

3 Danken succesvolle allochtonen hun succes aan vrijwilligerswerk?

Dit innovatief onderzoek van Lucas Meijs en Irene den Ouden (RSM Erasmus University) legt de relatie tussen integratie en de maatschappelijke betrokkenheid van vijftien succesvolle Rotterdamse allochtonen. Het onderzoek is vernieuwend omdat het op basis van gestructureerde non-profit cv's én diepte-interviews de samenhang reconstrueert tussen levensloop, loopbaan en maatschappelijke participatie van succesvolle allochtone individuen. Dit was niet eerder gedaan. Bij het onderzoek zijn alle belangrijke stedelijke allochtone bevolkingsgroepen betrokken. Het spectrum van respondenten loopt van Kamerlid tot zanger via arts, wetenschapper, advocaat of ondernemer. Wie zijn die bruggenbouwers uit de etnische elite? Wat motiveert ze? Wat is de samenhang tussen hun levensloop, loopbaan en maatschappelijke participatie? Deze vragen komen aan de orde in het artikel.

Meijs en Den Ouden concluderen dat succesvolle allochtonen in hun vrijwilligersloopbaan hun inzet steeds meer van de eigen kring naar de ontvangende samenleving verplaatsen of uitbreiden. Ze bevelen aan om specifiek beleid te ontwikkelen voor het werven van succesvolle allochtonen. De etnische elite kan en wil een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van visie, organisatiebeleid en activiteiten en het werven van meer vrijwilligers. Dit specifieke beleid zal rekening moeten houden met mensen die zich sterk betrokken voelen, normatief en religieus, met (sociale en etnische) thema's.

De benadering en resultaten van het onderzoek zijn bijzonder interessant in relatie tot het netwerkonderzoek van Fennema en Tillie¹ (IMES/Universiteit van Amsterdam). In dit onderzoek is het 'sociaal kapitaal' onderzocht dat wordt voortgebracht door de deelname van allochtonen aan besturen van (etnische) organisaties. Het laat een relatie zien tussen maatschappelijke betrokkenheid van succesvolle allochtonen en maatschappelijke en politieke participatie van allochtonen in het algemeen.

De benadering van Meijs en den Ouden verruimt onze blik en perspectief op de toenemende vrijwillige inzet van migranten en de plaats en rol daarin van de elite. Na het lezen van het stuk bekruipt mij het gevoel dat een hernieuwd succes van het vrijwilligerswerk wel eens mede te danken zou kunnen zijn aan de vrijwillige inzet van succesvolle allochtonen.

plaatsbepaling

Mellouki Cadat,
innovatiemedewerker Diversiteit,
werkzaam bij NIZW Sociaal Beleid
(afdeling Leefbaarheid en Lokale
Opgave)

¹ Fennema, M. & Tillie, J.

1997. Turkse organisaties in Amsterdam. Een netwerkanalyse. Het Spinhuis.

2004. Civic Communities and Multicultural Democracy. In S. Rossteutscher (ed.) Social Capital: a Democratic Elixir? Routledge.

Danken succesvolle allochtonen hun succes aan vrijwilligerswerk?

3

Prof. Dr. Lucas C.P.M. Meijs
Ir. Irene den Ouden

Inleiding

De laatste jaren is in Nederland veel onderzoek gedaan naar vrijwilligerswerk door allochtonen. Vanzelfsprekend is gekeken naar de deelname (zie onder anderen Klaver, 2005; Van Daal, 2001; De Graaf, 2003) maar ook naar het vrijwilligerswerk in de moskee (Edinga et al., 2005), de beleving van vrijwilligerswerk in andere culturen (Klein Hegeman en Kuperus, 2004; Meijs et al., 2003) en het 'verkleuren' van 'witte' organisaties (zie bijvoorbeeld www.staptwee.nl, 10/3/06). Ook de inhoudelijke positie van allochtonen versus vrijwilligerswerk is onderzocht. Klaver (2005) stelt dat juist de hoger opgeleide allochtonen met een baan vrijwilligerswerk doen. Van Daal (2001) vermoedt dat voor veel allochtonen de inzet voor vrijwilligerswerk eerder een eindpunt dan een startpunt van het integratieproces is.

De afgelopen jaren ontwikkelen maatschappelijke organisaties steeds meer initiatieven om allochtonen bij het vrijwilligerswerk te betrekken. Dit gebeurt zowel in het belang van de organisaties zelf (inspelen op de veranderende bevolkingssamenstelling) als in het belang van de allochtonen (mogelijkheden bieden bij hun integratie). In de praktijk gaat het bij deze initiatieven meestal om taalstages en sociale activering, die worden aangeboden aan allochtonen die in een achterstandspositie verkeren op de arbeidsmarkt (CIVIQ, 2004).

In het hier gepresenteerde onderzoek is gekeken naar de invloed van vrijwillige inzet, zowel in de vorm van tijd en geld, als lidmaatschap, op het zich ontwikkelende leven van succesvolle Rotterdamse allochtonen. De aanname over mogelijke verbanden is onder meer ge-

baseerd op Gay (1998), Corden en Sainsbury (zj) en Stopforth (2002) die constateren dat vrijwilligerswerk de kansen op betaald werk voor vluchtelingen lijkt te verhogen, zeker voor vluchtelingen met een reguliere Engelse hogere opleiding (graduates). Het onderzoek is uitgevoerd door van 15 succesvolle Rotterdamse allochtonen hun non-profit cv op te stellen. Een non-profit cv geeft inzicht in de ontwikkelingen in maatschappelijke betrokkenheid aan de hand van donaties, lidmaatschappen en vrijwilligerswerk, waaronder bestuursfuncties. Voorzover bekend is een dergelijke systematische beschrijving van de maatschappelijke participatie van individuen nog weinig gedaan. De aanpak sluit aan bij de oproep van Karr (2005) om te komen tot een narratieve methodologie waarin verhalen en andere kwalitatieve methoden centraal staan. Dit artikel is een verdere uitwerking van het onderzoek dat in het voorjaar van 2005 uitgevoerd is door de RSM Erasmus University, als onderdeel van het lopend onderzoek van de vakgroep business-society management naar de 'waarde' van vrijwilligerswerk voor vrijwilligers zelf¹.

In de eerste paragraaf wordt ingegaan op de theoretische concepten achter vrijwilligerswerk en (betaald) werken annex integratie. In deze paragraaf wordt ook ingegaan op de opzet van het onderzoek. Vervolgens wordt in een aantal paragrafen het non-profit cv beschreven van 15 succesvolle allochtone Rotterdamers. Het artikel wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek en voor de beleidspraktijk.

¹ Het uitgebreidere onderzoeksrapport kan worden opgevraagd bij de auteurs.

Vrijwilligerswerk, de arbeidsmarkt en betere integratie

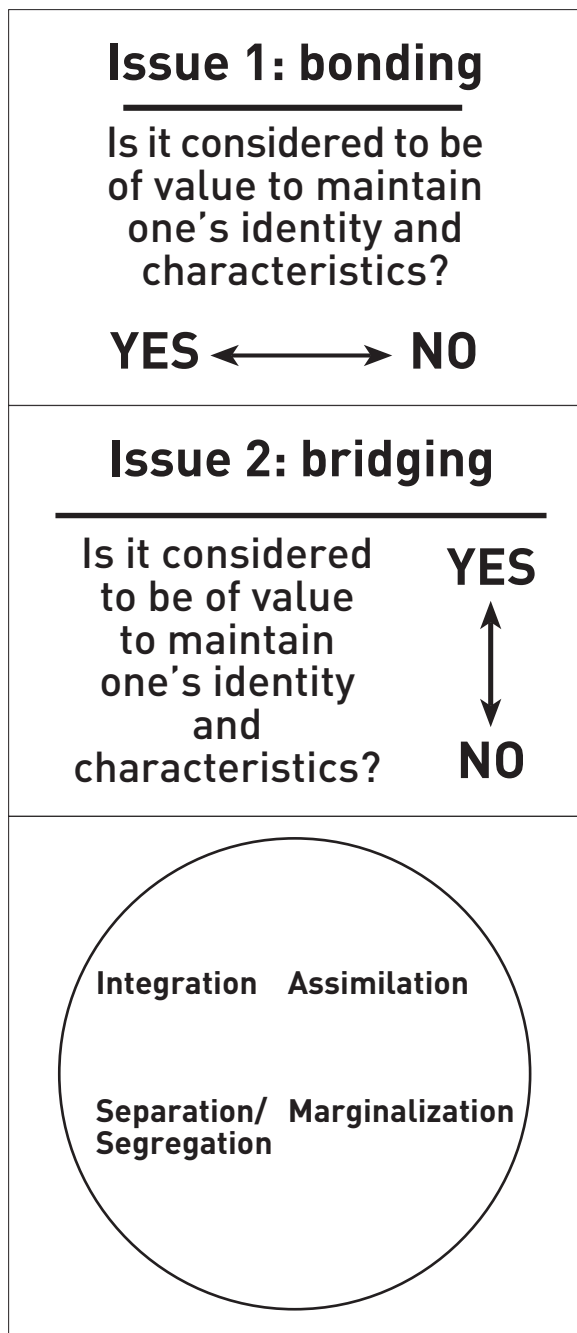
Algemeen wordt een verband verwacht, ook voor allochtonen, tussen opleiding, een betaalde baan hebben en het doen van vrijwilligerswerk of andere vormen van vrijwillige participatie (zie bijvoorbeeld Gay, 1998). De volgorde en richting zijn echter minder duidelijk: leidt vrijwillige inzet tot meer kansen in het betaalde werk, of leidt betaald werk tot een grotere vrijwillige inzet (zie bijvoorbeeld Dekker, 1999)? Een andere vraag heeft betrekking op het type organisatie waarvoor de vrijwillige inzet plaats vindt: een 'eigen' of 'algemene' organisatie? In deze paragraaf wordt op deze twee vragen kort ingegaan.

Allereerst de vraag met betrekking tot de 'eigen' of 'algemene' organisatie. In Toronto, evenals Rotterdam een stad met een grote culturele diversiteit, is door Berger et al. (2005) onderzoek gedaan naar de waarde van 'eigen' of 'algemeen' vrijwilligerswerk. Zij baseren zich daarbij op het model van Berry (1997) die de acculturatie van immigranten in vier groepen verdeelt op grond van twee elementen. Het eerste element is de waarde van etnische identiteit (*bonding*). Het tweede element is de waarde van verbanden met externen (buiten de groep om, *bridging*). De twee dimensies resulteren in vier strategieën: *integratie* (integration), *assimilatie* (assimilation), *segregatie* (segregation) en *marginalisatie* (marginalization).

Berry (1997) stelt dat in multiculturele samenlevingen de verschillende 'cultural groups', zowel de dominante als de niet-dominante groepen, de kwestie van *hoe* ze zich moeten aanpassen aan de cultuur zouden moeten bespreken.

Volgens dit model hangt de *integratie* van een minderheidsgroep, de meest positieve en alomvattende (inclusive) strategie, af van het verlangen/de wens om de aspecten van de eigen cultuur te behouden (*bonding*) terwijl er tegelijkertijd interactie en significant contact met de dominante cultuur bestaat (*bridging*). Deze benadering impliceert een positieve, toevoegende invloed van de combinatie van '*bridging*' en '*bonding*' op de sociale uitkomsten.

Berger et al. (2005, p.13-14) vonden dat *bridging* positief gerelateerd lijkt aan sociaal succes, terwijl *bonding* negatief gerelateerd is. Voor succesvolle sociale integratie door vrijwillige activiteiten moeten de organisaties de behoeften van hun *constituents* (achterban) ba-



Figuur 1. Acculturatie Strategieën (Berry, 1997; Berger e.a., 2005)

lanceren, zodat er zowel onderlinge solidariteit ontstaat als ook naar buiten de groep gerichte connecties. Berger et al. (2005) stellen dat het echter onduidelijk is welke beleidsprikkel nodig zijn voor de etnische organisaties om de goede *bonding-bridging* balans te bereiken voor hun gemeenschap. Verder is onbekend hoe zogenaamde etnisch-neutrale (maar waarschijnlijk door anglo- of Franse cultuur gedomineerde) mainstream organisaties gemotiveerd en aangemoedigd kunnen worden om zich open te stellen en leden van andere culturen te verwelkomen. Hoewel Berger et al.

(2005) dat niet direct opmerken, schieten die organisaties dus ook tekort in het balanceren van *bonding* en *bridging*. Ook is onbekend welke domeinen of sub-sectoren van de vrijwillige sector de grootste kansen voor ontwikkeling van cross-ethnic bonds bieden; hoewel gezondheid(zorg) en sport in het bijzonder interessant zijn om te onderzoeken (Berger et al., 2005). Overigens moet vastgesteld worden dat het onderzoek van Berger et al. (2005) zich richt op de integratie van groepen allochtonen. Of het gehanteerde model ook van toepassing is op individuen, is onbekend.

Met betrekking tot de relatie tussen betaald werk en vrijwilligerswerk van allochtonen is er onder andere een onderzoek gedaan in het Verenigd Koninkrijk. In dit onderzoek naar effecten van vrijwilligerswerk voor het vinden van een betaalde baan vindt Stopforth (2002, p. 18-19), gebaseerd op een telefonische enquête onder 60 vluchtelingen, dat:

- 85% het eens is dat het doen van vrijwilligerswerk, waarbij men Engels gebruikt, een goede manier is om het Engels te verbeteren;
- 85% het eens is dat de snelste manier om aan goede referenties te komen is door vrijwilligerswerk te doen waarbij men de eigen vaardigheden gebruikt;
- 75% het eens is dat vrijwilligerswerk je het vertrouwen geeft dat je nodig hebt om een betaalde baan te krijgen;
- meer dan 60% vindt dat enig vrijwilligerswerk waardevol is als je referenties nodig hebt.

Verder constateert Stopforth dat 50% van de respondenten het oneens is met de stelling dat, als je in de UK geen ervaring hebt met vrijwilligerswerk, je niet aan een betaalde baan kan komen. Slechts 11% steunt de gedachte dat vrijwilligerswerk je niet aan een betaalde baan helpt, en slechts 5% vindt dat vrijwilligerswerk zonde van de tijd is.

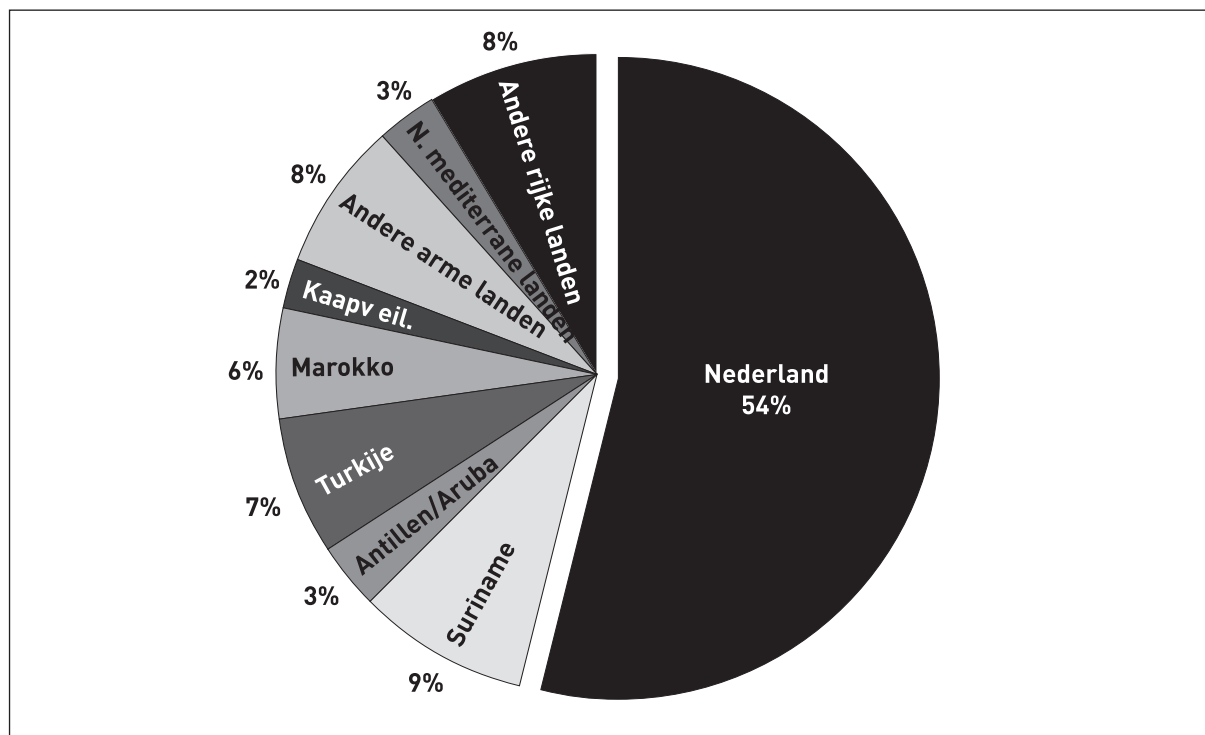
Van de respondenten die regelmatig vrijwilligerswerk doen naast betaald werk, geeft ongeveer een derde aan dat hun vrijwilligerswerk essentieel of zeer behulpzaam is in het verbeteren van hun Engelse taalvaardigheid, het vergaren van referenties, het vergroten van hun zelfvertrouwen, het gebruiken van nieuwe 'skills', het ontvangen van extra training en het aangaan van nieuwe contacten. Maar vrijwilligerswerk alléén geeft niet echt meer kans op betaald werk. Nadere analyse maakt duidelijk dat vrijwilligerswerk significant effectief is voor vluchtelingen die ook hun Britse graduate (drs.) titel hebben (Stopforth, 2001).

Onderzoeksdesign

De twee hiervoor geschetste stukken uit de literatuur geven aanleiding tot verder onderzoek naar de relatie tussen participatie in de non-profitsector (als lid, donateur of vrijwilliger en dus niet door betaald werk) en de inburgering en loopbaan van allochtonen. Gezien de dominante aandacht voor de problematiek van allochtonen uit de lagere sociaal-economische klasse, is bewust gekozen voor een onderzoek onder succesvolle allochtonen, waarbij inburgering en loopbaan goed zijn verlopen. Een zorgvuldig samengestelde selectie van respondenten is uitvoerig ondervraagd over hun leven: immigratie en inburgering in Nederland, positie in de Nederlandse samenleving, positie in de eigen kring, de bijdrage aan goede doelen, vrijwilligerswerk, bestuursfuncties, lidmaatschappen, donateurschappen, overige maatschappelijke betrokkenheid, de rol van de non-profitsector, de mate van overvraging en adviezen voor inburgering (zie voor de vragenlijst bijlage 1.) Uit deze omvangrijke onderwerpenlijst blijkt dat de doelstelling van dit onderzoek breed geformuleerd is, namelijk: een verkenning van de relatie tussen maatschappelijke participatie en inburgering/integratie van succesvolle allochtonen.

Onder *maatschappelijke participatie* verstaan we deelname aan organisaties en verenigingen, zonder dat mensen daarvoor betaald worden. Naast vrijwilligerswerk is gekeken naar bestuursfuncties (feitelijk ook vrijwilligerswerk), lidmaatschappen, donateurschappen, en allerlei eigen maatschappelijke initiatieven. De begrippen *inburgering* en *integratie* zijn in het onderzoek niet nader gedefinieerd. In de interviews hebben we het aan de ondervraagden overgelaten welke betekenis zij aan deze begrippen geven. Ook de term *succesvol* hebben we niet nader gedefinieerd, maar is gebaseerd op een subjectieve inschatting op basis van bijvoorbeeld bekendheid in de media. Bij de beschrijving van de selectie van de respondenten wordt hier nader op ingegaan.

Er is gekozen voor een kwalitatief, verkennend onderzoek met interviews in plaats van een grootschalige enquête vanuit vooral inhoudelijke overwegingen. We waren niet zozeer geïnteresseerd in een meting van de participatie in het 'nu', maar vooral in de dynamiek in de maatschappelijke participatie, in de context van de levenswandel van individuen die, vanuit zeer verschillende achtergronden, naar Nederland zijn geïmmi-



Figuur 2. Bevolkingsopbouw van Rotterdam (COS, 2003)

greerd. Tevens verwachten wij dat bijna niemand een non-profit cv beschikbaar heeft, zodat dit interactief geconstrueerd moet worden. Voor de presentatie van het onderzoek is vanwege dit kwalitatieve, verkennende karakter daarom bewust gekozen voor het niet rapporteren van percentages, maar gebruik te maken van omschrijvingen als 'weinig', 'veel', 'de meeste', 'de helft' en dergelijke. In het onderzoek is een uitvoerige inventarisatie gemaakt van de ontwikkelingen en achtergronden van de maatschappelijke activiteiten van 15 succesvolle allochtonen, vanaf het moment van hun immigratie naar Nederland. Het onderzoek is uitgevoerd in Rotterdam, waar inmiddels ruim 45% van de bevolking afkomstig is uit andere landen dan Nederland.

Non-profit cv's

In de periode januari t/m april 2005 hebben we interviews gehouden met 15 succesvolle allochtone Rotterdamers. Van iedere geïnterviewde is een zogenaamd 'non-profit cv' opgesteld. Non-profit cv's geven niet alleen een overzicht in de tijd van opleiding en betaald werk, maar ook van vrijwilligerswerk, lidmaatschappen, donateurschappen, en andere financiële, materiële of immateriële bijdragen aan verenigingen en maatschappelijke organisaties. In de interviews hebben we de onderdelen van het cv in kaart gebracht en zijn we

ingegaan op ieders motivaties en opvattingen. Door toepassing van deze methodiek biedt het onderzoek inzicht in de samenhang tussen levensloop, loopbaan en maatschappelijke participatie. Er is een standaard format gemaakt voor de non-profit cv's (zie figuur 3).

Voor de interviews is een vragenlijst opgesteld met vragen over de verschillende onderdelen van het cv en vragen over voorkeuren, motivaties en opvattingen. Om tot een zo volledig mogelijke inventarisatie van de maatschappelijke participatie te komen, werden de vragen zowel open als gesloten gesteld, met behulp van twee lijstjes: één lijst met landelijke organisaties, en één met een indeling naar thema's en doelgroepen van organisaties. Deze 'omslachtige' methode is gehanteerd om de respondenten zo goed mogelijk in staat te stellen al hun activiteiten te noemen. De indeling naar thema's en doelgroepen is een aangepaste versie van een indeling van het SCP (1999). Om de inventarisatie beter voor te bereiden en efficiënter na te vragen, werd aan de respondenten voorafgaand aan het interview om een cv gevraagd. Zeven mensen verstrekten vooraf hun cv, drie mensen tijdens het interview, en vijf mensen hadden geen cv beschikbaar. Na afloop van de interviews zijn de gespreksverslagen, met een zo letterlijk mogelijke weergave van de antwoorden, aan de respondenten verzonden. Gevraagd werd om aanvullingen en correcties. Ook werd gevraagd of men

Non-profit CV		
	Gegevens	Jaar
Naam		
Voornamen/titels		
Geboortedatum		
Plaats/land		
Nationaliteit		
Burgerlijke staat		
Immigratie		
Opleidingen		
Betaald werk (vorige functies)		
Huidige functie		
Vrijwilligerswerk		
Bestuursfuncties		
Lidmaatschappen		
Donateurschappen		
Overige maatschappelijke betrokkenheid		

Figuur 3. Format non-profit cv

bezwaar had tegen opname van de cv's in het eindrapport. Zes mensen reageerden met enkele wijzigingen. Eén persoon heeft verzocht een gedeelte van de gegeven informatie weg te laten in het cv.

Duidelijk moet zijn dat in de interviews binnen relatief korte tijd een inventarisatie gemaakt werd van werk, vrijwilligerswerk, lidmaatschappen, donatiegedrag en overige maatschappelijke activiteiten. Daarnaast werd bovendien het persoonlijke verhaal over de immigratie en inburgering opgetekend, en de motivaties en opvattingen over een aantal zaken uitgediept. De activiteiten

werden op verschillende manieren nagevraagd (open vragen, itemlijsten, doorvragen, aangevuld met de informatie uit de bestaande cv's). Het spreekt voor zich dat, ondanks deze uitgebreide methode, de inventarisaties nooit helemaal volledig kunnen zijn. Zaken die moeilijk bleken op te tekenen waren: activiteiten en lidmaatschappen in het verleden, en de bijbehorende jaartallen. Bovendien was duidelijk dat een aantal activiteiten door de geïnterviewden niet vanzelfsprekend werden genoemd als vrijwilligerswerk. Men was geneigd alleen die activiteiten te noemen die voor een langere periode worden uitgevoerd, en werkelijke in-

zet van hun expertise vereisen. De respondenten hanteren dus impliciet een 'strengere' beleving van vrijwilligerswerk.

Selectie respondenten

Bij de selectie van de respondenten zijn vooraf de volgende selectiecriteria gesteld: 1) bekend en/of succesvol, 2) maatschappelijk actief, 3) niet geboren in Nederland en 4) wonend in Rotterdam. Bij de selectie van respondenten is verder gestreefd naar een goede spreiding naar geslacht, leeftijd, sector en functie waarin men momenteel actief is, en land van herkomst (zie de bevolkingsopbouw van Rotterdam op basis van cijfers van het COS, 2003). De geïnterviewden zijn gevonden via berichten in de krant (4), het tijdschrift van de Kamer van Koophandel (1), het Profielenboek van allochtone bestuurders van de gemeente Rotterdam (2), en navraag via organisaties en diverse contactpersonen (8). De geïnterviewden zijn vooraf persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek. Via een korte omschrijving van het onderzoek werd men over de doelstelling en achtergronden geïnformeerd. De 15 geïnterviewde mensen zijn afkomstig uit tien verschillende landen: Suriname, Curaçao, Turkije, Marokko, Kaapverdië, China, Kongo, Sierra Leone, Pakistan en Iran. De Pakistaanse respondent is geboren in Groot-Brittannië. Zijn ouders zijn geboren in Pakistan. Drie respondenten wonen buiten Rotterdam: in Nieuwerkerk a/d IJssel, Maasvluis en Den Haag. De respondenten verschillen ook in hun verblijfsduur in Nederland, hetgeen natuurlijk gevolgen heeft voor de (vergelijkbaarheid van de) dynamiek in hun cv's. Tabel 1 geeft inzicht in de kenmerken en huidige functie van de respondenten.

Maatschappelijke participatie van de succesvolle allochtonen

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd die te maken hebben met de feitelijke participatie door de tijd heen.

Zeer actief als vrijwilliger of bestuurder

De ondervraagden zijn zonder uitzondering allemaal zeer actief in vrijwilligerswerk en bestuursfuncties. Veel respondenten zijn betrokken bij organisaties voor migranten en vluchtelingen, jeugd en internationale solidariteit en samenwerking. De helft is vrijwilliger of bestuurslid bij een politieke partij. Veel bestuursfuncties worden vervuld in (migranten)organisaties die ze zelf (mede) hebben opgericht. Opvallend is dat deze

m/v	leeft.	Functie	Land van herkomst
v	37	Tweede-Kamerlid	Turkije
m	38	Portefeuillehouder deelgemeente Delfshaven	Kaapverdië
m	50	Docent Hogeschool en gemeenteraadslid	Kaapverdië
v	43	Consultant Stimulans en gemeenteraadslid	Marokko
m	38	Projectleider Islam en Integratie gemeente Rotterdam	Marokko
m	41	Projectleider politie R'dam-Rijnmond	Marokko
v	40	Docente ROC	Kongo
m	27	Advocaat strafrecht	Pakistan
v	36	Jeugdarts GGD	Turkije
m	52	Accountmanager CityTec	Curaçao
v	41	Eigenaar SHR Holding Zwarte zakenvrouw 2004	Suriname
m	44	Eigenaar restaurant Dunya Lokanta	Turkije
v	47	Eigenaar restaurant Sapporo/ShanghaiCity	China
m	36	Socioloog, publicist, schrijver	Iran
m	26	Zanger	Sierra Leone

Tabel 1. Profiel van de respondenten

succesvolle allochtonen zich niet alleen inzetten bij migrantenorganisaties (door en voor migranten), maar ook bij algemene organisaties. Als ze vrijwilliger zijn bij algemene organisaties, gaat het inderdaad vaak om functies waarin ze heel specifiek de migranten vertegenwoordigen, maar ook algemene functies (bijvoorbeeld voetbalcoach of EHBO-vrijwilliger) worden vervuld. Vaak vervullen ze meerdere functies tegelijk, voor meerdere organisaties.

Frequente deelname als lid of donateur

Alle respondenten zijn lid of lid geweest van een vereniging of organisatie zoals sportverenigingen, politieke partijen en verenigingen/organisaties die zich richten op 1) internationale solidariteit en samenwerking of 2) specifiek op migranten uit het eigen herkomstland. Twaalf van de vijftien ondervraagden zijn lid of donateur (geweest) van een landelijke organisatie, vrijwel altijd internationaal georiënteerde organisaties. Amnesty International is de meest aansprekende, met de meeste leden en vrijwilligers onder de ondervraagden. De meerderheid doet regelmatig mee aan eenmalige acties, ook aan sponsorloterijen. Ongeveer de helft ondersteunt (extended) familie in het land van herkomst financieel.

Voorbeelden van vrijwilligerswerk	
Algemene organisaties, algemene functies	
Nat. Oorlogs- en verzetsmuseum	lid Comité van Aanbeveling
Nederlandse Rode Kruis	EHBO-vrijwilliger
Sportschool	jeugdinstruc-teur Ninjutsi
Voetbalvereniging	voetbalcoach
Algemene organisaties, migranten-gerelateerde functies	
PvdA Niet Nix	lid focusgroep Asielzoekers en vluchtelingen
Politie Rotterdam Rijnmond	lid klankbordgroep Diversity Management
FNV Dienstenbond	lid adviesteam Etnische minderheden
Buurthuis	docent Arabische taal
Migrantenorganisaties	
Turkse vrouwenorganisatie	gezondheidsvoorlichter
St. Alexander Plus	docent eigen taal en cultuur
Pakistaanse moskee	spreker
Andorinha (projecten op Kaapverdië)	organisator

Tabel 2. Voorbeelden van vrijwilligerswerk

Relatie tussen maatschappelijke participatie en persoonlijke achtergronden

Bij deze vraag is doorgevraagd naar de persoonlijke betrokkenheid bij de keuze van maatschappelijke participatie naar (organisatie)doel. In alle cv's zijn één of meerdere verbanden terug te vinden. Er zijn relaties tussen:

- de vrijwillige inzet en het betaalde werk, bijvoorbeeld een beroepsorganisatie;
- de vrijwillige inzet en de eigen bevolkingsgroep in Nederland, bijvoorbeeld in een algemene organisatie of een migrantenorganisatie;
- de vrijwillige inzet en het land van herkomst, bijvoorbeeld door ontwikkelingssamenwerking en organisaties.

Steeds actiever en breder geïnteresseerd

Naast relaties tussen de eigen achtergrond en de keuze voor maatschappelijke doelen, zijn er meer werkhoudelijke ontwikkelingen te zien zoals:

- van lidmaatschappen naar uitvoerend vrijwilligerswerk en/of bestuursfuncties;
- van uitvoerend vrijwilligerswerk naar bestuursfuncties;
- van specifieke migrantentema's naar algemene migrantentema's en andere thema's;
- van migrantenorganisaties naar algemene organisaties.

Overigens doen de laatste twee ontwikkelingen zich meer voor binnen het betaalde werk. De mensen die in hun baan deze ontwikkeling doormaken, blijven als vrijwilliger toch sterk betrokken bij hun eigen specifieke migrantentema's en -organisaties. Het is niet helemaal duidelijk in hoeverre dit een bewuste keuze van de respondenten zelf is, en in hoeverre er sprake is van uitsluiten door algemene organisaties of van een tijds-effect waarbij over een aantal jaren ook de non-profit kant van het cv algemener is geworden.

Verder valt op dat de geïnterviewden later in de loopbaan meer vrijwilligerswerk en bestuursfuncties zijn gaan invullen. Vaak werden ze gevraagd voor een functie omdat ze een bepaalde positie hadden verworven (kennis, ervaring en netwerk). Ook zijn de succesvolle allochtonen zelf vaak initiatiefnemer en oprichter van nieuwe organisaties en initiatieven.

Motieven voor maatschappelijke participatie

In dit onderdeel van het onderzoek is gekeken naar de eigen motivatie voor maatschappelijke participatie. De eigen levenservaring is, vrijwel zonder uitzondering, de belangrijkste drijfveer en motivatie voor de maatschappelijke inzet. De allochtonen zijn zeer betrokken bij het eigen herkomstland, bij bepaalde (verwante) doelgroepen in Nederland en bij thema's rond de inter-

Voorbeelden van relaties tussen vrijwillige inzet en persoonlijke achtergronden		
Persoonlijke achtergronden		Vrijwillige inzet
Betaald werk	Politieofficier	landelijk crisisteam
Bevolkingsgroep	Marokkaans	onderwijs in eigen taal en cultuur
Land van herkomst	Marokko	bemiddeling voor gevangenen in Marokko via Amnesty International

Tabel 3. Voorbeelden van relaties tussen vrijwillige inzet en persoonlijk achtergronden

culturele samenleving. Omdat ze zelf al veel bereikt hebben, en daar dankbaar voor zijn, willen ze vanuit hun positie, kennis, en contacten nu iets betekenen voor mensen in achterstandsposities. De vrijwillige inzet is veelal een levenshouding, vaak ook ingegeven door religieuze overtuigingen. Opvallend, zeker gezien de resultaten van bijvoorbeeld Stopforth (2002), is dat in geen enkel geval motieven werden aangevoerd als: de taal beter leren, relevante werkervaring opdoen, of meer kans maken op een (betere) baan. Wel geven veel mensen aan leergierig te zijn, en het belangrijk te vinden te blijven leren, te blijven bewegen, zich te blijven ontwikkelen.

Succesfactoren voor integratie en het maatschappelijke succes

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd om aan te geven wat de succesfactoren zijn voor hun maatschappelijke succes en wat daarin de bijdrage is geweest van de non-profitsector. Ondanks de grote verschillen in achtergronden en levenservaring wordt een vast aantal succesfactoren steeds genoemd zoals persoonlijke motivatie en ambitie, hard werken en doorzetten, de eigen verwachtingen, de verwachtingen en steun van de familie (ouders, partner, kinderen), de steun van individuen (leraren, burens, vrienden) en de omgeving en netwerken (buiten de eigen kring). Deze factoren staan dus vrij los van hun participatie in de non-profitsector, met uitzondering van de laatste twee.

Politieke partijen, verenigingen en buurthuizen worden genoemd, maar nooit in de eerste plaats. Daarmee wordt de non-profitsector door de respondenten omschreven als een ondersteuning voor participatie, maar zeker niet als verklaring. Voorzover de non-profitsector herkenbaar heeft bijgedragen aan de inburgering en het succes, wordt dat op verschillende manieren omschreven door de respondenten. Sommigen werden als kind op de school opgevangen, met extra taalonderwijs en individuele aandacht. Voor anderen droegen lidmaatschappen van sportverenigingen vooral bij aan het thuisgevoel en aan de omgang met Nederlanders. Lidmaatschappen van politieke partijen en zelforganisaties boden de mogelijkheid tot politieke participatie, vanuit de eigen interesses en drijfveren. Vrijwilligerswerk gaf mogelijkheden om de Nederlandse samenleving beter te doorgronden, eigen netwerken uit te kunnen breiden.

Conclusies

De onderzoeksdoelstelling was inzicht te verkrijgen in de relatie tussen maatschappelijke participatie en inburgering/integratie van succesvolle allochtonen. Het onderzoek geeft, zoals verwacht, geen eenduidig antwoord op de vraag in hoeverre maatschappelijke participatie integratie kan versterken. Wel is overduidelijk dat deze 15 succesvolle, geïntegreerde allochtonen actief participeren in Nederland, ook in de non-profitsector.

De volgende conclusies kunnen worden getrokken:

- De maatschappelijke participatie is voor de meeste allochtone Rotterdammers die we gesproken hebben, direct na hun immigratie gestart. Ze waren vanaf het begin, in eerste instantie vooral via lidmaatschappen, doorlopend actief betrokken bij zowel migranten- als algemene organisaties. Voor diegenen die als kind naar Nederland kwamen en dus meteen naar school gingen, was dat vanzelfsprekender en makkelijker dan voor de respondenten die op latere leeftijd kwamen.
- De aard en inhoud van de maatschappelijke participatie heeft zich bij de verschillende Rotterdammers in de loop der jaren sterk ontwikkeld, zoals is af te leiden uit de individuele, veelal zeer indrukwekkende non-profit cv's.
- In de cv's kunnen voorbeelden van succesvolle *bonding* en *bridging* activiteiten worden gevonden. De eigen groep lijkt belangrijker te zijn en te blijven voor de vrijwillige maatschappelijke participatie, bijvoorbeeld voor het geven van geld of betrokkenheid bij migrantenorganisaties, dan voor de beroepsmatige participatie.
- De huidige maatschappelijke participatie, in de vorm van vrijwilligerswerk en bestuursfuncties, is voor een belangrijk deel het gevolg van de verworven positie (zowel in profit- als non-profitsfeer), van waaruit de respondenten gevraagd worden en zelf initiatieven ontwikkelen.
- De mensen die in hun betaalde carrière momenteel een 'openbare' maatschappelijke functie bekleden, hebben in hun eigen ogen meer profijt gehad van hun maatschappelijke (vrijwillige) participatie dan de respondenten uit het bedrijfsleven.
- Maatschappelijk actief zijn wordt door de respondenten vooral gemotiveerd vanuit de eigen levenservaring en overtuiging. Een eventuele bijdrage aan integratie en maatschappelijk succes wordt niet genoemd als motief.

Discussie en aanbevelingen

Het onderzoek biedt interessante aanknopingspunten voor vrijwilligersorganisaties die streven naar het aantrekken van allochtonen, beleidsmakers die dit willen ondersteunen en voor onderzoek naar maatschappelijke participatie van allochtonen.

Organisaties en beleidsmakers moeten zich afvragen of de huidige nadruk voor het werven van allochtonen op het aanbieden van taalstages of vrijwilligerswerk als werkervaring werkt voor (succesvolle) allochtonen. Deze strategie lijkt gebaseerd op de impliciete aannames dat 1) mensen zelf ook iets terug willen krijgen voor vrijwilligerswerk en 2) dat dit voor bepaalde groepen zoals allochtonen met een vermeende onbekendheid met vrijwilligerswerk nog veel meer geldt. Hoewel er wellicht kanttekeningen zijn te plaatsen bij de onderzoeksmethode, geven deze succesvolle allochtonen allemaal aan dat dergelijke overwegingen bij hen geen rol hebben gespeeld. Misschien onderschatten beleidsmakers wel de belangrijke normatieve en religieuze component van de maatschappelijke participatie van allochtonen, wat er toe zou kunnen leiden dat vrijwilligerswerk niet voor jezelf mag zijn. De beelden over betrokkenheid onder allochtonen zelf zijn 'conservatiever' dan de beelden die beleidsmakers hantieren. De respondenten in dit onderzoek lijken bijvoorbeeld strenge interpretaties van vrijwilligerswerk te hanteren met nadruk op veel tijd geven en niet voor jezelf. Nader onderzoek naar de religieuze component van de beleving vrijwilligerswerk onder allochtonen is zeker aan te bevelen!

Op grond van dit onderzoek kan verder worden aanbevolen om een apart beleid te maken voor het werven van juist goed geïntegreerde, succesvolle allochtonen. Deze mensen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het ontwikkelen van visie, organisatiebeleid en activiteiten, en uiteraard ook aan het werven van meer

allochtonen (en autochtonen). Hierbij moeten organisaties zich realiseren dat succesvolle allochtonen (even goed als succesvolle autochtonen) zeer selectief zijn in wat zij oppakken. Op zijn minst zullen de activiteiten en missie van de organisatie dienen aan te sluiten bij hun eigen drijfveren en motivatie. Wanneer een organisatie hun goede mogelijkheden biedt zich in te zetten voor thema's waarbij zij zich sterk betrokken voelen, zullen deze mensen zich manifesteren als zeer deskundige, gedreven en actieve vrijwilligers. Net als voor de meeste autochtone vrijwilligers zal daarbij gelden dat binding aan een organisatie voor langere tijd voor hen minder prioriteit heeft.

Door de gehanteerde onderzoeksmethode, met zeer uitgebreide interviews, levert het onderzoek zeer veel en zeer rijk geïllustreerd materiaal op, dat inzicht biedt in vele aspecten rond de thema's integratie, maatschappelijke participatie en maatschappelijk succes. Ook kwam veelvuldig de eigen positie als rolmodel en facilitator van integratie ter sprake. Nader onderzoek naar de bijdrage van succesvolle allochtonen aan de inburgering en integratie van andere allochtonen, ook in de non-profitsector, verdient aanbeveling. Dit sluit aan bij de grotere vragen over het effectief combineren van bonding en bridging strategieën op individueel en groepsniveau.

De gehanteerde onderzoeksmethode waarbij non-profit cv's zijn opgesteld voor alle ondervraagden is zeer bruikbaar gebleken om inzicht te krijgen in de samenhang tussen levensloop, loopbaan en maatschappelijke participatie. In vergelijking met kwantitatieve analyses van gegevens over grote groepen, biedt de methode veel meer inzicht. En in vergelijking met het in kaart brengen van het gehele levensverhaal, is de cv-methode veel sneller en meer gestructureerd. Vergelijkend onderzoek naar bijvoorbeeld succesvolle autochtonen ligt voor de hand.

BIJLAGE 1: CHECKLIST VOOR DE INTERVIEWS

Algemene gegevens:

- | | | |
|------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. naam | 5. nationaliteit | 8. leeftijd en jaartal in Nederland |
| 2. titels | 6. religie | gekomen |
| 3. geboortedatum | 7. burgerlijke staat (en herkomst | 9. huidige functie(s) |
| 4. plaats/land | partner, aantal en leeftijden evt. | 10. opleidingen |
| | kinderen) | 11. werkervaring |

12. Immigratie en inburgering in Nederland

U woont nu dus al ... jaar in Nederland.

- Kunt u kort beschrijven hoe u in Nederland bent gestart, en op welke wijze uw inburgering is verlopen?
- reden van immigratie
- waar bent u gaan wonen, met wie, hoe, et cetera?
- hoe leerde u Nederlands, waar ging u naar school?
- had u contacten met Nederlanders? (veel? met wie? aard?, et cetera)
- Welke factoren hebben vooral bijgedragen aan uw inburgering en integratie in Nederland?

13. Positie in de Nederlandse samenleving

- Welke factoren hebben vooral bijgedragen aan uw succesvolle carrière in Nederland?
- school, werk, verenigingen, organisaties, et cetera
- had u vooral baat bij zakelijke of privé-contacten?
- wat was de rol en aard van uw netwerken?

14. Positie in de eigen kring

- Wat beschouwt u als uw eigen kring?
- Welke rol speelt u in de eigen kring: een voortrekkersrol (als voorman/vrouw), of bent u juist meer individualistisch ingesteld?
- Droeg uw positie in eigen kring ook bij aan uw succes?

15. Goede doelen (m.b.v. lijstjes)

- Tot welke goede doelen voelt u zich het meest aangesproken/waarvoor zou u zich het liefste inzetten, op welke wijze dan ook?

16. Vrijwilligerswerk (m.b.v. lijstjes)

- Doet u vrijwilligerswerk/heeft u vrijwilligerswerk gedaan, bij een vereniging of maatschappelijke organisatie? (excl. bestuursfuncties)
- wanneer, waar, welke functies, en waarom?
- wat heeft het vrijwilligerswerk opgeleverd, wat heeft u ervan geleerd?
- heeft uw vrijwilligerswerk bijgedragen aan uw inburgering/integratie en carrière?
- of bent u juist vrijwilligerswerk gaan doen terwijl/omdat u al succesvol was?
- Zo nee (check a.d.h.v. lijstje): waarom niet?

17. Bestuursfuncties (m.b.v. lijstjes)

- Heeft u bestuursfuncties (gehad)?
- wanneer, waar, welke functies, en waarom?
- wat heeft het bestuurswerk opgeleverd, wat heeft u ervan geleerd?

- heeft uw bestuurswerk bijgedragen aan uw inburgering/integratie en carrière?
- of bent u juist bestuurswerk gaan doen terwijl/omdat u al succesvol was?
- Zo nee (check a.d.h.v. lijstje): waarom niet?

18. Ambassadeurschappen (m.b.v. lijstjes)

- Werkt u ook als ambassadeur voor zgn. goede-doelenorganisaties? Bent u wel eens gevraagd?
- waar, wanneer, et cetera?

19. Lidmaatschappen (m.b.v. lijstjes)

- Van welk soort verenigingen of maatschappelijke organisaties bent u lid, of lid geweest?
- wanneer?
- wat heeft het lidmaatschap bij ... opgeleverd (vraag alleen voor zover relevant), wat heeft u ervan geleerd?
- heeft uw lidmaatschap bijgedragen aan uw inburgering/integratie en carrière?
- of bent u juist lid geworden terwijl/omdat u al succesvol was?
- Indien niet (check a.d.h.v. lijstje): waarom niet?

20. Donateurschappen (m.b.v. lijstjes)

- Bent u donateur (geweest) van verenigingen of maatschappelijke organisaties?
- Wanneer? Waarom? Waarom aan die organisaties?
- Bent u gaan geven toen u succesvol was, of ook al eerder?
- Doet u aan eenmalige financiële giften? Welke verenigingen, organisaties?
- Doet u mee aan loterijen voor goede doelen?

21. Overige maatschappelijke betrokkenheid

Ik heb u gevraagd naar vrijwilligerswerk, bestuursfuncties, lidmaatschappen, donaties.

- Zijn er nog andere manieren waarop u maatschappelijk betrokken bent, die niet direct uit uw functie voortkomen?

22. Non-profitsector

In het laatste deel van het interview heb ik gevraagd naar de rol die zgn. non-profitorganisaties (verenigingen en maatschappelijke organisaties) hebben gespeeld in uw leven.

- Vindt u zelf dat non-profitorganisaties een bijdrage hebben geleverd aan uw inburgering/integratie? Toelichting?

- Vindt u zelf dat non-profitorganisaties een bijdrage hebben geleverd aan uw carrière/ uw maatschappelijk succes in Nederland? Toelichting?
- Of is uw deelname aan de non-profitsector, in de vorm van vrijwilligerswerk, lidmaatschappen en donaties juist het gevolg van uw succes in Nederland? Toelichting?
- Vindt u dat non-profitorganisaties een bijdrage zouden moeten leveren aan uw inburgering en integratie? Toelichting?

23. Vindt u dat u wordt overvraagd, voor vrijwilligerswerk, bestuursfuncties e.d.?

24. Adviezen over inburgering

Welke adviezen zou u aan nieuwkomers in Nederland willen geven, om zich een goede positie te verwerven in Nederland?

Afsluiting

Noteer e-mailadres / adres! Vraag visitekaartje!

Referenties

- Abrahams, N. (1996). 'Negotiating Power, Identity, Family, and Community: Women's Community Participation'. *Gender and Society*, 10 (6).
- Berger, I.A., Foster, M.K. and Meinhard, A.G. (2005). *Civic Engagement, Social Cohesion and Social Integration in Toronto, Canada*. Centre for Voluntary Sector Studies, Faculty of Business, Ryerson University.
- Berry, J.W. (1997). 'Immigration, acculturation, and adaptation', *Applied Psychology: An international review*, 46 (1), 5-68.
- Centrum voor Onderzoek en Statistiek (2003). *Factsheet bevolkingsontwikkeling 2003-2017*, COS. Rotterdam: Gemeente Rotterdam.
- CIVIQ (2004). *Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport Vrijwilligerswerk 2004/2005*. Utrecht: CIVIQ.
- Corden, Anne and Roy Sainsbury. Zj. *Volunteering for Employment Skills - A Qualitative Research Study*. University of York, UK: Social Policy Research Unit. <http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/ves1.pdf>, geraadpleegd 10/3/06.
- Daal, H.J. van (2001). *Het middenveld als smeltkroes?* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Dekker, P. (1999). *Vrijwilligerswerk vergeleken: Nederland in internationaal en historisch perspectief*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gay, P. (1998). *Getting into work: the role of volunteering in improving employability*. London: Institute for volunteering Research.
- Graaf, P.A. de (2003). *Vrijwilligerswerk en informele hulp in Rotterdam 2003. Resultaten uit de vrijetijdsomnibus 2003*. Rotterdam: COS, Gemeente Rotterdam.
- Klaver, J. (2005). 'Vrijwilligerswerk en allochtonen'. *Vrijwillige Inzet Onderzoekt*, 2 (1), 7-15.
- Klein Hegeman, P en Kuperus, M. (2004). 'Een verkenning van het begrip vrijwilligerswerk'. In: *Vrijwillige Inzet Onderzoekt*, 1 (2), 16-27.
- Meijs, Lucas C.P.M. and Femida Handy, Ram A. Cnaan, Jeffrey L. Brudney, Ugo Ascoli, Shree Ranade, Lesley Hustinx, Suzanne Weber, Idit Weiss. (2003). All in the Eyes of the Beholder? Perceptions of Volunteering Across Eight Countries. In: Paul Dekker en Loek Halman (red.), (2003). *The value of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer/Plenum, 19-34.
- SCP (1999). 'Vrijwilligerswerk vergeleken. Nederland in internationaal en historisch perspectief'. *Civil society en vrijwilligerswerk III*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Stopforth, S. (2001). 'The effect of volunteering on refugees' prospects of getting paid work'. *Voluntary Action*, 4 (1), 11-27.