zorgt dat de medewerkers nieuwe mensen leren kennen. Ook biedt het traject diensten aan zoals werkervaring waardoor medewerkers beter Nederlands leren. Dit

lijkt een positief effect te hebben op de dikte van de verbindingen binnen een netwerk. Ook hierdoor zouden mensen makkelijker toegang tot de hulpbronnen van anderen kunnen krijgen en zo hun sociaal kapitaal vergroten.

Inhoud

Hoofdstuk 1 – Inleiding	1
1.1 Projectkader	1
1.2 Maatschappelijke relevantie	2
1.3 Wetenschappelijke relevantie	3
1.4 Doel- en vraagstelling	3
1.5 Onderzoeksmodel	4
Hoofdstuk 2 – Theorie	5
2.1 Theoretisch kader	5
2.1.1 Sociaal kapitaal	5
2.1.2 De netwerk theorie	6
2.1.3 Bonding, bridging en linking	7
2.2 Conceptueel model	9
2.3 Operationalisatie begrippen	9
Hoofdstuk 3 – Methoden	11
3.1 Onderzoek ontwerp	11
3.1.1 Kwalitatief onderzoek	11
3.1.2 Case study	11
3.2 Data verzameling	14
3.2.1 Inhoudsanalyse	14
3.2.2 Interviews	14
3.3 Data analyse	16
Hoofdstuk 4 – De casus: Le Souk d’Orient	18
4.1 Casus Le Souk d’Orient	18
4.2 Geschiedenis Le Souk d’Orient	18
4.3 Samenwerking met de gemeente	18
4.4 Locatie Le Souk d’Orient	19
Hoofdstuk 5 – Empirie	21
5.1 Ontwikkelingen netwerken	21
5.2 Invloed van traject Le Souk d’Orient	25
5.3 Voordelen ontwikkelingen sociale netwerken	30
Hoofdstuk 6 – Conclusie	34
6.1 Conclusie	34
6.2 Discussie	37
6.3 Reflectie	39
Hoofdstuk 7 - Bronnen	41

Hoofdstuk 8 – Bijlages	45
8.1 Interview guide – Frederik IJsseldijk.....	45
8.2 Interview guide - Medewerker	46
8.3 Interview guide – Lucinda Ippel	47

Hoofdstuk 1 – Inleiding

1.1 Projectkader

Voor sommige groepen in de samenleving is de deelname aan de arbeidsmarkt over het algemeen lastiger. Een voorbeeld hiervan zijn vluchtelingen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Voor deze groep is het hebben van een baan juist belangrijk, omdat het bijdraagt aan de integratie (Völker, Pinkster, & Flap, 2008). De problemen met de deelname aan de arbeidsmarkt kan deels worden verklaard door het ontbreken van het juiste sociaal kapitaal (Völker et al., 2008). Er zijn initiatieven die banen aan vluchtelingen aanbieden en zo bij willen dragen aan een betere integratie. Een voorbeeld hiervan is restaurant Le Souk d’Orient. In een traject van een jaar krijgen vluchtelingen hier scholing en kunnen ze werkervaring opdoen. Het idee is dat na het jaar de afstand tot de arbeidsmarkt voor de vluchtelingen is afgenomen (Le Souk d’Orient, z.d.). Dit onderzoek gaat over de invloed van Le Souk d’Orient op de ontwikkelingen van het sociaal kapitaal van vluchtelingen.

Achtergrond

In het Global Trends rapport van de United Nations High Commissioner for Refugees staat dat in 2018 70,8 miljoen mensen op de vlucht zijn voor vervolging, conflicten of geweld, waarvan 25,9 miljoen mensen vluchtelingen zijn (UNHCR, 2019). Volgens de Verenigde Naties is een vluchteling iemand die wegens een gegronde vrees voor vervolging het land van herkomst ontvlucht. Redenen voor vervolging kunnen zijn: “race, religion, nationality, political opinion or membership of a particular social group” (UNHCR, z.d.). Deze definitie van vluchtelingen staat in het Vluchtelingenverdrag uit 1951. Veel staten hebben dit verdrag ondertekend om de rechten van vluchtelingen te waarborgen. Zo mogen vluchtelingen niet worden teruggezonden naar een land waar ze vervolgd kunnen worden voor bijvoorbeeld ras of religie (Amnesty, z.d.). Later is in 1967 een aanvullend protocol aan het verdrag toegevoegd zodat niet alleen Europese vluchtelingen beschermd werden, maar vluchtelingen over de hele wereld (Vluchtelingenwerk Vlaanderen, 2012).

In Nederland zijn in 2018 30.380 asielaanvragen gedaan (Immigratie- en Naturalisatiedienst, 2018). Van deze groep wordt tijdens de asielaanvraag bekeken of ze onder de definitie van vluchtelingen van het Vluchtelingenverdrag vallen (VluchtelingenWerk, z.d.). Wanneer er asiel aan vluchtelingen is toegekend, worden vluchtelingen in gemeentes gehuisvest. Elk half jaar bepaalt de Rijksoverheid hoeveel vluchtelingen een gemeente moet huisvesten (Rijksoverheid, z.d.). De gemeentes zijn daarbij verplicht om de vluchtelingen maatschappelijke begeleiding te bieden.

Problemen bij de deelname aan de arbeidsmarkt

Wanneer vluchtelingen in een nieuw land een bestaan op gaan bouwen, kan het proces van integratie problemen met zich meebrengen. Deelname aan de arbeidsmarkt en de beheersing van een nieuwe taal zijn de belangrijkste punten van integratie en deze punten blijken uitdagend voor migranten te zijn (Völker et al., 2008). Voor vluchtelingen is de deelname aan de arbeidsmarkt een uitdagender punt dan voor migranten die verhuizen vanwege familie of werk (Bakker, Dagevos & Engbersen, 2017). Aan het begin van hun verblijf in Nederland hebben vluchtelingen substantieel minder werk dan migranten. Dit is deels te verklaren omdat vluchtelingen een asielprocedure moeten doorlopen waardoor het beginnen met werken lastiger is en omdat vanwege conflicten in het land van herkomst er vaak trauma’s zijn die mentale problemen veroorzaken. In een periode van

15 jaar wordt het verschil in deelname aan de arbeidsmarkt tussen deze twee groepen echter klein (Bakker et al., 2017).

Uit onderzoek blijkt dat het frustrerend is voor Nederlandse vluchtelingen als het lang duurt voordat ze kunnen beginnen met het leren van de Nederlandse taal en kunnen werken (Van Heelsum, 2017). Dit zijn juist twee punten die nodig zijn voor het opbouwen van een professionele loopbaan in Nederland. Een goede bekwaamheid van de Nederlandse taal en werkervaring in Nederland zijn namelijk van invloed op het krijgen van een baan. Daardoor kunnen de buitenlandse kwalificaties ook in Nederland erkend worden. Door werkervaring in Nederland te hebben kunnen vluchtelingen hogere posities krijgen en langer een baan behouden (De Vroome & Van Tubergen, 2010).

Sociaal kapitaal

De beheersing van de lokale taal en de deelname aan de arbeidsmarkt zijn belangrijke punten voor een goede integratie (Völker et al., 2008). Omdat de asielprocedure tijd kost en veel vluchtelingen mentale problemen hebben, hebben vluchtelingen om deze redenen minder vaak werk dan migranten die verhuisd zijn vanwege werk of familie (Bakker et al., 2017). De verklaring waarom migranten problemen hebben met de integratie kan worden gevonden in het ontbreken van het juiste menselijke kapitaal dat vereist is in het nieuwe land (Völker et al., 2008). Het menselijk kapitaal is de set aan vaardigheden en kennis van een persoon waarmee er geld verdiend kan worden door te werken (Lin, 2017). Naast menselijk kapitaal kan een tekort aan sociaal kapitaal de problemen met integratie verklaren (Völker et al., 2008). Het sociaal kapitaal verwijst naar de investering in sociale relaties met een gewenste beloning (Lin, 2017). Er zijn vanuit de sociale netwerktheorie verschillende soorten sociale relaties te herkennen: bonding, bridging en linking. Alle soorten sociale netwerken hebben hun eigen kenmerken en voordelen (Putnam, 2001; Szreter & Woolcock, 2004).

In dit onderzoek wordt in kaart gebracht welke invloed restaurant Le Souk d'Orient heeft op de bonding, bridging en linking netwerken van vluchtelingen. Er wordt onderzocht hoe de drie verschillende sociale netwerken van vluchtelingen zich hebben ontwikkeld sinds ze werken bij Le Souk d'Orient. Het is daarbij van belang dat de ontwikkelingen ook zijn veroorzaakt door de nieuwe baan en niet door een andere factor. Daarnaast wordt er gekeken hoe vluchtelingen gebruik maken van deze sociale netwerken om er een gewenste beloning uit te halen. Pas als er gebruik wordt gemaakt van de sociale relaties om er een gewenste beloning uit te halen, kan er gesproken worden van de ontwikkeling van het sociaal kapitaal (Lin, 2017).

1.2 Maatschappelijke relevantie

Het onderzoek gaat belangrijke informatie opleveren voor het maatschappelijk debat over de integratie van vluchtelingen. De Nederlandse overheid vindt het belangrijk dat migranten de Nederlandse taal spreken en een opleiding volgen of werken (Rijksoverheid, z.d.). Zoals eerder gezegd hebben vluchtelingen een grotere achterstand op de arbeidsmarkt dan migranten (Bakker et al., 2017). Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek is van de groep vluchtelingen die tussen januari 2014 en juli 2017 naar Nederland zijn gekomen, 11% aan het werk (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). In het onderzoek zijn alleen mensen meegenomen die een leeftijd tussen 18 en 65 jaar hebben en waarvan erkend is dat ze vluchtelingen zijn.

Le Souk d'Orient biedt een traject van een jaar aan waarin de vluchtelingen zowel werkervaring als een opleiding krijgen. Na het jaar is het doel dat de medewerkers makkelijker een nieuwe baan vinden. Het beschikken over het juiste sociaal kapitaal is belangrijk voor de deelname

aan de arbeidsmarkt (Völker et al., 2008). Wanneer in beeld kan worden gebracht hoe een initiatief als het traject bij Le Souk d'Orient het sociaal kapitaal van vluchtelingen beïnvloed, dan is deze informatie waardevol in het publieke debat over een succesvolle integratie. Als de opzet van het traject succesvol blijkt te zijn voor het vergroten van het sociaal kapitaal, dan zou de opzet bij andere locaties in het land kunnen worden toegepast.

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Vanuit de wetenschap is het ook relevant om onderzoek te doen naar het sociaal kapitaal van vluchtelingen. Het meeste onderzoek naar de sociale netwerken van migranten zijn vooral gericht op de netwerken in het land van herkomst en de rol die deze speelden bij de keuze om te emigreren (Völker et al., 2008). Het juiste sociaal kapitaal in het nieuwe land is van belang voor de integratie. De sociale netwerken zijn de basis van sociaal kapitaal. Het is interessant om meer onderzoek te doen naar de netwerk ontwikkeling in het nieuwe land om een evenwichtiger beeld te ontwikkelen van de functies van sociale netwerken.

Daarnaast is het wetenschappelijk interessant om specifiek onderzoek te doen naar de economische integratie van vluchtelingen, omdat er relatief veel onderzoek wordt gedaan naar de economische integratie van migranten en niet van vluchtelingen (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Omdat vluchtelingen tegen andere uitdagingen oplopen dan migranten op de arbeidsmarkt, kan er niet van worden uitgegaan dat de onderzoeksresultaten van studies naar migranten ook gelden voor vluchtelingen. In dit onderzoek wordt niet de mate van economische integratie gemeten, maar het ontwikkelen van het sociaal kapitaal. Dit is echter belangrijk voor de deelname aan de arbeidsmarkt.

1.4 Doel- en vraagstelling

Zoals in het projectkader al deels naar voren kwam, zal in dit onderzoek de invloed van Le Souk d'Orient op de ontwikkeling van de drie verschillende soorten sociale netwerken centraal staan. Er wordt daarnaast ook gekeken hoe de vluchtelingen gebruik maken van de sociale netwerken om verder in het leven te komen. Het lokale initiatief waar het onderzoek zich op richt is restaurant Le Souk d'Orient. De doelstelling van dit onderzoek is als volgt:

Inzicht krijgen in de rol die het traject bij Le Souk d'Orient kan hebben op de ontwikkelingen van het sociaal kapitaal van vluchtelingen.

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

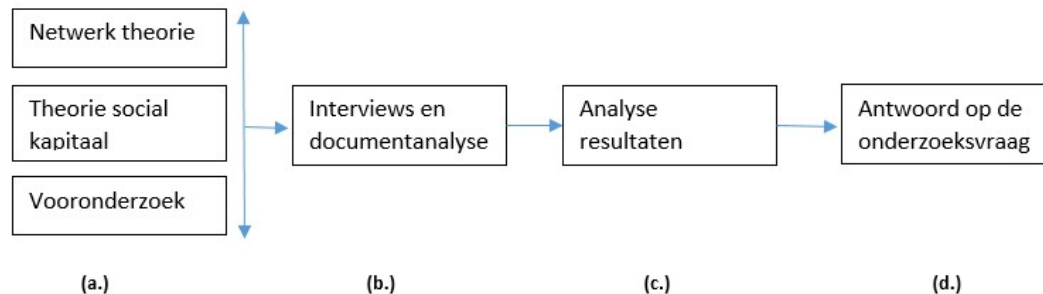
Op welke manier heeft het traject van Le Souk d'Orient invloed op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal van vluchtelingen?

De volgende deelvragen zijn opgesteld om de hoofdvraag te beantwoorden:

1. *Hoe hebben de bonding, linking en bridging netwerken van de vluchtelingen zich ontwikkeld sinds de deelname aan het lokale initiatief?*
2. *Op welke manier heeft het lokale initiatief bijgedragen aan deze ontwikkelingen?*
3. *Op welke manier maken de vluchtelingen gebruik van deze ontwikkelingen voor vooruitgang op het professioneel- en privé domein?*

1.5 Onderzoeksmodel

Figuur 1 geeft de fases van het onderzoeksmodel van dit onderzoek weer.



Figuur 1. Het onderzoeksmodel (eigen ontwerp)

Fase a. De voorbereidende fase

In deze fase wordt het theoretisch kader ontwikkeld, met daarin de meest relevante theorieën op het gebied van sociale netwerken en sociaal kapitaal. Daarnaast is er in deze fase vooronderzoek gedaan naar de casus.

Fase b. Data verzamelen

In deze fase zijn 6 interviews afgenomen met respondenten die betrokken zijn bij het traject van Le Souk d'Orient. De interviews worden ook getranscribeerd in deze fase. Daarnaast zijn geschreven bronnen verzameld met informatie over het traject.

Fase c. Analyse

Met de informatie die in fase b is verkregen, wordt de analyse uitgevoerd. Eerst worden de interviews gecodeerd. Vervolgens worden de verschillende bronnen met elkaar vergeleken om de deelvragen van het onderzoek te kunnen beantwoorden.

Fase d. Conclusie en aanbevelingen

In de laatste fase van het onderzoek zal de hoofdvraag beantwoord worden.

Hoofdstuk 2 – Theorie

2.1 Theoretisch kader

Voor vluchtelingen is het bezitten van het juiste sociaal kapitaal van belang om een baan te vinden. Een groot sociaal kapitaal kan de levensomstandigheden van een persoon verbeteren, omdat het sociaal netwerk als een instrument gaat dienen om van elkaars hulpmiddelen gebruik te maken (Flap, 2004). Onderzoek onder Nederlandse vluchtelingen toont aan dat vluchtelingen die Nederlandse vrienden hebben, een grotere kans op werk hebben dan vluchtelingen die geen Nederlandse vrienden hebben (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Dit zou te verklaren kunnen zijn aan de hand van de theorie van sociaal kapitaal en de netwerk theorie die in dit hoofdstuk besproken worden. Om onderzoek te doen naar de invloed die het traject van Le Souk d'Orient heeft op het sociaal kapitaal van vluchtelingen, is allereerst een verdere uitwerking van het begrip sociaal kapitaal nodig.

2.1.1 Sociaal kapitaal

Klassieke kapitaal theorie

De term sociaal kapitaal komt de afgelopen jaren regelmatig voor binnen de sociale wetenschap en is overgenomen in het dagelijkse taalgebruik (Portes, 1998). De term is nu populair, maar verwijst naar oudere ideeën in de sociale wetenschap. Het klassiek concept van kapitaal komt voor in het werk van Karl Marx (Lin, 2017). Marx leefde tijdens de industriële revolutie en in deze periode beheerden de kapitalisten de productiemiddelen zoals de fabrieken met haar machines. De arbeiders werkten in deze fabrieken voor een loon waarvan ze net konden leven. De winst die gemaakt werd bij de verkoop van de geproduceerde goederen in de fabrieken was voor de kapitalisten en werd niet met de arbeiders gedeeld. Deze winst kon vervolgens weer in de fabrieken geïnvesteerd worden door de kapitalisten, waardoor meer winst gegenereerd kon worden. De kapitalisten verkregen zo steeds meer kapitaal en de arbeiders werden daarbij geëxploiteerd (Lin, 2017).

Neo-kapitaal theorie

Het klassieke concept van kapitaal is door de tijd verder ontwikkeld binnen de sociale wetenschap. Pierre Bourdieu is een Franse socioloog die als eerste een hedendaagse systematische uitwerking van het begrip sociaal kapitaal maakte (Portes, 1998). Bourdieu ontwikkelde een theorie over de wisselwerking tussen handelingen van een persoon en de maatschappij: de theorie van habitus en veld (Inglis, 2012). De maatschappij bestaat uit verschillende velden waarbinnen een onbewuste machtsstrijd plaatsvindt tussen de actoren. Het veld is een sociale structuur waarbinnen bepaalde spelregels gelden. Om de machtsstrijd te winnen, hebben personen bepaalde soorten kapitaal nodig die relevant zijn voor dat veld. Volgens Bourdieu zijn er drie soorten kapitaal die een persoon kan hebben: economisch-, sociaal- en cultureel kapitaal. Economisch kapitaal is het vermogen van een persoon in geld en bezit. Het tweede soort kapitaal is sociaal kapitaal. Dit bestaat ten eerste uit het aantal netwerken dat een persoon met anderen heeft. Daarnaast is het van belang dat die andere personen macht en geld bezitten. Het is dus waardevoller voor de mate van sociaal kapitaal om relaties te hebben met mensen die in stand boven jou staan, dan mensen die in stand onder jou staan. Het derde soort kapitaal is cultureel kapitaal. Hieronder verstaat Bourdieu opleiding, kennis en kundigheid (Inglis, 2012).

Tijdens de machtsstrijd in een maatschappelijk veld ontwikkelen mensen een habitus: “a habitus is essentially the characteristic ways of thinking, feeling, acting and experiencing shared by all members of a certain group of people” (Inglis, 2012, p. 213). Wanneer een individu het kapitaal

vergroot dat in een specifieke veld relevant is, neemt hij een sterkere positie in de machtsstrijd in. Hij ontwikkelt een habitus waarmee hij verder in het veld kan komen. Iemand die zich vanaf zijn geboorte al een bepaalde habitus aanleert, heeft de habitus zich al deels eigen gemaakt (Bourdieu, 1984).

Net zoals Marx leefde Bourdieu in een maatschappij waar een vrij scherp onderscheid tussen klassen was. Het is van belang om de klassieke theorie over kapitaal en de theorie over habitus en veld in die tijdsgeest te lezen. In de theorie van Bourdieu zitten toch een aantal punten die belangrijk zijn in het hedendaagse debat over het sociaal kapitaal. Volgens Bourdieu bestaat het sociaal kapitaal uit twee aspecten: “first, the social relationship itself that allows individuals to claim access to resources possessed by their associates, and second, the amount and quality of those resources” (Portes, 1998, p. 3-4). De sociale relaties zijn niet een gegeven en deze moeten door investeringen opgebouwd worden. Voor die investeringen is economisch kapitaal en cultureel kapitaal nodig. Wanneer de relaties zijn opgebouwd, kan er toegang worden verkregen tot nieuwe bronnen van economisch kapitaal en cultureel kapitaal (Portes, 1998).

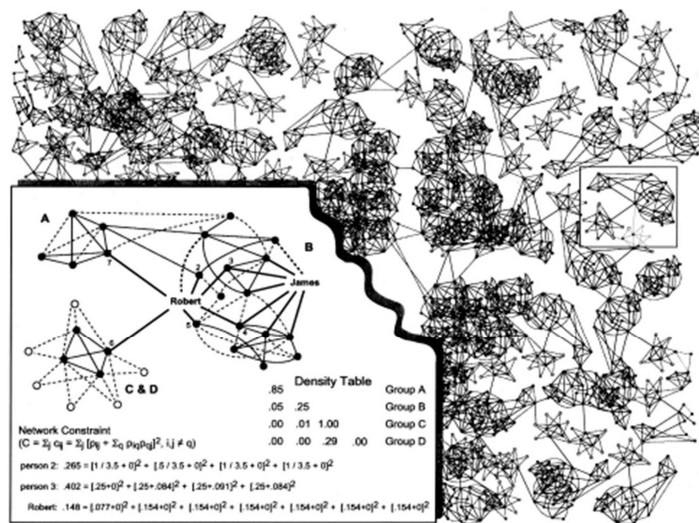
In de klassieke kapitaal theorie wordt het kapitaal geïnvesteerd door de kapitalisten in de industrie, waardoor de kapitalisten nog meer kapitaal gaan verwerven. In bovenstaande theorie van Bourdieu kan iedereen een bepaalde vorm van kapitaal in zichzelf investeren, dus niet alleen een bepaalde groep zoals de kapitalisten. Door de verdere uitwerkingen van het begrip kapitaal door Bourdieu wordt volgens socioloog Nan Lin de tegenstelling tussen kapitalist en arbeider minder scherp (2017). Hij noemt de theorieën over kapitaal waarbij dit het geval is neo-kapitaal theorieën. Op de meer recente ontwikkelingen van het begrip sociaal kapitaal hebben vooral de auteurs Bourdieu, Coleman en Putman invloed gehad. De definities verschillen en er zijn diverse theorieën rondom het onderwerp sociaal kapitaal ontwikkeld, maar de kern komt overeen: “people well equipped with social resources – in the sense of their social network and the resources of others they can call upon – succeed better in attaining their goals” (Lancee, 2010, p. 204). Tijd, geld en energie kunnen worden gestoken in het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk. Een van de motieven hiervoor is de verwachting om door te investeren in het sociale netwerk een persoon terug beloond zal worden (Flap, 2004). Een groot sociaal kapitaal is specifiek belangrijk voor vluchtelingen omdat het kan leiden tot een betere toegang tot de arbeidsmarkt en een hoger loon (Lancee, 2010).

2.1.2 De netwerk theorie

Afgelopen decennia is in de sociale wetenschap steeds meer het besef gekomen welke grote rol netwerken spelen in ons leven: “practically all aspects of people’s lives are embedded in the social networks that they form with each other and these networks affect their lives in manifold ways” (Flap, 2004, p. 2). Een mens kan verschillende netwerken voor verschillende aspecten in het leven hebben, waar ook deels een overlapping in aanwezig kan zijn. Ronald Stuart Burt is een socioloog die sociale netwerken en sociaal kapitaal bestudeerde. Volgens hem kan een netwerk gevisualiseerd worden als een web met verbindingen en knopen zoals in figuur 2 (Burt, 2004). De knooppunten zijn personen, bedrijven of instituties en de verbindingen zijn stromen van informatie. Hoe vaker en hoe meer informatie er wordt gedeeld, des te dikker de lijn.

Een dikke of sterke verbinding komt niet zomaar tot stand: “the strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie” (Granovetter, 1973, p. 1361). Binnen het web zijn clusters van personen die een sterkere relatie met elkaar hebben. Informatie wordt makkelijk uitgewisseld.

Tussen die clusters kunnen structurele gaten zitten, wat wijst op groepen mensen waartussen een sociale kloof zit (Granovetter, 1973). Als deze kloof overbrugd zou kunnen worden, dan kan er waardevolle informatie worden uitgewisseld.



Figuur 2. Visualisatie netwerken (Burt, 2004, p. 252)

2.1.3 Bonding, bridging en linking

In het huidige debat over sociaal kapitaal wordt het onderscheid gemaakt tussen bonding en bridging netwerken (Lancee, 2010). Een aantal auteurs beschrijft nog een derde vorm van netwerken, namelijk linking (Szreter & Woolcock, 2004).

Bonding

De Amerikaanse politicoloog Robert Putnam (2000) werkt het onderscheid tussen bonding en bridging uit in zijn boek *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Bonding heeft betrekking op relaties tussen mensen die veel kenmerken met elkaar delen. Het vertrouwen in de groep is groot en informatie wordt daardoor makkelijk uitgewisseld. De overeenkomsten tussen individuen schept vertrouwen. Het kunnen bijvoorbeeld overeenkomsten zijn in nationaliteit, leeftijd of opleidingsniveau. Het bonding netwerk geeft een veilig gevoel en Putnam omschrijft dit als *getting by*. Het bonding netwerk geeft een stabiele basis aan het leven van personen. In figuur 2 vertegenwoordigen de verbindingen binnen een cluster een bonding netwerk. Volgens de socioloog James Samuel Coleman is er dan sprake van network closure, omdat alle mensen in een cluster met elkaar in verbinding staan (Coleman, 1988). Iedereen kent elkaar en heeft toegang tot dezelfde informatie.

Bridging

Bridging verwijst volgens Putnam (2000) naar het slaan van bruggen tussen mensen die weinig kenmerken met elkaar delen. In figuur 2 zijn dit de verbindingen tussen verschillende clusters. De verbindingen bij bridging zijn over het algemeen zwakker dan de verbindingen bij bonding. Dit komt door het ontbreken van gemeenschappelijke kenmerken, waardoor het vertrouwen niet vanzelfsprekend is. Er moet meer tijd en energie worden geïnvesteerd.

Het voordeel van bridging tegenover bonding is dat er nieuwe informatie wordt verkregen. Bij bonding gaat de informatie meerdere keren rond binnen een cluster, omdat de individuen elkaar

goed kennen en elkaar vertrouwen. Veel mensen krijgen vanwege network closure toegang tot dezelfde informatie. Bij bridging wordt er informatie tussen clusters gedeeld. Omdat er weinig en zwakke verbindingen tussen de clusters zijn, zal de informatie alleen toegankelijk zijn voor de individuen die een brug naar een andere cluster hebben geslagen. Bridging is dus belangrijk om unieke informatie te krijgen en daarmee verder in het leven te komen, wat Putnam (2000) omschrijft als *getting ahead*. Alleen mensen die investeren in bridging relaties kunnen unieke informatie verkrijgen (Granovetter, 1973). Een voorbeeld van unieke informatie is informatie over een baan kans vanuit een ander cluster.

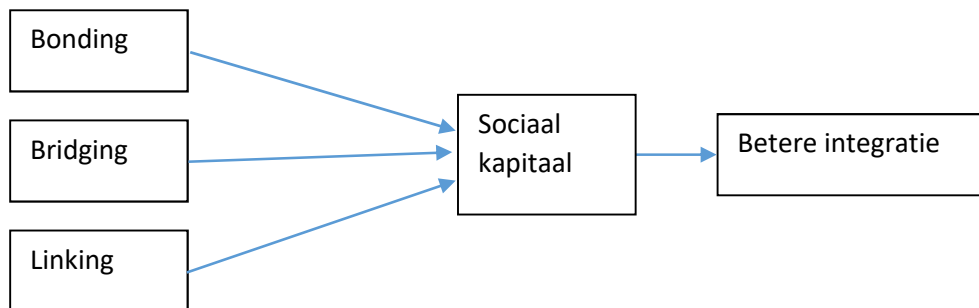
Linking

In het verlengde van bridging wordt de afgelopen jaren in de literatuur nog een derde vorm van netwerken onderscheiden, namelijk linking. Een linking netwerk kan worden omschreven als “norms of respect and networks of trusting relationships between people who are interacting across explicit, formal or institutionalized power or authority gradients in society” (Szreter & Woolcock, 2004, p. 655). Bij zowel bridging als linking gaat het dus om netwerken tussen mensen of instituties die verschillend van elkaar zijn. Bij bridging zijn die netwerken op hetzelfde hiërarchische niveau en bij linking niet.

Het is van belang om in gedachte te houden dat individuen die een aantal belangrijke kenmerken delen en op dat punt als een homogene groep beschouwd kunnen worden, niet op alle punten gelijk aan elkaar zijn. Overige kenmerken kunnen sterk binnen deze ‘homogene’ groep verschillen. Wanneer er een ander kenmerk als uitgangspunt wordt genomen om verschillende groepen mensen te onderscheiden en zo naar de bonding en bridging van het sociaal kapitaal te kijken, kan het sociaal netwerk van een individu in de groep er verschillend uitzien (Ramos-Pinto, 2012).

2.2 Conceptueel model

Het sociale netwerk van een vluchteling



Figuur 3. Conceptueel model (eigen ontwerp)

2.3 Operationalisatie begrippen

De hoofdvraag van het onderzoek is: *Op welke manier heeft het traject van Le Souk d'Orient invloed op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal van vluchtelingen?* Uit het theoretisch kader blijkt dat voor het verkrijgen van sociaal kapitaal twee aspecten belangrijk zijn (Lin, 1999). Het eerste aspect is de investering in sociale relaties. Volgens Burt (2004) is een relatie een lijn van informatie die wordt uitgewisseld tussen twee knooppunten. De knooppunten zijn personen, organisaties of instanties. Wanneer in een interactie informatie wordt uitgewisseld tussen twee knooppunten, dan wordt de verbinding sterker (Burt, 2004). Voor het uitwisselen van informatie is een investering van tijd en energie nodig (Granovetter, 1973). Er moet bijvoorbeeld tijd worden vrijgemaakt om met elkaar af te spreken.

Het tweede aspect van sociaal kapitaal is het verkrijgen van een gewenste beloning uit de sociale relaties (Lin, 1999). Een van de redenen om te investeren in een sociale relaties is de verwachting om hiervoor beloond te worden (Flap & Völker, 2004). Het sociale netwerk dient dan als middel om van de hulpbronnen van anderen gebruik te maken.

Ontwikkeling netwerken

Bovenstaande aspecten moeten beide onderzocht worden om de hoofdvraag te beantwoorden. Allereerst wordt hier uitgewerkt hoe het aspect 'ontwikkeling netwerken' onderzocht kan worden. Daarna wordt het aspect 'gewenste beloning' geoperationaliseerd.

In netwerken zitten knooppunten met daartussen verbindingen. Volgens Burt (2004) wordt de verbinding tussen knooppunten dikker als er vaker en meer informatie wordt uitgewisseld. De drie vormen van netwerken zijn bonding, bridging en linking netwerken. Per vorm van netwerk moet voor dit onderzoek in kaart worden gebracht hoe de knooppunten en verbindingen zich hebben ontwikkeld door de deelname aan het traject bij Le Souk d'Orient. Er zijn verschillende manieren waarop een sociaal netwerk kan veranderen:

Uitbreiding netwerk. De verwachting is dat mensen door een nieuwe baan nieuwe mensen leren kennen. Het sociale netwerk wordt dan met knooppunten en bijbehorende verbindingen uitgebreid.

Een voorbeeld hiervan is wanneer een gast op het terras bij Le Souk d'Orient een kop koffie zou bestellen en het contact met de medewerker beperkt blijft. De bestelling wordt opgenomen, de koffie wordt geserveerd en uiteindelijk wordt er afgerekend. Er is een nieuw knooppunt in het sociale netwerk, maar de verbinding is dun. Het contact is namelijk eenmalig en er wordt weinig informatie uitgewisseld.

Bredere verbinding. Het netwerk kan zich ook ontwikkelen door intensiever contact, waardoor de verbindingen tussen de knooppunten breder worden. Als een gast elke week langkomt en met de medewerker een vast gesprek voert, dan wordt er vaker en meer informatie uitgewisseld. De verbinding tussen bestaande knooppunten wordt dikker.

Krimpen netwerk. Een nieuwe baan kan er ook voor zorgen dat er met bepaalde mensen geen contact meer is. Bijvoorbeeld met de collega's van de oude werkplaats. Door het aannemen van een nieuwe baan kan het contact met oude collega's eindigen. De verbindingen worden dunner en uiteindelijk verdwijnen de knooppunten uit het netwerk.

Smallere verbinding. Wanneer de communicatie met contacten zou verminderen door een nieuwe baan, dan worden de verbindingen dunner. Er blijft een relatie bestaan, maar de uitwisseling van informatie neemt af.

Gewenste beloning

Mensen hebben verschillende sociale netwerken. Een netwerk van collega's, een netwerk van een vriendengroep of een netwerk van een familie. In dit onderzoek moet tijdens de data verzameling duidelijk worden hoe al deze netwerken zich hebben ontwikkeld. Een uitbreiding van het ene netwerk kan ertoe leiden dat een ander netwerk krimpt. Een nieuwe baan kan er bijvoorbeeld toe leiden dat er een netwerk met nieuwe collega's wordt opgebouwd. Het netwerk van oude collega's kan dan zwakker worden omdat het contact met oude collega's is verminderd.

Als duidelijk is hoe alle netwerken zich hebben ontwikkeld, dan kan er worden gekeken hoe vluchtelingen gebruik maken van de netwerken. Pas als er gebruik van de netwerken wordt gemaakt om persoonlijke doelen te behalen, dan is er sprake van sociaal kapitaal (Lancee, 2010). Wat de persoonlijke doelen zijn kan per persoon verschillen. Het is daarom belangrijk om te achterhalen wat vluchtelingen zelf als hulp in hun leven ervaren. In dit onderzoek wordt daarom alles meegenomen wat vluchtelingen als voordeel uit een netwerk ervaren, zowel op privé als op professioneel vlak.

Hoofdstuk 3 – Methoden

3.1 Onderzoek ontwerp

3.1.1 Kwalitatief onderzoek

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *“welke invloed heeft het traject van Le Souk d’Orient op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal van vluchtelingen?”* Zoals in het theoretisch kader is uitgewerkt, kunnen bonding, bridging en linking netwerken mensen verder in het leven helpen. Dit gebeurt wanneer het sociale netwerk wordt vergroot of onderhouden én wanneer mensen ook gebruik maken van de connecties in het netwerk (Lin, 1999). Pas als er gebruik wordt gemaakt van elkaar hulpbronnen binnen een netwerk, dan is er sprake van de groei van sociaal. Het uitbreiden van een netwerk en gebruik maken van het netwerk is sociaal gedrag. Het gedrag van mensen beïnvloed elkaar namelijk binnen het netwerk. Om met iemand een relatie op te bouwen, moet door beide partijen tijd en energie in de relatie geïnvesteerd worden (Granovetter, 1973). Wanneer de invloed van het traject van Le Souk d’Orient wordt onderzocht op het sociaal kapitaal van de medewerkers, dan wordt onder andere naar het sociale gedrag van de medewerkers gekeken. Volgens socioloog Robert K. Yin kan kwalitatief onderzoek passend zijn wanneer er onderzoek wordt gedaan naar concepten die sociaal gedrag verklaren. Een kenmerk van kwalitatief onderzoek is: *“Contributing insights from existing or new concepts that may help to explain social behavior and thinking”* (Yin, 2015, p.9). Dit is van toepassing in dit onderzoek, omdat sociaal gedrag verklaard wordt aan de hand van de netwerk theorie en de theorie van sociaal kapitaal.

Een ander kenmerk van kwalitatief onderzoek is volgens Yin het weergeven van meningen en perspectieven van mensen in een studie (Yin, 2015). Respondenten kunnen hun mening in open vragen tijdens interviews verwoorden. Bij dit onderzoek kon tijdens diepte interviews worden doorgevraagd naar voorbeelden en extra toelichtingen om een compleet beeld te krijgen van de invloed van Le Souk d’Orient op de levens van vluchtelingen. De respondenten hebben de ruimte om zelf de woorden te kiezen om hun mening uit te drukken. Bij vooropgestelde enquêtes in kwantitatief onderzoek is hier minder de ruimte voor, omdat de onderzoeker de antwoorden van vragen bijvoorbeeld al sorteert in categorieën en de respondenten niet de ruimte hebben om hun antwoord toe te lichten of te nuanceren.

3.1.2 Case study

Om de hoofd- en deel onderzoeksvragen te beantwoorden, kunnen verschillende onderzoeksmethodes worden ingezet. De verwachting voorafgaand aan het onderzoek was dat het traject een aantal diensten aanbiedt die invloed hebben op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal. Welke concepten precies een rol spelen en op welke manier was nog niet bekend. Het onderzoek zou dus meer de diepte in moeten gaan om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Wanneer de focus ligt op onderzoek doen naar ‘hoe’ en ‘wat’ een sociaal fenomeen werkt en daarbij de diepte in wordt gegaan, dan kan een case study passend zijn (Yin, 2017). Het fenomeen wordt in een case study in haar context bestudeerd, omdat deze vermoedelijk met elkaar in verband staan en de scheidslijn niet helemaal helder is (Baxter & Jack, 2008). De benadering van het fenomeen in een case study is holistisch: *“je beschouwt een ervaring dan als onderdeel van de hele belevingswereld van personen, en niet als een opzichzelfstaand feit”* (Verhoeven, 2018, p. 25). Door het gebruik van meerdere soorten empirisch materiaal kan de case vanuit verschillende invalshoeken en nauwkeurig bestudeerd worden (Vennix, 2011).

Afbakening

Om bovenstaande redenen is er gekozen voor een case study als onderzoeksmethode. Het grote voordeel hiervan is dat het fenomeen tot in detail bestudeerd kan worden door gebruik te maken van verschillende invalshoeken. Het is echter ook van belang om te letten op de nadelen van een case study en een kwalitatieve onderzoek benadering. Het eerste punt van aandacht is de afbakening van de case (Vennix, 2011). Wanneer de middelen die ingezet kunnen worden voor het onderzoek gelijk blijven, zoals geld en tijd, kan de grootte van de case van invloed zijn op de mate van diepgang die mogelijk is. In dit onderzoek zijn zes respondenten geïnterviewd die verschillende relaties tot het traject hebben. Vier respondenten zijn vluchtelingen die deelnemen aan het traject, een respondent is de mede-eigenaar van Le Souk d'Orient en de laatste respondent is de jobcoach die vanuit Rijk van Nijmegen verbonden is aan het traject. Het voordeel van een variatie in de relaties van de respondenten tot het traject is dat er verschillende invalshoeken meegenomen worden in het onderzoek. Het nadeel is dat vanwege de tijdsduur die staat voor het onderzoek, er per invalshoek een beperkte ruimte is voor het aantal interviews. Hierdoor kan er wellicht waardevolle informatie verloren gaan wanneer dit niet naar boven komt in de gesprekken met de respondenten. Het punt van verzadiging van informatie vanuit een bepaalde invalshoek wordt vermoedelijk niet bereikt. Daarnaast kan informatie door minder respondenten vanuit dezelfde invalshoek geverifieerd worden (Vennix, 2011).

Externe validiteit

Een ander punt van aandacht is de externe validiteit van een case study. Het onderzoek is bij een lokaal initiatief gehouden. De keuze voor een initiatief boven een aantal initiatieven is gemaakt vanwege de haalbaarheid van het onderzoek in de tijdsperiode die voor het onderzoek staat. De onderzoeksresultaten gelden dus alleen voor het traject van Le Souk d'Orient. Het maatschappelijke doel van het onderzoek is het leveren van een bijdrage aan het publieke debat over middelen voor een succesvolle integratie. Deze onderzoeksresultaten kunnen in het debat niet zomaar gegeneraliseerd worden. Voor de externe validiteit zou het goed zijn om meerdere vergelijkbare initiatieven te onderzoeken. Bepaalde kenmerken die specifiek zijn voor deze locatie en die een invloed hebben op de onderzoeksresultaten worden dan eerder herkend. Ook zijn in dit onderzoek de respondenten niet random geselecteerd, wat de generalisatie van de onderzoeksresultaten lastig maakt (Johnson, 1997).

Participant bias

Daarnaast moet er bij kwalitatief onderzoek worden gelet op de mate van participant bias en observer bias (Vennix, 2011). Participant bias treedt op wanneer een onderzoeker aan een case study deelneemt en daardoor een bepaalde verandering in het bewustzijn van de actoren in de case teweeg brengt. De actoren weten dat de onderzoeker een onderzoeker is en gaan zich op een andere manier gedragen dan in de natuurlijke setting het geval zou zijn (Vennix, 2011). De onderzoeker gaat bijvoorbeeld interviews houden met respondenten en tijdens de interviews geven respondenten niet altijd eerlijk antwoord. Ze kunnen hun antwoord veranderen naar een gewenst antwoord.

Participant bias is lastig om te voorkomen, maar wat onderzoekers kunnen doen is het doel van het onderzoek niet bekend maken of een ander doel vertellen aan de respondenten (Vennix, 2011). In dit onderzoek is hier niet voor gekozen. De interviews waren vrij aan het einde van de

looptijd van het onderzoek ingepland, omdat er wat problemen waren met het vinden van een geschikt project dat wilde deelnemen aan het onderzoek. Vanwege de tijdsdruk is er bij het benaderen van potentiële projecten duidelijk verteld wat het onderzoek inhield, om zo verwarring en onduidelijkheid te voorkomen en tijd te winnen. Voor volgend onderzoek kan er met dit punt meer rekening worden gehouden.

Observer bias

Naast participant bias is er ook observer bias. Van observer bias is er sprake als de onderzoeker bepaalde dingen waarneemt en interpreteert die hij verwacht te zien of wil zien. Francis Alan Chalmers is een bekende wetenschapsfilosoof die in het boek “Wat heet wetenschap?” een deel van het probleem van observer bias uitwerkt. Eerst legt hij uit hoe fysisch het menselijk oog in elkaar zit en hoe het proces van waarnemen met het oog en de data verwerking in de hersenen werkt. Daarbij komen twee algemeen aanvaarde aannames in de empirische wetenschap naar voren. De eerste aanname is: “dat wij de feiten over de buitenwereld direct leren kennen via het gezichtszintuig. Het enige wat we hoeven te doen is naar de wereld kijken en vastleggen wat er te zien valt” (Chalmers, 1999, p. 27). De tweede aanname die Chalmers omschrijft is: “dat twee normale waarnemers die vanaf dezelfde plaats naar hetzelfde voorwerp of hetzelfde tafereel kijken, hetzelfde ‘zien’” (Chalmers, 1999, p.27).

Vervolgens worden deze aannames verworpen, waaruit blijkt dat een bepaalde observer bias onvermijdelijk is. Als de onderzoeker observaties of interviews afneemt, dan vallen hem zaken op die een leek niet zou ‘zien’ (Chalmers, 1999). Dit komt omdat de onderzoeker kennis en ervaringen in een vakgebied heeft die ervoor zorgen dat hij zoekt naar herkenningpunten in waarnemingen. Hij weet waar hij op moet letten om de waarnemingen te ordenen. Kennis van concepten in het onderzoeksveld zijn dus waardevol om de wereld die wordt waargenomen te ordenen. Tijdens een interview weet de onderzoeker bijvoorbeeld waar hij naar door moet vragen. Wanneer de observant de waarnemingen niet meer objectief genoeg kan zien en bepaalde zaken (onbewust) op een bepaalde manier waarneemt om de gewenste onderzoeksresultaten te behalen, dan is dit een probleem. De empirie kan dan tot ongeldige onderzoeksresultaten leiden.

De invloed van observer bias kan beperkt worden door met meerdere onderzoekers te werken (Vennix, 2011). Wanneer de onderzoekers bijvoorbeeld los van elkaar observeren, dan kunnen later de waarnemingen vergeleken worden en aannames makkelijker worden herkend. In dit onderzoek is vanwege de haalbaarheid gebruik gemaakt van een onderzoeker.

Triangulatie

Een andere manier om observer bias te voorkomen, is door gebruik te maken van meerdere onderzoekstechnieken (Vennix, 2011). Wanneer meerdere onderzoeksmethoden hetzelfde uitwijzen, dan wordt de geldigheid van de onderzoeksresultaten groter. Het gebruik van minimaal twee onderzoeksmethoden naast elkaar wordt methodologische triangulatie genoemd (Flick, 2004,).

Er is echter ook kritiek op het gebruik van triangulatie als middel voor het verhogen van de geldigheid van de onderzoeksresultaten (Flick, 2004). Elke onderzoeksmethode heeft een eigen opzet en informatie uit de ene opzet hoeft niet hetzelfde te betekenen als dezelfde informatie in een andere opzet. Triangulatie wordt in het huidige debat daarom minder gezien als een strategie met als hoofddoel het verhogen van de validiteit, maar eerder als middel voor het verkrijgen van extra informatie (Flick, 2004). In dit onderzoek is gekozen voor methodologische triangulatie om extra informatie te verkrijgen. Informatie vanuit verschillende invalshoeken kan elkaar aanvullen en dit is

handig voor een case study (Vennix, 2011). Het fenomeen en haar omgeving worden zo breed benaderd. Een andere reden om gebruik van triangulatie te maken is het herkennen van participant bias en observer bias. Door meerdere soorten bronnen naast elkaar te leggen kunnen overeenkomsten en verschillen in informatie herkend worden. Ondanks dat dezelfde informatie in verschillende methodes wat anders kan betekenen, is het toch waardevol om bronnen te vergelijken. Een bepaalde vooringenomenheid van de onderzoeker kan zo wellicht herkend worden en de antwoorden van respondenten in interviews kan zo gecontroleerd worden op sociaal wenselijke antwoorden.

3.2 Data verzameling

3.2.1 Inhoudsanalyse

Inhoudsanalyse is het analyseren van bestaande schriftelijke bronnen (Vennix, 2011). Voor dit onderzoek zijn krantenartikelen en wetenschappelijke literatuur voor de inhoudsanalyse gebruikt. Wetenschappelijk literatuur was van belang voor de operationalisatie van de begrippen uit de netwerk theorie en de theorie van sociaal kapitaal. Zo kon een techniek ontwikkeld worden om ontwikkelingen in bonding, linking en bridging sociaal kapitaal te meten. Krantenartikelen werden vooral gebruikt voor extra informatie die niet werd gegeven en gevraagd tijdens de diepte interview. Daarnaast kon de informatie uit die interviews geverifieerd worden met de informatie uit de artikelen.

Wanneer inhoudsanalyse wordt toegepast, moet er kritisch naar de achtergrond van de geschreven bronnen gekeken worden (Mayring, 2000). Voor wie zijn de bronnen bedoeld, wie heeft de bronnen geproduceerd, wat is de achtergrond van de producent en wat was het doel van de bron zijn vragen die de onderzoeker zichzelf kan stellen. Een bepaald motief achter het geven van bepaalde informatie kan dan achterhaald worden. Tijdens het bestuderen van de geschreven bronnen in dit onderzoek heeft de onderzoeker dit steeds opnieuw bekeken.

Nog een ander aandachtspunt is het gevaar van herinterpretatie van de bronnen (Vennix, 2011). De onderzoeker moet de context waarin de bronnen gepubliceerd zijn kennen. Zo kan er gezocht worden naar de “onderliggende betekenisstructuren”(Vennix, 2011). De onderzoeker probeert zich dan bij het bestuderen van de bronnen te verplaatsen in de maker van de bronnen. Echter kan de onderzoeker bij het bestuderen van de bronnen zaken anders opvatten dan dat ze zijn bedoeld dan de maken. De onderzoeker herinterpreteert de bronnen dan en geeft ze een andere betekenis. Het is lastig om een grens hierin te trekken. In dit onderzoek probeert de onderzoeker zoveel mogelijk te verwijzen naar wat feitelijk in de bron staat, al blijft het gevaar van herinterpretatie alsnog bestaan.

Er is niet voor gekozen om de schriftelijke documenten te coderen. De beschikbare schriftelijke documenten waren beperkt. De informatie was daardoor ook beperkt en goed te filteren door de artikelen te bestuderen. De artikelen zijn tijdens verschillende fases in het onderzoek opnieuw gelezen, zodat de informatie uit de artikelen steeds wordt vergeleken met de nieuwe informatie die gaandeweg het onderzoek werd verkregen.

3.2.2 Interviews

De tweede methode van dataverzameling was het afnemen van semi gestructureerde diepte interviews. Er zijn zes interviews afgenomen. Het eerste interview was met mede-eigenaar van Le Souk d’Orient Frederik IJsseldijk. Het doel van het interview was om een beter beeld te krijgen van

het traject. Het gaat daarbij over de tot stand koming van het traject, de inhoud van het traject en de resultaten van het traject. Dit interview was bewust als eerste interview gepland. Er was namelijk maar beperkte informatie in geschreven bronnen te vinden over het traject en de onderzoeker had geen duidelijk beeld van het traject. Nadat door het interview met Frederik IJsseldijk veel meer informatie over het traject bekend was, wist de onderzoeker ook beter wat ze aan de andere respondenten kon vragen.

De volgende vier interviews waren met medewerkers van Le Souk d'Orient. De keuze voor deze respondenten was gebaseerd op de beschikbaarheid en de bereidheid om deel te nemen aan de interviews. Vanwege de vakantieperiode was een deel van de medewerkers niet beschikbaar voor interviews. Daarnaast wilden een aantal medewerkers niet deel nemen aan de interviews. Het doel van de interviews met de medewerkers was in kaart brengen hoe hun sociale netwerken zich hebben ontwikkeld en wat zij als voordelen uit de netwerken halen. Daarbij was ruimte gemaakt om te vragen naar wat zij als voordelen ervaren en of ze voorbeelden konden geven.

Het laatste interview was ingepland met Lucinda Ippel. Zij is senior consulent bij Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. Vanuit hier is zij verbonden als jobcoach aan het traject bij Le Souk d'Orient sinds april 2018 (bijlage 6). Ippel had weer een andere invalshoek op de casus dan IJsseldijk of de medewerkers. Zij had net als IJsseldijk een meer globaal beeld over het traject. Het doel van het interview met Lucinda was een beeld krijgen van de problemen waar medewerkers voor, tijdens en na het traject mee te maken hebben. Ook wilde de onderzoeker weten hoe de sollicitatie procedure eruit zag voorafgaand aan het traject.

Interview guides

Voorafgaand aan de interviews is er voor alle drie de categorieën respondenten een aangepaste vragenlijst gemaakt. Deze interview guide bestaat uit een lijst van onderwerpen die besproken gaan worden. Per onderwerp zijn er vragen opgesteld (Vennix, 20110). De interview guides zijn bijgevoegd aan dit onderzoek, zie bijlage 7, 8 en 9.

De interview guide voor de medewerkers had als doel het vastleggen van de ontwikkelingen van het sociale netwerk van de medewerkers. Leren ze door het werk nieuwe mensen kennen, hoe wordt er een eventuele relatie opgebouwd en krijgen ze voor de investering iets terug? Het gaat om de specifiek persoonlijke ervaring van de medewerkers. De interview guide voor de mede-eigenaar was meer gericht op het verkrijgen van een overzicht van de organisatie en het traject. Welke diensten worden er vanuit het traject aangeboden en hoe gaan medewerkers daarmee om? De laatste interview guide was voor het interview met de jobcoach. Net zoals bij de interview guide met de mede-eigenaar was het doel om meer een algemeen beeld van het traject te krijgen. Wat is de rol van de jobcoach binnen het traject en waar help ze de medewerkers mee?

Het uitgangspunt voor de interview guide was een algemene doelstelling van het interview. Bijvoorbeeld het verkrijgen van inzicht in de ontwikkelingen van het sociale netwerk. Vervolgens is deze algemene doelstelling uitgewerkt in meer concrete doelstellingen. Hoe heeft het netwerk zich met collega's ontwikkeld, hoe heeft het netwerk van familie zich ontwikkeld etc. Vanuit deze concrete doelstellingen zijn de vragen opgesteld. Deze boomstructuur helpt te voorkomen dat er vragen worden opgenomen in de interviewguide die niet van belang zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden (Vennix, 2011).

Ondanks dat de interviewer een bepaald beeld had van het fenomeen en haar context door de inhoudsanalyse, was het belangrijk om ruimte in het interview te plannen. De interviews waren semigestructureerd. Op deze manier kon de onderzoeker doorvragen naar voorbeelden, extra

toelichting of vragen stellen waar zij niet op gekomen was tijdens het opstellen van de interview guide.

Afname interviews

De interviewguides zijn van te voren met een derde doorlopen. De interviewer stelde de vragen aan een 'oefen' respondent en deze respondent gaf een denkbeeldig antwoord. Op deze manier kon getest worden of de vragen duidelijk genoeg geformuleerd waren en of de vragen aansloten bij het verkrijgen van de informatie om de doelstellingen van het onderzoek te behalen. Na deze proef interviews zijn de interviewguides aangepast voor de daadwerkelijke interview. Wat bijvoorbeeld is aangepast aan de interviewguides van de medewerkers waren persoonlijke vragen die heftige gevoelens op kunnen roepen. Er werd bijvoorbeeld gevraagd of de familie ook was gevlucht of nog in het land van herkomst woonde. De vraag werd aangepast naar of er familie in Nederland woonde. De verwachting was dat uit deze vraag dezelfde relevante informatie over het sociale netwerk in Nederland naar voren komt, zonder dat er misschien verdietige emoties naar boven komen wanneer er expliciet naar familie wordt gevraagd die achter is gebleven.

Ook na het afnemen van de eerste daadwerkelijke interviews is de interviewgide iets aangepast. Het gaat om kleine aanpassingen. Wanneer er bijvoorbeeld naar het netwerk van vrienden werd gevraagd, dan ging respondent Winta zelf praten over kennissen in plaats van vrienden (bijlage 4). Daarom werd er bij de volgende interviews gevraagd naar vrienden en kennissen. Wat de onderzoeker met vrienden bedoeld, leek bij sommige respondenten te gaan om kennissen.

De bedoeling was om tijdens de interviews de diepte in te gaan. Zo konden de meningen en perspectieven van de respondenten breed worden vastgelegd. De tijd die per interview gepland stond was 45 tot 60 minuten. De interviews zijn op verschillende locaties afgenomen. Er werd gepoogd om te interviews in stille en afgesloten ruimtes af te nemen, zodat de respondent en de onderzoeker zich zo goed mogelijk konden concentreren. Voorafgaand aan het interview werd aan de respondent toestemming gevraagd om het interview op te nemen met een recorder op de telefoon. De onderzoeker heeft daarbij aangegeven dat de opnames bedoeld zijn voor het transcriberen van het interview en na het onderzoek verwijderd zullen worden. Hier hebben alle repondenten toestemming voor gegeven.

3.3 Data analyse

Nadat de interviews waren afgenomen, kon het transcriberen van de interviews beginnen. De transcripties werden in het prgramma Atlas TI geïmporteerd voor de analyse. Het doel van de analyse was systematisch de infromatie uit de interviews reduceren tot categorieën (Weber, 1990). De interviews werden eerst doorgelezen. Vervolgens werden er aan de hand van open coding categorieën gevormd. In de eerste ronde van open coding waren de categorieën breed. Zo werden aan de hand van drie codes de bonding, bridging en linking netwerken in de tekst geselecteerd.

Tijdens het coderen bleek dat veel netwerken die omschreven werden kenmerken hadden van zowel bonding als bridging netwerken. Bijvoorbeeld in het interview met Borhan werd over zijn vrienden gesproken. Hij heeft zowel Nederlandse vrienden als Syrische vrienden in Nederland. Er vanuit gaande dat de achtergrond van iemand een verbindende factor is, dan kunnen niet al zijn vrienden onder of het bonding netwerk of onder het bridging netwerk vallen. Met zijn Syrische vrienden deelt hij dan meer kenmerken door hun gedeelde land van herkomst. Hierdoor was het volgens de netwerk theorie waarschijnlijk makkelijker om met hun een vriendschap op te bouwen

dan met zijn Nederlandse vrienden. Als hij dus over zijn vrienden sprak, dan moest er een onderscheid worden gemaakt in bonding vrienden en bridging vrienden. Zo zijn de codes 'netwerk vrienden/kennissen' en 'netwerk Nederlandse vrienden/kennissen' tot stand gekomen.

Een ander voorbeeld van het specifiek maken van de codes is het netwerk van collega's. Onder de code 'netwerk collega's' vielen zowel de collega's die veel kenmerken met elkaar delen als collega's die weinig kenmerken delen en in hiërarchie van elkaar verschillen. Zowel collega's met meer bonding als collega's meer linking kenmerken zouden dan in een categorie vallen. Deze code is toen opgesplitst naar 'netwerk collega's' en 'netwerk collega's +'.

De transcripties werden vervolgens opnieuw gecodeerd. Elk soort netwerk met een bepaalde bonding, bridging of linking achtergrond kreeg een aparte code. Voor het netwerk van familieleden in Nederland was maar een code noodzakelijk, namelijk de code 'netwerk familie'. Familie was in het geval van deze respondenten altijd een netwerk met vrijwel alleen maar bonding kenmerken. Dit verschilt met het netwerk van vrienden zoals hierboven beschreven. Met sommige vrienden worden veel kenmerken gedeeld en met andere vrienden weinig. Sommige relaties hebben dan meer kenmerken van bonding en andere relaties hebben meer kenmerken van bridging. Daarom zijn voor het netwerk van vrienden verschillende sub codes opgesteld.

Naast codes die verwijzen naar soorten netwerken en voordelen die uit de netwerken worden gehaald, waren er ook codes die verwezen naar persoonskenmerken van respondenten. Deze codes werden niet voor de analyse gebruikt, maar eerder om informatie voor de onderzoeker te ordenen. Er zijn ook codes aangemaakt voor informatie die handig was op andere momenten in het onderzoek. Zo is er de code 'reflectie', die verwijst naar fragmenten in de interviews die minder sterk waren en gebruikt konden worden in de reflectie.

Hoofdstuk 4 – De casus: Le Souk d’Orient

4.1 Casus Le Souk d’Orient

Het onderzoek heeft plaatsgevonden bij restaurant Le Souk d’Orient in Heilig Landstichting. Er werken bij Le Souk d’Orient momenteel 8 vluchtelingen die overdag borrels en maaltijden verzorgen bij het restaurant (Bijlage 1). In de avond geven zij kookworkshops. Ook zijn er samenwerkingen met scholen voor het geven van kooklessen en staan ze op festivals met foodtrucks. De recepten van de maaltijden die hier worden bereidt komen uit het Midden-Oosten. Uit dit gebied komen ook de meeste werknemers. De werknemers die in 2018 begonnen met werken bij Le Souk d’Orient kwamen uit Syrië, Somalië en Eritrea (Weel, 2018). De werknemers die momenteel bij Le Souk d’Orient werken komen uit Syrië en Eritrea.

Het doel van Le Souk d’Orient is om de integratie van vluchtelingen te bevorderen door een opleiding, werk en inkomen te bieden (Le Souk d’Orient, z.d.). Volgens mede-eigenaar Frederik IJsseldijk (bijlage 1) beginnen werknemers met een proefmaand bij Le Souk d’Orient, waarin wordt gekeken of het restaurant en de werknemers bij elkaar passen. Wanneer na die maand wordt besloten dat beide partijen met elkaar willen samenwerken, dan krijgen de werknemers een één-jarig contract aangeboden. Het contract bestaat uit een werkweek van 32 uur, waarvan de werknemers drie dagen werken bij Le Souk d’Orient en een dag opleiding hebben. De opleiding heet Entree Horeca en is niveau 1 MBO. In samenwerking met Slagers Vak Opleiding (SVO) wordt de opleiding gegeven en elke week komt een docent langs bij Le Souk d’Orient voor de opleidingsdag. Als de opleiding na een jaar voltooid is, dan krijgen de werknemers een diploma. Naast de opleiding wordt ook ondersteuning in de Nederlandse taal gegeven. Een paar uur per week krijgen de werknemers les van een docent Nederlands (Bijlage 1).

4.2 Geschiedenis Le Souk d’Orient

De mede-eigenaren van Le Souk d’Orient zijn Frederik IJsseldijk en Rob Beernink. In 2015 en 2016 zaten 3000 vluchtelingen in een tijdelijke noodopvang op Heumensoord (VNG, 2016). Volgens IJsseldijk nam Beernink het initiatief om samen met vluchtelingen te gaan koken: “ik [Beernink] kan koken en zij kunnen ook ongetwijfeld koken. We willen iets gaan doen. Er moet iets gaan gebeuren. Welkom in Nijmegen, laten we samen gaan koken” (bijlage 1). Vervolgens werd een aantal keer de samenwerking tussen vluchtelingen en Beernink aangegaan en dit beviel aan beide kanten goed. Het nadeel was wel dat koken op evenementen zoals op de Kaaij of bij de Stevenskerk geen duurzame basis bood. Beernink wilde hier iets aan veranderen en heeft toen IJsseldijk gevraagd om samen het restaurant Le Souk d’Orient een doorstart te geven in maart 2018.

IJsseldijk vervult de taken van een operationeel manager bij Le Souk d’Orient. Hij is vaak aanwezig op de werkvloer en is eindverantwoordelijk voor wat hier gebeurt. Beernink heeft een eigen kookschool elders en geeft advies aan Le Souk d’Orient. Een derde betrokkende is Harry Hummels, hoogleraar Social entrepreneurship. Hij geeft advies op strategisch vlak (bijlage 1).

4.3 Samenwerking met de gemeente

Vanuit het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is Luninda Ippel betrokken bij het traject van Le Souk d’Orient (bijlage 6). In het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zijn van de gemeenten Beuningen, Druten, Berg & Dal, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen de afdelingen Werk in 2016 gefuseerd met het sociale werkvoorzieningsbedrijf Breed (Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt,

z.d.). WerkBedrijf Rijk van Nijmegen biedt hulp aan werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben bij de deelname aan de arbeidsmarkt (WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, z.d.). In 2015 is de Participatiewet ingegaan, waarin staat dat gemeentes verantwoordelijk zijn voor het beleid om zoveel mogelijk mensen te laten werken. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen voert de Participatiewet uit voor de gemeentes die in het Rijk van Nijmegen liggen.

Ippel is sinds april 2018 jobcoach bij Le Souk d'Orient (bijlage 6). Dit is een van haar taken vanuit haar functie als senior consultant bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. Bij Le Souk d'Orient begeleidt ze de medewerkers met vragen rondom de arbeidsparticipatie. Hiervoor probeert ze elke week of eens per twee weken met elke medewerker individueel een gesprek in te plannen. Afhankelijk van wat er speelt kan het gesprek een kwartier duren, maar ook een uur.

Aan het begin van het traject hebben de medewerkers veel vragen over wat de financiële gevolgen van de deelname zijn voor hun persoonlijke situatie (bijlage 6). Hoeveel gaan ze verdienen, hoe zit het met de reiskosten en welke invloed heeft het salaris op subsidies. Ippel helpt de medewerkers met deze vragen. Ook worden de persoonlijke ontwikkelingsdoelen besproken die de medewerkers voor zichzelf bedenken. Daarnaast neemt ze de rol aan van vertrouwenspersoon als de werknemers niet goed in hun vel zitten of als er thuis iets speelt. Wanneer er spanningen op de werkvloer zijn, kan ze ook een bemiddelende rol aannemen tussen werkgevers en/of werknemers.

Een andere medewerker vanuit Rijk van Nijmegen die betrokken was bij het traject is Truus. Zij heeft trainingen gegeven in assertiviteit en sociale communicatie (bijlage 6). Dit kan handig zijn, omdat de medewerkers van Le Souk d'Orient een andere culturele achtergrond hebben dan Nederlanders. In Nederland leren kinderen op de middelbare school een sollicitatiebrief schrijven, maar in bijvoorbeeld Ethiopië is dit niet gebruikelijk. Uiteindelijk wordt in de Nederlandse maatschappij wel verwacht dat men dit kan, dus daarom wordt er extra ondersteuning hierin aan medewerkers van Le Souk d'Orient gegeven (bijlage 1).

4.4 Locatie Le Souk d'Orient

Het restaurant maakt onderdeel uit van museumpark Orientalis (Museumpark Orientalis, z.d.). Orientalis is een openluchtmuseum met een Joods dorp, een Arabisch dorp en een Romeinse straat. Het openluchtmuseum is gevestigd in het dorp Heilig Landstichting, dat in de buurt van Nijmegen ligt.

Langs de entree van het park ligt Le Souk d'Orient. De locatie is niet ideaal volgens IJsseldijk, omdat het vrij ver van het centrum van Nijmegen ligt en niet zichtbaar is. Daarom is het met de lunch niet druk genoeg om werk voor alle werknemers te hebben. Le Souk d'Orient is een commercieel bedrijf en moet meer opbrengen dan kosten. Het bedrijf krijgt voor de nieuwe werknemers zes maanden een deel loonkostensubsidie, maar dat wordt geïnvesteerd taalondersteuning of extra praktijkbegeleiding. Minder werknemers aannemen om de kosten te compenseren is geen optie: *“in eerste instantie willen wij als Le Souk, willen we een sociale impact maken. Nou ja, als je impact wil maken, moet je groot genoeg zijn. Je maakt geen impact met één iemand te helpen”* (bijlage 1).

Daarom is er onlangs een tweede vestiging aan de Van Welderenstraat geopend (bijlage 1). De huidige groep werknemers wordt over de twee locaties verspreid. Het restaurant Le Souk aan de Van Welderenstraat ligt in het centrum van Nijmegen. De locatie is centraler en meer zichtbaar. In figuur 4 staan op de kaart beide locaties. De verschillende afstanden tot het centrum worden zo duidelijk.

Er wordt na de uitbreiding gekeken of de diensten van de restaurants kunnen worden uitgebreid naar catering op feesten of deelname aan maaltijdbezorging zoals Thuisbezorgd. Een

tweede locatie openen en een groter aanbod aan diensten bieden zijn manieren van schaalvergroting en kunnen zorgen voor een meer rendabele omzet.



Figuur 4. Locatie Le Souk en Le Souk d'Orient ten aanzien van Nijmegen (Google, z.d.)

Hoofdstuk 5 – Empirie

Voor de analyse is informatie beschikbaar uit het veldwerk en uit de literatuur. Er wordt tussen de verschillende bronnen gekeken of er overeenkomsten en verschillen zijn in de informatie. De analyse bestaat uit drie onderdelen. Allereerst wordt in paragraaf 5.1 vanuit de interviews met medewerkers (bijlage 2 t/4) een overzicht gemaakt van hun sociale netwerken. In dit overzicht staat hoe de netwerken zich hebben ontwikkeld sinds de deelname aan het traject bij Le Souk d'Orient. Bij deze analyse wordt geen informatie uit de interviews met IJsseldijk en Ippel meegenomen. Deze respondenten hebben zelf niet deelgenomen als medewerkers aan het traject. De informatie die ze over de netwerken van de medewerkers tijdens hun interviews gaven, ging vooral over voordelen die medewerkers uit de netwerken hadden gehaald. Deze informatie is pas later in de analyse van belang bij paragraaf 5.3.

In paragraaf 5.2 wordt vervolgens gekeken of de ontwikkelingen in de sociale netwerken veroorzaakt zijn door de deelname aan het traject van Le Souk d'Orient. Het is van belang om alleen de invloed van het traject te analyseren. Andere gebeurtenissen in de levens van de medewerkers kunnen namelijk de sociale netwerken ook beïnvloeden. Om uiteindelijk te kunnen analyseren welke invloed specifiek dit traject heeft op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal, wordt in deze paragraaf kritischer naar de oorzaken van de ontwikkelingen gekeken.

Ten slotte wordt in paragraaf 5.3 een analyse gemaakt van alle voordelen die de medewerkers hebben ervaren vanuit de ontwikkelingen van de sociale netwerken. Het gaat daarbij om ontwikkelingen die veroorzaakt zijn door de deelname aan het traject. Hierbij worden ook ervaringen van andere medewerkers meegenomen, die tijdens de interviews met IJsseldijk en Ippel zijn benoemd.

5.1 Ontwikkelingen netwerken

In deze paragraaf wordt eerst uitgewerkt hoe de verschillende netwerken van vluchtelingen zich hebben ontwikkeld. Er zijn vier interviews gehouden met vluchtelingen die momenteel deelnemen aan het traject. De respondenten heten Saloman (25 jaar; Eritrea), Filemon (27 jaar; Eritrea), Winta (35 jaar; Eritrea) en Borhan (32 jaar, Syrië).

Tijdens de interviews is er naar zoveel mogelijk soorten sociale netwerken gevraagd door de onderzoeker. Op de volgende pagina begint een overzicht van de soorten netwerken die tijdens de interviews ter sprake zijn gekomen. Niet elk soort netwerk is bij alle respondenten besproken. Indien dat het geval is, dan staat er een – teken achter de naam.

In het overzicht staat per sociaal netwerk hoe deze er nu uitziet voor de vier medewerkers. Wanneer het netwerk afgelopen tijd is veranderd, dan wordt dit er apart bij benoemd. De informatie die in dit overzicht is verwerkt, is verkregen uit de code mappen in Atlas.ti 8. Na het transcriberen van de interviews zijn de transcripties een aantal keer doorgelezen en zijn er codes ontwikkeld om alle informatie te ordenen en zo een systematische analyse uit te kunnen voeren. Alles wat in de interviews over de status of ontwikkelingen van de sociale netwerken is gezegd, staat per netwerk onder een code.

In hoofdstuk 2 theorie stond dat een netwerk zich op verschillende manieren kan ontwikkelen. Een netwerk kan zich uitbreiden, dan komen er meer knooppunten met verbindingen in het netwerk. Dit gebeurt als er contact met nieuwe mensen wordt gemaakt. Verbindingen kunnen

ook breder worden wanneer er meer informatie tussen de knooppunten wordt uitgewisseld. Dit is het geval als er vaker of intensiever contact is tussen de knooppunten.

Deze ontwikkelingen worden over het algemeen als positieve ontwikkelingen ervaren in de sociaal kapitaal theorie. De groei van het sociale netwerk kan namelijk een groei in mogelijke hulpbronnen van andere personen betekenen (Lancee, 2010). Het tegenovergestelde kan ook het geval zijn bij sociale netwerken. Contact tussen personen kan verminderen of geheel stoppen. De verbindingen worden smaller wanneer er minder informatie tussen knooppunten wordt uitgewisseld. Uiteindelijk kunnen de knooppunten uit het netwerk verdwijnen. Het netwerk krimpt en er komen dan minder potentiële hulpbronnen van andere mensen ter beschikking te staan.

Per soort sociaal netwerk in het overzicht hieronder staat dus kort per medewerker de status. Wanneer het netwerk zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld, staat dit er apart bij vermeld. Elk sociaal netwerk eindigt met een algemene conclusie over de mogelijke ontwikkelingen. De sociale netwerken die zich ontwikkeld hebben, worden er zo uit gefilterd en meegenomen verder in de analyse bij paragraaf 5.2.

Overzicht sociale netwerken medewerkers

Netwerk buurt

Onder dit netwerk valt het contact met mensen die in de buurt wonen.

Saloman (bijlage 2). Hij spreekt soms mensen in zijn buurt.

Filemon (bijlage 3). Hij heeft weinig contact met mensen in zijn buurt.

Winta (bijlage 4). -

Borhan (bijlage 5). Hij spreekt af en toe zijn buurvrouw.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'buurt' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld.

Netwerk in huis

Onder dit netwerk valt het contact met mensen die in het huis van de respondent wonen.

Bijvoorbeeld huisgenoten of familieleden.

Saloman (bijlage 2). Hij woont alleen in huis.

Filemon (bijlage 3). Hij woont alleen in huis.

Winta (bijlage 4). Zij woont alleen in huis.

Borhan (bijlage 5). Hij woont alleen in huis.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'in huis' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld.

Netwerk familie

Onder dit netwerk valt het contact met familieleden die in Nederland wonen.

Saloman (bijlage 2). Hij heeft een broer die in Eindhoven woont en ze zien elkaar eens per maand.

Daarnaast heeft hij een neef die bij Leiden woont en die hij eens per vijf maanden ziet.

Filemon (bijlage 3). Hij heeft een neef die bij Utrecht woont. Hij ziet zijn neef een keer per jaar.

Winta (bijlage 4). Zij heeft geen familie in de buurt wonen.

Borhan (bijlage 5). Hij heeft geen directe familie in Nederland wonen. Met zijn familie die zijn achternaam deelt in Nederland heeft hij geen contact.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'familie' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld.

Netwerk vrienden/kennissen (niet Nederlands)

Onder dit netwerk valt het contact met vrienden/kennissen die geen Nederlandse achtergrond hebben.

Saloman (bijlage 2). Hij heeft een aantal vrienden uit Eritrea en een aantal vrienden uit andere landen.

Filemon (bijlage 3). Hij geeft aan dat zijn meeste vrienden uit Eritrea komen. Hij ziet zijn vrienden minder vaak sinds hij werk heeft (onduidelijk is of dit geldt voor al zijn banen of specifiek voor Le Souk d'Orient).

Winta (bijlage 4). Ze geeft aan dat ze contact heeft met kennissen die ze kent vanuit de inburgeringscursus en vanuit een andere opleiding. Deze kennissen komen uit Ethiopië, Sudan en andere landen van Europa dan Nederland. Ze neemt maatregelen om negatieve ontwikkelingen van het netwerk tegen te gaan.

Borhan (bijlage 5). Hij heeft een vriendin uit Syrië.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'vrienden/kennissen (niet Nederlands)' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld. Er zijn twee opvallende punten in de interviews van Filemon en Winta die verder bekeken moeten worden bij paragraaf 5.2.

Netwerk vrienden/kennissen (Nederlands)

Onder dit netwerk valt het contact met vrienden/kennissen die een Nederlandse achtergrond hebben.

Saloman (bijlage 2). Hij heeft geen Nederlandse vrienden.

Filemon (bijlage 3). -

Winta (bijlage 4). Ze heeft geen Nederlandse vrienden (dit is niet expliciet gezegd, maar toen ze de nationaliteiten opnoemde van haar vrienden zat de Nederlandse nationaliteit er niet tussen).

Borhan (bijlage 5). Hij heeft Nederlandse vrienden.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'vrienden/kennissen Nederlands' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld.

Netwerk collega's

Onder dit netwerk valt het contact met collega's die momenteel deelnemen aan het traject van Le Souk d'Orient, of die eerder hebben deelgenomen aan het traject en nu nog bij Le Souk d'Orient werken. Ziet de respondent de collega's ook buiten het werk om of zou de respondent een aantal collega's als vrienden/kennissen omschrijven?

Saloman (bijlage 2). Hij ziet geen collega's buiten het werk om.

Filemon (bijlage 3). Het is onduidelijk of hij collega's buiten het werk om ziet. Hij geeft eerst aan dat hij collega's buiten het werk om ziet. Vervolgens vraagt hij naar een toelichting op de vraag en daarna vertelt hij dat hij na het werk liever rust wil.

Winta (bijlage 4). Ze geeft aan dat ze met twee of drie collega's buiten het werk om afspreekt en daar goed contact mee heeft. Deze collega's komen uit Eritrea of Syrië.

Borhan (bijlage 5). Hij omschrijft een aantal van zijn collega's uit Syrië als vrienden.

Conclusie: de medewerkers hebben allemaal nieuwe collega's leren kennen door het traject van Le Souk d'Orient. Het netwerk 'collega's' is voor iedereen uitgebreid. Een aantal medewerkers ziet een aantal collega's ook buiten het werk om of omschrijft hun als vrienden. Voor deze medewerkers geldt dat er met sommige collega's een bredere verbinding is gevormd dan met andere collega's.

Netwerk collega's (andere hiërarchie)

Onder dit netwerk valt het contact met collega's die verbonden zijn aan Le Souk d'Orient, maar niet hebben deelgenomen aan het traject.

Saloman (bijlage 2). Hij heeft contact met Frederik.

Filemon (bijlage 3). Hij heeft contact met Fredrik. Daarnaast heeft hij een aantal keer met Lucinda gesproken.

Winta (bijlage 4). Ze heeft een keer contact met Lucinda gehad.

Borhan (bijlage 5). Hij heeft geen contact met Lucinda.

Conclusie: de meeste medewerkers geven aan contact te hebben met de jobcoach Lucinda en mede-eigenaar Frederik. Het netwerk 'collega's (andere hiërarchie)' heeft zich dus uitgebreid.

Netwerk gasten

Onder dit netwerk valt het contact met gasten die langskomen bij Le Souk d'Orient.

Saloman (bijlage 2). Hij heeft contact met gasten tijdens het serveren van drinken en eten.

Filemon (bijlage 3). Hij heeft contact met gasten tijdens het serveren van drinken en eten.

Winta (bijlage 4). Ze heeft contact met gasten tijdens de kookworkshop.

Borhan (bijlage 5). Hij heeft contact met gasten tijdens de kookworkshop en tijdens de kooklessen op scholen. Tijdens een kookles op school heeft hij een vriendschap met een stagiaire opgebouwd. Hij spreekt met haar af.

Conclusie: elke medewerker heeft contact met klanten. Het netwerk 'gasten' heeft zich voor elke medewerker uitgebreid. Borhan heeft met een gast een vriendschap opgebouwd, dus deze verbinding heeft zich redelijk breed ontwikkeld.

Netwerk organisaties

Onder dit netwerk valt het contact met organisaties die niet direct verbonden zijn aan Le Souk d'Orient

Saloman (bijlage 2): -

Filemon (bijlage 3). Hij heeft contact met een contactpersoon vanuit VluchtelingenWerk.

Winta (bijlage 4). Ze gaat binnenkort met mevrouw Judith naar het salarisstrookje kijken voor uitleg. De respondent wist niet bij welk bedrijf Judith werkt.

Borhan (bijlage 5). Hij heeft een contactpersoon bij VluchtelingenWerk. Het is niet duidelijk hoelang hij deze contactpersoon heeft.

Conclusie: uit de interviews met de medewerkers kwam niet naar voren dat het netwerk 'organisaties' zich afgelopen tijd heeft ontwikkeld.

Wanneer het netwerk zich met contacten uitbreidt, dan verschilt tussen die nieuwe contacten de dikte van de verbindingen. Een voorbeeld hiervan is het contact met gasten. De medewerkers hebben contact met gasten tijdens het serveren van eten en drinken of tijdens de kookworkshop. Op beide manieren leren ze nieuwe mensen kennen. IJsseldijk geeft echter aan dat de mate van contact verschilt:

"met name die kookworkshops die, als je in de avond hier komt koken dan praat je veel met elkaar. En daar doen zij zeker wel contacten op. En leren ze mensen kennen die ze verder kunnen helpen..... Dat komt echt, daar moet ik wel eerlijk in zijn, dat komt echt uit die kookworkshops voort, want die mensen die overdag in het park een kop koffie komen drinken, daar is dat contact niet zo mee. Dat is een andere vorm van contact, dat is even snel: "Alsjeblieft, fijne dag en tot ziens". En tijdens zo'n workshop wordt er gepraat van: "Waar kom je vandaan, wat doe je nu al zo?" (bijlage 1).

In bovenstaand overzicht van de ontwikkelingen van de netwerken staan daarom alleen de ontwikkelingen van de verbindingen apart benoemd als deze bijzonder zijn. Zo is Borhan de enige respondent die vanuit het contact met gasten een connectie heeft opgebouwd die intensiever is dan normaal bij een gast/medewerker relatie. Tijdens het geven van een kookles op een school heeft Borhan een stagiaire leren kennen en die beschouwt hij nu als een van zijn vrienden. Ze hebben sinds die ontmoeting een aantal keer afgesproken en hij heeft ook haar man leren kennen. De verbinding tussen Borhan met deze mevrouw is breder dan de verbinding tussen Borhan met een gemiddelde gast.

5.2 Invloed van traject Le Souk d'Orient

In dit gedeelte van de analyse wordt er gekeken wat de invloed van het traject van Le Souk d'Orient precies is op de ontwikkelingen van de sociale netwerken. Hierdoor worden de ontwikkelingen beter begrepen. Ook moet zo duidelijker worden of de veranderingen in de sociale netwerken zijn ontstaan door de deelname aan het traject, of door andere factoren.

In paragraaf 5.1 zijn de ontwikkelingen van de sociale netwerken besproken. De netwerken waar ontwikkelingen te vinden waren, worden hieronder verder behandeld. Dit zijn de volgende sociale netwerken: vrienden/kennissen (niet Nederlands), collega's, collega's (andere hiërarchie) en gasten.

Netwerk vrienden/kennissen (niet Nederlands)

Bij het sociale netwerk 'vrienden/kennissen (niet Nederlands)' waren er twee opvallende zaken. In het interview met Filemon kwam naar voren dat hij geen contact meer had met zijn vrienden:

"I: Alleen. En ehh, heb je vrienden in Nijmegen?"

R: Ja, iemand (onverstaanbaar) meer contact, contact.

I: Geen contact meer?

R: Ja.

I: Oh, wel contact?

R: Niet meer. Ik wil wel maar is werk.

I: Oké.

R: Bijvoorbeeld ik heb eh, zij zijn, zij hebben ook werk.

I: Oh, dus dat iedereen moet werken, zie je elkaar minder vaak.

R: Zijn bezig met werk.

I: Ja, en jij moet ook werken en zij moeten werken.

R: Ja.” (bijlage 3)

Filemon zegt dat hij en zijn vrienden door ‘werk’ elkaar niet meer zien. Het is echter onduidelijk of Filemon met ‘werk’ specifiek verwijst naar zijn nieuwe baan of naar werken in het algemeen. Eerder in het interview gaf Filemon aan dat hij les heeft gekregen op het ROC en bij Step. Hij heeft ook gewerkt bij restaurant MANNA en bij de Albert Heijn. De onderzoeker had eigenlijk moeten doorvragen wat hij met ‘werk’ bedoelt. Stel dat Filemon sinds het begin van zijn professionele loopbaan al amper zijn vrienden kon zien door het werk, dan is dit waarschijnlijk een normaal netwerk voor een werkend persoon. Stel dat hij bij zijn eerdere banen wel vaak zijn vrienden kon zien en tijdens het traject niet meer door de werkdruk, dan bevat het traject wellicht specifieke kenmerken die een negatieve invloed kunnen hebben op de ontwikkelingen van sociale netwerken.

Een ander opvallend punt met betrekking tot het netwerk ‘vrienden/kennissen (niet Nederlands)’ kwam naar voren in het interview met Winta. Er was geen recente ontwikkeling in haar sociale netwerk, maar ze gaf aan dat ze hiervoor wel maatregelen heeft moeten nemen:

“Ja, iedereen heeft eigen leven. In die tijdstip van ons is iets anders. Meestal ben ik ‘s avonds hier. Dus de andere mensen zijn overdag niet schuifbaar zeg maar op werken of iets met kinderen. Dus is nja, als weekend vrij bent ofzo is makkelijk. Denk ik is wel (onverstaanbaar). Ik heb niet zo echt verschil gezien maar ik moet nu rekening mee houden met mijn werk. Weet je om iets af te spreken ofzo ja.” (bijlage 4)

Winta geeft aan dat ze vaak ‘s avonds moet werken. Bij de meeste banen moeten mensen overdag werken, dus dat kan het plannen van momenten met vrienden lastiger maken. Een maatregel die Winta neemt om dit op te lossen is zo vroeg mogelijk de planning van werk inzien en om dan haar eigen planning te maken (bijlage 4).

Conclusie: het traject kan ervoor zorgen dat het sociale netwerk van ‘vrienden/kennissen (niet Nederlands)’ negatief beïnvloed wordt. Door de diensten in de avond kan het afspreken met vrienden en kennissen lastiger zijn, maar dit kan worden opgelost door het tijdig plannen van de afspraken.

Netwerk collega's

Door de deelname aan het traject leert iedereen nieuwe collega's kennen. Er wordt samengewerkt op de werkvloer en de meeste medewerkers nemen ook deel aan de Entree horeca opleiding in dezelfde klas (bijlage 1). De verwachting is dat de medewerkers met elkaar verbindingen op gaan bouwen, omdat ze informatie naar elkaar uit gaan wisselen. In een minimale situatie wordt alleen het noodzakelijke gecommuniceerd. Bijvoorbeeld over praktische zaken op de werkvloer. Het contact kan ook intensiever zijn tussen bepaalde collega's. De verbindingen zijn dan breder omdat er vaker en meer informatie wordt uitgewisseld.

In dit onderzoek is de vraag gesteld of de medewerkers ook collega's buiten het werk om zagen. De veronderstelling was dat wanneer collega's ook afspreken buiten het werk om voor plezier, dat de verbinding dikker is. Op het werk moet iedereen toch wel met elkaar communiceren om het werk uit te kunnen voeren. Een andere manier om een bredere verbinding te herkennen was wanneer de respondent een collega als vriend omschrijft.

De vraag bij dit netwerk is niet of de uitbreiding van dit netwerk is veroorzaakt door de deelname aan het traject. De collega's hebben elkaar leren kennen via het traject en moeten samenwerken om het traject te kunnen doorlopen. Er zijn wel verschillen in de breedtes van de verbindingen die interessant zijn.

Bij de sociale netwerken 'collega's' van Saloman en Filemon kwam naar voren dat ze buiten het werk om geen contact hebben met collega's van Le Souk d'Orient (bijlage 2; bijlage 3). Winta en Borhan hebben wel een bredere verbinding met een aantal collega's opgebouwd (bijlage 4; bijlage 5).

De verschillen in de breedtes van de verbindingen kunnen met dit onderzoek niet worden verklaard. Wel kwam naar voren dat de medewerkers die uit Eritrea komen over het algemeen wat meer naar elkaar toetrekken op de werkvloer. IJseldijk zei daar het volgende over:

"Ik heb hier een groepje Syriërs en een groepje Eritreeërs en dat zijn twee totaal verschillende culturen. Waarbij de Syrische cultuur best wel dicht tot de Nederlandse cultuur staat. En de Eritrese cultuur is heel erg een wij-cultuur. Dus die zullen ook altijd graag samen willen werken, samen dingen willen doen en die kennen elkaar ook vaak wel heel goed, ook al voor dit traject. Dus alle Eritreeërs uit Nijmegen kennen elkaar wel." (bijlage 1).

Door de Eritrese cultuur lijken Eritreeërs elkaar wat meer op te zoeken binnen de groep van medewerkers. Het verschil tussen de culturen binnen de groep van medewerkers kwam ook naar voren in het interview met Ippel. Ze gaf aan dat Eritreeërs over het algemeen een meer afwachtende houding hebben bij bijvoorbeeld het inplannen van de individuele afspraken. Ook nemen ze in de communicatie niet de proactieve houding aan die in de Nederlandse cultuur hoog staat:

".. hier in Nederland is assertief zijn, voor jezelf opkomen, initiatief tonen wordt heel erg gewaardeerd in het werkleven en zelf met ideeën komen. Dat is bij de Eritreeërs echt een stuk minder. Zij zijn eigenlijk best wel volgzzaam ehm wat ik eigenlijk best wel met bepaalde mensen zag gebeuren, zij gewoon stil vallen als niemand ze aanstuurt, dat is in hun ogen niet gepast om ja zelf maar van alles te gaan bedenken, zeg maar." (bijlage 6).

De verschillen tussen de culturen van de medewerkers zouden ervoor kunnen zorgen dat bepaalde collega's een betere band met elkaar opbouwen dan met andere collega's. Een bonding netwerk geeft dan een gevoel van veiligheid, omdat de personen in het netwerk veel kenmerken met elkaar delen.

Conclusie: het traject heeft een positieve invloed op de uitbreiding van het netwerk 'collega's'. Een aantal medewerkers heeft daarnaast een extra sterke band opgebouwd met bepaalde collega's. Dit zou deels verklaard kunnen worden vanuit de cultuur van de medewerkers.

Netwerk collega's (andere hiërarchie)

Onder dit sociale netwerk valt het contact met mede-eigenaar Frederik IJsseldijk en jobcoach Lucinda Ippel. Het contact tussen medewerkers en IJsseldijk of Ippel is tot stand gekomen door de deelname aan het traject. De deelname aan het traject is dus direct gelinkt aan de uitbreidingen van dit netwerk. Uit de interviews kwam naar voren dat de meeste medewerkers contact hebben gehad met Ippel of IJsseldijk. Er kwam niet naar voren dat bepaalde medewerkers buitengewone sterke of zwakke verbindingen hebben met Ippel of IJsseldijk. Wel kwamen er een aantal interessante punten naar voren in het contact tussen de medewerkers en Ippel.

In het interview met Ippel werden de individuele gesprekken tussen Ippel en de medewerkers besproken. Ippel probeert elke week of om de week een individueel gesprek met de medewerkers in te plannen op de locatie van Le Souk d'Orient. Afhankelijk van wat er speelt kan het gesprek in lengte verschillen. Medewerkers kunnen altijd een gesprek aanvragen, maar aan het begin van het traject doen ze dit niet. Dan neemt Ippel vrijwel altijd het initiatief om de gesprekken in te plannen. Langzaam verschuift het nemen van een initiatief naar een 50/50 balans tussen Ippel en de medewerkers. Die verschuiving gebeurt niet vanzelf:

“ik denk nou weet je, ik zorg dat ik er ben, ik ben er ook elke week. Dat ik zichtbaar ben, dat ze mijn nummer hebben en ja dat je het eerst ook gewoon ja gesprekjes voert over luchtige dingen. Dat je met ze meewerkt, dat je gewoon kijkt hoe het gaat en dan merk je dat je langzaamaan een band gaat opbouwen en dan komen ze wel en met iedereen moet je wel een band opbouwen voordat ze jou vertrouwen. Ik merkte dat wel bij deze groep dat dat wat langer duurde dan eh dan wat ik gewend ben met andere doelgroepen uit SW [sociale werkvoorziening].” (Bijlage 6)

Ippel merkte dus dat de groep van medewerkers terughoudend was bij het inplannen van individuele afspraken en dit heeft ze opgelost door een band met de medewerkers op te bouwen. Ze zorgde ervoor dat ze zichtbaar was op de werkvloer en dat zij en de medewerkers elkaar langzaam beter leerden kennen. De verbindingen tussen de medewerkers en Ippel werden zo steeds sterker.

Zo nam Winta laatste het initiatief voor het inplannen van een afspraak met Ippel (bijlage 4). Winta vertelde in haar interview dat ze in 2016 een operatie aan haar hand heeft gehad. Toen werkte ze nog bij Huize Rosa in Nijmegen als zorgmedewerkster. Omdat na de operatie de pijn in haar arm aanhield, moest ze daar stoppen met werken. Nu neemt ze deel aan het traject van Le Souk d'Orient en merkt ze dat de pijn in haar arm soms terug komt als ze bijvoorbeeld zware voorwerpen tilt. Ze heeft toen het initiatief genomen om een afspraak in te plannen bij Ippel om dit probleem te bespreken.

Ippel werkt dus aan het winnen van het vertrouwen van de werknemers, zodat de werknemers een meer proactieve rol in het contact aannemen. Ook neemt ze een soort van vertrouwensrol aan binnen het traject: *“...waar ze gebruik van mogen maken. Dus echt als mensen dat zelf willen, als ze ergens mis zitten of er speelt thuis iets. Ze kunnen het even niet goed handelen of goed combineren met thuis. En dan kan ik met ze meedenken of soms is even luisteren ook al voldoende.”* (Bijlage 6). Verder voert Ippel ook strengere gesprekken met medewerkers, wanneer medewerkers bijvoorbeeld vaak te laat komen. Ze bemiddelt zo tussen werkgever en werknemer.

Conclusie: het traject heeft een positieve invloed op de uitbreiding van het netwerk 'collega's (andere hiërarchie)'. Er waren geen grote verschillen te vinden in de diktes van de verbindingen tussen

medewerkers en Ippel of IJsseldijk. Wel kwam naar voren dat het opbouwen van de verbinden redelijk veel tijd en energie kost.

Netwerk gasten

Dit is het laatste sociale netwerk van de medewerkers dat zich de afgelopen tijd heeft ontwikkeld en hier besproken wordt. Vanuit het traject komen de medewerkers in contact met gasten. De invloed van het traject op de ontwikkelingen van het netwerk is daarom direct. Hoe uitgebreid de medewerkers de gasten spreken verschilt sterk. De uitwisseling van informatie verschilt daardoor ook.

Het contact met gasten tijdens het serveren van eten en drinken op het terras is over het algemeen meer beperkt dan het contact tijdens kookworkshops of kooklessen op school (bijlage 1). Uit het interview met Saloman kwam naar voren hoe de interactie op het terras eruit kan zien:

I: En bij de mensen, als je het zeg maar serveert, maak je dan ook een praatje met mensen?
R: Ja, vragen wat wilt u iets te drinken? Of eten? Dan schrijven, dan ophalen, serveren.
I: Oké, dus inderdaad echt drinken brengen, het ook weer ophalen, ook inderdaad vragen wat wilt u drinken. Hmm. En is het ook als de mensen met jou een praatje willen maken? Of dat ze willen weten waar je vandaan komt? Of dat ze allemaal vragen aan je hebben?
R: Ja, soms willen vragen. Waar kom je vandaan? Hoe kan je werken? Hoelang doe je hier werk? Ja, is vraag.” (Bijlage 2)

Tijdens het traject worden naast lessen in horeca, ook lessen in de Nederlandse taal gegeven. Op de werkvloer wordt ook Nederlands geleerd door het contact met gasten. Hoe beter de Nederlandse taal wordt gesproken door de medewerkers, des te uitgebreider het contact lijkt te zijn. De medewerkers zijn meer zelfverzekerd in het contact volgens IJsseldijk naarmate ze beter Nederlands leren:

“Wat wel misschien een leuk voorbeeld is, is dat als wij een kookworkshop doen, dat wij altijd bidden. en dan geeft iemand uitleg van: “Hallo, ik ben Borat. Ik kom uit Syrië”. Dat durft in het begin helemaal niemand. Bij de groep van vorig jaar zag je dat naarmate het jaar vorderde, steeds één voor één dacht: “Hé, dat is leuk, dat wil ik wel een keer proberen”. Ik wil iedereen welkom heten. En aan het eind heeft iedereen, zelfs een dame die toen zij hier kwam echt nauwelijks Nederlands sprak, heeft dat gedaan. En dat is dan echt wel een verhaaltje van een minuut of drie à vier waarin je even vertelt van, zo ziet de avond eruit. En dat is met name voor de mensen zelf wel een overwinning van, dat kon ik vorig jaar echt nog niet. Dus dat is wel leuk om te zien.” (Bijlage 1)

Tijdens het traject krijgen de medewerker les in de Nederlandse taal en door werkervaring oefenen zij ook Nederlands. Hoe beter het Nederlands gesproken wordt, des te uitgebreider het contact is met gasten. Aan het einde van het traject durft iedereen een korte presentatie te geven bij de kookworkshops. Uitgebreider contact kan ervoor zorgen dat de verbindingen tussen medewerker en gast sterker worden.

Conclusie: : het traject heeft een positieve invloed op de uitbreiding van het netwerk ‘collega’s gasten’. Uit de interviews kwam naar voren dat er verschillen zijn in de diktes van de verbindingen

tussen medewerker en gast. Dit wordt deels verklaard door de werkzaamheden van de medewerker en het niveau van Nederlands dat de medewerker heeft.

5.3 Voordelen ontwikkelingen sociale netwerken

De sociale netwerken 'vrienden/kennissen (niet Nederlands)', 'collega's', 'collega's (andere hiërarchie)' en 'gasten' hebben zich bij de medewerkers afgelopen periode ontwikkeld. Het traject van Le Souk d'Orient heeft op al die ontwikkelingen invloed gehad. Meestal was dit een positieve invloed, omdat de netwerken van gasten en van alle collega's zijn uitgebreid. Bij sommige relaties zijn de verbindingen ook breder geworden.

Er was ook een aanwijzing voor een mogelijke negatieve invloed, omdat tijdens het interview met Winta werd aangegeven dat ze maatregelen moest nemen om haar netwerk van vrienden en kennissen (niet uit Nederland) te behouden zoals voor het traject het geval was.

Voor het laatste deel van de analyse is het belangrijk om in kaart te brengen of bovenstaande ontwikkelingen van de sociale netwerken ook hebben geleid tot meer sociaal kapitaal. Maken de werknemers ook gebruik van de positieve ontwikkelingen in het netwerk om hun doelen in het leven te bereiken?

In deze paragraaf worden de voordelen op een rij gezet die de medewerkers hebben ervaren vanuit de nieuwe ontwikkelingen in hun sociale netwerken. Dit wordt eerst voor de vier medewerkers uitgewerkt die zijn geïnterviewd: Saloman, Filemon, Winta en Borhan. Van deze medewerkers is door de diepte interviews ook precies bekend is hoe de netwerken zich hebben ontwikkeld. Vervolgens komen er nog een aantal voorbeelden aan bod van andere medewerkers, die zijn gegeven in de interviews met IJsseldijk en Ippen. Bij deze voorbeelden is minder context beschikbaar. Het is niet precies bekend hoe de netwerken zich hebben ontwikkeld van deze personen. Toch kunnen de voorbeelden waardevol zijn voor het laatste stuk van de analyse, omdat er zo een meer compleet beeld ontstaat van de ontwikkeling van het sociaal kapitaal van alle medewerkers.

Er wordt tijdens de analyse gekeken of die voordelen komen uit nieuwe bonding, bridging of linking relaties. Met deze informatie kan uiteindelijk de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord worden: *op welke manier heeft het traject van Le Souk d'Orient invloed op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal van vluchtelingen?* Het is van belang om in gedachte te houden dat bij het onderscheid tussen bonding en bridging netwerken vaak wordt gekeken naar gemeenschappelijke kenmerken tussen de personen. Als personen veel kenmerken delen, dan gaat het om bonding relaties. Als personen weinig kenmerken delen, gaat het om bridging relaties. Wanneer er op overeenkomsten van kenmerk A wordt gelet, dan kan persoon 1 dit kenmerk delen met persoon 2. Wanneer er op overeenkomsten van kenmerk B wordt gelet, dan kan persoon 1 dit niet delen met persoon 2. Afhankelijk van welk kenmerk er in de analyse wordt genomen, kan er worden gesproken van een bonding of een bridging relatie. Ook al gaat het om dezelfde relatie tussen personen. Omdat het onderzoek gaat over de netwerken van vluchtelingen, zal meestal het land van herkomst het kenmerk zijn waar het onderscheid tussen bonding, bridging en linking netwerken op berust.

Ook is het van belang om in het achterhoofd te houden dat alles wat als voordeel in het interview is bestempeld door de respondenten, wordt gezien als vooruitgang in het leven. Om over een ontwikkeling in het sociaal kapitaal te kunnen spreken moet het netwerk ertoe leiden dat mensen verder in het leven komen. Hun persoonlijke doelen moeten dan makkelijker worden behaald. In het onderzoek is niet goed genoeg in kaart gebracht wat alle persoonlijke doelen van de

respondenten zijn. Daarom wordt ervan uit gegaan dat alles wat de respondenten als voordelen benoemen, dit op een of andere manier bijdraagt aan de levensdoelen.

Voordelen netwerken Saloman

In het interview met Saloman zijn geen concrete voordelen uit de huidige ontwikkelingen in zijn sociale netwerken naar voren gekomen. Wel zijn er potentiële voordelen mogelijk. Saloman wil graag de elektrotechniek in als hij klaar is met het traject bij Le Souk d'Orient (bijlage 2). Hij heeft al een taalcursus bij Le Souk d'Orient gevolgd en begint in augustus met de opleiding Entree horeca. Als zijn niveau Nederlands komend jaar zich nog verder ontwikkelt door de opleiding en het contact met gasten, dan kan zijn sociale netwerk zich makkelijker verder uitbreiden en hem helpen om zijn doel te bereiken. Hij kan zijn netwerk dus gebruiken om beter Nederlands te leren, maar door beter Nederlands te leren kan hij zijn sociale netwerk ook sneller ontwikkelen.

Voordelen netwerken Filemon

In het interview met Filemon kwam naar voren dat hij binnen zijn nieuw ontwikkelde netwerk weleens hulp vraagt aan anderen. Zo heeft hij IJsseldijk om hulp gevraagd bij een brief over zijn loonspecificatie. Het gaat hier om een linking netwerk, omdat er een verbinding is tussen personen die weinig kenmerken met elkaar delen en die in hiërarchie van elkaar verschillen. De kennis van IJsseldijk was het hulpmiddel waarmee de brief voor Filemon begrepen kon worden. Filemon wil na het traject kapper worden. Door zo de Nederlandse taal te oefenen kan hij misschien zijn doel beter bereiken.

Voordelen netwerken Winta

Winta heeft ook gebruik gemaakt van haar linking netwerk. Ze heeft zelf contact opgenomen met jobcoach Lucinda Ippel om het probleem van pijn in haar arm te bespreken. De jobcoach heeft vervolgens Winda geholpen door een bedrijfsarts in te schakelen. Ippel heeft in haar interview aangegeven dat ze via haar sociale netwerk de juiste hulp voor medewerkers kan regelen: *“Voor ons zijn die lijntjes vaak veel korter en wij hebben daar best wel snel ingang toe. We hebben het nog niet heel uitgebreid met deze mensen gehad maar het kan dus wel. We kunnen ze makkelijker doorsturen. Niet alle expertises liggen bij ons, soms moeten we echt een andere instantie aanboren..”* (bijlage 6). Winta maakt dus gebruik van het sociale netwerk van Ippel.

Verder geeft Winta aan tijdens haar interview dat ze gebruik maakt van het netwerk met haar gasten om de Nederlandse taal te leren. Ze wordt dan door gasten in een gesprek weleens gecorrigeerd (bijlage 4). Winta wil later een eigen restaurant beginnen en hulp bij het leren van de Nederlandse taal kan voor dat doel voordelig zijn. Het netwerk met gasten is een bridging netwerk, omdat ze spreekt met mensen die weinig kenmerken met haar delen.

Ten slotte vertelde Winda dat zij met sommige collega's heel goed contact had en dat ze elkaar helpen met privé zaken. Ze doen samen boodschappen in Duitsland. Een collega heeft haar geholpen aan een satelliet voor de tv:

“R: Ja, dus mijn collega heeft voor mij geregeld hij kent iemand die dat doet. Dus hij heeft met hem gesproken en ook zijn telefoonnummer naar mij gestuurd. Door hem heb ik nu satelliet.

I: Oké, want als die collega u daar misschien niet mee geholpen had, had u dan geweten hoe u dat had moeten regelen?

R: Misschien kon doorvragen aan andere mensen. Ik heb een paar mensen gevraagd maar ze, een andere manier was niet gelukt. Maar bij hem wel.” (Bijlage 4).

Ze wilde dus graag een satelliet en via mensen uit andere netwerken kon dit niet geregeld worden. Hier is waarschijnlijk sprake van een bonding netwerk, omdat een hechte relatie met een collega waarschijnlijk gebaseerd is op veel gedeelde kenmerken. Zoals eerder is besproken bij paragraaf 5.2 lijkt het alsof Eritreeërs vanuit hun cultuur elkaar opzoeken en een hechte gemeenschap vormen. Het is dus niet zeker, maar het lijkt erop dat Winda gebruik heeft gemaakt van haar nieuwe bonding netwerk om een persoonlijk doel te bereiken.

Voordelen netwerken Borhan

In het interview met Borhan kwamen vrij veel positieve ontwikkelingen van zijn sociale netwerken naar voren. Hij geeft aan dat hij door onder andere zijn vriendschap met de stagiaire de Nederlandse taal beter kan oefenen en dat hij dit als een voordeel ervaart (Bijlage 6). Er is sprake van een bridging relatie als Borhan en de stagiaire weinig kenmerken met elkaar delen.

Borhan heeft een aantal kansen gekregen vanuit zijn nieuw ontwikkelde netwerk. Zo sprak Borhan een gast tijdens de kookworkshop die een eigen sportschool had: *“iemand heeft een sportclub bijvoorbeeld. Hij was bij ons toen. Wij hadden gesproken over sport en ‘wat doe jij, wat voor een talenten?’ ‘Welke sport wil je worden’. En, ja hij zegt ‘welkom. Ik kom naar jullie om cursus te volgen, kom bij mij om te sporten eigenlijk’. En uh sommige mensen zo werkt het ja.”* (Bijlage 5). Uiteindelijk heeft Borhan geen gebruik van het aanbod gemaakt om een keer te komen sporten, omdat hij het te druk met werk heeft. Stel dat hij wel gebruik van het aanbod had gemaakt, dan was er waarschijnlijk sprake geweest van bridging sociaal kapitaal. Hij deelt weinig kenmerken met de gast. Hij gaat vervolgens tijd en energie in een gesprek investeren en uiteindelijk mag hij gebruik maken van de hulpbronnen van de gast.

Een andere kans kwam ook voorbij tijdens een kookworkshop. De gast waarmee Borhan aan het praten was, werkte bij de gemeente Beuningen en had Borhan uitgenodigd om een keer samen na te denken over een taalcafé. Borhan had namelijk in het gesprek aangegeven dat hij eigenlijk niets van Beuningen wist. Er is daarna nog contact via de mail geweest maar uiteindelijk is er geen gebruik gemaakt van deze kans. Borhan geeft aan dat hij het te druk met werk heeft. Stel hij had wel gebruik gemaakt van deze kans, dan was er sprake van linking sociaal kapitaal. Hij bouwt dan een netwerk met een instantie op en via dat netwerk kan hij een evenement organiseren om meer van zijn gemeente te leren.

Voordelen netwerken andere collega's

In de interviews met IJsseldijk en Ippel werden nog een aantal voorbeelden gegeven van andere medewerkers die voordelen uit de nieuw ontwikkelde netwerken hadden gehaald. Zo vertelde IJsseldijk dat een medewerker een mevrouw bij Le Souk d'Orient had ontmoet en dat die mevrouw nu op zijn kinderen past als hij moet werken (bijlage 1).

Een ander voorbeeld is toen Gellet via het traject een gast heeft leren kennen tijdens de kookworkshop. Gellet vroeg aan die gast of zij hem kon helpen met het vinden van een baan voor zijn vriendin. Uiteindelijk heeft de vriendin van Gellet zo een nieuwe baan gekregen. De vriendin van Gellet heeft dus via het nieuwe netwerk van Gellet een baan gevonden. Het sociaal kapitaal van de vriendin van Gellet is dus toegenomen, omdat zij met die nieuwe baan verder in haar leven kan komen.

Verder kunnen medewerkers ook gebruik maken van het sociale netwerk van IJsseldijk als het traject is afgelopen:

“Zo moet je dat wel zien, ja. En dan bel ik eens op van: “Goh, eh, ik hoorde dat jullie nog een hele goede medewerker van de bediening hebben. Ik ken Mohammed. Mohammed heeft bij mij gewerkt. Ehm, mag ik eens met hem langskomen?”. Zo praktisch gaat dat eigenlijk. En dan kom je dus inderdaad warm binnen en dat maakt het net even wat makkelijker. Zeker in de horeca in Nederland is dat nog best wel... We krijgen als horecaondernemer best wel veel CV’s binnen en daar scan je uit en ik denk dat met name de statushouders daar niet uit bovenop de stapel komen te liggen. Dus dat die een warme binnenkomst ook wel nodig hebben. Dat helpt gewoon, ja.” (Bijlage 1).

IJsseldijk heeft dus een sociaal netwerk waar de medewerkers gebruik van kunnen maken om een nieuwe stap in hun carrière te zetten. Dit netwerk is vergelijkbaar met het netwerk van Ippel dat bij ‘Voordelen netwerken Winta’ besproken is. Ippel heeft korte lijntjes met personen binnen organisaties. Als medewerkers dan met problemen naar Ippel toekomen, dan weet ze de juiste personen aan te spreken voor het oplossen van de problemen. Zo heeft Ippel connecties met Windkracht 10 . Dit is een organisatie die gespecialiseerd is in communicatie binnen het bedrijfsleven (Windkracht 10, z.d.). Ze hebben geholpen bij maken van een financiële check voor de medewerkers (bijlage 6). Wanneer Ippel in een gesprek bijvoorbeeld signalen ziet van depressie bij een medewerker, dan verbind ze de medewerker door naar de huisarts. Het traject brengt dus IJsseldijk en Ippel in contact met de medewerkers, waardoor de medewerkers gebruik kunnen maken van de connecties van IJsseldijk en Ippel om verder in het leven te komen. Dit zijn linking netwerken, omdat er een verschil in hiërarchie is.

Hoofdstuk 6 – Conclusie

6.1 Conclusie

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: *Op welke manier heeft het traject van Le Souk d'Orient invloed op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal van vluchtelingen?* Om deze vraag te beantwoorden zijn diepte-interviews gehouden met medewerkers van het traject en personen die in een andere rol aan het project verbonden zijn. De informatie uit de interview is in drie stappen gefilterd in de analyse. Nu kan met de overgebleven kritische informatie de hoofdvraag worden beantwoord.

In het onderzoek zijn naar de volgende sociale netwerken gekeken van medewerkers: buurt, in huis, familie, netwerk/vrienden (niet Nederlands), netwerk vrienden/kennissen (Nederlands), collega's, collega's (andere hiërarchie), gasten en organisaties. In de meeste netwerken waren geen ontwikkelingen sinds de deelname aan het traject naar voren gekomen. In de volgende netwerken waren er wel sprake van ontwikkelingen: vrienden/kennissen (niet Nederlands), collega's, collega's (andere hiërarchie) en gasten. Bij de meeste netwerken was er een positieve ontwikkeling, dus een uitbreiding van het netwerk en/of bredere verbindingen. Hieronder staat per netwerk hoe de ontwikkelingen eruit hebben gezien, wat de invloed van Le Souk d'Orient hierop was en of er ook gebruik is gemaakt van de netwerken. Pas als er gebruik van het sociale netwerk wordt gemaakt om persoonlijke doelen in het leven te bereiken, dan is er sprake van sociaal kapitaal.

Netwerk vrienden/kennissen (niet Nederlands)

Het netwerk van vrienden/kennissen (niet Nederlands) was ongeveer gelijk gebleven sinds de deelname aan het traject, maar een medewerker moest hiervoor wel maatregelen nemen. De verwachting is dat wanneer ze de maatregelen niet zou hebben genomen, dat het netwerk zich negatief zou hebben ontwikkeld sinds de deelname aan het traject. De oorzaken hiervan zijn de werktijden van de werknemers. Ze moeten vaker 's avond of in het weekend werken en dit schema komt niet overeen met het gemiddelde werkschema van mensen.

Dit netwerk heeft veel kenmerken van een bonding netwerk. De mensen binnen het netwerk delen veel kenmerken, wat zorgt voor een gevoel van vertrouwen onderling. Putnam (2000) omschrijft de functie van het netwerk als getting by. Het netwerk zorgt voor een gevoel van veiligheid.

Wanneer het traject een negatieve invloed heeft op het netwerk van vrienden/kennissen (niet Nederlands), dan zou dit ertoe kunnen leiden dat mensen minder hulp krijgen in het dagelijkse leven. Het sociale netwerk krimpt of de verbindingen worden zwakker. Mensen hebben dan minder toegang tot de hulpbronnen van anderen in het netwerk. Het sociaal kapitaal zou af kunnen nemen als er minder gebruik van het netwerk kan worden gemaakt.

Netwerk collega's

Dit netwerk heeft zich voor elke medewerker ongeveer even sterk uitgebreid. Door het traject hebben de medewerkers elkaar leren kennen. Ze volgen samen de opleiding, waardoor iedereen in de groep elkaar zou moeten kennen. Er zijn wel verschillen in de breedtes van de verbindingen tussen collega's ontstaan. Sommige medewerkers hebben een sterkere band met bepaalde collega's, waardoor er ook over vriendschappen gesproken kan worden. In het onderzoek kwam naar voren

dat dit deels te verklaren zou kunnen zijn door de cultuur van de medewerkers. In sommige culturen heerst een wij-gevoel, waardoor mensen naar elkaar toetrekken.

Bij de hechtere relaties tussen collega's is er sprake van een sterker bonding netwerk. Er wordt buiten het werk om afgesproken of de relaties worden als vriendschappen beschreven. De mensen delen veel kenmerken met elkaar. Er wordt makkelijk informatie uitgewisseld door het vertrouwen.

Sommige medewerkers hebben gebruik gemaakt van het nieuw ontwikkelde netwerk om vooruitgang in het leven te boeken. Winta heeft bijvoorbeeld via dit netwerk een satelliet kunnen krijgen, wat haar via andere netwerken eerder niet lukte. In deze situatie gaat het wel om een collega waar Winta ook mee afsprak buiten het werk om. Met deze collega heeft ze een sterkere band dan met haar andere collega's.

Netwerk collega's (andere hiërarchie)

Bij het netwerk van collega's (andere hiërarchie) is er bij elke medewerker een uitbreiding geweest. Er zijn geen grote verschillen in de diktes van de verbindingen gevonden tussen de medewerkers en bijvoorbeeld Ippel en IJsseldijk. Het gaat hier om een linking relatie, omdat de personen weinig kenmerken delen en er is een verschil in hiërarchie. In de interviews kwam naar voren dat er redelijk veel energie en tijd moest worden gestoken in het opbouwen van deze relaties. Ippel doet dit door ervoor te zorgen dat ze goed zichtbaar is op de werkvloer en dat ze elke medewerker steeds beter leert kennen. Aan het begin van het traject komt het meeste initiatief in het contact van Ippel. Wanneer het vertrouwen tussen Ippel en de medewerkers is gegroeid, dan nemen de medewerkers vaker het initiatief in het contact.

Het opbouwen van een linking relatie kost dus tijd en energie, maar linking kan heel waardevol zijn. Ippel heeft een netwerk van instanties die ze in kan schakelen bij de problemen van de medewerkers. Ze heeft 'korte lijntjes' naar personen binnen de organisaties. Doordat medewerkers een relatie met Ippel hebben opgebouwd, kunnen ze van het sociale netwerk van Ippel gebruik maken. Wanneer medewerkers gebruik maken van hun netwerk, dan is er sprake van groei in sociaal kapitaal.

Een voorbeeld hiervan is het netwerk van IJsseldijk. De relatie tussen IJsseldijk en de medewerkers is een linking relatie. Wanneer het traject is afgelopen, is het de bedoeling dat de afstand van de medewerkers tot de arbeidsmarkt is afgenomen. Om dit te bereiken worden er een opleiding, een taalcursus en werkervaring in het traject aangeboden. Toch gaf IJsseldijk aan dat het lastig kan zijn om zelf een baan te vinden aan het einde van het traject. Er is een groot aanbod aan werknemers in de horeca. Daarom probeert IJsseldijk via zijn sociale netwerk na het traject een baan voor de medewerkers te vinden.

Netwerk gasten.

Het laatste netwerk waarin positieve ontwikkeling gevonden zijn is het netwerk gasten. Elke medewerker krijgt met gasten te maken tijdens de werkzaamheden. Er zitten verschillen in de diktes van de verbindingen die worden opgebouwd tussen de gasten en de medewerkers. De vorm van het contact lijkt hierin een rol te spelen. Tijdens de kookworkshops wordt er meer informatie uitgewisseld tussen de gasten en de medewerker, waardoor de verbinding breder wordt. Op het terras is het contact met de gast wat beperkter, waardoor er minder informatie wordt uitgewisseld en de verbindingen smaller zijn.

Vooraf tijdens de kookworkshops zijn er kansen langsgekomen voor de medewerkers. Er wordt niet altijd gebruikt gemaakt van de kansen. Zo werd Borhan een keer uitgenodigd om te komen sporten door een gast. Er vanuit gaande dat de gast weinig kenmerken deelt met Borhan, is er sprake van een bridging netwerk. Om te kunnen spreken van bridging sociaal kapitaal, zou Borhan ook gebruik van het netwerk moeten maken om een persoonlijk doel te bereiken.

Ook kreeg hij de kans om met de gemeente Beuningen een taalcafé evenement op te richten. Tijdens de kookworkshop sprak hij met een medewerker van de gemeente Beuningen en tijdens het gesprek kwam naar voren dat Borhan weinig van zijn gemeente afwist. Uiteindelijk is er niets met deze kans gedaan. Stel dat dit wel het geval was geweest, dan was er sprake van linking sociaal kapitaal. Borhan had namelijk contact met een medewerker van de gemeente Beuningen die vanuit zijn functie Borhan dit aanbod had gedaan.

Er zijn ook situaties geweest waarin het bridging sociaal kapitaal is gegroeid. Zo leerde een medewerker tijdens de kookworkshop een gast kennen die nu oppast op zijn kinderen als hij moet werken. Een ander voorbeeld is een medewerker die een baan voor zijn vriendin had geregeld via een gast op de kookworkshop. Van deze bridging relaties wordt gebruik gemaakt door mensen om persoonlijke doelen in het leven te breken. Door bijvoorbeeld oppas te regelen voor de kinderen, kan een ouder werken en carrière maken.

Conclusie

Het traject van Le Souk d'Orient bestaat uit een opleiding horeca, taallessen en werkervaring. Tijdens het traject krijgen medewerkers begeleiding van mede-eigenaar Frederik IJsselijk. Hij is de operationeel manager van het restaurant. Daarnaast biedt jobcoach Lucinda Ippen vanuit WerkBedrijf Rijk van Nijmegen begeleiding aan de werknemers.

Uit het onderzoek blijkt dat het traject over het algemeen een positieve invloed heeft op de sociale netwerken van de medewerkers. Er was meestal een direct verband tussen het traject en de ontwikkelingen van de netwerken, omdat de medewerkers de nieuwe knooppunten in hun netwerken hebben leren kennen door hun nieuwe werk. Zowel bonding, bridging als linking netwerken hebben zich positief ontwikkeld.

De nieuwe bonding verbindingen kwamen terug in het netwerk van collega's. De breedte van de verbindingen in dit netwerk verschillen. Sommige medewerkers hebben vriendschappen met collega's opgebouwd. Er wordt gebruik gemaakt van de bonding netwerken door medewerkers. Dit lijkt vooral te gebeuren om persoonlijke privé doelen te bereiken.

De nieuwe bridging verbindingen kwamen terug in het netwerk gasten. Vanuit de bridging relaties kwamen er kansen voorbij die niet altijd werden genomen. Wellicht sloten de kansen niet goed aan bij de persoonlijke doelen van de medewerkers, waardoor er niet werd ingegaan op de kansen. Er zijn ook medewerkers die wel gebruik hebben gemaakt van deze kansen om zo hun professionele doelen te bereiken.

De bridging verbindingen kwamen terug in het netwerk gasten en netwerk collega's (andere hiërarchie). In het netwerk gasten is er uiteindelijk geen gebruik gemaakt van een kans. Waarschijnlijk sloot zijn persoonlijke doel niet aan op de kans. In het netwerk collega's (ander hiërarchie) wordt er wel gebruik gemaakt van het netwerk door medewerkers voor het behalen van hun professionele doelen. Vaak werd er gebruik gemaakt van het netwerk van IJsselijk of het netwerk van Ippen.

6.2 Discussie

De doelstelling van het onderzoek luidde als volgt: *Inzicht krijgen in de rol die het traject bij Le Souk d'Orient kan hebben op de ontwikkelingen van het sociaal kapitaal van vluchtelingen*. Het veldwerk heeft veel informatie opgeleverd dat gebruikt kon worden in de analyse. De resultaten van de analyse dragen bij aan het behalen van de doelstelling. Het onderzoek heeft wel een aantal beperkingen die besproken moeten worden. Voor vergelijkbare toekomstige onderzoeken kan hier rekening mee worden gehouden.

Het veldwerk

Er waren wat uitdagingen in de communicatie tussen de vluchtelingen en de onderzoeker die de onderzoeksresultaten minder betrouwbaar kunnen maken. Het niveau van de Nederlandse taal van de respondenten was wisselend. De eerste twee interviews met vluchtelingen gingen lastiger dan verwacht. Het eerste interview duurde maar 20 minuten. De onderzoeker had verwacht dat de respondenten minder goed Nederlands konden spreken. Daarom waren de vragen in de interviewgide vrij simpel gehouden. Vooral tijdens de eerste twee interviews leken de respondenten het lastig te vinden om open vragen te beantwoorden. Daarom probeerde de interviewer de open vragen om te zetten naar gesloten vragen. Dit leek beter te werken, want de gesprekken begonnen te lopen. Echter werd er vaak tegenstrijdige informatie in de interviews gegeven. Bijvoorbeeld in het interview met Saloman:

I: Oké, waar heb je ervaring in een kapperszaak?

R: Voor die heren, ik heb mijn vrienden geknipt.

I: Oké, jij knipt jouw vrienden. En is dat in Nederland of was dat in Eritrea?

R: In Eritrea.

I: In Eritrea ook.

R: Ja, hier.

I: En hier ook, allebei?

R: Ja.” (Bijlage 3)

Later in het interview blijkt hij toch niet in Nederland zijn vrienden te hebben geknipt:

I: En je vertelde dat je ook al je eigen vrienden weleens knipte. Het haar van je vrienden. En dat was zowel in Eritrea als in Nederland. Toch?

R: Nederland niet.

I: Nederland heb je geen mensen geknipt?

R: Ja. Ik heb nog nooit geprobeerd.

I: Nog nooit gedaan, oké. Dus alleen maar in Eritrea heb je dat.

R: Ja. “ (Bijlage 3)

Soms had de onderzoeker pas tijdens het transcriberen door dat er tegenstrijdige informatie was gegeven, waardoor er niet meer naar extra toelichting kon worden gevraagd. Tegenstrijdige informatie is zoveel mogelijk uit de analyse gehouden. Wanneer er onduidelijkheden waren in de informatie en deze informatie belangrijk was, is dit er duidelijk bij vermeld. Toch kunnen er miscommunicaties tussen zitten die de onderzoeker niet heeft opgemerkt.

De laatste twee interviews met vluchtelingen gingen beter omdat ze beter Nederlands spraken, maar ook omdat de onderzoeker beter kon inspelen op een verschillend taalniveau. Als er open vragen werden gesteld, dan konden die meestal beantwoord worden. De respondenten konden ook wat uitgebreider antwoord geven. Om ervoor te zorgen dat bij toekomstig onderzoek de resultaten betrouwbaarder zijn, kan met een tolk tijdens de interviews worden gewerkt. Dan kunnen de respondenten zich makkelijker uitdrukken in hun eigen taal

De analyse

In de interviews met de respondenten zijn een aantal sociale netwerken besproken, bijvoorbeeld het netwerk 'gasten' en het netwerk 'in huis'. De onderzoeker vroeg naar de netwerken of de netwerken werden door de respondent zelf in het gesprek benoemd. Het gaat om negen soorten netwerken. Dit is een selectie van sociale netwerken, want een persoon kan veel meer netwerken hebben. De selectie is gebaseerd op wat de onderzoeker belangrijke netwerken vond. Bij toekomstig onderzoek kan bijvoorbeeld eerst aan de respondenten worden gevraagd wat voor hun de belangrijkste netwerken zijn. Deze netwerken kan de onderzoeker dan ook meenemen in de analyse. Nu zijn er wellicht ontwikkelingen bij andere sociale netwerken over het hoofd gezien.

Het eerste gedeelte van de analyse was gebaseerd op de ontwikkelingen van deze negen netwerken. De onderzoeker heeft niet altijd alle netwerken tijdens de interviews besproken. In het overzicht van de ontwikkelingen van de netwerken in paragraaf 5.1 staat een aantal keer een – teken. De informatie is dus niet compleet. Omdat het aantal respondenten 'medewerkers' al beperkt is, is het gevaarlijk om met zo weinig informatie conclusies te trekken over de ontwikkelingen van de netwerken. De betrouwbaarheid van de resultaten over de ontwikkelingen van de netwerken zijn daarom vrij laag. Om de betrouwbaarheid te vergroten kunnen meer respondenten gevraagd worden. Nu was er na vier interviews geen verzadiging van informatie opgetreden.

Daarnaast had de onderzoeker soms beter door kunnen vragen als de netwerken werden besproken. Bijvoorbeeld in het interview met Filemon kwam naar voren dat hij zijn vrienden door het werk minder vaak zag. Het was niet duidelijk of dit gaat over Le Souk d'Orient of werken in het algemeen. Dit is best een belangrijk verschil, want als hij zijn vrienden niet meer ziet door zijn nieuwe werk en voorheen wel bij zijn oude werk, dan is het interessant om te kijken wat precies de factor is die zijn sociale netwerk negatief beïnvloedt.

Een ander punt van aandacht is dat alleen netwerken in de analyse bij paragraaf 5.1 zijn meegenomen die zichtbaar zijn ontwikkeld. Het doel van paragraaf 5.1 was deelvraag 1 beantwoorden, dus toen werden de ontwikkelingen van de netwerken geanalyseerd. Er werd gelet op een uitbreiding of krimp van het sociale netwerk. Er werd ook gelet op de vorming van dikkere en dunnere verbindingen. Wanneer hier sprake van was, dan werd het netwerk meegenomen naar de volgende stap. Het probleem is dat het traject een bepaalde invloed op een sociaal netwerk kan hebben dat nu niet gemeten is. Deze invloed kan zijn opgeheven door een andere factor in het leven van een persoon die in de interviews niet naar voren is gekomen. Dit maakt de validiteit van het onderzoek lager.

6.3 Reflectie

Planning en communicatie

In het afgelopen half jaar zijn er een aantal leermomenten langsgekomen die ik mee kan nemen naar mijn masterthesis. Het grootste leermoment is om beter vooruit te denken bij het maken van een planning. De achterstand op de rest van mijn thesisgroep begon bij de eerste deadline van het onderzoeksvoorstel. Bij de tweede deadline van het onderzoeksvoorstel had ik een aardig idee van het onderzoek dat ik wilde doen, alleen toen ging ik een aantal vakken volgen voor mijn bachelor en heb ik een paar maanden te weinig tijd in de bachelorthesis gestoken. Tijdens de eerste maanden van mijn bachelor thesis had ik het juist vrij rustig, dus de werkdruk kon beter verdeeld worden. Nu lag de meeste werkdruk in de zomervakantie.

Daarnaast was het beter geweest om een meer proactieve houding naar de begeleiders toe aan te nemen. Nu vertelde ik niet uit mezelf dat ik nog een aantal vakken wilde volgen en voor de tweede kans van de bachelorthesis zou gaan. In mijn onderzoeksvoorstel en tijdens de bijeenkomst had ik aangegeven dat ik voor de eerste deadline wilde gaan. Pas toen de achterstand groter was, vertelde ik over het aangepaste plan toen ik op de achterstand werd aangesproken. Als dit eerder besproken was, dan kon er een realistische planning worden gemaakt die voor beide partijen duidelijkheid biedt.

Inplannen interviews

Het lastigste punt waar ik tijdens de bachelorthesis tegenaan liep, was het inplannen van de interviews. Het idee was om bij STIP te beginnen. Na een bezoek aan twee STIP's in Nijmegen bleek er een aanvraag ingediend te moeten worden voor het doen van onderzoek. Omdat de meeste mensen inmiddels al een initiatief hadden geregeld, ging ik kijken of ik een initiatief kon benaderen via mijn moeder. Kijken of ik ook wat uit mijn bonding netwerk kon halen.

Ik had toen contact met VluchtelingenWerk Zuid-Nederland. De mevrouw aan de telefoon was enthousiast. Ze vroeg aan mij of ik mijn onderzoeksvoorstel naar haar kon mailen en dat ze het met haar team zou bespreken. Ze gaf aan dat het 'goed zat' en dat ze mij terug zou bellen. Uiteindelijk hoorde ik niet meer, dus toen had ik met haar contact opgenomen. We hadden toen een afspraak ingepland om elkaar te ontmoeten en alles in te plannen.

Ik had het adres voor de afspraak opgezocht op de site van VluchtelingenWerk Zuid-Nederland. Dat was de locatie in Eindhoven. Toen ik daar aankwam bleek die mevrouw op de afdeling in Den Bosch te zitten. Dat was mijn fout, want onderaan haar mails staat standaard een tekstje met haar telefoonnummer en adres. Gelukkig kon de afspraak naar de volgend dag worden verzet met een andere collega.

Toen ik dat gesprek had met een andere mevrouw, hadden we de hele casus doorgesproken. Op het einde gaf ze aan wel twijfels te hebben over het nut van mijn onderzoek voor hun. We hadden afgesproken dat ik over aanpassingen van het onderzoek zou nadenken. Uiteindelijk waren de aanpassingen niet voldoende en gingen de interviews niet door. Ik was boos omdat ik voor mijn gevoel akkoord had gekregen voor het onderzoek weken eerder. Het leermoment van deze ervaring is om een bevestiging op papier te regelen.

Gelukkig waren er nog andere bonding relaties die mij konden helpen. Een vriendin van mij kent de eigenaar van Le Souk d'Orient en via haar heb ik contact met Fredrik Ijseldijk gekregen.

Afname interviews

Vanwege de tijdsdruk had ik alle interviews zo snel mogelijk ingepland. De eerste drie interviews waren op dezelfde dag. Dit had een aantal negatieve gevolgen voor de kwaliteit van de interviews. Het eerste interview met Frederik IJsseldijk ging goed. Vanwege de hitte gingen we buiten zitten, dus soms is er wat lawaai op de opnames van de interviews te horen. Het tweede gesprek was met Saloman. Ik had mij voorbereid op een niveau verschil in de Nederlandse taal. Ik had de interviews getest met mijn moeder. Zij geeft les op een basisschool waar veel kinderen met een taalachterstand zitten. De interview guides waren voor mijn gevoel daarna duidelijk en makkelijk.

Het tweede interview ging niet goed. Het stellen van open vragen werkte niet. Toen begon ik gesloten vragen te stellen en dat werkte beter. Ik vond het lastig om mij aan het niveau van de respondent aan te passen. Na 20 minuten was het interview al afgelopen. Ik had meer gesloten vragen kunnen stellen, maar vanuit paniek had ik het gesprek beëindigd. Het derde gesprek van die dag ging iets beter. Filemon kon ook beter Nederland en met het stellen van gesloten vragen konden we een uitgebreider gesprek voeren. Er waren wel veel miscommunicaties die ik tijdens het transcriberen pas echt goed zag.

Tijdens het transcriberen hoorde ik ook mijzelf een aantal fouten maken. Ik vond dat ik sterk was in het doorvragen en samenvatten tijdens de interviews. Ik merkte ook dat ik in de interviews met Saloman en Filemon veel vragen subjectief stelde, zoals deze invulling die ik voor de respondent maak:

“I: Want hoe vaak zie je jouw neefje?

R: Is heel laag. Is een keer per vijf maanden.

I: Een keer per vijf maanden. Oké. En Leiden is denk ik ook wel iets verder weg dan Eindhoven he.

R: Ja, heel ver. “ (Bijlage 2)

Ook stelde ik in de interviews met Saloman en Filemon vaak een aantal vragen echter elkaar. Dit maakte het niet makkelijk voor de respondenten om mij te begrijpen. Het laatste punt dat mij opviel tijdens het transcriberen van de eerste drie interviews, is dat ik snel praat en soms mompel. Ik mijn hoofd praat ik duidelijk en kalm.

Deze ervaringen nam ik mee naar de volgende drie interviews. Deze interviews gingen best goed. Ik kreeg de informatie die ik nodig had. Nog steeds praat ik soms wat onverstaanbaar, maar ik had het idee dat er weinig miscommunicaties waren. Ik voelde mij ook meer ontspannen bij de interviews en zelfverzekerder.

Afgelopen maanden heeft de meeste tijd in de thesis gezeten. Ook al zat het niet mee met het inplannen van de interviews, ik had meer tijd kunnen investeren in de eerste vier hoofdstukken aan het begin van het half jaar. Het afnemen van het veldwerk was lastiger dan ik dacht. Wel was er vooruitgang in de kwaliteit van de interviews, dus dat vind ik een goed punt aan dit traject.

Hoofdstuk 7 - Bronnen

- Amnesty. (z.d.). *Vluchtelingenverdrag (in 10 vragen)*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775-1791. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The qualitative report*, 13(4), 544-559. Geraadpleegd op 17 augustus, van <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol13/iss4/2/>
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Geraadpleegd op 6 maart 2019, van <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135873165>
- Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American journal of sociology*, 110(2), 349-399. <https://doi.org/10.1086/421787>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Het sociaal kapitaal in Europese regio's*. Geraadpleegd op 26 maart 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/43/het-sociaal-kapitaal-in-europese-regio-s>
- Chalmers, A. (1999). *Wat heet wetenschap?* (10^e druk). Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120. Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van https://www.jstor.org/stable/2780243?seq=1#metadata_info_tab_contents
- De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x>
- Flap, H. (2004). Creation and returns of social capital: a new research program. In H. Flap & B. Völker (Reds.), *Creation and returns of social capital: a new research program* (pp. 2-17). <https://doi.org/10.4324/9780203643648>
- Flick, U. (2004). Triangulation in Qualitative Research. In U. Flick, E. von Kardoff & I. Steinke (Reds.), *A Companion to Qualitative Research* (pp. 178-183). Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=6lwPkSo2XW8C&oi=fnd&pg=PP194&dq=Flick,+U.+\(2004\).+Triangulation+in+qualitative+research.+A+companion+to+qualitative+research,+3,+178-183.&ots=ZqZYzmRrOm&sig=ipBWGPBpk1IfkDr78U3cLyli6fM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=6lwPkSo2XW8C&oi=fnd&pg=PP194&dq=Flick,+U.+(2004).+Triangulation+in+qualitative+research.+A+companion+to+qualitative+research,+3,+178-183.&ots=ZqZYzmRrOm&sig=ipBWGPBpk1IfkDr78U3cLyli6fM#v=onepage&q&f=false)
- Google. (z.d.). [Google Maps kaart Nijmegen]. Geraadpleegd op 17 augustus, van <https://www.google.nl/maps/@51.8291012,5.8589279,14z/data=!4m3!11m2!2s41fbjU-SPQSVi4fodpEWkCR7t54yQQ!3e3>
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. Geraadpleegd op 17 augustus 2019 van from <http://www.jstor.org/stable/2776392>
- Immigratie-en Naturalisatiedienst. (2018). *Asylum Trends : Monthly Report on Asylum Applications in the Netherlands December 2018*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van <https://ind.nl/over-ind/Cijfers-publicaties/Paginas/Asieltrends.aspx>

- Inglis, D. (met Thorpe, C). (2012). *An invitation to social theory*. Cambridge: Polity Press
- Johnson, R. B. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118(2), 282-292. Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van https://www.researchgate.net/profile/R_Johnson3/publication/246126534_Examining_the_Validity_Structure_of_Qualitative_Research/links/54c2af380cf219bbe4e93a59.pdf
- Lancee, B. (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: The case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202-226. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00803.x>
- Le Souk d'Orient. (z.d.). *Ons verhaal*. Geraadpleegd op 7 juni 2019, van <https://www.soukdorient.com/about-us/>
- Lin, N. (2017). Building a Network Theory of Social Capital. In N. Lin, K. Cook & R.S. Burt (Red.), *Social Capital: Theory and Research* (pp. 3-29). <https://doi.org/10.4324/9781315129457>
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *A companion to qualitative research*, 1(2), <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-1.2.1089>
- Museumpark Orientalis. (z.d.). *Horeca*. Geraadpleegd op 16 juli van <https://www.museumparkorientalis.nl/horeca/>
- Ozz, M. (z.d.). [Foto voorpagina]. Gerdaapleeged op 20 augustus 2019, van <https://www.pexels.com/photo/bread-with-soup-2474661/>
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
- Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt. (z.d.). *WerkBedrijf Rijk van Nijmegen: één naam, één locatie, één missie*. Geraadpleegd op 18 augustus 2019, van <https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werkbedrijf-rijk-van-nijmegen-een-naam-een-locatie-een-missie>
- Putnam, R. D. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=rd2ibodep7UC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Putnam,+R.+D.+\(2001\).%C2%A0Bowling+alone:+The+collapse+and+revival+of+American+community.+Simon+and+Sc+huster.&ots=G5Jdl0knTZ&sig=PjW_fWfXEtIX1eYdGRZI8OdFaYQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Putnam%2C%20R.%20D.%20\(2001\).%C2%A0Bowling%20alone%3A%20The%20collapse%20and%20revival%20of%20American%20community.%20Simon%20and%20Schuster.&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=rd2ibodep7UC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Putnam,+R.+D.+(2001).%C2%A0Bowling+alone:+The+collapse+and+revival+of+American+community.+Simon+and+Sc+huster.&ots=G5Jdl0knTZ&sig=PjW_fWfXEtIX1eYdGRZI8OdFaYQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Putnam%2C%20R.%20D.%20(2001).%C2%A0Bowling%20alone%3A%20The%20collapse%20and%20revival%20of%20American%20community.%20Simon%20and%20Schuster.&f=false)
- Ramos-Pinto, P. (2012). Social capital as a capacity for collective action. In *Assessing Social Capital: Concept, Policy and Practice*, 53(69), 53-69. <https://doi.org/10.5848/CSP.0479.00004>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Huisvesting asielzoekers met verblijfsvergunning*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/huisvesting-asielzoekers-met-verblijfsvergunning>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Inburgering en integratie van nieuwkomers*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/nieuw-in-nederland/inburgering-en-integratie-van-nieuwkomers>

- Szreter, S., & Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International journal of epidemiology*, 33(4), 650-667.
<https://doi.org/10.1093/ije/dyh013>
- UNHCR. (2019). *Global trends: forced displacement in 2018*. Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5d08d7ee7/unhcr-global-trends-2018.html>
- UNHCR. (z.d.). *What is a refugee?* Geraadpleegd op 16 augustus 2019 van, van <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/what-is-a-refugee/>
- Van Heelsum, A. (2017). Aspirations and frustrations: experiences of recent refugees in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 40(13), 2137-2150.
<https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1343486>
- Vennix, J. A. M. (2011). *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek* (5^e druk). Essex: Pearson.
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek: praktijkboek methoden en technieken* (6^e druk). Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van https://www.businezz.nl/media/16/9789024406937_-_nel_verhoeven_-_wat_is_onderzoek_zesde_druk_-_inkijkexemplaar.pdf
- VluchtelingenWerk. (z.d.). *Wanneer ben je een vluchteling?* Geraadpleegd op 16 augustus 2019, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/feiten-cijfers/wanneer-ben-je-een-vluchteling>
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen. (2012). *60 jaar vluchtelingenverdrag*. Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van <https://www.vluchtelingenwerk.be/publicaties/60-jaar-vluchtelingenverdrag>
- VNG. (2016, 17 mei). *Een terugblik op de noodopvang in Heumensoord*. Geraadpleegd op 8 augustus 2019 van <https://vng.nl/onderwerpenindex/asiel/asielbeleid-en-integratie/nieuws/een-terugblik-op-de-noodopvang-in-heumensoord>
- Völker, B., Pinkster, F., & Flap, H. (2008). *Inequality in social capital between migrants and natives in the Netherlands*. Geraadpleegd op 10 mei 2019, van https://www.researchgate.net/publication/254917503_Inequality_in_social_capital_between_migrants_and_natives_in_The_Netherlands
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (2e druk). Geraadpleegd op 17 augustus, van [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=nLhZm7Lw2FwC&oi=fnd&pg=PA5&dq=Weber,+R.+P.+\(1990\).+Basic+content+analysis+\(No.+49\).+Sage.&ots=ofUocML5wL&sig=uOdkdjhwBY-FRdcao0qCrq3f8YE&redir_esc=y#v=onepage&q=Weber%2C%20R.%20P.%20\(1990\).%20Basic%20content%20analysis%20\(No.%2049\).%20Sage.&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=nLhZm7Lw2FwC&oi=fnd&pg=PA5&dq=Weber,+R.+P.+(1990).+Basic+content+analysis+(No.+49).+Sage.&ots=ofUocML5wL&sig=uOdkdjhwBY-FRdcao0qCrq3f8YE&redir_esc=y#v=onepage&q=Weber%2C%20R.%20P.%20(1990).%20Basic%20content%20analysis%20(No.%2049).%20Sage.&f=false)
- Weel, I. (2018, 3 mei). Ayman was chef-kok in Syrië. Dolblij is hij, nu staat hij weer in de keuken staat. *Trouw*. Geraadpleegd op 15 juli 2019, van <https://www.trouw.nl/duurzaamheid-natuur/ayman-was-chef-kok-in-syrie-dolblij-is-hij-nu-hij-weer-in-de-keuken-staat~b09d2baf/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. (z.d.). *Hoe kunnen wij u helpen?* Geraadpleegd op 18 augustus 2019, van <https://www.werkbedrijfrvn.nl/>
- Windkracht 10. (z.d.). *Onze geloofsbeelden*. Geraadpleegd op 10 augustus 2019, van <https://windkracht-10.nl/werk>
- Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6e druk). Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van

https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=6DwmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&ots=qvfyvB6TA5&sig=TmlkfgnL5BZ9eNrm1wDY4TwbJHs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Yin, R. K. (2015). *Qualitative research from start to finish* (2e druk). Geraadpleegd op 17 augustus 2019, van

[https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=DvpPCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Yin,+R.+K.+\(2015\).+Qualitative+research+from+start+to+finish.+Guilford+Publications.&ots=HU8mIVfj4P&sig=VliaNaOuh8pl3NG7t8l1HIXZsoo#v=onepage&q=Yin%2C%20R.%20K.%20\(2015\).%20Qualitative%20research%20from%20start%20to%20finish.%20Guilford%20Publications.&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=DvpPCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Yin,+R.+K.+(2015).+Qualitative+research+from+start+to+finish.+Guilford+Publications.&ots=HU8mIVfj4P&sig=VliaNaOuh8pl3NG7t8l1HIXZsoo#v=onepage&q=Yin%2C%20R.%20K.%20(2015).%20Qualitative%20research%20from%20start%20to%20finish.%20Guilford%20Publications.&f=false)

Hoofdstuk 8 – Bijlages

8.1 Interview guide – Frederik Jsseldijk

Blok 1 - Persoonsgegevens

1. Hoe oud bent u?

Blok 2 - Loopbaan

2. Hoe ziet uw professionele loopbaan eruit?
3. Hoe bent u in contact gekomen met Le Souk d'Orient?
4. Hoe lang werkt u bij Le Souk d'Orient?
5. Wat is uw functie bij Le Souk d'Orient?
6. Heeft u bij Le Souk d'Orient ook andere functies vervuld?

Blok 3 - Le Souk d'Orient

7. Wat is het concept van Le Souk d'Orient?
8. Waarom is er gekozen om met vluchtelingen samen te werken?
9. Wie heeft het concept bedacht?
10. Hoe is Le Souk d'Orient in contact gekomen met de werknemers?
11. Waar heeft Le Souk d'Orient op gelet bij de sollicitaties van de werknemers?
12. Hoeveel sollicitanten waren er?
13. Hoe wisten de sollicitanten van de openstaande vacatures?
14. Hebben de werknemers bij Le Souk d'Orient trainingen of cursussen gevolgd?
Zo ja, welke trainingen of cursussen zijn dit?
15. Waarom denkt u dat medewerkers bij Le Souk d'Orient wilden werken?
16. Wat denkt u dat medewerkers wellicht als nadeel zagen aan het werk bij Le Souk d'Orient?
17. Ik heb in een krantenartikel gelezen dat er vorige week een tweede locatie van Le Souk is geopend. Kunt u mij daar meer over vertellen?

Blok 4 - Kansen

18. Hoeveel medewerkers heeft Le Souk d'Orient gehad tot nu toe?
19. Wat zijn de redenen dat medewerkers stoppen/weggaan?
20. Krijgen werknemers ook banen aangeboden door hun werkervaring bij Le Souk d'Orient?
Zo ja, kunt u daar voorbeelden van geven?
21. Zoeken medewerkers zelf actief naar een andere baan?
Zo ja, heeft u daar voorbeelden van?
22. In hoeverre leren medewerkers door hun nieuwe baan nieuwe mensen kennen?
23. In hoeverre komen medewerkers door hun nieuwe baan in contact met instanties?
24. Welke kansen denkt u dat werken bij Le Souk d'Orient biedt aan medewerkers?
25. Welke uitdagingen denkt u dat werken bij Le Souk d'Orient heeft voor medewerkers?
26. Op welke manier leren medewerkers door hier te werken beter Nederlands?
(vaktaal en of algemeen Nederlands)

8.2 Interview guide - Medewerker

Blok 1 - Persoonsgegevens

1. Hoe oud bent u?
2. Waar komt u vandaan?
3. Sinds wanneer woont u in Nederland?

Blok 2 - Loopbaan

4. Heeft u in uw land van herkomst een opleiding gevolgd?
Zo ja, welke opleiding?
5. Heeft u in uw land van herkomst een baan gehad?
Zo ja, welke baan?
6. Heeft u in Nederland een opleiding gevolgd?
Zo ja, welke opleiding?
7. Voordat u bij Le Souk d'Orient kwam werken, heeft u nog een andere baan in Nederland gehad?
Zo ja, welke baan was dat?

Blok 3 - Werken bij Le Souk d'Orient?

8. Sinds wanneer werkt u bij Le Souk d'Orient?
9. Hoe bent u in contact met Le Souk d'Orient gekomen?
10. Wat doet u voor werk bij Le Souk d'Orient?
11. Heeft u bij Le Souk d'Orient eerder ander werk gedaan?
Zo ja, wat voor een werk heeft u eerder bij Le Souk d'Orient gedaan?
12. Toen u bij Le Souk d'Orient kwam werken, heeft u toen een cursus of een opleiding gevolgd?
Zo ja, welke cursus of opleiding was dat?
13. Voordat u aan de baan begon, wat dacht u dat de voordelen waren van deze baan?
14. Voordat u aan de baan begon, wat dacht u dat de nadelen waren van deze baan?

Blok 4 - Netwerken

15. Met wie ging u in uw dagelijkse leven veel om voordat u kwam werken bij Le Souk d'Orient?
Bv. familie, vrienden/kennissen, collega's, buurtbewoners.
16. Heeft u nieuwe mensen leren kennen door uw werk bij Le Souk d'Orient?
Zo ja, welke mensen zijn dit?
Hoe heeft u deze mensen precies leren kennen?
Hoe vaak heeft u contact met deze mensen?
Hebben deze contacten u ooit geholpen?
17. Spreekt u bepaalde mensen minder nu u werkt bij Le Souk d'Orient?
Zo ja, waarom spreekt u deze mensen minder?
Zo ja, ervaart u hier ook nadelen aan?
18. Bent u door uw werk met bepaalde organisaties in contact gebracht?
Zo ja, welke organisaties zijn dit?
Waarom heeft u met deze organisaties contact gehad?
Heeft dit contact u iets opgeleverd?

8.3 Interview guide – Lucinda Ippel

Blok 1 – Persoonsgegevens

1. Hoe oud bent u?

Blok 2 – Loopbaan

2. Hoe ziet uw loopbaan eruit?
3. Hoelang werkt u bij Rijk van Nijmegen?
4. Hoe heet uw functie bij Rijk van Nijmegen?
5. Uit welke taken bestaat uw huidige baan bij Rijk van Nijmegen?
6. Heeft u bij Rijk van Nijmegen ook andere functies vervuld?
Zo ja, welke functies zijn dat?

Blok 3 – Samenwerken met Le Souk d'Orient

7. Hoelang werkt u samen met Le Souk d'Orient?
8. Wat doet u precies voor Le Souk d'Orient?
9. Hoe is de samenwerking tot stand gekomen?
10. Hoelang geleden is de samenwerking tot stand gekomen?
11. Zijn er naast u meerdere mensen vanuit Rijk van Nijmegen betrokken bij de samenwerking met Le Souk d'Orient?
Zo ja, wie zijn er betrokken?
Welke taken hebben deze personen?
12. Zijn er nog andere organisaties betrokken bij de samenwerking tussen u en Le Souk d'Orient?
Zo ja, welke organisaties zijn dit?
Wat doen deze bedrijven?

Blok 4 – Solliciteren bij Le Souk d'Orient

13. Ik begreep van Frederik dat het Rijk van Nijmegen de sollicitatie procedure voor de medewerkers van Le Souk d'Orient had geregeld. Klopt dit?
Zo ja, dan heb ik hier een aantal vragen over.
14. Heeft Rijk van Nijmegen potentiële werknemers benaderd voor een baan bij Le Souk d'Orient?
Zo ja, op welke manier is er contact opgenomen met de potentiële werknemers?
Waar werd bij de selectie op potentiële werknemers op gelet?
15. Waren er potentiële werknemers die het Rijk van Nijmegen hadden benaderd voor de baan bij Le Souk d'Orient?
Zo ja, hoe wisten ze van het bestaan van de openstaande functies bij Le Souk d'Orient?
16. Hoe zag de sollicitatie procedure eruit?
17. Waar werd tijdens de sollicitatie op gelet?
18. Hoeveel mensen waren er uitgenodigd voor de sollicitatie ronde?
19. Hoeveel mensen hebben de baan bij Le Souk d'Orient gekregen?
20. Hadden mensen vragen of bezorgdheden over werken bij Le Souk voordat ze begonnen met werken bij Le Souk?
Zo ja, welke vragen en bezorgdheden waren zit?

Blok 5 – Werken bij Le Souk d’Orient

21. Met welke vragen en problemen komen medewerkers van Le Souk d’Orient naar u toe?
22. Komen medewerker uit zichzelf met vragen of problemen naar u toe of gaat dat bijvoorbeeld via Frederik?
23. Met welke instanties of organisaties brengt u de medewerkers in contact?
24. Organiseert u bij Le Souk d’Orient ook weleens activiteiten voor de hele groep van werknemers?
Zo ja, welke activiteiten zijn dit?
Hoe vaak worden deze activiteiten georganiseerd?
Wat is het doel van de activiteiten?
25. Zijn er mensen die stoppen met werken voor hun contract afgelopen is?
Zo ja, wat zijn hiervan de redenen?
Hoeveel mensen zijn voortijdig gestopt?

Blok 6 – Werken na Le Souk d’Orient

26. Op welke manier heeft werken bij Le Souk d’Orient geholpen bij de integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt?
27. Helpt u werknemers van Le Souk d’Orient met het vinden van een baan nadat hun contract bij Le Souk d’Orient is afgelopen?
Zo ja, hoe helpt u de werknemers daarbij?
28. Hoelang duurt het gemiddeld voordat een medewerker een nieuwe baan heeft gevonden?
29. Tegen welke problemen lopen medewerkers eventueel aan bij het vinden van een nieuwe baan?