

EEN NIEUW LEVEN IN EINDHOVEN

Over integratie van partners van expats aan de TU/e

Heather Donaldson

2048092

Opdrachtgever: TU/e, Willem van Hoorn

1ste lezer: drs. M. Pruijt

2de lezer: drs. L. Zwerts

Fontys Hogeschool HRM en Psychologie,
Toegepaste Psychologie

15-06-2012

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeeronderzoek van Heather Donaldson, vanuit de opleiding Toegepaste Psychologie. Ik ben de laatste 1,5 jaar van mijn opleiding bezig geweest met cultuur en interculturele communicatie, door het ontwikkelen van een voorlichtingscampagne en het ontwerpen van workshop over culturele verschillen. Ik heb mijn passie hierin gevonden en ik wilde mijzelf hier graag nog verder in verdiepen door een afstudeeropdracht te vinden in deze richting. Tijdens mijn stage bij T!NT, een organisatie die activiteiten organiseert voor Nederlandse, maar vooral ook internationale studenten, ben ik in aanraking gekomen met onder andere Willem van Hoorn van de TU/e en de mensen achter The Hub Eindhoven. Via hen ben ik op het idee gekomen om onderzoek te doen naar de behoeften van partners van expats in Eindhoven. Ik was dan ook erg blij om te horen dat de afdeling Dienst Personeel en Organisatie van de TU/e, waar Willem van Hoorn werkt, open stond voor mijn idee.

Ik heb deze afstudeerperiode als ontzettend waardevol ervaren. De kennis die ik heb opgedaan, de contacten die ik heb opgebouwd en de persoonlijke ontwikkeling die ik heb doorgemaakt, zorgen ervoor dat ik nu stevig in mijn schoenen sta als toegepast psychologe. Daarnaast was het erg fijn om zo intensief bezig te zijn met een onderwerp waar ik zo gepassioneerd over ben.

Ik wil graag iedereen bedanken die mij heeft ondersteund tijdens mijn afstudeeronderzoek en het afronden van de opleiding toegepaste psychologie. Als eerste is dat de opdrachtgever en praktijkbegeleider Willem van Hoorn van de TU/e. Hij gaf mij de ruimte en vrijheid die ik nodig had om te ontdekken hoe ik deze opdracht aan zou pakken, en hij heeft mij geholpen waar dat nodig was. Ook wil ik graag de geïnterviewde partners bedanken voor hun tijd en openheid, en omdat zij mij weer in contact hebben gebracht met andere partners.

Mijn speciale dank gaat uit naar Anne Diepenbrock en Elisabeth Fricker, omdat zij mij tijdens de laatste loodjes van mijn onderzoek fantastisch ondersteund hebben. Zij gaven mij het zelfvertrouwen wat ik nodig had en wisten mij te motiveren om door te gaan.

Ten slotte ben ik dankbaar voor het advies en de ondersteuning die mijn begeleidster vanuit de opleiding, drs. Marga Pruijt, geboden heeft tijdens het schrijven van dit onderzoek.

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd binnen de afdeling Dienst, Personeel en Organisatie van de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e), in opdracht van Willem van Hoorn. De missie van deze universiteit is om, onder andere, internationaal vooraanstaand te zijn. Zij trekken dan ook een groot aantal internationale medewerkers en promovendi aan.

Omdat de TU/e een groot aantal internationale medewerkers (expats) heeft, wil zij deze graag ondersteunen tijdens hun inburgering. Veel van deze medewerkers verhuizen samen met hun partner naar Eindhoven. Het welzijn van deze partners blijkt van belang te zijn voor het succes van de expat. Zo blijkt dat het functioneren van de expats samenhangt met het welzijn van hun partner. Regelmatig keren expats terug naar het land van herkomst, omdat de partner niet kan integreren in het nieuwe land. Dit is niet alleen niet gewenst voor de TU/e, maar ook niet voor de expat en zijn of haar partner. De TU/e wil deze partners daarom beter kunnen begeleiden. Dit is de aanleiding van het onderzoek.

In het onderzoek zijn zes vrouwelijke partners van expats van de TU/e geïnterviewd. Deze vrouwen kwamen uit verschillende landen: Canada, Colombia, Brazilië, Slovenië, Rusland en Sri Lanka. De interviews waren semi-gestructureerd opgebouwd, wat wil zeggen dat de interviews een open karakter hebben, maar dat er tegelijk een structuur is aangebracht door middel van een topic-lijst.

De belangrijkste resultaten zijn dat de partners tijdens de eerste maanden van het verblijf in Eindhoven behoefte hebben aan praktische informatie, culturele informatie, hulp bij het opbouwen van een sociaal netwerk en hulp bij het vinden van (vrijwilligers)werk. Deze resultaten beantwoorden ook de hoofdvraag van dit onderzoek namelijk: “Welke behoeften hebben meereizende partners van expats met name gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?”

INHOUDSOPGAVE

<i>Inleiding</i>	<i>6</i>
<i>2. Theoretisch kader</i>	<i>10</i>
<i>2.1 Meereizende partners</i>	<i>10</i>
2.1.1 <i>Knelpunten</i>	<i>10</i>
2.1.2 <i>Culturele verschillen</i>	<i>13</i>
2.1.2.2 <i>Interculturele ontmoetingen</i>	<i>16</i>
2.1.3 <i>Sociaal leven</i>	<i>19</i>
2.1.4 <i>Zinnige tijdsbesteding</i>	<i>21</i>
2.2 <i>Persoonlijkheid</i>	<i>22</i>
2.3 <i>Het bestaande Get In Touch programma.</i>	<i>23</i>
2.4 <i>Samenvatting</i>	<i>24</i>
<i>3. Methode</i>	<i>25</i>
3.1 <i>Methode van onderzoek</i>	<i>25</i>
3.2 <i>Dataverzamelingsmethoden</i>	<i>25</i>
3.3 <i>Deelnemers</i>	<i>26</i>
3.4 <i>Analyse</i>	<i>27</i>
<i>4. Resultaten</i>	<i>28</i>
4.1 <i>Verrassende resultaten</i>	<i>29</i>
4.1.1 <i>Vorbereiding op Eindhoven</i>	<i>29</i>
4.1.2 <i>Taal</i>	<i>29</i>
4.1.3 <i>Ouders van kinderen</i>	<i>30</i>
4.2 <i>Cultuurverschillen</i>	<i>31</i>
4.3 <i>Sociaal leven</i>	<i>32</i>
4.4 <i>Zinnige tijdsbesteding</i>	<i>34</i>
4.5 <i>Hoe zouden de partners graag ondersteund willen worden door de TU/e</i>	<i>36</i>
4.5.1 <i>Praktische hulp</i>	<i>37</i>
4.5.2 <i>Cultuur</i>	<i>37</i>
4.5.3 <i>(Vrijwilligers)werk</i>	<i>38</i>
4.5.4 <i>Sociaal</i>	<i>38</i>
4.5.5 <i>Communicatie vanuit TU/e</i>	<i>39</i>
4.5.6 <i>Overige</i>	<i>40</i>

<i>5. Conclusie & Discussie</i>	<i>42</i>
<i>5.1 Conclusie</i>	<i>42</i>
<i>5.1.1 Hoe ervaren de partners de cultuurverschillen?</i>	<i>42</i>
<i>5.1.2 Hoe ervaren de partners de mogelijkheden voor nuttige tijdsbesteding?</i>	<i>43</i>
<i>5.1.3 Hoe ervaren de partners hun sociale leven?</i>	<i>44</i>
<i>5.1.4 Hoe zouden de partners graag ondersteund willen worden door de TU/e?</i>	<i>45</i>
<i>5.1.5 Welke behoeften hebben de partners gedurende de eerste paar maanden?</i>	<i>47</i>
<i>5.2 Discussie</i>	<i>48</i>
<i>6. Aanbevelingen</i>	<i>52</i>
<i>6.1 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek</i>	<i>52</i>
<i>6.2 Aanbevelingen voor ontwikkelingen</i>	<i>53</i>
<i>Literatuur</i>	<i>54</i>
<i>Bijlage A - Culturele Dimensies van Hofstede</i>	<i>56</i>
<i>Bijlage B - Topiclijst</i>	<i>59</i>
<i>Bijlage C - Toestemming voor opnames</i>	<i>62</i>
<i>Bijlage D - Taxonomie</i>	<i>63</i>
<i>Bijlage E - Authenticiteitverklaring</i>	<i>79</i>

1. Inleiding

In de inleiding worden de grondstenen van het onderzoek beschreven, zoals de aanleiding van het onderzoek, de relevantie, informatie over de opdrachtgever en de doelstelling en onderzoeksvraag. Deze informatie geeft het kader weer waarin dit onderzoek is opgezet en uitgevoerd.

Dit onderzoek is uitgevoerd binnen de afdeling Dienst Personeel en Organisatie (DPO) van de Technische Universiteit in Eindhoven (TU/e), in opdracht van Willem van Hoorn. De missie van de TU/e is om een internationaal vooraanstaande, in 'engineering science & technology' gespecialiseerde, universiteit te zijn. Zij bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek, met als motto; "Where innovation starts". (tue.nl, 2012)

De afdeling DPO ondersteunt de universiteit bij het aantrekken van toponderzoekers en promovendi uit binnen- en buitenland. Binnen deze afdeling werkt Willem van Hoorn als beleidsmedewerker internationalisering. Zijn voornaamste aandachtsgebied betreft de embedding en 'feel@home' van de, bijna 1000, internationale medewerkers van de TU/e. Dit doet hij door samen met collega's van het Studentencentrum van de TU/e, beleidsadviezen te formuleren op het gebied van de internationalisering aan de TU/e. Het gaat hierbij dan ook om het inburgeren en 'zich thuisvoelen' van de internationale werknemers en hun partners.

Ook onderhoudt Willem, vanuit de TU/e, contacten met organisaties in de regio die zich ook richten op expats, zoals Brainport International Community, The Hub Eindhoven for Expats en de Gemeente Eindhoven.

Aanleiding

Expatriates, ook wel expats genoemd, zijn mensen die voor een langere tijd in het buitenland wonen en werken. In de meeste gevallen zijn dit werknemers die voor een internationaal bedrijf in een ander land gestationeerd worden (woorden-boek.nl, 2012). Expats in Nederland zijn dus buitenlandse werknemers, die hun thuisland verlaten hebben om hier te werken en te wonen.

Op dit moment heeft de TU/e in totaal 987 internationale werknemers in dienst, dit komt neer op 30% van het totale aantal werknemers (Van Hoorn & Eijssenring, 2012). Deze expats komen uit verschillende landen, in figuur 1.1 is een verdeling te zien, wat een indicatie geeft over de landen van herkomst van deze expats. (tue.nl, 2012)

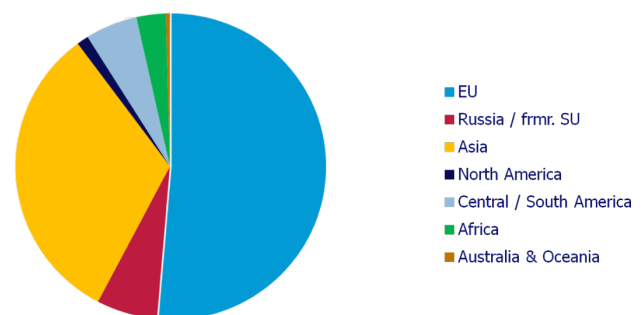


fig 1.1 Verdeling landen van herkomst

Op dit moment zijn er geen betrouwbare cijfers bekend over exacte aantallen expats in heel Eindhoven (buiten de TU/e) of in Nederland. Wel loopt er op dit moment een groot onderzoek in opdracht van Brainport International om deze groep in kaart te brengen.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een groot aantal expat aanstellingen mislukt. Dit wil zeggen dat de expat niet effectief en naar verwachting functioneert, of dat de expat zelfs vroegtijdig de aanstelling afbreekt en terugkeert naar huis. (Tung, 1987). De mate waarin dit gebeurd is verschillend per onderzoek, maar ligt tussen de 25% en 40% (Tung, 1987; Forster, 1997; Sanchez, Spector & Cooper, 2000). Exacte cijfers over de mate waarin dit gebeurd binnen de TU/e zijn niet bekend, maar voorgenoemde onderzoeken geven wel een indicatie.

Het (mis)lukken van deze expat missies is afhankelijk van verschillende factoren. De acculturatie (aanpassing aan de nieuwe cultuur) van de expat is erg belangrijk voor het succes van de expat (Peltokorpi & Froese, 2011; Mendenhall & Oddou, 1985). De mate waarin een expat zich kan aanpassen aan de nieuwe cultuur is op zichzelf ook weer afhankelijk van factoren, zoals bijvoorbeeld persoonlijkheid (Mendenhall & Oddou, 1985).

Voor dit onderzoek is echter een andere factor voor succes belangrijker. Het blijkt namelijk dat de mate van aanpassing en tevredenheid (Van Erp, Giebels, Van der Zee & Van Duijn, N.D; Punnett, 1997, Tung 1987; Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010) van de meereizende partner en de steun die de expat ervaart van de meereizende partner (Rahim, 1983) erg belangrijke factoren zijn in het succes van de expat zelf. Dit omvat onder andere de mate van culturele aanpassing, maar ook de carrière mogelijkheden van de partner (Erven & Koppenol, n.d.).

Meereizende partners zijn mannen en vrouwen die hun thuisland achterlaten om bij hun uitgezonden partner (de expat) te wonen. In het geval van dit onderzoek zal er gesproken worden over expatpartner, en gaat het enkel om de vrouwen van expats die aan de TU/e werken. Ongeveer 50% van de expats aan de TU/e verhuizen samen met hun partner, of laten hun partner later overkomen (Van Hoorn & Eijssenring, 2012). Exacte cijfers over expatpartners in Eindhoven of Nederland zijn op dit moment nog niet bekend. Wel loopt er op dit moment een onderzoek van het CBS in opdracht van Brainport international.

Aangezien de TU/e een groot aantal internationale medewerkers heeft, is het voor deze organisatie van belang er zorg voor te dragen dat zo min mogelijk expats vroegtijdig terugkeren. Dit doen zij door ondersteuning te bieden voor expats, zoals het aanbieden van introductiedagen, workshops cultuurverschillen, een buddysysteem voor medewerkers, taalcursussen, de Common Room en

participatie in diverse activiteiten op het Eindhoven of Brainport niveau. Om het risico op een mislukte expatriëring te verminderen is het daarnaast óók van belang aandacht te hebben voor de meereizende partners van expats. Dit is ook naar voren gekomen in een analyse van Brainport Eindhoven (Erven & Koppenol, n.d.). Op dit moment biedt de TU/e de mogelijkheid voor partners van expats om zich aan te sluiten bij de taalcursussen (speciaal voor partners), de introductie dagen, het buddysysteem en het Get In Touch programma.

De TU/e wil graag het bestaande Get In Touch programma verder uitbreiden en ontwikkelen, zodat de expatpartners beter begeleid kunnen worden. Daarnaast zijn ook verschillende andere internationale organisaties binnen Eindhoven bezig met het opstarten van dergelijke programma's. Dit heeft als doel het verminderen van het risico van terugkeer van de expat, en daarnaast het verhogen van het algemene welbevinden van de partners van expats.

Om een dergelijk programma op te richten en te ontwikkelen, is het van belang om te weten waar de behoeften van de partners liggen, op het gebied van integratie. Dit onderzoek heeft als doel deze behoeften in kaart te brengen, om vervolgens een advies te geven richting de ontwikkeling van het spousesprogramma.

Aansluitend op deze doelstelling is een onderzoeksvraag geformuleerd:

“Welke behoeften hebben meereizende partners van expats met name gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?”

Deze onderzoeksvraag is op te splitsen in een aantal deelvragen:

Hoe ervaren de partners van expats de cultuurverschillen?

Hoe ervaren de partners van expats de mogelijkheden voor het vinden van werk of het vinden van een andere nuttige tijdsbesteding?

Hoe ervaren de partners hun sociale leven in Eindhoven?

Hoe zouden de partners graag ondersteund willen worden door de TU/e?

Relevantie

In de eerste plaats is dit onderzoek relevant voor de TU/e, aangezien zij op deze manier meer inzicht zullen krijgen in de behoeften van de partners van haar expats, waarop zij hun spousesprogramma kunnen baseren.

Daarnaast kunnen de uitkomsten ook relevant zijn voor andere organisaties binnen Eindhoven die zich bezighouden met het ondersteunen van (partners van) expats of het aantrekken van internationale

werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan Brainport International, Expat Center, en The Hub Eindhoven for Internationals.

Ook is dit onderzoek relevant voor de partners van expats die in de toekomst naar Eindhoven zullen komen. Door meer inzicht te hebben in de behoeften van deze partners, is het mogelijk om meer begrip voor hun situatie te hebben en daarop effectieve begeleiding te bieden. Hierdoor zullen zij vaker en beter goed integreren binnen Eindhoven en kan het algemene welbevinden van deze partners verhoogd worden.

2. Theoretisch kader

In dit kader wordt de informatie die verkregen is, door middel van een literatuurstudie, verwerkt. Deze informatie zal helder maken waar dit onderzoek precies over gaat en wat al bekend is over het onderwerp. Ook worden hierin begrippen ingekaderd. De onderwerpen die hier aan bod komen, verschaffen informatie over de verschillende vlakken waarop expatpartners problemen kunnen ondervinden. In de eerste plaats zal de doelgroep meer omschreven worden, waarna de punten cultuur, sociaal leven en het vinden van een nuttige tijdsbesteding behandeld worden.

2.1 Meereizende partners

Zoals eerder is aangegeven is het welbevinden van de partner van de expat erg belangrijk voor het succes van de expat zelf. Om het risico op een mislukte expatriëring te verminderen is het daarom van belang aandacht te hebben voor de meereizende partners van expats. Om dit te kunnen doen is het van belang om meer inzicht te hebben in de behoeften van deze partners.

2.1.1 Knelpunten

In een onderzoek van Anderson (2001) wordt genoemd dat de integratie in het buitenland vaak moeilijker is voor de meereizende partner dan voor de expat zelf. Zij geeft aan dat moeilijkheden vooral liggen op het gebied van werk en sociaal leven.

Veel partners moeten een compleet nieuw leven opbouwen in de nieuwe woonplaats, en raken oude sociale contacten en een eventuele carrière kwijt. (De Cieri, Dowling & Taylor, 1991).

Adler (in De Cieri et.al, 1991) voegt daaraan toe dat de veranderingen die de partner doormaakt zo moeilijk zijn, omdat deze het zelfvertrouwen van de partner aan kan tasten, aangezien de partner een heleboel dingen moet loslaten die hiermee verband houden. Het verlies van een eventuele carrière en sociaal netwerk, en gevoelens van eenzaamheid en spijt kunnen de expat en de partner parten gaan spelen.

Punnett (1997) geeft aan dat de groep meereizende partners onder te verdelen is in drie categorieën, die ieder hun eigen behoeften en problemen hebben. De verschillen binnen deze categorieën komen voort door sekseverschil, persoonlijkheid, werkverwachting, voorgaande ervaringen en kennis over wat te wachten staat. Bij het opzetten van een programma dient hiermee rekening gehouden te worden. Punnet (1997) maakt de volgende onderverdeling:

- Mannelijke partners, die overwegend wel verwachten te gaan werken in het buitenland.
- Vrouwelijke partners, die niet verwachten te gaan werken in het buitenland
- Vrouwelijke partners die wel verwachten te gaan werken in het buitenland

Mannelijke partners

Volgens Punnett (1997) hebben mannelijke meereizende partners, andere behoeften dan vrouwelijke meereizende partners. Zo zijn mannen vaak opgevoed met het idee dat zij kostwinnaar horen te zijn voor hun familie. Wanneer zij als meereizende partner verhuizen naar het buitenland, kan het voor hun moeilijk zijn om diezelfde positie in te nemen (door het gebrek aan een baan). Dit kan voor henzelf emotioneel zwaar zijn, maar ook kunnen zij een sociale druk vanuit het thuisland ervaren (zie ook; Punnett, Crocker & Stevens, 1992)

Tijdens workshops en bijeenkomsten gegeven door de TU/e en het Indigo Netwerk, blijkt wel dat mannen geïnteresseerd zijn in het volgen van een partner programma, maar zich ook niet thuis voelen in een grote groep vrouwelijke partners.

Ook uit gesprekken met Silke Georgi (van het Indigo Netwerk) en Willem van Hoorn (TU/e) is gebleken dat er ook, naar verhouding, erg weinig mannelijke meereizende partners zijn op de TU/e. Hoewel er geen exacte cijfers zijn over de onderverdeling van mannelijke en vrouwelijke partners, geven de gevoerde gesprekken wel een indicatie over deze aantallen. Om deze reden zal er verder niet meer gekeken worden naar de situatie van mannelijke meereizende partners.

Vrouwelijke partners met en zonder werkverwachting

Vrouwelijke partners die meeverhuizen naar het buitenland, hebben in de meeste gevallen te maken met een verandering van cultuur. Zoals in de inleiding is te zien is er een grote verscheidenheid aan landen van herkomst, met de daarbij behorende culturen. In de eerste maanden van het verblijf in Eindhoven, zouden de partners te maken kunnen krijgen met een cultuurschok (zie paragraaf 2.1.2).

Een hevige cultuurschok kan zorgen voor een sociaal isolement. Dit is vooral een risico voor vrouwen zonder werk (en werkverwachting), omdat zij vaker zorgen voor het huishouden en minder in contact zijn met de buitenwereld, andere vrouwen van expats of lokale bewoners (zie ook paragraaf 2.1.3 over sociaal leven). Punnett (1997) geeft aan dat het belangrijk is om de partners goed voor te bereiden op een cultuurschok en hoe hiermee om te gaan. Als mogelijkheden noemt zij hiervoor culturele trainingen en supportgroups voor expatpartners. Ook geeft ze aan dat veel expatpartners, na een succesvolle integratie, een zingeving vinden in het begeleiden van nieuwe expatpartners.

Ook vrouwen die wel verwachten te gaan werken komen voor deze culturele uitdaging te staan, maar omdat zij vaak directer zoeken naar een zingeving (werk) zijn zij meer betrokken bij het leven buitens huis. Hierdoor leren zij vaak sneller om te gaan met de cultuur in het nieuwe land en bouwen zij daardoor ook makkelijker een nieuw sociaal netwerk op.

Voor de vrouwen die een werkverwachting hebben is het volgens Punnett (1997) belangrijk dat de organisatie die de expat binnenhaalt zorgt voor hulp bij het vinden van werk. Ook is het belangrijk dat ze vooraf ingelicht worden over de werkgelegenheid in de nieuwe omgeving, zodat zij eventueel hun

verwachtingen aan kunnen passen. Wanneer deze partners namelijk geen nuttige werkzaamheden kunnen vinden, ervaren zij vaak meer stress (Punnet, 1997). Er wordt dieper ingegaan op het vinden van werk of het vinden van een tijdsbesteding in paragraaf 2.1.4.

Omdat deze twee groepen vrij veel overeenkomsten hebben, en omdat de TU/e geen onderscheid maakt tussen deze twee groepen zal er ook tijdens het onderzoek geen onderscheid gemaakt worden tussen partners met of zonder werkverwachting. Wel zal er gevraagd worden naar of en hoe de partners een zinnige tijdsbesteding gevonden hebben.

2.1.2 Culturele verschillen

Om helder te maken wat er verstaan wordt onder culturele verschillen, is het in de eerste plaats belangrijk om te weten wat 'cultuur' is. Er zijn veel verschillende definities van dit begrip te vinden in de literatuur. Zo bestaan er volgens Victor (in Claes en Gerritsen, 2007) meer dan 300 verschillende definities. De overeenkomst tussen deze verschillende definities is dat er 4 aspecten belangrijk lijken te zijn voor cultuur:

- Cultuur is aangeleerd, niet aangeboren.
 - Er bestaat een interne samenhang binnen de cultuur, waarmee de cultuur zichzelf in stand houdt.
 - Een cultuur bevat een collectivistisch aspect en een individueel aspect
 - Cultuur is continu onderhevig aan verandering.
- (Eldering, 2006)

De TU/e werkt al geruime tijd met de definitie en theorie van Hofstede. Deze worden bijvoorbeeld gebruikt binnen hun bestaande programma's, zoals de workshop 'Cultural Differences', die gegeven wordt aan nieuwe internationale PhD's en internationale werknemers. Om deze reden is ervoor gekozen om voor dit onderzoek ook deze definitie en theorie aan te houden.

De definitie van cultuur volgens Hofstede en Hofstede (2005) is als volgt: "cultuur is de collectieve mentale programmering die de leden van één groep of categorie mensen onderscheidt van die van andere". Deze definitie benoemt met name het aangeleerde aspect van cultuur, de 'mentale programmering', zoals in de aspecten van Eldering (2006) genoemd is. Verderop in dit hoofdstuk zal de theorie van Hofstede over culturele verschillen genoemd worden, waarin ook de andere aspecten naar voren komen.

De verschillen die bestaan tussen verschillende culturen, komen tot uiting binnen een aantal aspecten van een cultuur. Hofstede gebruikt hiervoor een ui-model, die hiernaast staat afgebeeld (fig. 2.1).

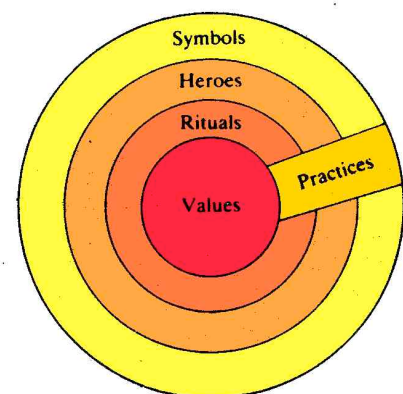


fig 2.1 Ui-model van Hofstede (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010: 8)

In het model zijn de aspecten, die betrekking hebben op praktijken, te zien. Dit is 'wat we doen' en 'hoe we iets doen'.

Deze praktijken zijn voor buitenstaanders zichtbaar. De 'Values' (waarden) is 'waarom we iets doen', en deze zijn niet zichtbaar en vaak zelfs onbewust.

Hoe meer het aspect in de 'buitenkant' van het model zit, hoe meer dit aspect oppervlakkig is. Een oppervlakkig aspect kan makkelijker overgenomen worden door een andere cultuur. De verschillende aspecten zullen kort uitgelegd worden.

Symbolen

Symbolen van een cultuur zijn zichtbare dingen, zoals de nationale vlag, taal en voedsel. (Hofstede et.al., 2010). Nederlandse symbolen zijn bijvoorbeeld de Nederlandse vlag, de kleur oranje en een broodje kroket. Wanneer mensen tot een bepaalde cultuur willen (gaan) horen, zullen dit de eerste dingen zijn die overgenomen worden (Hofstede et.al., 2010).

Helden

Helden zijn personen die in een cultuur als voorbeeld dienen voor de mensen binnen deze cultuur. Dit kunnen overleden of levende mensen zijn, en zelfs niet bestaande fantasie figuren, bijvoorbeeld uit boeken (Hofstede et.al., 2010). Als voorbeeld voor een Nederlandse held kan gedacht worden aan Koningin Beatrix, een bekende sporter zoals Johan Cruyff of een stripfiguur zoals Olie B. Bommel.

Rituelen

Onder rituelen worden handelingen verstaan, die in feite geen nut hebben, maar voor de mensen binnen een cultuur een sociaal belang hebben (Hofstede, Hofstede en Minkov, 2010). Voorbeelden voor Nederlandse rituelen zijn: Koninginnedag op 30 april, het vieren van verjaardagen (Claes & Gerritsen, 2007) en het vieren van Carnaval in het zuiden van Nederland. Ook dit zijn dingen die vrij gemakkelijk overgenomen kunnen worden door expats en hun partners.

Waarden

De waarden zijn in het ui-model weergegeven als de kern van de cultuur. Dit deel is het onzichtbare deel van een cultuur en is het meest kenmerkend voor een cultuur. De waarden van een bepaalde cultuur bepalen wat goed is en wat slecht, hoe je met bepaalde situaties omgaat en hoe je je behoort te gedragen tegenover je medemens. Kortom, het omvat de visie op de wereld, vanuit het perspectief van een bepaalde cultuur (Claes & Gerritsen, 2007; Hofstede, Hofstede en Minkov, 2010).

De verschillen die voorkomen tussen verschillende culturen bevinden zich dus in bepaalde schillen van het ui-model. Deze verschillen kunnen onbegrip opwekken wat tot problemen kan leiden, anderzijds kunnen verschillen ook juist de ander prikkelen om zichzelf te onderzoeken en meer bewust

te zijn van zijn eigen waarden. Met name de waarden van een cultuur zijn moeilijk zichtbaar te krijgen, waardoor het moeilijk is voor een buitenstaander om hier vat op te krijgen. Voor expats en hun partners is het wel van belang om te begrijpen welke waarden ten grondslag liggen aan bepaald gedrag, om zich aan te kunnen passen aan een cultuur. Maar ook wanneer deze waarden botsen met de waarden van hun eigen cultuur kan dit grote problemen opleveren. Wanneer de expat en/of de partner zich hier niet aan kunnen aanpassen, kunnen zij besluiten om terug te keren naar het thuisland. Het zou daarom belangrijk kunnen zijn voor een spousesprogramma om aandacht te geven aan de waarden van de Nederlandse, maar ook hun eigen cultuur.

Om meer inzicht te creëren in de waarden van een cultuur onderscheidt Hofstede verschillende culturele dimensies. Deze waarden, die hij 'basiswaarden' noemt, komen niet direct terug in het onderzoek, maar zijn wel belangrijk om te weten voor de onderzoeker om bepaalde informatie juist te interpreteren. Daarom zullen deze niet in het theoretisch kader besproken worden, maar zijn ze toegevoegd aan de bijlagen (zie bijlage A).

Hofstede heeft een schematische weergave gemaakt van veel landen ter wereld, waarin duidelijk te zien is wat verschillen zijn op de dimensies die hij benoemt. Voor dit onderzoek is het echter niet handig om respondenten te zoeken uit verschillende landen, omdat daarmee de omvang van het onderzoek te groot zou worden en ook houdt dit niet genoeg rekening met individuele verschillen. Om deze reden is er voor het onderzoek niet gekozen om respondenten te zoeken uit verschillende landen, maar is hiervoor gebruik gemaakt van de onderverdeling van soorten culturen die Pinto (in Claes & Gerritsen, 2007) maakt.

Hij maakt een onderscheid in drie verschillende soorten culturen. Hij benoemt de fijnmazige, middenmazige en grofmazige culturen. De eerste soort zijn vaak de wat meer traditionele culturen, waarin weinig ruimte is voor individuen om zichzelf te ontwikkelen of invulling te geven aan hun cultuur. Het andere uiterste, de grofmazige cultuur, heeft juist minder (ongeschreven) regels, waardoor er meer mogelijkheden zijn tot zelfontplooiing. Van iedere cultuursoort zullen mensen geïnterviewd worden.

Hieronder staat een tabel met een grove indeling van de culturen.

<i>Fijnmazig</i>	<i>Middenmazig</i>	<i>Grofmazig</i>
Afrika	Latijns-Amerika	Noord-Amerika
Azië	Zuid-Europa	Noordwest-Europa
	Oost-Europa	Australië

Wanneer de schema's van Hofstede onderverdeeld worden over deze drie categorieën blijkt dat er overeenkomsten zijn tussen de waarden van verschillende culturen binnen iedere categorie (zoals alle Aziatische culturen), maar grote verschillen tussen de verschillende soorten cultuur (dus tussen middenmazig en grofmazig bijvoorbeeld).

De verdeling van landen van herkomst van TU/e expats (fig. 2.2) kan ook gelinkt worden aan de onderverdeling in fijnmazig, middenmazig en grofmazig. Zoals te zien is iets meer dan de helft van de expats afkomstig uit de EU, een grofmazige cultuur. Daarnaast komt een groot deel uit Azië (fijnmazig).

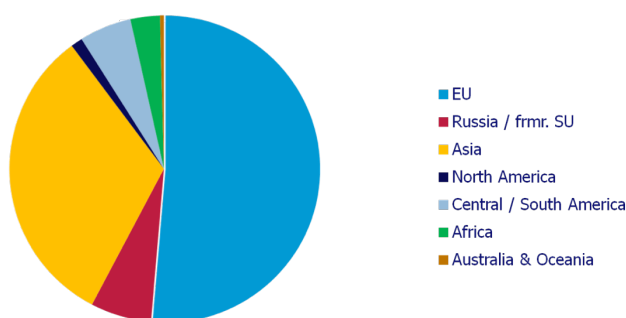


fig. 2.2 Verdeling van landen van herkomst van TU/e expats (van Hoorn & Eijzenring, 2012)

Op dit moment is er maar een klein deel van de expats afkomstig uit Latijns-Amerika (middenmazig), maar Willem van Hoorn heeft aangegeven dat de komende jaren meer gericht gaat worden op het aantrekken van promovendi en personeel uit deze gebieden.

Het is belangrijk om rekening te houden met deze cultuurverschillen, omdat grote cultuurverschillen kunnen leiden tot

verschillende mate van acculturatie. Wanneer de verschillen groter zijn, kan het moeilijker zijn voor een partner om zich aan te passen aan de nieuwe cultuur. Het kan dan ook zijn dat partners met een verschillende culturele achtergrond andere behoeften hebben dan anderen. Het is dus ook belangrijk om deze groepen met elkaar te vergelijken.

2.1.2.2 Interculturele ontmoetingen

Zoals gezegd kunnen de verschillen die tussen culturen bestaan, zorgen voor problemen of miscommunicaties wanneer deze culturen elkaar ontmoeten. Het proces wat men doorloopt vanaf moment van aankomst wordt hier beschreven, doorgaans verloopt dit namelijk in enkele typische stappen. Deze stappen worden ook weer gegeven in een grafiek (fig. 2.3), die ook wel 'acculturatie curve' wordt genoemd.

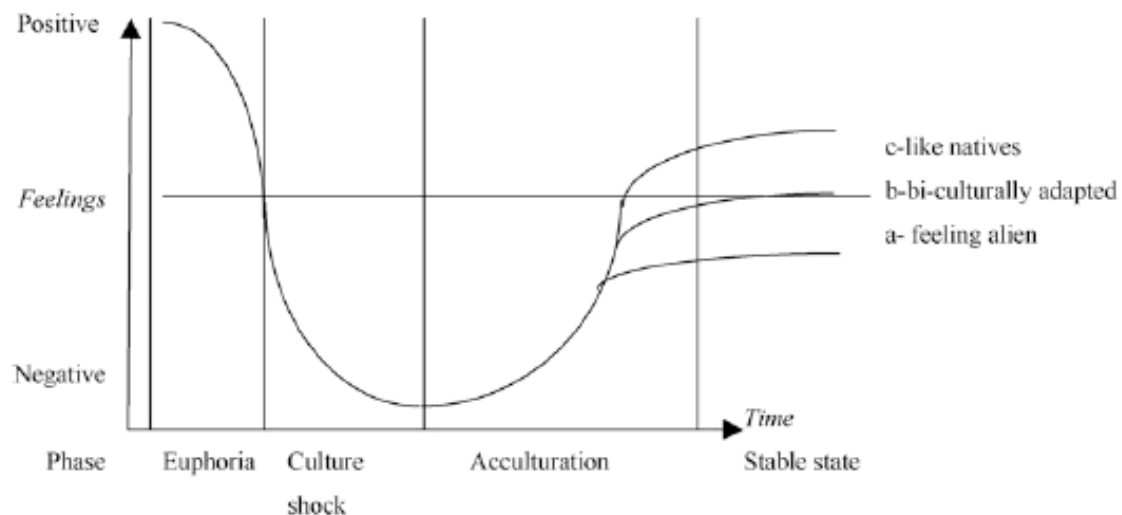


fig. 2.3 Acculturatie Curve (Hofstede, Hofstede & Minkov: 385)

Wanneer de buitenlander voor het eerst in aanraking komt met de nieuwe cultuur ervaart met vaak euforie (Euphoria), oftewel een huwelijksreis gevoel.

Vervolgens gaat men echter aan het werk, en de verschillen tussen de thuiscultuur en de nieuwe cultuur worden duidelijk. Men belandt dan in de 'cultuurschok' (Culture shock). Hierbij verdwijnen de positieve gevoelens die men eerst had, en maken plaats voor negatieve gevoelens zoals het missen van het 'thuis' en moeite hebben met de aanpassingen die nodig zijn om goed te functioneren. Deze fase is niet erg tijdsgebonden, maar het lijkt erop dat mensen die voor korte tijd blijven vaak een zeer korte cultuurschok ervaren, terwijl mensen die voor een langere tijd in het buitenland blijven, cultuurschokken benoemen van maar dan een jaar (Hofstede et.al., 2010).

Hofstede (2010) geeft aan dat deze fase met name voor partners van expats erg moeilijk is, omdat zij doorgaans geen enkele continuïteit ervaren met hun oude leven, terwijl de expat nog die continuïteit kan vinden in het werk wat hij doet. Wellicht is het belangrijk voor een spousesprogramma om rekening te houden met een mogelijke cultuurschok bij partners, en moet zij mogelijkheden bieden om deze partners op te vangen.

Na de cultuurschok komt de buitenlander in de 'acculturatie' fase, waarin weer plaats is voor positieve gevoelens. In deze fase kan de buitenlander zich goed aanpassen aan de nieuwe cultuur. Zoals in fig. 2.3 te zien is, zijn er drie uitkomsten voor deze fase. Men kan zich nog steeds een buitenlander voelen, men kan zich multicultureel voelen of men voelt zich volledig aangepast en deel van de nieuwe cultuur (Hofstede et.al., 2010)

Bennett (in Claes & Gerritsen, 2007) benoemt zes stadia in het verloop van een interculturele ontmoeting. In elk stadia zijn een aantal competenties te ontwikkelen, die het verloop van

communicatie tussen culturen makkelijker maakt. Deze stadia kunnen gekoppeld worden aan verschillende fasen van de acculturatie curve, waardoor deze wellicht in de vorm van een competentie training, ingezet zouden kunnen worden tijdens een spousesprogramma.

Het is belangrijk om te vermelden dat deze stadia zich richten op de communicatie tussen twee, of meer, personen. In het geval van dit onderzoek kan het dan gaan om een expatpartner die communiceert met een bijvoorbeeld een Nederlander. Voor beide partijen gelden dan de volgende stadia:

Ontkenning

In dit stadium is men zich nog niet bewust van het feit dat er cultuurverschillen zijn. Dit komt overeen met de euforie-fase of huwelijksreis-fase uit de acculturatie curve (fig. 2.3) Het is van belang om kennis op te doen van de andere cultuur, op alle gebieden uit het ui-model van Hofstede (fig. 2.1) (Claes & Gerritsen, 2007). In een spousesprogramma kan dat bijvoorbeeld gedaan worden door het geven van voorlichtingen en trainingen, maar ook door de partners de omgeving en de stad te laten zien.

Weerstand

Wanneer mensen erachter komen dat er verschillen bestaan tussen de culturen, vindt men vaak de andere cultuur inferieur aan hun eigen cultuur. De gebruiken uit een andere cultuur worden vaak vreemd en raar gevonden (Claes & Gerritsen, 2007). In deze fase start de cultuurschok (culture shock) uit de acculturatie-curve

Ook in dit stadium is het belangrijk om kennis op te doen over de andere cultuur. Dit kan door middel van het lezen van boeken over een bepaalde cultuur, maar ook door in discussie te gaan met mensen uit de andere cultuur, dit creëert bewustzijn (Claes & Gerritsen, 2007). Een spousesprogramma zou zich kunnen richten op het in contact brengen van mensen (partners) uit verschillende culturen. Om de integratie in Eindhoven te bevorderen zouden hierbij ook de lokale bevolking betrokken kunnen worden.

Minimalisering

In deze fase weten mensen dat er verschillen zijn, maar kijkt men nog steeds naar de andere cultuur vanuit hun eigen culturele bril. In deze fase zit men nog steeds in een cultuurschok, op het dieptepunt van de acculturatie-curve. Het is nu belangrijk om de eigen en de andere cultuur door en door te leren kennen. Dit omvat ook de achtergrond en geschiedenis van een cultuur. Het gaat dan ook niet meer om de 'practices' (fig. 2.1) van de cultuur, maar meer om verschillen in waarden en normen, en waar deze vandaan komen (Claes & Gerritsen, 2007). Dit kan zeker voor een spousesprogramma van belang zijn,

omdat het goed doorlopen van deze fase kan zorgen voor een goede aanpassing in Eindhoven. Zoals eerder al is vermeld is het begrijpen en kennen van de waarden van een cultuur belangrijk om de cultuur te kunnen begrijpen.

Aanvaarding

Wanneer mensen erachter komen dat hetzelfde gedrag in verschillende culturen een andere betekenis heeft, moeten zij leren om de andere cultuur vanuit het perspectief van de ander te bekijken (Claes & Gerritsen, 2007). Op dit moment kunnen de negatieve gevoelens meer en meer vervangen worden door positieve gevoelens, waardoor de curve weer omhoog gaat. Dit is waarschijnlijk een minder belangrijk punt voor een spousesprogramma, omdat het spousesprogramma kortdurend is en met name ingezet wordt in het begin van het verblijf in Eindhoven. Deze fase komt pas in de loop der tijd ter sprake. Daarnaast doorloopt met deze fase vooral door het leven binnen de andere cultuur, en niet door cursussen bijvoorbeeld.

Aanpassing

Wanneer men in staat is om de andere cultuur vanuit het perspectief van de ander te bekijken, kan men proberen om zijn gedrag hierop aan te passen. Men probeert dan mee te gaan met de culturele waarden en normen van de ander (Claes & Gerritsen, 2007). Op dit moment is de curve nog steeds in een stijgende lijn, richting integratie.

Integratie

Het laatste stadium wil zeggen dat men zich eigenlijk volledig aan kan passen aan de andere cultuur, en gemakkelijk kan schakelen tussen twee (of meer) cultuursystemen (Claes & Gerritsen, 2007). In de acculturatie-curve heeft deze fase drie uitkomsten, die hierboven al beschreven staan.

2.1.3 Sociaal leven

Wanneer expats en hun meereizende partners aankomen op hun nieuwe bestemming is hun sociale netwerk uit het thuisland vaak niet meer binnen handbereik. Het is tegenwoordig wel vrij gemakkelijk om met elkaar in contact te blijven, met behulp van internet en telefonie, maar in de nieuwe woonplaats zullen de expats en hun partners toch een nieuw sociaal leven op moeten bouwen. Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat het hebben van sociale contacten erg belangrijk is voor expats en hun partners om zich aan te passen aan het gastland en de daarbij behorende cultuur (o.a. Adelman, 1988; Mendenhall & Oddou, 1985; DeCieri et.al, 1991).

Ook Shaffer & Harrison (in Johnson, Kristof-Brown, Van Vianen, De Pater & Klein, 2003) geven aan dat het hebben van een sociaal netwerk positief correleert aan de acculturatie in het gastland. Uit hun

onderzoek komt naar voren dat de grootte, diepte en breedte van het nieuwe sociale netwerk een voorspelling geeft over de mate van acculturatie. Met 'grootte van het netwerk' bedoelen zij het aantal mensen binnen dit netwerk, met breedte het aantal verschillende soorten mensen (bijvoorbeeld andere expatpartners, of autochtonen) en met diepte de kwaliteit van de relaties. Wanneer de expatpartner dus een groot, breed en diep netwerk weet op te bouwen voorspelt dit over het algemeen een goede aanpassing in het nieuwe gastland. Wanneer de expatpartner echter moeite heeft met een opbouwen van een netwerk, kan dit de aanpassing negatief beïnvloeden.

Een belangrijke functie van sociale banden is het geven van sociale steun. Dit wordt door Albrecht en Adelman (in Johnson et.al., 2003) omschreven als: "communicatie die onzekerheden over het zelf, de ander en de relaties vermindert, met als doel de waargenomen persoonlijke controle over iemands leven te verhogen." Door deze sociale steun kunnen mensen beter omgaan met stress. Het gescheiden zijn van familie en vrienden in het thuisland zorgt daarnaast ook voor gemis, waardoor deze sociale steun nog belangrijker wordt (Adelman, 1988).

De tweede belangrijke functie van sociale banden is dat deze een bron zijn van informatie. Mensen kunnen beter omgaan met veranderingen wanneer ze informatie krijgen van anderen over de onbekende situaties. Voor expats is dit erg belangrijk, omdat zij vaak veel moeten leren over het nieuwe land en over de cultuur. Zij moeten bijvoorbeeld kennis vergaren over de omgang met collega's, maar ook over simpelere dingen zoals het doen van boodschappen (Johnson et.al., 2003). Dit kan gedaan worden door te kijken hoe vergelijkbare anderen in bepaalde situaties handelen.

Om sociale contacten op te kunnen bouwen is het in de eerste plaats van belang dat er mogelijkheden zijn om in contact te komen met andere mensen. Een voordeel wat veel expatriates hebben, ten opzichte van hun partners, is dat zij op dagelijkse basis al te maken hebben met hun collega's, in tegenstelling tot hun partners die niet direct contact hebben met anderen. Het is daarom belangrijk dat er mogelijkheden gecreëerd worden voor de partners om in contact te komen met anderen. Dit kan bijvoorbeeld door hen in contact te brengen met andere meereizende partners, maar ook met autochtonen (Adelman, 1988). Het blijkt dat het niet altijd makkelijk is voor de expatpartners om in contact te komen met andere mensen, wat hun aanpassing in het gastland ernstig kan belemmeren. Met name vrouwen die geen werk of zinnige tijdsbesteding buitenshuis hebben, blijken zich vaak te isoleren van de buitenwereld (Punnett, 1997), voor hen zou extra steun nodig zijn.

De TU/e biedt op dit moment de mogelijkheid aan de partners van expats om zich aan te sluiten bij een "Get in Touch" groepje. In deze groepjes kunnen de partners gezamenlijke activiteiten ondernemen, en elkaar beter leren kennen. Uit de evaluatie van dit programma blijkt dat de partners

hier wel erg blij mee zijn. Sommigen geven daarbij wel aan dat ze graag meer ondersteuning zouden willen ontvangen vanuit de TU/e (Belkom, 2012). Later zal hier meer over gezegd worden

In de tweede plaats is het, wellicht vrij logisch, belangrijk om een (goede) beheersing te hebben van een taal die gesproken wordt in het nieuwe land (Adelman, 1988). In Nederland zou dat betekenen dat in ieder geval een goede beheersing van de Engelse taal nodig is, maar om in contact te komen met lokale bevolking zou enige beheersing van de Nederlandse taal ook nodig kunnen zijn. De TU/e biedt op dit moment, voor partners van expats, een cursus Nederlandse taal aan.

2.1.4 Zinnige tijdsbesteding

Wanneer de partners van expats in Eindhoven komen, is het aan hen de taak om hun leven opnieuw op te bouwen. Naast een sociaal netwerk, is het voor veel vrouwen ook belangrijk om het gevoel te hebben dat zij hun tijd aan iets nuttigs kunnen besteden. Dit kan bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk, het vinden van een baan of een studie. Maar ook door het hebben van een hobby.

Het hebben van werk kan, zoals eerder genoemd, een positief effect hebben op de mate waarin partners een cultuurschok ervaren (Hofstede, 2010). Daarnaast is het hebben van (vrijwilligers)werk of een studie een bron voor sociale contacten. Dit is, zoals in de vorige paragraaf beschreven, erg belangrijk. Iets specifieker kan een tijdsbesteding waarbij men in aanraking komt met anderen, ook zorgen voor contacten met de lokale bevolking. Uit onderzoek is gebleken dat dit positief correleert aan de mate van acculturatie (Johnson et.al., 2003).

De groep meereizende vrouwen die graag een baan wil in het nieuwe land wordt steeds groter, omdat het tegenwoordig meer geaccepteerd is dat vrouwen werken (Punnett, 1997). Zij ervaren een gebrek aan nuttige werkzaamheden als meer stressvol dan de vrouwen die niet verwachtten te gaan werken. Voor hen is het belangrijk om hulp te bieden bij het vinden van werk, en daarnaast hebben zij ook hulp nodig bij het verkrijgen van werkvergunningen en andere documenten (Punnett, 1997). Het zou goed zijn als het bedrijf wat de expatriate inhuurt, in dit geval de TU/e, de mogelijkheid biedt om de partner te introduceren bij andere organisaties en zo een professioneel netwerk op te bouwen. Daarnaast moeten zij vooraf ingelicht worden over de werkgelegenheid in het land waar zij heen gaat verhuizen, om de juiste verwachtingen te creëren (Punnett, 1997).

Het vinden van een baan in Eindhoven blijkt echter voor veel expatpartners erg moeilijk te zijn. Van Hoorn & Eijssenring (2012) benoemen als reden, dat Eindhoven een 'technische hotspot' is. In de regio van Eindhoven zijn met name internationale bedrijven gevestigd, die zich bezig houden met techniek (als voorbeeld ASML, Philips, NXP, en vele andere). Partners die niet opgeleid zijn op een technisch gebied, hebben daarom vaak moeite met het vinden van een baan hier. Daarnaast zijn de partners van de expats vaak ook hoogopgeleid, waardoor ze graag een carrière willen opbouwen (Erven & Koppenol, z.d.).

Omdat er niet erg veel geschreven is over de werkgelegenheid van partners van expats in Eindhoven, of hoe partners graag nuttig bezig willen zijn, zijn er gesprekken geweest met A. Bramer van Brainport International en S. Georgi (Indigo Vrouwenennetwerk).

Uit het gesprek met A. Bramer van Brainport International kwam verder nog naar voren dat het ook erg moeilijk is voor veel partners, omdat hun diploma hier niet geldig is. Hierbij kan gedacht worden aan (tand)artsen en rechtsgeleerden. Ook benoemde A. Bramer het taalprobleem. Voor veel banen is het namelijk nodig om vloeiend Nederlands te kunnen, danwel vloeiend Engels. Voor veel partners is dit echter niet het geval (Erven & Koppenol, z.d.).

S. Georgi voegde er verder aan toe, dat de vrouwen, bij gebrek aan een baan, toch graag nuttig bezig willen zijn om iets te doen te hebben. Dit zien zij vaak voor zich in de vorm van vrijwilligerswerk, maar soms ook in hobbyclubjes. Volgens S. Georgi is dit echter ook niet zo makkelijk, omdat taal vaak een probleem is.

In het verslag 'Living in Brainport' (Erven & Koppenol, 2012), wordt ook duidelijk dat het erg belangrijk is om te gaan investeren in het aanbieden van werkgelegenheid aan partners van expats in de regio Eindhoven. Hierin wordt ook genoemd dat de expat regelmatig terugkeert naar het thuisland, omdat de partner geen werk of tijdsbesteding weet te vinden. Dit zou daarom een belangrijk onderdeel kunnen zijn van een spousesprogramma.

2.2 Persoonlijkheid

Niet geheel onbelangrijk om te benoemen is het effect van persoonlijkheid op de mate van acculturatie binnen een andere cultuur. Verschillende onderzoeken hebben namelijk uitgewezen dat bepaalde persoonlijkheidseigenschappen een voorspeller kunnen zijn over de mate waarin een expat (en dus ook de partner) zich kan aanpassen in het nieuwe land (oa. Johnson et.al, 2003; Punnett, 1997; Ali et.al., 2003).

Zo worden de persoonlijkheidseigenschappen openheid (open-mindedness) en emotionele stabiliteit genoemd (o.a. Ali et.al., 2003; Leone, Van der Zee, van Oudenhoven, Perugini & Ercolani, 2004). Maar ook flexibiliteit, het kunnen nemen van sociale initiatieven en culturele empathie (Leone et.al., 2004) zijn belangrijke eigenschappen voor een goede acculturatie.

Punnett (1997) geeft aan dat het om deze redenen belangrijk is om de partner te betrekken bij de selectieprocedure van de expat. Het is echter vaak niet aan de orde om een expat af te wijzen, omdat de partner niet de juiste persoonlijkheidseigenschappen zou bezitten. Zij geeft aan dat het met name belangrijk is dat de minder geschikte partners beter begeleid worden vooraf en tijdens het verblijf in het nieuwe land, en dat zij eventueel trainingen krijgen over hoe zij om kunnen gaan met mogelijke problemen.

Er zijn verschillende manieren waarop de persoonlijkheid getest kan worden in het kader van een expatriëring. De Big Five persoonlijkheidstest wordt genoemd als mogelijkheid (Leone et.al., 2004; Burke, Watkins & Guzman, 2009), maar Leone et.al. (2004) voegt daaraan toe dat deze test niet alle kenmerken dekt die wel belangrijk zijn in het specifieke geval van een expat, zoals culturele empathie. Een betere test zou zijn de *Multicultural Personality Questionnaire* (MPQ).

In dit onderzoek wordt niet specifiek gekeken naar persoonlijkheid, maar uit de literatuur blijkt dat dit toch een erg belangrijk aspect is. Op dit moment houdt de TU/e geen rekening met de persoonlijkheid van de partner, tijdens de sollicitatieprocedure. Mogelijk benoemen partners dit als een probleem. Het zou kunnen dat ze aangeven dat ze verlegen zijn of niet durven te vragen om hulp.

Ook kan het meenemen van de persoonlijkheid van individuele partners wellicht een belangrijk onderdeel zijn van een spousesprogramma aan de TU/e.

2.3 Het bestaande Get In Touch programma.

Dit programma is vanuit de TU/e opgestart door en met Indigo Wereld, om de partners van expats in Eindhoven te helpen. In kleine groepen van maximaal 5 deelnemers wordt een traject gestart van 3 maanden waarin de partners elkaar leren kennen en begeleid worden door iemand die al langer in Nederland is.

Het traject richt zich op het opbouwen van een sociaal (en indien mogelijk professioneel) netwerk, maar ook op het beantwoorden van praktische vragen (Van Hoorn & Eijssenring, 2012).

Bij het afsluiten van de eerste twee trajecten heeft er een evaluatie plaatsgevonden, waarin is gevraagd wat de partners van het traject vonden, en wat zij eventueel zouden willen verbeteren.

Over het algemeen waren de ervaringen met het traject erg positief. Met name het sociale aspect vonden de partners erg prettig. Ook hebben een aantal partners via het netwerk van Indigo Wereld een (vrijwilligers)baan weten te bemachtigen.

Een aantal belangrijke verbeter punten, over de inhoud van het traject, die uit deze evaluaties naar voren zijn gekomen zijn de volgende:

- * Het aanbieden van workshops en trainingen voor het verbeteren van coping-strategieën, het verbeteren van het zelfvertrouwen en het vinden van een baan.
- * Gericht bezig zijn met de eigen cultuur, de cultuur van anderen en de Nederlandse cultuur.
- * Zorgen voor contact met Nederlanders
- * Meer mogelijkheden om het Nederlands en Engels te verbeteren
- * Meer informatie en hulp bieden bij praktische (individuele problemen), zoals het vinden van winkels, een goede arts etc.

(Van Belkom 2011 & 2012)

Uit deze evaluaties blijkt dat de partners erg veel steun ervaren door een dergelijk traject. Tegelijkertijd liggen er nog wel mogelijkheden ter verbetering.

2.4 Samenvatting

Aan de hand van deze theorieën lijkt het erop dat partners van expats met name op 3 vlakken problemen ervaren namelijk; cultureel, sociaal en op het gebied van werk.

De culturele problemen zullen te maken hebben met verschillen tussen de eigen cultuur en de cultuur in Nederland. Volgens Hofstede et.al. (2010) heeft dit te maken met botsende waarden en normen. Hij zegt dat het vrij gemakkelijk is om je aan te passen aan uiterlijke dingen van een cultuur, zoals het eten, de manier waarop men feest viert en de algemene gang van zaken, maar dat het moeilijk is om te begrijpen welke onderliggende waarden er meespelen.

Tijdens de interviews zijn er vragen gesteld over de manier waarop de expatpartners de culturele verschillen ervaren, en of zij een cultuurschok hebben gehad. Ook kan er tijdens het interview gekeken worden naar de manier waarop de partners hiermee om zijn gegaan.

Het sociale aspect is erg belangrijk voor expatpartners, omdat zij een compleet nieuw leven op moeten bouwen in de nieuwe stad. Ze kunnen hier niet steunen op de familie en vrienden die ze om hen heen hadden in het eigen land. Het opbouwen van een goed sociaal netwerk voorspelt een goede acculturatie (o.a. Adelman, 1988; Mendenhall & Oddou, 1985; DeCieri et.al, 1991). Het netwerk zorgt voor het geven van sociale steun en biedt ook een bron van informatie (Johnson et.al., 2003).

Voor expatpartners is het dus van belang om een sociaal netwerk op te bouwen in Eindhoven. Er is daarom tijdens de interviews ingegaan worden op het sociale aspect in hun leven en de mate waarin zij een sociaal netwerk hebben weten op te bouwen. Ook is hier aandacht voor eventuele problemen die zij daarbij tegen zijn gekomen.

Punnett (1997) geeft aan dat er een steeds grotere groep meereizende vrouwen zijn die in het nieuwe land willen gaan werken. Deze vrouwen ervaren een gebrek aan nuttige werkzaamheden als stressvol. Hofstede (2010) benoemt daarbovenop dat het hebben van werk een positief effect heeft op de mate waarin expatvrouwen een cultuurschok ervaren.

Het hebben van werk, of een andere nuttige bezigheid, biedt bovendien ook een extra mogelijkheid voor het ontwikkelen van een sociaal netwerk.

Omdat het hebben van een zinnige tijdsbesteding volgens de theorie belangrijk is voor het welbevinden en de acculturatie van de expatpartner, wordt ook hieraan aandacht besteedt tijdens de interviews, door het stellen van vragen die te maken hebben met het hebben van werk of de manier waarop de partners hun tijd zinvol besteden.

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe dit onderzoek is uitgevoerd. Ook worden de keuzes onderbouwt, die gemaakt zijn met betrekking tot het uitvoeren van dit onderzoek.

3.1 Methode van onderzoek

Om de onderzoeksvraag “*Welke behoeften hebben meereizende partners van expats met name gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?*” te beantwoorden, is er gekozen voor een kwalitatief survey-onderzoek. Omdat onderzocht wordt wat de ervaringen zijn van de partners van expats en omdat vanuit het perspectief van de expatpartners gekeken is, is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek (Boeije, 2005). Omdat het gaat om het verzamelen van de verschillende ervaringen, gaat het in dit geval om een survey onderzoek (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009).

Om deze ervaringen te verzamelen en te meten, zijn er interviews afgenomen bij vrouwelijke meereizende partners van expats van de TU/e, om vervolgens erachter te komen waar hun behoeften liggen. Dit onderzoek heeft een explorerend karakter (Baarda et.al., 2009). Er wordt gekeken naar de ervaringen die expatpartners gehad hebben, en deze zullen beschreven en geïnventariseerd worden (Baarda et.al., 2009)

3.2 Dataverzamelingsmethoden

Zoals hiervoor is genoemd, is ervoor gekozen om interviews af te nemen om gegevens te verzamelen.

Er is gekozen voor het gebruik van een semi-gestructureerd interview, om de ervaringen van de expatpartners te verzamelen. Een semi-gestructureerd onderzoek betekent dat het interview een open karakter heeft, maar dat er vooraf vragen opgesteld worden die ervoor zorgen dat alle onderwerpen aan bod komen (Baarda et.al., 2009), hierdoor kan de onderzoeksvraag beantwoord worden. De vragen die gesteld zijn tijdens het interview gingen over ervaringen, verwachtingen en wensen van de partners, tijdens de eerste maanden van hun verblijf in Eindhoven.

Deze vragen zijn verwerkt in een topiclijst (zie bijlage B), waarop de informatie verkregen uit de theorie verwerkt is. De onderwerpen die hierop staan bieden de mogelijkheid om door te vragen, alvorens naar het volgende onderwerp te gaan. Hiermee blijft het open karakter van het interview bestaan.

Elk interview begint met een inleiding waarin de onderzoeker zichzelf en het onderzoek voorstelt, en waarin uitgelegd wordt wat de bedoeling is van het interview. Vervolgens staan er op de topiclijst vier onderwerpen met onder ieder onderwerp een aantal vragen. Om te beginnen worden er een aantal algemene vragen gesteld over de deelnemer. Deze vragen gaan over de afkomst van de deelnemer, de leeftijd en de eerste ervaringen in Eindhoven. Vervolgens komen de drie onderwerpen cultuur, sociaal

leven en zinnige tijdsbesteding aan bod. Deze onderwerpen zijn uit de theorie naar voren gekomen als de meest belangrijke onderwerpen voor expatpartners (Zie hoofdstuk 2).

Alle interviews zijn face-to-face afgenomen in een neutraal kantoor op de TU/e. Dit kantoor bevindt zich in gebouw 'de Traverse', kamernummer 1.43. De interviews hebben plaats gevonden op het kantoor, om voor iedere respondent zoveel mogelijk te zorgen voor dezelfde condities. Daarnaast is de TU/e makkelijk te bereiken.

3.3 Deelnemers

Populatie

Het betreft in dit onderzoek om vrouwelijke meereizende partners van expats van de TU/e. Het spousesprogramma van de TU/e zich zal richten op vrouwelijke partners in zijn algemeenheid, en niet op een specifieke groep.

Respondenten

De respondenten in dit onderzoek zijn de expatpartners die geïnterviewd zijn. Er zijn 6 vrouwen geïnterviewd; twee uit Latijns-Amerika (Brazilië en Colombia), twee uit Azië (Rusland en Sri Lanka) en twee uit Westerse landen (Canada en Slovenië).

Deze respondenten zijn gekozen op basis van de theorie. Er is namelijk gezocht naar vrouwen uit de drie verschillende soorten culturen zoals beschreven door Pinto (in Claes & Gerritsen, 2007); fijnmazig, middenmazig en grofmazig. Daarnaast is er ook voor gekozen om enkel partners te interviewen die minimaal een jaar hier zijn en maximaal vijf jaar. Hiervoor is gekozen om een actuele cultuurschok min of meer uit te sluiten (deze vindt volgens Hofstede (2010) vaak plaats rond de derde maand) en om niet vrouwen te interviewen die al helemaal geïntegreerd zijn.

De steekproef is gedeeltelijk vindplaats-gericht genomen. Er is een mailing doorgestuurd naar meer dan 300 internationale medewerkers met daarin een kennismaking met de onderzoeker en uitnodiging voor deelname aan dit onderzoek. Hier kwam echter maar één reactie op. Er is gekozen voor een algemene mailing naar de medewerkers, omdat de TU/e geen contact gegevens heeft van de partners zelf.

Vervolgens is er via de Get In Touch groep contact gelegd met een aantal vrouwen, waar er uiteindelijk twee van geïnterviewd zijn. Hierna is gezocht via de Facebook pagina voor internationale studenten en medewerkers van de TU/e, en heeft de onderzoekster haar eigen internationale netwerk aangesproken. Dit leverde niets op. Hierna zijn de overige geïnterviewden gevonden door snowball-sampling methode, via het Get In Touch netwerk (Baarda et.al., 2009). Dit wil zeggen dat aan de eerste

twee deelnemers is gevraagd of zij nog andere expatpartners kenden die eventueel geïnteresseerd zouden zijn in deelname aan dit onderzoek (Baarda et.al., 2009).

3.4 Analyse

Alle interviews zijn opgenomen door middel van een laptop, hiermee is de ruwe data verzameld. Vervolgens zijn deze interviews uitgewerkt in een transcript. Dit wil zeggen dat de gesproken tekst letterlijk is uitgeschreven. Omdat de interviews vrij omvangrijk zijn, en niet alle informatie relevant is voor het onderzoek, zijn bepaalde delen van de interviews alleen samengevat.

Na het transcriberen zijn alle transcripten verwerkt in een zogenaamde taxonomie. Dit is een ordening van belangrijke quotes, op basis van de theorie. In deze taxonomie zijn de belangrijke quotes van alle respondenten gecodeerd en verzameld in één overzicht (zie bijlage D, waarin ook meer uitleg staat over de analyse die toegepast is) (Boeije, 2005).

Vervolgens zijn de resultaten voortgekomen door een koppeling te maken tussen de taxonomie, de theorie en de onderzoeksvraag.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De deelvragen die opgesteld zijn structureren de opbouw van dit hoofdstuk. Daarnaast helpen deze deelvragen ook bij het beantwoorden van de hoofdvraag: “Welke behoeften hebben partners van expats, gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?” Nu wordt echter nog niet ingegaan op het beantwoorden van de vraag, dit komt ter sprake in het volgende hoofdstuk.

Buiten de deelvragen om zijn er ook andere verrassende resultaten naar voren gekomen uit de interviews, ook deze zullen beschreven worden in dit hoofdstuk.

De quotes die in dit hoofdstuk genoemd worden zijn allen vrij vertaald uit het Engels. Dit wil zeggen dat ik de ruimte heb genomen om de quotes te vertalen op een manier waarop de boodschap hetzelfde blijft, wanneer dit in een letterlijke vertaling niet het geval zou zijn.

Om de interviews op te starten en in te leiden zijn er eerst vragen gesteld over het leven van de respondent voordat ze in Eindhoven kwam en vervolgens over Eindhoven in zijn algemeenheid, zoals ‘wat vindt je van Eindhoven’ en ‘wat was je eerste indruk van Eindhoven’. Daarnaast is er ook gevraagd naar verwachtingen die zij hadden over Eindhoven en het leven in Eindhoven of Nederland. Hierdoor kon een band opgebouwd worden met de respondent.

Uit deze inleiding komen een aantal tegenstellingen naar voren over Eindhoven, zo geeft de Braziliaanse vrouw aan: “Eindhoven is een hele mooie stad, erg georganiseerd.” Terwijl de vrouw uit Sri Lanka, die jaren in Singapore heeft gewoond, zei: “Het is hier zo chaotisch voor ons!! Singapore is ontzettend georganiseerd, het was voor ons erg moeilijk om hier te wennen. Ook omdat iedereen ons vertelde dat Nederland zo’n georganiseerd land is.”

Tijdens de interviews kwam naar voren dat verschillende partners verwachtingen hadden over Eindhoven, die teleurstellend bleken te zijn. Zo benoemde de Braziliaanse vrouw dat ze verwacht had om in Eindhoven de Nederlandse en Engelse taal te leren, maar dat beiden niet gelukt zijn. Ze zei ook: “Mijn verwachtingen hadden ook te maken met het eten. Ik had verwacht dat het eten hetzelfde zou zijn, maar dat is niet. Het eten hier is hamburgers, brood en boter, terwijl in Brazilië eten we rijst en zwarte bonen.”

Ook benoemden verschillende partners de mooie kanten van Eindhoven, zo werd gezegd: “Wat ik leuk vind aan Eindhoven is dat er veel groen is. Dat is een voordeel aan de geïsoleerde ligging ten opzichte van andere steden in Nederland, veel groen. Persoonlijk vind ik dat leuk.” en “de kwaliteit van leven is zo hoog, alles is schoon en opgeruimd, en er is een goede publieke infrastructuur. I love it!” De Russische vrouw zei: “Eindhoven is een erg leuke plaats.”

Deze inleiding gaf een goede opstap naar de rest van het interview, omdat er ingehaakt kon worden op de oppervlakkige ervaring.

4.1 Verrassende resultaten

Het open karakter van de interviews heeft de mogelijkheid geboden om ook zaken te bespreken die niet in lijn van de verwachting lagen. Hierdoor zijn er een aantal dingen naar voren gekomen die verrassend waren. Een aantal van deze resultaten zullen eerst besproken worden, voordat de resultaten per deelvraag genoemd worden.

4.1.1 Voorbereiding op Eindhoven

Een van de meest opvallende punten die uit het interview naar voren kwamen, heeft betrekking op de manier van voorbereiding op Eindhoven. De partners geven soms aan dat zij zich vooraf hebben ingelezen over Eindhoven en Nederland, op eigen initiatief. Zo gaf de Sri Lankaanse vrouw aan: “We hadden veel onderzoek gedaan, dus we wisten al wel over toeslagen enzo.” En de Braziliaanse zei: “Wij hebben nooit informatie gekregen over Eindhoven, alleen de informatie die we zelf gezocht hebben op internet.” Dat de partners (en hun mannen) geen informatie hebben ontvangen vooraf aan de verhuizing werd door de meeste partners benoemd. Ook de Sri Lankaanse gaf aan: “Ik geloof niet dat we ooit iets van de TU/e hebben gekregen. We hebben wel dat boek [verwijzende naar ‘The Holland Handbook’, wat later in de oriëntatiemiddag uitgedeeld wordt] gevonden in de bibliotheek, en verschillende andere boeken.”

De vraag of ze deze informatie van de TU/e hadden willen ontvangen werd positief beantwoord. Zo gaf de Braziliaanse aan: “Ik denk dat het goed is voor expats om bijvoorbeeld informatie te krijgen over de stad, de kleding en de mensen. Op deze manier kan je je voorbereiden op je nieuwe ervaringen.”

Verschillende vrouwen geven aan dat ze zich wel georiënteerd hadden op Eindhoven en Nederland, maar dat zij graag vanuit de TU/e vooraf informatie hadden ontvangen over Eindhoven. Als voorbeeld wordt het informatieve boek “The Holland Handbook” genoemd, die de TU/e wel uitdeelt aan expats nadat ze al in Eindhoven zijn.

4.1.2 Taal

Een ander punt wat vaak genoemd werd door de partners had te maken met taal. Dit wordt vermeld in combinatie met andere onderwerpen, zoals het vinden van werk en sociaal leven. Omdat het erop lijkt dat taal vooral een op zichzelf staand probleem is, het wordt namelijk erg expliciet genoemd als probleem, wordt taal hier uiteengezet. Zo benoemd de Sloveense vrouw: “De taalbarriere is ook een groot probleem.” en “Ik denk dat je geen deel van de samenleving uit kan maken als je geen Nederlands spreekt.” Ook de Sri Lankaanse vrouw geeft aan dat taal een probleem is, met name bij het zoeken naar

werk: “Ik heb gesolliciteerd naar een baan daar, maar er zijn maar weinig organisaties die geen Nederlands vereisen als voertaal.”

De meeste vrouwen zijn dan bezig met het leren van Nederlands, of hebben de intentie om Nederlands te leren. De Sloveense heeft bijvoorbeeld al drie cursussen gehad en zei: “en door het werken in een bar leer ik snel talen.”

Het leren van een taal, of het vinden van een goede taalcursus, blijkt niet altijd gemakkelijk te zijn. Zo omschrijft de Braziliaanse vrouw, die geen Engels of Nederlands spreekt, haar situatie als volgt: “Ik had verwacht dat ik Nederlands en Engels zou leren hier, maar ik ben alleen begonnen met Nederlands. En ik spreek alleen Spaans en Portugees, maar de Nederlandse lessen zijn in het Engels. Je hebt hier Nederlands en je hebt hier ‘andere talen’. Maar de brug tussen de ‘andere talen’ en Nederlands is het Engels, als je het Engels niet beheerst kan je geen brug slaan tussen deze twee.” Ze heeft gezocht naar een Engelse cursus, ze zei: “Ik heb gevraagd bij de TU/e voor een cursus Engels voor partners, maar deze was er niet”, en over cursussen buiten de TU/e om zei ze: “Het is erg duur. Ik heb gevraagd naar een Engelse cursus bij een taalschool, maar voor 6 maanden cursus kostte dat iets van 2000 euro. De volksuniversiteit is goedkoper, maar de lessen zijn veel te laat. De Engels cursus op niveau 1 is pas om 9 of 10 uur ‘s avonds.”

Ook het oefenen van de taal buiten de lessen om blijkt niet altijd gemakkelijk te zijn, zo zegt de Colombiaanse: “Sommige mensen vertelden me bijvoorbeeld dat ze, terwijl ze Nederlands willen oefenen, in het Engels aangesproken worden door Nederlands, zodra de Nederlanders merken dat diegene een buitenlander is. Misschien zijn ze verveld, of willen ze niet langzaam praten?”

Het leren van talen, en het vinden van geschikte cursussen wordt door veel partners als moeilijk ervaren. Tegelijkertijd benoemen zij wel het belang van de taalcursussen.

4.1.3 Ouders van kinderen

Ondanks dat er tijdens de interviews geen vrouwen zijn geïnterviewd die kinderen hadden, hebben verschillende partners wel aangegeven dat ouders van kinderen veel vragen hebben over kindgerelateerde zaken. De Sloveense vrouw gaf bijvoorbeeld aan dat ze dacht dat moeders het, sociaal gezien, misschien moeilijker zouden hebben. Ze zei: “Ik denk moeders, en werkelozen, meer geïsoleerd zijn dan veel andere expatpartners. Het is best gemakkelijk om alleen maar thuis te zitten en je geïsoleerd te voelen, en al helemaal met een taalbarrière.” Ze zei ook: “Ik denk dat een van de dingen waar moeilijk informatie over te vinden is, en waar men graag informatie over krijgt, zijn oudergerelateerd.” Ook de Sri Lankaanse vrouw benoemt ouders of moeders als een groep met specifieke problemen. Ze omschrijft een verhaal over een mannelijke expatpartner als volgt: “Iets wat heel belangrijk is is ondersteuning bij het ouderschap. Ik ken een expatman, hij heeft een 3 jaar oud

kind, maar hij heeft geen idee hoe hij haar op school moet krijgen, of waar, en hij heeft geen idee wat hij moet doen.”

4.2 Cultuurverschillen

Tijdens het interview is gevraagd naar verschillende ervaringen op het gebied van cultuur. Er is gevraagd naar de verschillen die de respondenten ervaren tussen hun eigen cultuur en de Nederlandse cultuur, hoe zij dit ervaren en of zij een cultuurschok hebben gehad. Ook wordt gevraagd of zij mee hebben gedaan aan de oriëntatiemiddag van de TU/e, en zo ja, wat zij hiervan vonden. Tijdens deze middag wordt een inleiding gegeven over cultuurverschillen (aan de hand van Hofstede) en wordt informatie gegeven over de Nederlandse cultuur.

Opvallend is dat de respondenten weinig positieve punten benoemen over hun ervaringen met de Nederlandse cultuur. De Canadese zei over de 9.00-18.00 kantoormentaliteit wel iets positiefs: “Het is fijn hier, ik voel me veel meer thuis hier. De scheiding en balans tussen werk en thuis is fijn.” Hoewel het voor haar in het begin een verrassing was: “Sommige dingen duurden even om aan te wennen. Om zes uur naar huis gaan was een beetje een shock in het begin.” Er worden verder vooral veel dingen benoemd die aangeven waar zij tegenaan zijn gelopen. De Sloveense vrouw beschrijft bijvoorbeeld de ‘Nederlandse tolerantie’ als volgt: “Ik had een aantal verkeerde ideeën over de tolerantie en openheid. Dit was erg verwarrend en verontrustend om te zien dat deze tolerantie niet ging over ‘ik weet dat je anders bent, en ik accepteer je en ik tolereer je’, maar dat het meer erg negerend is. ‘Ik tolereer je de zin dat je precies kan doen waar je zin in hebt, maar verwacht niet dat ik er deel van uit maak en verwacht niet dat ik interesse toon en verwacht niet dat ik erover praat met je’”

De Braziliaanse vrouw beschrijft ook een punt waar zij het erg moeilijk mee heeft gehad, ze zei: “Ik had een verwachting over dat mensen ‘goedemorgen’ of ‘hoi’ zouden zeggen op straat, en dat ze zouden lachen. In Brazilië bijvoorbeeld, is het erg normaal om vreemden op straat te begroeten met ‘goedemorgen’. Hier is het anders, hier zeggen de mensen geen ‘goedemorgen’ of zijn de mensen heel serieus. Dit was erg moeilijk voor me, gedurende de eerste 3 maanden.”

Ondanks dat zij aangeven dat zij, met name in het begin, negatieve ervaringen hadden met betrekking tot cultuurverschillen, benoemen zij ook dat zij ermee hebben leren omgaan. De Sloveense vrouw zei, over de manier waarop Nederlanders vrienden maken: “Je moet leren om minder vrienden te hebben, je leert om op het niveau van koetjes en kalfjes te blijven voor een langere tijd, je leert dat mensen ook zo zijn met hun eigen vrienden en families. Dat het niet aan jou ligt. Wanneer je je dat realiseert, wordt het makkelijker. Nog steeds eenzaam, maarja...” De Braziliaanse vrouw vertelde dat

met name de eerste 3 of 4 maanden erg moeilijk waren, maar dat het daarna meer normaal wordt en dat je went aan de stad en het leven.

De mate waarin de respondenten dit als negatief ervaren blijkt onder andere uit de opmerking van de Sloveense vrouw: “Ik voel dat ik, ongeacht mijn integratie, na 20 jaar hier wonen nog steeds mezelf zal afvragen of ik iets fout heb gedaan, of ik een ongeschreven regel heb overtreden, waarom mensen me raar aankijken, of ik te hard praat of dat ik iets fout heb gedaan met mijn boterhammen”. Ook de Braziliaanse vrouw benoemde de ernst van haar cultuurschok: “Gedurende de eerste 3 maanden wou ik meteen terug naar Brazilië.”

De vrouw uit Sri Lanka, met erg veel ervaring in het buitenland benoemde de verrassing van de cultuurschok: “Aangezien ik in zoveel verschillende landen heb gewoond, had ik niet verwacht dat ik moeite zou hebben met de verhuizing naar Nederland. Maar ik had een cultuurschok, wat ik nog nooit eerder had ervaren.”

De oriëntatiemiddag van de TU/e was niet door alle vrouwen bezocht, en zelfs niet bij alle vrouwen bekend. De Sloveense vrouw gaf aan: “Ik heb hier niet aan meegedaan, ik kan het me niet herinneren.” De Canadese beschreef haar mening over deze oriëntatie als volgt: “Ik heb deze 6 dagen na aankomst gedaan. Ik vond het erg behulpzaam. Ik denk dat het precies goed was, als ik meer informatie had gekregen dan was het teveel geweest. Er was een erg goede balans tussen praktische zaken en culturele zaken. En een discussie over onze eigen culturele achtergrond.” ze voegde daaraan toe: “Het hielp ons om sneller gewend te raken aan dingen als de scheiding tussen werk en vrienden.”

Het lijkt er dus op dat de vrouwen met name negatieve ervaringen hebben op het gebied van culturele verschillen, omdat ze tijdens de interviews geen positieve punten genoemd hebben. Anderzijds hebben zij ook aangegeven dat ze hebben leren omgaan met deze verschillen in de loop van de tijd.

4.3 Sociaal leven

Om erachter te komen hoe de partners hun sociale leven in Eindhoven ervaren zijn er vragen gesteld over het maken van vrienden, het hebben van sociale activiteiten, moeilijkheden die ze eventueel zijn tegengekomen en hoe hun sociale netwerk eruit ziet.

De Sloveense vrouw is erg expliciet in het vertellen over de manier waarop zij haar sociale netwerk heeft opgebouwd. Ze zei: “Ik train in capoeira, dus ik heb vrienden door middel van deze activiteit” en

“Nu ook door middel van mijn werk heb ik wat mensen leren kennen om mee rond te hangen.” Ook heeft zij een goed contact met haar burens, waarover zij het volgende zei: “Ik heb ongewoon vriendelijke burens, het is een ouder gepensioneerd koppel. Echt... ouder... Er is een grote generatiekloof, en een cultuurkloof, maar we gaan met elkaar om! We hebben koffie met hun samen en we komen samen voor verjaardagen en barbecues in de zomer.”

De vrouw uit Sri Lanka heeft vooral haar sociale netwerk opgebouwd door het Get In Touch programma en andere activiteiten via de TU/e, net als de Colombiaanse en de Russische. Ze benoemde het volgende: “Ik denk dat het echt heel goed was dat ik bij de Get In Touch groep ben aangesloten. Dat heeft echt geholpen. Als dat er niet was geweest, was ik niet zo actief geweest.” Ook zei ze: “En meteen nadat ik hier was, begonnen de Nederlandse lessen [aan de TU/e] en was de oriëntatiemiddag. We hebben daar veel mensen ontmoet.” Een andere positieve opmerking kwam van de Braziliaanse, die zei: “Ik heb veel vrienden gemaakt, voornamelijk andere buitenlanders.” Ook zij benoemt activiteiten binnen haar sociale leven, namelijk het sportcentrum: “Ik doe veel bij het sportcentrum, dat is erg goed voor me. Voordat ik naar het sportcentrum ging, was het voor mij erg moeilijk hier, maar nu ik naar het sportcentrum kan is alles veel beter, omdat ik iets te doen heb.”

Anderzijds worden er ook een aantal negatieve punten genoemd, zoals dat het moeilijk is om vriendschappen op te bouwen. De Sloveense vrouw benoemt dit als volgt: “Ik denk dat de moeilijkheid voor een expat niet zit in het vinden van mensen om mee over koetjes en kalfjes te praten, maar het is moeilijk om blijvende vriendschappen op te bouwen omdat mensen zo snel en vaak weer verhuizen. De moeilijkheid is dat je niet, of heel moeilijk, een diepe intieme relatie op kan bouwen.” De Canadese benoemde daarbij een persoonlijkheidseigenschap ze zei: “Hier is wel de potentie voor hechte vriendschappen, maar omdat ik verlegen ben duurt het lang voordat ik op het niveau zit van een hechte vriendschap.” Ook zei ze: “Het is ook erg moeilijk als je thuis werkt, omdat ik niet in een kantoor ben elke dag.” En de Colombiaanse zei: “Het is moeilijk om mensen te ontmoeten, als je niet in een groep zit ofzo, dan kun je geen mensen ontmoeten.” Ook de Canadese vrouw vond het moeilijk om vrienden te maken, zij gaf aan: “Het is heel moeilijk om een sociaal netwerk op te bouwen als je denkt maar voor een korte tijd hier te zijn. Ik zit nog steeds met het idee in mijn hoofd dat dit niet een permanent verblijf is, dat ik hier nog maar een jaar blijf ofzo.”

Ook de interactie met Nederlanders wordt genoemd als moeilijk, zo vertelde de Colombiaanse vrouw: “Ik vind dat de interactie met Nederlanders moeilijk is. In Colombia is het bijvoorbeeld zo dat, wanneer je werkt met mensen, je ook met deze mensen omgaat na je werk. Hier zie je dat Nederlanders alleen maar werken, en dan naar huis gaan.” Eenzelfde situatie werd ook omschreven door de Canadese vrouw, zij vertelde verder over het contact met Nederlanders: “Wij hadden moeite met het ontdekken waar we Nederlanders konden ontmoeten. De mensen die naar de activiteiten [voor expats] komen zijn

allemaal internationaal.” De Colombiaanse wilde zich ook graag bij een Tango groep aansluiten, wat niet kon door het gebrek aan Nederlands: “Ik heb geprobeerd bij een Tango groep te komen, maar ze zeiden me dat ze alleen maar Nederlands sprekenden aannamen.” Ze beschrijft de samenstelling van haar sociale netwerk dan ook als volgt: “De meeste mensen die we kennen zijn internationale mensen en de meeste vrienden zijn Latijns-Amerikaans.” De Sloveense omschreef de samenstelling van haar sociale netwerk juist als ‘half-half’ (half internationaal en half Nederlands). Ze gaf hierbij aan dat dit vooral kwam omdat ze via haar (vrijwilligers)werk en sport veel in aanraking kwam met Nederlanders. Ze gaf echter wel het volgende aan: “Ik denk dat ik een uitzondering ben, en dat de meeste expats geen, of weinig, Nederlandse vrienden hebben.”

Ook benoemt de Sloveense de band met haar thuisland en de vrienden die ze had voordat ze naar Eindhoven kwam. Ze zei: “Ik moet zeggen dat de mensen waarmee ik het meest hecht ben, de mensen zijn die ik al erg lang ken, dus die zijn niet hier.” en “dankzij moderne technologie heb ik gelukkig geen problemen om in contact te blijven met mijn zusje en beste vrienden.” Ook de Canadese noemde iets dergelijks: “Het is zo moeilijk, zeker omdat we onze hechte vrienden al jaren kennen. Dat noem ik hecht.”

Het lijkt erop dat de vrouwen wel mogelijkheden hebben om een sociaal netwerk op te bouwen en zij hebben dit, voor hun gevoel, ook gedaan. Ze geven wel aan dat het moeilijk is om diepgaande relaties op te bouwen.

Ook benoemen de vrouwen verschillende sociale activiteiten waarin zij zichzelf hebben betrokken om hun sociaal leven op te bouwen, zoals sport.

4.4 Zinnige tijdsbesteding

Over het vinden van zinnige tijdsbesteding zijn verschillende vragen gesteld, om erachter te komen hoe de partners dit ervaren. Zo is er gevraagd naar hoe zij hun tijd besteden, of en hoe zij gezocht hebben naar werk, of ze werk gevonden hebben, of ze vrijwilligerswerk (willen) doen, of ze studeren, of ze hobbies hebben, etc.

Als methode om te zoeken naar werk worden uitzendbureaus regelmatig genoemd, met name Undutchables, een uitzendbureau gespecialiseerd in vacatures voor buitenlanders. De Sloveense vrouw omschreef de behandeling bij deze bureaus als onpersoonlijk en gaf aan dat ze niet erg behulpzaam waren in het zoeken naar mogelijkheden. Haar manier om werk te vinden was door het actief vragen

naar werk, ze zei: “Ik heb gesolliciteerd op veel verschillende plaatsen, en ik heb vooral veel rondgelopen en mezelf voorgesteld aan mensen.”

De meeste geïnterviewde partners benoemen dat het moeilijk is om aan werk te komen in Eindhoven en Nederland in het algemeen. Terwijl ze wel graag willen werken. De Colombiaanse zei: “Ik kwam hier met de verwachting dat ik wel werk zou vinden, maar toen ik niets vond werd ik wanhopig. Ik zou elk werk aannemen, ook omdat ik wil helpen in de financiële situatie van mijn man.” Ze gaf ook aan hoe het voor haar voelt om geen werk te vinden: “Ik ben hier teleurgesteld in mezelf.” Zo benoemt de Sloveense vrouw, die rechten gestudeerd heeft, het volgende: “Ik was aan het zoeken naar een baan als advocaat, maar het bleek moeilijk te zijn voor me, omdat Nederlandse advocatenkantoren alleen geïnteresseerd zijn in Nederlandse rechtenstudenten en afgestudeerden.” Ook geeft ze aan dat ze afgewezen is door kantoren, om het feit dat ze geen Nederlandse is: “Ik had een informele afspraak gemaakt op de open dagen met een van de advocatenkantoren. Ik heb hun mijn CV gestuurd en toen ze zagen dat ik een buitenlandse was hebben ze de afspraak afgezegd.”

Hiermee houdt ook het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal verband. De Sri Lankaanse vrouw beschreef ook dat er weinig functies binnen haar werkveld waren die geen Nederlands als voertaal vereisten. En ook de Colombiaanse zei dat weinig uitzendbureaus haar konden helpen omdat ze geen Nederlands spreekt. Ze zei: “zodra ik binnen kwam en zei ‘Hi, I’m looking for...’ kreeg ik als antwoord ‘No, sorry we don’t...’” Voor de Braziliaanse vrouw is het nog lastiger, aangezien zij ook geen Engels spreekt. Zij zei: “Ik heb gezocht in Eindhoven naar werk met ouderen, maar ik kon dit niet vinden omdat ik geen Engels of Nederlands spreek.”

Behalve het ‘buitenlander zijn’ wordt ook de technische focus van Eindhoven genoemd. De Sloveense vrouw zei: “Er is niet veel focus op niet-technische banen in Eindhoven.” en “Eindhoven is een technische regio. Ik weet niet eens waar ik moet beginnen met zoeken naar een baan hier.” De vrouw uit Sri Lanka, die zocht naar werk op het gebied van project management vertelde over de mogelijkheden in Eindhoven het volgende: “Niet echt [of er banen zijn in Eindhoven]. Deze organisaties zitten vooral in Amsterdam of Apeldoorn. Ik heb daar gesolliciteerd, maar er zijn maar weinig functies die niet vragen om een beheersing van de Nederlandse taal.”

Toch blijkt dat het niet onmogelijk is om, (vrijwilligers)werk te vinden. De Sloveense vrouw geeft bijvoorbeeld aan dat zij een stage gelopen heeft in Brussel. En dat zij een bijbaantje heeft gevonden in Eindhoven, bij Plaza Futura en bij een restaurant. De Colombiaanse heeft ook verschillende baantjes gehad, ze heeft gewerkt als schoonmaker van kantoren en in een Colombiaanse winkel in Eindhoven.

Ook is ze nu aangenomen voor een positie op de TU/e. De vrouw uit Sri Lanka is meer bezig met vrijwilligerswerk, ze is actief bij het organiseren van evenementen zoals 'Muziek op de Dommel'. Dit doet zij om haar CV op te bouwen, ze zei: "Ik wil gewoon (vrijwilligers)werk vinden op het gebied van event management, zodat ik kan zeggen dat ik ervaring heb met event management in Nederlands, zodat ik, wanneer ik terug ga naar Undutchables, kan aantonen dat ik degelijke ervaring heb."

Ook het belang van vrijwilligerswerk als activiteit wordt aangehaald, de Sloveense vrouw zei bijvoorbeeld: "Ik denk dat vrijwilligen een goede manier is om actief te blijven op een gebied, zelfs als je in datzelfde gebied geen baan kunt vinden." De Braziliaanse vrouw zei ook: "Ik denk dat het goed is om vrijwilligerswerk te doen."

Een andere manier waarop een aantal partners zinnig bezig zijn is door het volgen van een studie, of zij benoemen een ambitie om te studeren. De Sloveense vrouw is, bij gebrek aan een passende baan, begonnen aan een Masteropleiding aan de universiteit van Maastricht. Ook de Sri Lankaanse vrouw zou graag een Master behalen, maar zij geeft het volgende probleem aan: "De master is geen vervolg op mijn Bachelor in computer science, wat een probleem is. Ik heb nu niet genoeg ervaring. Ik heb geen Bachelor op het gebied van sustainable development. Om over te stappen van mijn Bachelor naar een Master die ik zou willen doen is lastig."

Naast (vrijwilligers)werk of een studie worden ook andere activiteiten, zoals het huishouden, benoemd als zinvolle activiteit. Zo zei de Braziliaanse vrouw: "Ik denk dat het ook een goede ervaring is om thuis te blijven, eten te koken en het huis schoon te houden. Ik vind het leuk." De Sri Lankaanse vrouw vertelde: "Natuurlijk is het nu ook zo dat aanpassen, en het opbouwen van een omgeving in ons huis en ons leven, veel tijd en moeite kost."

De expatpartners benoemen, kort samengevat, verschillende dingen waarmee zij hun leven zinvol invullen, zoals (vrijwilligers)werk, studie en huishouden. Ook geven ze aan wel te willen werken, maar dat er verschillende struikelblokken zijn, waardoor het moeilijk is een passende baan te vinden in Eindhoven.

4.5 Hoe zouden de partners graag ondersteund willen worden door de TU/e

Tijdens het interview zijn er regelmatig vragen gesteld zoals 'had je graag hulp gehad van de TU/e hierbij?' of 'Vind je dat de TU/e hierbij zou moeten helpen?'. Daarnaast zijn er ook vragen gesteld over

de manier waarop ze dan graag hulp hadden willen krijgen. De verschillende vlakken waarop de partners graag hulp zouden willen, worden hieronder in subparagrafen beschreven.

4.5.1 Praktische hulp

Tijdens de interviews bleek dat er een extra dimensie is, naast sociaal leven, zinnige tijdsbesteding en cultuur, die voor de expatpartners erg belangrijk is, namelijk 'praktische hulp'. Onder praktische hulp benoemen de expatpartners een grote verscheidenheid aan dingen, zoals het verschaffen van informatie over de aanschaf van fietsen, het gebruik van openbaar vervoer, het zorgsysteem, etc. De Sloveense vrouw, die al 3 jaar in Delft woonde voor ze naar Eindhoven kwam, gaf bijvoorbeeld aan: "Ik had niet echt hulp nodig met administratieve dingen of belastingen, of de vraag hoe ik een OV fiets kon krijgen. Maar ik denk dat dit wel dingen zijn die erg behulpzaam zijn voor echte nieuwe mensen. Ik was al bekend met het Nederlandse systeem en de taal." De Sri Lankaanse vrouw zei: "Vooral belastingen en toeslagen zijn erg tijdrovend. En het is erg gecompliceerd."

Er werd ook aangegeven hoe de partners dachten dat de TU/e hiermee zou kunnen helpen. De Sri Lankaanse vrouw zei bijvoorbeeld over de belastingen: "Misschien een tweedaagse intensieve cursus, waar je kopieën krijgt van het M-form [belastingformulier], zodat je begrijpt hoe het werkt. En als je dan naar een belastingkantoor gaat om het in te laten vullen, dan weet je wat er gebeurd en begrijp je wat er aan de hand is." Ook de Sloveense vrouw opperde een dergelijk idee, in de vorm van een workshop of een seminar: "Misschien zou het een goed idee zijn als ze een driedaagse introductie of welkom in Eindhoven seminar zouden geven. Ieder semester." en "Dit kan veel praktische vragen beantwoorden, zoals hoe kan je een appartement vinden, wat is marktplaats, etc."

Een ander idee wat genoemd werd voor het beantwoorden van praktische vragen is een coach, een persoon waarmee je contact op kan nemen en je vragen kan beantwoorden. Zo zei iemand: "Dit kan handig zijn om praktische informatie te krijgen."

4.5.2 Cultuur

Verschillende partners geven aan dat het belangrijk is dat de TU/e hen begeleidt op het gebied van cultuur. Zo zei de Braziliaanse: "Ik heb hier geen hulp bij gekregen. Ik denk dat ze een speciale afdeling moeten hebben hiervoor, want het is toch een grote organisatie, maar ik heb er geen hulp mee gekregen." Ze benoemde ook het belang van hulp op het vlak van cultuur: "Als je hier nieuw bent, en je kent deze ambience niet, dan moet je deze dingen weten. Het is een serieuze situatie als je in een situatie terecht komt die zo anders is dan wat je gewend bent". Ook de Sloveense zei: "Ik denk dat het [hulp met cultuur] de frustratie en verwarring kan verminderen." Er is ook interesse in bijvoorbeeld een workshop. De vrouw uit Sri Lanka vertelde over een workshop die ze gevolgd had via The Hub

Eindhoven, maar wat eigenlijk alleen een soort demonstratie was van een workshop waarvoor betaald moest worden. Ze zei: “Wij hebben geen geld om een twee daagse, intensieve, culturele workshop te volgen. Maar misschien zou zo iets wel mogelijk gemaakt kunnen worden door de TU/e.”

Ook omtrent dit onderwerp geven de partners aan hoe zij graag geholpen willen worden door de TU/e. De Sloveense haakte in op haar idee van een praktische welkomst seminar met: “Ik denk dat het interessant kan zijn om een workshop/seminar te hebben, waarbij praktische en formele informatie gedeeld kan worden, samen met een soort van culturele achtergrond.” Dit moet volgens haar dan wel in het begin van het verblijf plaatsvinden, omdat het dan het meest urgent is. Dit is ook iets wat de Braziliaanse benoemde: “Het is belangrijk wanneer je er net bent, niet pas na 4 of 5 maanden.”

Een andere mogelijkheid die aangegeven werd was een coach, “Iemand die je kan vertellen en onderzoeken wat er aan de hand is en je kan vertellen dat het niet aan jou ligt, maar aan dit of dat [verwijzend naar culturele verschillen]”, aldus de Sri Lankaanse.

4.5.3 (Vrijwilligers)werk

De partners willen graag geholpen worden bij het zoeken naar werk, op verschillende manieren. Zo worden het aanbieden van (vrijwilligers)werk of het aangeven van een netwerk waarin gezocht kan worden, genoemd. Zo gaf de Braziliaanse vrouw aan: “Misschien kunnen ze regelen dat we als vrijwilliger naar zieke mensen kunnen, om mensen te helpen.”

Maar ook hulp bij solliciteren. De Sloveense zei bijvoorbeeld: “Praktische vragen over mijn CV, en de werk cultuur, informele dingen die je niet online kan vinden. Zoals ‘hoe formeel moet ik me kleden’, ‘moet er een foto op mijn CV of niet?’ Deze dingen moet je weten.” Zij gaf aan dat een coach (zie paragraaf 4.4.1) dit zou kunnen doen.

De Braziliaanse gaf ook aan dat ze graag gebruik had gemaakt van een soort helpcenter: “Waarbij ze de mensen die nieuw in Eindhoven zijn, helpen bij het vinden van een vrijwilligersbaantje, of informatie geven over andere activiteiten. Ik denk dat dit erg belangrijk is.” De Colombiaanse gaf aan: “Iemand zou alle CV’s en files kunnen verzamelen, en misschien zou deze persoon kunnen helpen bij het vinden van een baan. Een soort van database.” Dit zou ook binnen een helpcenter passen, zoals dat geopperd is door de vrouw uit Brazilië.

4.5.4 Sociaal

Ook op sociaal vlak hadden de partners graag meer hulp gehad vanuit de TU/e. De Braziliaanse zei bijvoorbeeld: “Misschien kunnen ze verschillende groepen maken, voor verschillende soorten mensen. Zodat deze verschillende mensen kunnen aansluiten bij verschillende activiteiten.” Ze doelde daarbij op verschillen in interesses. Ook de Sloveense benoemde dit, terwijl ze praatte over het Get In Touch

programma: “Omdat je een vrouw bent van een werknemer van de TU/e, wil dat nog niet zeggen dat je dan ook in andere dingen veel gemeen hebt. Ik denk dat het goed is voor mensen die écht nieuw zijn, omdat zij misschien dezelfde ervaringen delen.” Ook zei ze: “Als je in een groep gestopt wordt met andere mensen wil dat nog niet meteen zeggen dat je vrienden met hen wordt.” De vrouw uit Sri Lanka gaf juist aan dat het Get In Touch programma erg belangrijk voor haar is geweest, met name in het begin. De vrouw uit Colombia gaf ook aan dat het Get In Touch programma haar erg geholpen heeft, maar opperde ook het volgende idee: “Tijdens de introductiedag zouden ze misschien meer informatie kunnen geven over verschillende groepen waar partners van expats heen kunnen. Of ze kunnen contactgegevens van die groepen verstrekken.”

Ook komt op sociaal vlak het kunnen raadplegen van een coach naar voren. De vrouw uit Sri Lanka zei: “Geen psychiatrische hulp, maar counseling. Misschien zelfs alleen om te praten over haar man! Veel van de partners zijn pas net getrouwd en ze hebben geen sociale steun thuis, zoals de ouders, burens en vrienden, en hebben niemand om mee te praten. Als we problemen hebben met onze man, hebben we niemand om mee te praten.” Ook de Canadese gaf aan iets te zien in een coach: “Dat zou echt handig zijn. Ik weet niet of ik er echt gebruik van zou maken. Zeker in het begin, zat de kans er wel in.” De Braziliaanse richtte zich echter mee op het promoten van activiteiten door middel van een hulpcentrum: “Alleen informatie over activiteiten. Want wanneer een persoon activiteiten onderneemt, dan gaat het goed. Maar wanneer een persoon niets te doen heeft dan wordt zij verdrietig en ziek. Het is daarom belangrijk om informatie te krijgen over activiteiten die men kan ondernemen.” En daarbij zei ze :” De TU/e hoeft geen activiteiten te organiseren, enkel hoeft zij te laten zien waar ze zijn.”

4.5.5 Communicatie vanuit TU/e

Een opvallend ding wat regelmatig naar voren kwam tijdens de interviews was de communicatie richting de partners vanuit de TU/e. Een aantal partners vonden bijvoorbeeld de communicatie erg onpersoonlijk: “Ik herinner me de koffieochtenden [Get In Touch programma], en ik denk dat ik hierachter ben gekomen door een flyer in de aula, of misschien een e-mail.”, zei de Sloveense. Hierbij voegde ze toe: “Want als je alleen een poster of een flyer ziet, weet je, je zou verlegen kunnen zijn. Maar als je gewoon een uitnodiging krijgt van iemand die je al kent, dat is beter.” Een ander voorbeeld over hoe het persoonlijker zou kunnen, werd gegeven door de Braziliaanse vrouw: “het is belangrijk om contact te hebben met de partner, ik denk voordat ze naar Eindhoven komt. Misschien kan ze geïnterviewd worden, zodat ze weten wat deze persoon leuk vindt en haar interesses, zodat de TU/e haar kan helpen bij het vinden van activiteiten. Zou het zo moeilijk zijn om een interview zoals dit te organiseren? En het is ook belangrijk als ze hier zijn, in het begin van hun verblijf!”

Ook blijkt uit verschillende opmerkingen dat veel informatie niet goed overkomt. Zo zei de Braziliaanse: “We hadden geen informatie gekregen over bijvoorbeeld het sportcentrum, hier zijn we

achter gekomen via Colombiaanse kennissen.” Ook de Sri Lankaanse vrouw gaf aan dat bepaalde, belangrijke, informatie niet alom bekend was: “Ze hebben hier kinderopvang, maar dat weet niet iedereen.” De Colombiaanse vrouw gaf aan dat ze ook via via gehoord had over de Get In Touch groep, en niet via de TU/e deze informatie had gekregen. Ze zei: “Ik hoorde dat [over het bestaan van de Get In Touch groep] niet tijdens de introductie, tijdens deze dag hebben ze niet over het bestaan van dit soort groepen gepraat. Dit soort activiteiten, geschikt voor partners werden daar niet genoemd. Ik geloof dat ik het gehoord heb van I.”

4.5.6 Overige

Bij de vragen die gesteld werden over de hulp die de partners hadden willen ontvangen vanuit de TU/e werden allerhande ideeën geopperd. Een aantal van deze ideeën passen niet bij een van de voorgaande onderwerpen en worden daarom hier samengepakt.

Rijbewijs

Een van de vrouwen vertelde over het behalen van een rijbewijs in Nederland. Ze gaf aan dat zij zelf haar rijbewijs zo kon laten omzetten doordat zij een Sri Lankaans rijbewijs had, maar dat veel expats en partners dit niet kunnen. Deze mensen moeten dan een nieuw, Nederlands, rijbewijs behalen. Ze zei: “Ik ken veel internationale mensen die erg veel problemen ervaren bij het verkrijgen van een rijbewijs.” en “Misschien zou de TU/e iets kunnen regelen met het RDW? Misschien kunnen ze lessen goedkoper aanbieden, of kunnen ze hulp bieden bij het verkrijgen van de juiste dingen die nodig zijn voor het omzetten van een rijbewijs? Mijn buurman heeft zijn rijexamen bijvoorbeeld zelf geregeld. Hij heeft meer dan 4000 euro uitgegeven aan lessen en hij heeft zijn rijbewijs nog niet, of pas net, na 3 of 4 examens.”

Zij geeft ook aan dat het voor Nederlanders heel normaal is om veel te fietsen, en dat het in hun lifestyle zit, maar dat het voor veel expats een beperking is. Ook voor haarzelf, ze zei: “Ik heb een leven vol met activiteiten, ik kan er niet aan denken om thuis vast te zitten en niets te doen. Maar als ik mijn rijbewijs niet had gehad, zou dat voor mij erg lastig zijn.”

Bibliotheek

Een ander idee wat de Sri Lankaanse had, had te maken met het lezen van boeken. Ze gaf aan dat de TU/e wellicht in haar bibliotheek kon starten met het opbouwen van een stevige collectie Engelstalige literatuur. Over de stadsbibliotheek zei ze het volgende: “De stadsbibliotheek is niet erg uitgebreid. Het is vast wel uitgebreid als het gaat om Nederlandse boeken, maar niet als het gaat om Engelse boeken. Veel van ons, zijn vrouwen van een PhD student en leven van zijn salaris. Dit is niet genoeg om boeken van Amazon ofzo te kopen.”

Huisvesting

De Canadese vrouw gaf aan dat ze in het begin erg ongelukkig was met de woning die zij hadden gekregen via de TU/e. Ze vertelde dat zij een twee-persoons 'Spacebox' (container- woningen die TU/e campus staan) hadden. Ze zei hierover: "het is ongeveer 34 m2 voor twee mensen. Ze zijn ontzettend vochtig, en mijn vriend en ik zaten daar in de zomer, het was echt heel heet daar. Het was een 'pod' (capsule). Er is geen enkele luchtstroom en het is vochtig en je kunt de temperatuur niet goed reguleren. En de lay-out... die heeft geen enkel voordeel. Je hebt een enorme slaapkamer, en aan de andere kant geen ruimte in de keuken en de woonkamer. Je krijgt ruimte waar je het niet nodig hebt." Ze gaf aan dat ze hierna verhuisd is en dat ze nu wel min of meer tevreden is met haar woning.

5. Conclusie & Discussie

In dit hoofdstuk komen de conclusie en de discussie van dit onderzoek aan bod. In de conclusie wordt antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen van het onderzoek. Vervolgens worden de positieve en negatieve kanten van het onderzoek, alsmede de validiteit, betrouwbaarheid en andere kanttekeningen van dit onderzoek, benoemd in de discussie.

5.1 Conclusie

Aan de hand van de resultaten uit het vorige hoofdstuk, worden hier de conclusies, per deelvraag, getrokken. Zo kan antwoord gegeven worden op de vier deelvragen en kan vervolgens ook antwoord gegeven worden op de hoofdvraag van dit onderzoek: *“Welke behoeften hebben meereizende partners van expats met name gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?”*

5.1.1 Hoe ervaren de partners de cultuurverschillen?

Veel partners omschrijven culturele verschillen die zij ervaren, tussen hun eigen cultuur en de cultuur in Nederland, als negatief. Opvallend aan deze ervaringen is dat deze vooral als negatief bestempeld werden in het begin van het verblijf. Sommige partners hebben aangegeven dat ze er aan wennen en dat deze negatieve gevoelens vooral in de eerste paar maanden voorkwamen. Ook zijn veel van de voorbeelden die genoemd werden gebaseerd op een bepaalde verwachting. Het is mogelijk dat verkeerde verwachtingen leiden tot negatieve ervaringen met cultuurverschillen.

Er zijn signalen, dat de mate waarin culturele verschillen negatief ervaren worden, vrij groot is. Dit geeft een indicatie van de heftigheid van cultuurverschillen, en hoe moeilijk het is om je echt aan te passen aan een cultuur. In dit geval werden ook ‘ongeschreven regels’ benoemd, dit is een voorbeeld van iets wat in de kern van een cultuur zit (zie ui-model van Hofstede, fig. 2.1). Het zou kunnen zijn dat de ‘ongeschreven regels’ deel uit maken van bepaalde (basis)waarden van een cultuur. Volgens het ui-model is dit de kern van de cultuur, die niet of nauwelijks zichtbaar is voor de buitenwereld.

Ook geven de meeste vrouwen aan dat zij een cultuurschok hebben ervaren. Vaak viel dit samen met de negatieve ervaringen die zij hadden in het begin van het verblijf in Eindhoven. Omdat de negatieve ervaringen vaak op verwachtingen gebaseerd zijn, en dat de negatieve ervaringen genoemd worden als deel van de cultuurschok, zou het kunnen zijn dat de juiste verwachtingen kunnen zorgen voor een minder diepe cultuurschok.

Ook is deelname aan de oriëntatie- of introductie als behulpzaam aangegeven. De culturele workshop in deze dag heeft geholpen bij het beter begrijpen van de Nederlandse cultuur.

Om deze deelvraag te beantwoorden kan gezegd worden dat het erop lijkt dat expatpartners moeilijkheden hebben met de cultuurverschillen die zij tegenkomen. Mogelijk heeft dit te maken met verkeerde verwachtingen die zij hadden voordat zij naar Eindhoven kwamen. De cultuurschok is een veel genoemde ervaring. Ook lijkt het erop dat de expatvrouwen een meerwaarde zien in het volgen van een culturele workshop, omdat zij aangeven dat dit hen geholpen heeft bij het begrijpen van de Nederlandse cultuur.

5.1.2 Hoe ervaren de partners de mogelijkheden voor nuttige tijdsbesteding?

De expatpartners die geïnterviewd zijn geven doorgaans aan dat zij graag willen werken. Dit blijkt alleen vaak moeilijk, doch niet onmogelijk te zijn.

Er zijn verschillende redenen te noemen, waardoor de partner geen werk kan krijgen. De technische focus van Eindhoven en het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid lijken belangrijke factoren te zijn hierin. Dit komt overeen met wat er in de theorie genoemd is. Van Hoorn & Eijssenring (2012) hebben ook aangegeven dat de regio Eindhoven met name mogelijkheden biedt voor technisch hoogopgeleiden en niet voor andere werkelden. Wat betreft taal lijkt het, voor de partners die ook moeizaam Engels spreken, vrijwel onmogelijk om in Eindhoven een zinvolle bezigheid te vinden.

Om werk te vinden worden verschillende dingen ondernomen. Uitzendbureau's worden wel genoemd, met name Undutchables, maar de ervaring met deze bureau's is dat ze weinig behulpzaam zijn. Ook dit zou te maken kunnen hebben met de technische focus van Eindhoven en de taalvaardigheid van de partners. Wellicht hebben de bureau's inderdaad geen functies, en ervaren de partners daarom dat de bureau's niet behulpzaam zijn.

Het lijkt erop dat partners niet persé betaald werk willen, aangezien zij ook vaak zoeken naar vrijwilligerswerk (bij gebrek aan betaald werk). Het is niet helemaal duidelijk of zij hiermee verwachten een betaalde baan te kunnen krijgen, de signalen zijn niet eenduidig.

Een andere optie die in trek lijkt te zijn is het oppakken van een studie. Verschillende geïnterviewde partners studeren nu, of geven aan de ambitie te hebben om weer te gaan studeren. In sommige gevallen blijkt het echter niet mogelijk te zijn om hier te studeren, bijvoorbeeld door een gebrek aan een passende vooropleiding.

Verschillende vrouwen hebben ook het huishouden, of het leven in huis, genoemd als een zinvolle tijdsbesteding, ondanks dat zij ook graag een baan of vrijwilligerswerk hadden willen doen.

Als antwoord op deze deelvraag kan gezegd worden dat de vrouwen graag (vrijwilligers)werk doen, en dat hiervoor minimale mogelijkheden zijn. Het lijkt erop dat de technische focus en taal zorgen voor obstakels voor de partners om aan werk te komen. De vrouwen die geïnterviewd zijn ervaren hun tijdsbesteding echter wel als nuttig, ook al doen ze nu niet wat ze eigenlijk willen doen.

5.1.3 Hoe ervaren de partners hun sociale leven?

De geïnterviewde vrouwen zijn erg actief in het opbouwen van hun sociale netwerk, en dit lukt hen ook redelijk. Toch benoemen zij ook een aantal obstakels die het opbouwen van een sociaal leven bemoeilijken. Met name de diepgang van de opgebouwde relaties en het contact met Nederlanders blijkt moeilijk te zijn. Uit het theoretisch kader blijkt dat diepgang een belangrijk punt is wat de aanpassing in het nieuwe land kan voorspellen (Schaffer & Harrison in Johnson et.al., 2003). Het zou kunnen dat een gebrek aan diepe relaties zorgt voor een minder soepele aanpassing in Nederland.

De meeste vrouwen geven aan dat hun vriendengroep voornamelijk bestaat uit andere expats of expatpartners, sommigen benoemen het gebrek aan Nederlandse vrienden. De literatuur noemt het contact met de lokale bevolking ook belangrijk voor het verkrijgen van informatie en het leren omgaan met de cultuur (Adelman, 1988). Doordat de partners weinig of geen contact hebben met Nederlanders, kan het zo zijn dat het voor hen moeilijker is om aan bepaalde informatie te komen.

Een reden voor het gebrek aan Nederlandse vrienden, zou gevonden kunnen worden in de taalbarrière tussen de expatvrouwen en Nederlanders, aangezien de meesten geen Nederlands spreken en soms ook gebrekkig Engels.

Als antwoord op deze deelvraag kan gezegd worden dat de expatpartners erin geslaagd zijn een sociaal netwerk op te bouwen, wat voor de meesten bestaat uit andere internationale mensen. Ze ervaren moeilijkheden bij het in contact komen met Nederlanders.

5.1.4 Hoe zouden de partners graag ondersteund willen worden door de TU/e?

Er is veel naar uit de resultaten naar voren gekomen over de manier waarop partners graag geholpen willen worden door de TU/e. Daarom is ervoor gekozen om per onderwerp aan te geven wat hierover gezegd kan worden.

Praktisch

Uit de resultaten bleek dat de expatpartners graag praktische hulp krijgen van de TU/e. De behoefte aan deze hulp kan afgeleid worden aan de hand van de ervaringen van de expatpartners op sociaal vlak. Contact met de lokale bevolking, biedt de mogelijkheid voor expats om aan (praktische) informatie te komen over het land waarin ze verblijven (Adelman, 1988). Het gebrek aan contact met Nederlanders zou er dus voor kunnen zorgen dat deze informatie voor hen niet makkelijk beschikbaar is.

Om deze informatie te verschaffen lijken twee manieren voor de partners erg geschikt. Het geven van een workshop of seminar met een praktische inhoud en het beschikbaar stellen van een soort coach die je individuele vragen kan beantwoorden.

Cultuur

De expatpartners geven aan dat zij graag meer hulp willen bij hun culturele vraagstukken. Zij opperen wederom de optie van een workshop, maar ook een coach die hun vragen kan beantwoorden en persoonlijk in contact staat met de partner. Daarnaast blijkt dat zij deze hulp vooral in het begin van hun verblijf in Eindhoven willen krijgen, op het moment dat zij een cultuurschok ervaren. Het lijkt erop dat de culturele workshops die op dit moment aangeboden worden via de TU/e niet genoeg hulp bieden, of op een verkeerd tijdstip aangeboden worden. Bennett (in Claes & Gerritsen, 2007) benoemde het belang van het geven van culturele informatie in de Ontkenning en Weerstand fase. Deze fases lopen gelijk met de Euforie en Cultuurschok fase uit de acculturatie-curve van Hofstede et.al. (2010). Dit sluit aan bij de wens van de expatpartners om meer hulp te ontvangen.

(Vrijwilligers)werk

Er is behoefte naar hulp als het gaat om het zoeken van werk. Enerzijds willen zij hulp bij het zoeken naar geschikte vacatures, anderzijds bij de sollicitatiecultuur. Een soort hulpcentrum waar de expatpartners naartoe kunnen voor advies en hulp zou een mogelijkheid zijn, waar de vrouwen gebruik van willen maken.

Sociaal

Op sociaal vlak willen de partners ook graag meer hulp vanuit de TU/e. Het Get In Touch programma wordt als erg nuttig ervaren. Toch lijkt het erop dat de vrouwen behoefte hebben aan meer specifieke groepen die zich richten op thema's of hobby's, zodat zij aan kunnen sluiten bij mensen met dezelfde interesses.

Ook lijkt het erop dat de vrouwen behoefte hebben aan iemand met wie ze kunnen praten over persoonlijke problemen en gevoelens. Dit kan te maken hebben met het gebrek aan diepgaande vriendschappen. Het krijgen van sociale steun is erg belangrijk voor expats, omdat zij hierdoor beter met stress om kunnen gaan (Adelman, 1988).

Behalve dit willen de expatpartners ook graag informatie ontvangen over activiteiten die in de regio van Eindhoven georganiseerd zijn.

Communicatie vanuit de TU/e

Het lijkt erop dat de expatpartners graag meer persoonlijk benaderd willen worden. De huidige communicatie, die vaak via het e-mail adres van hun man loopt, lijkt niet altijd even effectief te zijn. Een meer persoonlijke benadering zou ook kunnen zorgen voor het leveren van sociale steun, zoals hierboven genoemd.

Voorbereiding op Eindhoven

Als voorbereiding op de verhuizing naar Eindhoven hebben de meeste vrouwen zich ingelezen over Eindhoven. De resultaten wijzen daarnaast uit dat de vrouwen graag informatie van de TU/e hadden gehad over Eindhoven en Nederland, voordat zij verhuisden naar Eindhoven. Het zou kunnen zijn dat een betere voorbereiding (door de TU/e) verschillende verkeerde verwachtingen zou kunnen voorkomen. Hiermee zouden bijvoorbeeld bepaalde negatieve culturele ervaringen voorkomen kunnen worden.

Als antwoord op deze deelvraag kan gezegd worden dat de expatpartners graag meer hulp ontvangen vanuit de TU/e op het gebied van praktische informatie, cultuur, werk en sociaal leven. Ook zouden zij graag door de TU/e vooraf geïnformeerd worden over Eindhoven. Dit zien zij voor zich in de vorm van workshops, persoonlijke coaching en het gebruik van een soort hulpcentrum. Daarnaast is de communicatie vanuit en met de TU/e niet altijd effectief en zouden de partners meer persoonlijk contact willen met de TU/e.

5.1.5 Welke behoeften hebben de partners gedurende de eerste paar maanden?

De hoofdvraag “*Welke behoeften hebben meereizende partners van expats met name gedurende de eerste paar maanden van hun verblijf in Eindhoven?*” zal grotendeels beantwoord worden aan de hand van de antwoorden op de deelvragen.

Om te beginnen hebben de partners van expats behoefte aan praktische informatie. Deze zou geleverd kunnen worden door contact met Nederlanders, maar het lijkt erop dat de partners weinig tot geen contact krijgen met Nederlanders. De behoefte die zij hebben aan het verkrijgen van praktische informatie vanuit de TU/e zou hieruit voort kunnen komen.

Wanneer er verder gekeken wordt naar contact met mensen, Nederlands of buitenlands, dan blijkt dat er een behoefte is naar contact met mensen met dezelfde interesses. In lijn hiervan lijkt er ook een behoefte te zijn naar meer (informatie over) activiteiten waar expatpartners zich bij aan kunnen sluiten.

De vriendschappen die de vrouwen opbouwen zijn vaak minder diepgaand dan gewenst, waardoor er een grotere behoefte ontstaat naar sociale steun.

Op het gebied van cultuur lijkt er in de eerste plaats een behoefte te zijn aan voorbereidende informatie. Dat wil zeggen dat de partners behoefte hebben aan het verkrijgen van informatie over de cultuur in Nederland en Eindhoven vóórdat ze daadwerkelijk verhuizen naar Eindhoven. Dit omvat ook voor een gedeelte de praktische informatie waar de expats in het begin van het verblijf behoefte aan hebben.

Nadat de expatpartners in Eindhoven zijn, hebben zij met name behoefte aan culturele workshops en coaching, waarin aandacht wordt besteed aan de Nederlandse cultuur en het omgaan met de verschillen tussen de eigen en de Nederlandse cultuur.

Een grote behoefte ligt ook op het gebied van (vrijwilligers)werk. Enerzijds hebben de partners behoefte aan hulp bij het vinden van geschikte vacatures en anderzijds hebben zij behoefte aan informatie over de sollicitatiecultuur in Nederland. Hierbij gaat het om meer praktische informatie zoals de opbouw van CV's, formele kleding en de manier waarop je jezelf presenteert tijdens een sollicitatiegesprek.

Aangezien de taal een struikelblok blijkt te zijn op verschillende vlakken, maar met name voor het vinden van werk, lijkt het erop alsof er meer behoefte is aan taalcursussen. De partners die geen Nederlands en gebrekkig Engels spreken hebben behoefte aan Engelse taallessen.

Ook blijkt dat de partners een behoefte hebben aan een persoonlijker contact met de TU/e. Veel partners prefereren een persoonlijk contact met de TU/e boven e-mails die verzonden zijn via de TU/e. Ook geven zij aan dat zij persoonlijk benaderd willen worden en niet via hun man.

Buiten bovenstaande behoeften, komen er uit de resultaten nog een aantal andere mogelijke behoeften naar voren. Deze staan hieronder kort genoemd.

Ouders van kinderen

Het zou kunnen zijn dat expatpartners met kinderen meer problemen hebben op het sociale vlak. Ze zouden makkelijker geïsoleerd raken van de buitenwereld. Ook is het voor hen wellicht moeilijk om informatie te vinden over scholing, kinderbijslag en andere kind-gerelateerde zaken. Deze partners hebben mogelijk meer behoeften aan praktische informatie en mogelijkheden voor sociale contacten.

Rijbewijs

Het is voor veel expats moeilijk om hun rijbewijs om te laten zetten naar een Nederlands rijbewijs. In veel gevallen moet een nieuw rijexamen afgelegd worden, wat erg veel geld kost. Het hebben van een rijbewijs kan voor expats belangrijk zijn, omdat zij niet gewend zijn aan de fietscultuur in Nederland. Het kan zijn dat meerdere partners behoefte hebben aan hulp bij het verkrijgen van een Nederlands rijbewijs.

Bibliotheek

De stadsbibliotheek van Eindhoven heeft geen grote collectie Engelstalige literatuur. Het kopen van boeken, tweedehands of nieuw, kan te kostbaar zijn voor expats. Het zou kunnen zijn dat er een behoefte is aan een bibliotheek met een grotere collectie Engelse literatuur.

5.2 Discussie

Een sterk punt in dit onderzoek is het theoretisch kader. Er is veel informatie gebruikt uit voorgaande onderzoeken, waardoor er een beeld is gevormd over de situatie van partners van expats. De resultaten die naar voren zijn gekomen uit de interviews konden ook grotendeels teruggekoppeld worden aan de gevonden theorie.

Veel theorie die gebruikt is in het theoretisch kader is vrij oud, en de nieuwere onderzoeken baseren zich vaak weer op de oude onderzoeken. Ook verwijzen veel onderzoeken naar elkaar, waardoor het theoretisch kader misschien minder breed is dan gewenst.

Ook zijn er geen demografische gegevens bekend over expats in Nederland of Eindhoven. De TU/e houdt geen specifieke gegevens bij, en ook binnen Brainport zijn geen betrouwbare cijfers. Het is hierdoor lastig om aan te geven hoeveel expats nu daadwerkelijk terugkeren vanwege hun partner, en daarmee kan de grootte van het probleem niet aangetoond worden.

Een pluspunt in dit onderzoek is het open karakter van de semi-gestructureerde interviews. Hierdoor konden de deelnemers zelf vertellen wat hun ervaringen waren, zonder dat er teveel gestuurd werd door de interviewer. Dit heeft ervoor gezorgd dat er nieuwe punten genoemd werden, die niet uit het theoretisch kader naar voren kwamen en die daarom ook niet in de topiclijst genoemd waren.

Het open karakter van de interviews is tegelijkertijd ook een minpunt, omdat de interviewer niet consistent is in het doorvragen op bepaalde vragen, en soms zijn bepaalde vragen ook helemaal niet gesteld. Daarnaast is het ook mogelijk dat de interviewer onbewust, in latere interviews, meer is gaan aansturen door meer te reageren op vragen waar eerder goede reacties op kwamen. Hiermee kan waardevolle informatie verloren zijn gegaan, doordat er simpelweg niet meer naar gevraagd is. Dit beïnvloedt de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten in negatieve zin.

Het afnemen van interviews heeft verder ook als nadeel dat hierbinnen het verschijnsel van reactiviteit kan plaatsvinden. Dit wil zeggen dat een deelnemer zich anders gedraagt tijdens het interview dan dat hij buiten het interview om zou doen, door de aanwezigheid van de interviewer. Om reactiviteit te voorkomen zou de deelnemer langere tijd moeten kunnen wennen aan de aanwezigheid van de interviewer (Boeije, 2005). De tijdspanne waarbinnen een interview plaatsvindt is echter niet genoeg om deze reactiviteit te voorkomen. Dit beïnvloedt de validiteit van het onderzoek dan ook in negatieve zin.

Een ander punt ter discussie is de taal. De onderzoeker heeft in dit geval Nederlands als moedertaal en Engels als tweede taal. Ook voor de meeste deelnemers is Engels niet de moedertaal. Twee van de geïnterviewden spraken maar matig Engels en een van de dames is geïnterviewd met behulp van haar man, die de rol van tolk op zich nam. Door de interviews af te nemen in een vreemde taal, voor de onderzoeker en de deelnemers, kunnen er gemakkelijk miscommunicaties ontstaan. Het is wel gebeurd dat de deelnemer de vragen niet of nauwelijks begreep, of dat de onderzoeker de deelnemer niet begreep. Dit kan de kwaliteit van de resultaten beïnvloeden. Daarnaast is het gebruik van de man als tolk ook niet ideaal geweest. Hij sprak ook niet vloeiend Engels en zijn vrouw heeft misschien niet alles durven zeggen in zijn nabijheid.

Problemen met taal hebben er ook voor gezorgd dat niet alle interviews even waardevol waren. Het interview met de Russische bleef erg oppervlakkig en er werd weinig genoemd wat duidelijk genoeg was

om mee te nemen in de resultaten. Er zijn zoveel mogelijk onduidelijke quotes weggelaten uit de resultaten, zodat deze dingen niet verkeerd geïnterpreteerd worden. Tegelijkertijd kan het dan wel zijn dat waardevolle informatie achterwege gelaten wordt.

Binnen dit onderzoek is geen triangulatie gedaan. Bij triangulatie worden er vanuit verschillende invalshoeken meerdere metingen gedaan, wat de geldigheid van de resultaten kan versterken (Boeije, 2005). Aangezien de dataverzameling enkel uit interviews bestond is hiervan dus geen sprake geweest binnen dit onderzoek. Doordat er enkel gemeten is met behulp van de interviews is de betrouwbaarheid van de resultaten minder dan wanneer er ook nog andere dataverzamelingsmethoden waren toegepast.

Het is goed dat de partners die geïnterviewd zijn afkomstig waren uit verschillende landen. Hiermee zijn de resultaten beter te generaliseren. Daar moet echter wel bij vermeld worden dat er te weinig interviews af zijn genomen om daadwerkelijk iets te kunnen zeggen over de gehele populatie. De resultaten geven enkel een indicatie van wat er zou kunnen spelen binnen de populatie.

De samenstelling van de steekproef heeft ook minder goede kanten. Zo zijn de meeste deelnemers gevonden via één persoon van het Get In Touch programma en waren deze deelnemers ook actief binnen dit programma. Wat dat betreft komen ze dus uit dezelfde 'omgeving'. Er is maar één vrouw geïnterviewd die niets te maken had met het Get In Touch programma.

Het is ook mogelijk dat de mensen die deelnamen aan het onderzoek juist mee deden om te klagen over hun situatie, en dat de mensen die niet gereageerd hebben op de uitnodigingen om mee te doen juist niet mee hebben gedaan omdat ze niets te klagen hebben. Een andere mogelijkheid is dat de mensen die werkelijk geïsoleerd zijn en helemaal niet om kunnen gaan met het leven in Eindhoven, niet hebben durven reageren.

Wellicht speelt er ook nog een factor 'persoonlijkheid' mee. Het zou kunnen dat de mensen die afgekomen zijn op het onderzoek meer open en bijvoorbeeld extravert zijn, dan de mensen die niet hebben gereageerd (te verlegen?). Dit zou ook de resultaten kunnen beïnvloeden, omdat is aangetoond dat verschillende persoonlijkheidseigenschappen ook een indicatie geven over de mate waarop acculturatie makkelijk verloopt.

Het referentiekader van de onderzoeker kan ook invloed hebben op de resultaten van het onderzoek, bijvoorbeeld door de manier van doorvragen tijdens het interviewen (Boeije, 2005). Om te bepalen of en hoe de onderzoeken de resultaten beïnvloed kan hebben, wordt gekeken naar de onderzoeker als persoon. In dit geval is de onderzoeker een vrouw van 27 jaar oud, die aan het

afstuderen is aan de opleiding Toegepaste Psychologie in Eindhoven. Ze is geboren in de Verenigde Staten maar opgegroeid in Nederland. De laatste 1,5 jaar heeft ze haar studie gericht op onderwerpen die te maken hebben met cultuur en interculturele communicatie. Ze werkt met internationale studenten en gaat veel met internationale mensen om. Ze heeft dus flink wat raakvlakken met het onderwerp cultuur. Dit kan ervoor zorgen dat de onderzoeker door de ervaring in het werken met cultuur al bepaalde ideeën had over het onderwerp, en daarmee de resultaten heeft beïnvloedt.

Dit hoeft niet negatief te zijn. De kennis en ervaring van de onderzoeker kan er ook voor zorgen dat deze beter onderliggende lagen uit het interview kan halen en daar dieper op door kan vragen. Het kan dus ook meer informatie naar boven halen. Daarnaast kan het ook ervoor zorgen dat de geïnterviewde zich meer op zijn gemak voelt, doordat deze het gevoel heeft begrepen te worden. Hierdoor zouden ze ook meer los kunnen laten. Deze punten dragen positief bij aan de resultaten.

Als laatste is het belangrijk om te benoemen dat het mogelijk is dat met name de negatieve aspecten van het leven in Eindhoven voor expatpartners is benoemd, omdat is aangegeven dat het gaat om het ontwikkelen van een spousesprogramma. Er zijn weinig vragen gesteld die zich richtten op de dingen die al goed gingen en er is ook niet gevraagd naar wat de TU/e al goed doet voor de partners van expats. Dit kan een vertekend beeld geven van het werk van de TU/e, aangezien zij, vergeleken met veel andere universiteiten, voorop lopen op het gebied van ondersteuning voor expats. Zij bieden al verschillende middelen ter ondersteuning aan aan expats, zoals culturele workshops, buddy systemen, taalcursussen, introductie dagen, en nog verschillende andere dingen.

6. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden kort een aantal aanbevelingen gegeven over wat er gedaan kan worden met de conclusies van dit onderzoek. Deze aanbevelingen worden later uitgebreid behandeld in het adviesverslag.

6.1 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

In de eerste plaats is het aan te raden om een vervolgonderzoek te doen naar de behoeftes van mannelijke meereizende partners van expats in Eindhoven. Uit de literatuur is gebleken dat mannen andere behoeften hebben dan vrouwen (Punnett, 1997), en de resultaten uit dit onderzoek zijn daarom misschien niet geldig voor mannen.

In de tweede plaats kan het verstandig zijn om een vervolgonderzoek te doen naar de effectiviteit van, en de tevredenheid over de communicatiemiddelen die de TU/e op het moment gebruikt om expats en partners te benaderen. De resultaten in dit onderzoek geven namelijk een indicatie dat de communicatie niet effectief is, en in sommige gevallen ook niet positief beoordeeld wordt.

Ook kan het verstandig zijn om in kaart te brengen hoe de groep expats en hun partners er precies uitziet aan de TU/e. Op dit moment is er weinig zicht op de aantallen expats die terugkregen naar huis vanwege hun partner. Door beter bij te houden hoe de groep eruit ziet, kan hier beter zicht op komen. Om dit te kunnen doen is wel eerst een onderzoek nodig naar de gehele groep expats en partners; hoeveel zijn er, hoeveel hebben hun vrouw of man mee, hoeveel hebben er kinderen (en hoeveel kinderen), etc.

Aangezien uit de resultaten blijkt dat de partners behoefte hebben aan praktische informatie, is het verstandig om een (kwantitatief) onderzoek te doen onder expats en hun partners over welke praktische informatie ze precies willen krijgen. Dit onderzoek is daar niet specifiek genoeg op ingegaan. Om aan de behoefte te kunnen voldoen is het nodig om te weten welke informatie ze precies willen.

De geïnterviewde vrouwen in dit onderzoek hadden geen kinderen, maar benoemden wel dat mensen met kinderen meer problemen kunnen tegenkomen. Het is verstandig om hier ook een onderzoek naar te doen, hun situatie kan anders zijn dan die van vrouwen zonder kinderen.

6.2 Aanbevelingen voor ontwikkelingen

Uit dit onderzoek is gebleken dat de expatpartners behoefte hebben aan meer culturele training. Het is verstandig om meer workshops te geven op dit gebied.

Ten tweede is het goed om werkmogelijkheden te creëren voor partners, omdat zij grote behoefte hebben aan (vrijwilligers)werk. Het kan daarbij ook nuttig zijn om contacten te leggen met uitzendbureau's en dergelijke, wellicht dat zij dan meer open staan voor de partners van expats.

Een andere mogelijkheid is om in samenwerking met vrijwilligersnetwerken een programma op te zetten waarbinnen de partners vrijwilligerswerk kunnen doen..

Uit het onderzoek is gebleken dat sommige vrouwen graag mensen ontmoeten met dezelfde ideeën of hobby's. Het zou een idee kunnen zijn om een aantal 'clubjes' op te zetten (gecoördineerd door een expatpartner wellicht) die elk een ander thema hebben. Zo kunnen de partners zich bijvoorbeeld aansluiten bij een boekenclubje, een schilderclubje, etc.

Ook willen de partners graag contact maken met Nederlanders. Er zou actiever gezocht kunnen worden naar manieren om Nederlanders en internationale mensen bij elkaar te brengen.

Verschillende partners benoemen het gebruiken van een coach om mee te praten over gevoelens, maar ook voor het beantwoorden van vragen omtrent cultuur of werk. Er zou gekeken kunnen worden of er verschillende soorten van coaching aangeboden kan worden aan de partners.

Veel van de deelnemers van dit onderzoek gaven aan graag Engelse les te willen naast het Nederlands. Met name voor vrouwen die helemaal geen Engels spreken is dit erg belangrijk. Er zou gekeken kunnen worden naar mogelijkheden voor het aanbieden van Engelse les, indien mogelijk vanuit andere talen (zoals Spaans, Russisch)

Het is ook aan te bevelen om de expats en hun partners voor hun vertrek al te informeren over Eindhoven en Nederland. Het is bijvoorbeeld een idee om het boek 'The Holland Handbook' te sturen. Ook kan vooraf al culturele informatie gegeven worden.

LITERATUUR

- Adelman, M.A. (1988), Cross-Cultural Adjustment: A Theoretical perspective on Social Support, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 12, p183-204
- Ali, A., Van der Zee, K., Sanders, G. (2003), Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 27, p563-580
- Anderson, B.A. (2001), When expatriation means: 'follow that woman!', Obtained on 31-01-2012 from <http://apj.sagepub.com/content/39/3/109.abstract>
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., Teunissen, J. (2009), *Basisboek Kwalitatief Onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van een kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Belkom, H. van (2011 & 2012), *Verslag evaluatie dream-team*, verkregen via de TU/e
- Boeijs, H. (2005), *Analyseren in kwalitatief onderzoek, denken en doen*, Amsterdam: Boom onderwijs
- Burke, M.J., Watkins, M.B., Guzman, E. (2009), Performin in a multi-cultural context: The role of personality, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 33, p475-485
- Caligiuri, P., Phillips, J., Lazarova, M., Tarique, I., Bürgi, P. (2001), The theory of met expectations applied to expatriate adjustment: the role of cross-cultural training, *International Journal of Human Resource Management*, May 2001, Vol. 12 (Issue 3), p357-372
- Claes, M.T. & Gerritsen, M. (2007), *Culturele waarden en communicatie in internationaal perspectief*, Bussum: Uitgeverij Coutinho
- De Cieri, H., Dowling, P.R., Taylor, K.F. (1991), The psychological impact of expatriate relocation on partners, *The International Journal of Human Resource Management*, Dec. 91, Vol 2 (Issue 3), p277-414
- Definitie expat, verkregen op 19-02-2012 via <http://www.woorden-boek.nl/woord/expatriate>
- Eldering, L. (2006), *Cultuur en Opvoeding, Interculturele pedagogiek vanuit Ecologisch Perspectief*, Rotterdam: Lemniscaat Publishers
- Erven, R., Koppenol, S. (n.d.), *Living in Brainport*, Obtained 31-01-2012 from http://www.architectuurcentrumeindhoven.nl/upload/file/Living_in_brainport_sm.pdf
- Forster, N. (z.d), Expatriates and the impact of cross-cultural training, *Human Resource Management Journal*, Vol 10 (3), p63-78
- Forster, N. (1997), The Persistent Myth of High Expatriate Failure Rate: A Reappraisal, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8 (4): 414-433
- Gong, Y., Fan, J. (2006), Longitudinal Examination of the Role of Goal Orientation in Cross-Cultural Adjustment, *Journal of Applied Psychology*, Vol 91 (No. 1), p176-184
- Hofstede G. & Hofstede, G. (2005), *Allemaal anders-denken: Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam/ Antwerpen: Contact
- Hofstede, G., Hofstede G., Minkov, M. (2010), *Cultures and Organizations, Software of the Mind, Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, USA: McGraw Hill
- Hoorn, W.G. van, Eijssenring, C.L. (2012), Trailing spouses of international knowledge workers, Improving their embedding and feel at home by means of a dedicated program, *Submitted article*
- Johnson, E.C., Kristof-Brown, A.L., Vianen, van A.E.M., Pater, De I.E., Klein, M.R. (2003), Expatriate Social Ties: Personality Antecedents and Consequences for Adjustment, *International Journal of Selection and Assessment*, Dec. 2003 vol. 11 (4), p277-288
- Leone, L., Van der Zee, K.I., Oudenhoven van, J.P., Perugini, M., Ercolani, A.P. (2005), The cross-cultural generalizability and validity of the Multicultural Personality Questionnaire, *Personality and Individual Differences*, Vol. 38, p1449-1462
- Mendenhall, M., Oddou, G. (1985), The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review. *Academy of Management Review*, Vol. 10 (No. 1): 39-47
- Neill, J. (2008), The expatriate venture: what role does cross-cultural training play and what theories guide research in the field?

Peltokorpi, V., Froese, F.J. (2011), The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A study with expatriates in Japan, *International Business Review*, doi: 10.1016/j.ibusev.2011.08.006

Punnett, B.J., Crocker, O., Stevens, M.A. (1992), The challenge for women expatriates and spouses: some empirical evidence, *The International Journal of Human Resource Management*, Dec. 1992, p585-592

Punnett, B.J. (1997), Towards effective management of expatriate spouses, *Journal of World Business*, Vol. 32 (issue 3), 243-257

Rahim, A. (1983), A Model for Developing Key Expatriate Executives. *Personnel Journal*, Vol 62:312-14

Sanchez, J.I., Spector, P.E. & Cooper, C.L. (2000), Adapting to a Boundaryless World: A development Expatriate Model. *Academy of Management Executive*, Vol. 14: 96-107

TU/e (2011), Jaarverslag 2010, verkregen op 19-02-2012 via
http://www.tue.nl/fileadmin/content/universiteit/publicaties/TUE_Jaarverslag_2010_LR.pdf

Tung, R.L. (1987), Expatriate Assignments: Enhancing Success and Minimizing Failure, *Academy of Management EXECUTIVE*, Vol. 1 (No. 2), pp 117-126

Van Erp, K.J.P.M., Giebels, E., Van der Zee, K.I. & Van Duijn, M.A.J. (n.d), *It's not fair: The role of justice and conflict for expatriate couples' adjustment*, Obtained 31-01-2012 from
<http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/gmw/2011/k.j.p.m.van.erp/02c2.pdf>

Bijlage A - Culturele Dimensies van Hofstede

Hofstede heeft de verschillen in waarden en normen tussen verschillende landen (en dus culturen) in kaart gebracht. Dit noemt hij basiswaarden, en deze bevinden zich in de kern van een cultuur. Deze waarden verdeelt hij onder in zes verschillende dimensies.

1. Machtsafstand
2. Individualisme vs. Collectivisme
3. Masculiniteit vs. Feminiteit
4. Onzekerheidsvermijding
5. Langetermijn- vs. Kortetermijngerichtheid
6. Overmatigheid vs. Terughoudendheid

De plaatst die een land inneemt op iedere dimensie wordt weergegeven op een schaal van 0 tot 100. De score 0 betekend een lage score, en 100 een hoge. Op deze manier kunnen basiswaarden van een cultuur schematisch weergegeven (en vergeleken) worden (Hofstede et.al., 2010). Juist omdat deze schema's de basiswaarden van een cultuur 'zichtbaar' maken, maakt de TU/e gebruik van deze theorie.

Machtsafstand

In sommige culturen is het normaal dat de macht tussen personen ongelijk verdeeld is, terwijl in andere culturen juist streven naar zo min mogelijk machtsverschil tussen individuen. Dit wordt ook wel 'machtsafstand' genoemd. Een hoge score op deze dimensie betekent dat een machtsverschil geaccepteerd wordt. (Hofstede et.al., 2010)

Individualisme vs. Collectivisme

Binnen een individualistische cultuur ontlenu de individuen hun identiteit aan wie ze zelf zijn en wat ze doen. Vaak worden mensen in deze culturen geacht om voor zichzelf te zorgen en eigen keuzes te maken.

In een collectivistische cultuur bepaald de groep, en de rol van het individu binnen de groep, de identiteit. Familiebanden staan hier vaak meer centraal en wordt van het individu geacht dat hij zij trouw zijn aan de wensen, waarden en opvattingen van de groep waartoe zij behoren. (Hofstede et.al., 2010)

Masculiniteit vs. Feminiteit

Het gaat in deze dimensie niet over het verschil tussen mannen en vrouwen, maar over de waarde die gehecht wordt aan 'mannelijke' of 'vrouwelijke' waarden. Masculine waarden zijn bijvoorbeeld assertiviteit en carrière maken. Meer vrouwelijke, feminine waarden zijn bijvoorbeeld het helpen van een medemens, een hoge kwaliteit van leven nastreven en het opbouwen van goede relaties met anderen. (Hofstede et.al.)

Ook is er een verschil tussen de manier waarop mannen en vrouwen in relatie staan tot elkaar. Culturen waar vrouwen zich anders horen te gedragen dan mannen, is vaak meer masculien dan culturen waar mannen en vrouwen dezelfde doelen na kunnen en mogen streven. (Claes & Gerritsen, 2007)

Onzekerheidsvermijding

De mate waarin mensen proberen onzekerheden te vermijden door middel van het opstellen van regels en wetten of het aannemen van deskundig advies wordt onzekerheidsvermijding genoemd. Landen waar veel bureaucratie heerst hebben vaker een hoge onzekerheidsvermijding. (Hofstede et.al., 2010)

Langetermijn- vs. Kortetermijngerichtheid

In hoeverre mensen in de toekomst kijken, en leven voor bijvoorbeeld een betere toekomst is bepalend voor deze dimensie. Een langetermijngerichtheid wil zeggen dat mensen nu keuzes maken, die niet direct effecten of gevolgen hebben, maar pas later (soms zelfs in volgende of daaropvolgende generaties).

In een cultuur met een kortetermijngerichtheid wordt minder rekening gehouden met mogelijke gevolgen van acties in de (verre) toekomst. Er wordt vaker gekozen voor een onmiddellijk geluk, wat wellicht ten koste gaat van een goede toekomst. Geld wordt sneller uitgegeven en men streeft naar winst. (Hofstede et.al., 2010)

Overmatigheid vs. Terughoudendheid

Deze zesde dimensie is pas kort geleden toegevoegd. Het gaat hier om de mate waarin individuen binnen een cultuur terughoudend zijn. Overmatige ("Indulgence") culturen blijken vaak gelukkiger te zijn, en meer te genieten van het leven, dan de culturen waarin meer terughoudendheid heerst (Hofstede et.al., 2010).

Veel van deze dimensies komen ook naar voren in andere theorieën over cultuur verschillen, en vice versa, echter zijn er ook verschillende aspecten van culturen uit andere theorieën die niet benoemd worden door Hofstede.

Hofstede heeft het bijvoorbeeld wel over de korte- en langetermijngerichtheid, maar niet over verschillen in tijdsoriëntatie. Edward T. Hall (in Claes & Gerritsen, 2007) maakt hierin wel onderscheidt. Hij benoemt een monochrome en polychrone tijdsoriëntatie. In een monochrome cultuur willen de mensen het liefst één ding tegelijk doen, terwijl in een polychrone cultuur mensen meerdere dingen tegelijkertijd doen.

Een ander aspect waarin veel verschillen bestaan is de ervaring van persoonlijke ruimte (Claes & Gerritsen, 2007). Vooral in Zuid-Amerikaanse culturen hebben mensen een kleine persoonlijke ruimte, waardoor mensen in contact met elkaar vrij dichtbij komen. In Aziatische culturen is de persoonlijke ruimte juist weer groter, en zullen zij elkaar ook niet snel aanraken. Dit aspect wordt volgens Gudykunst en Ting-Toomey (in Claes & Gerritsen, 2007) wel gekoppeld aan de dimensie individualisme vs. collectivisme.

Bijlage B - Topiclijst

Deze topiclijst is gebruikt tijdens de semi-gestructureerde interviews. Deze beginnen steeds met een inleiding, vervolgens worden er algemene vragen gesteld en daarna worden de drie aspecten, cultuur, sociaal leven en zinnige tijdsbesteding, bevraagd. Als laatste wordt het gesprek afgesloten.

Om het open karakter van een semi-gestructureerd interview te behouden zijn de vragen een indicatie van de vragen die daadwerkelijk gesteld worden tijdens het interview. Het is afhankelijk van de richting waar het interview op gaat, welke vragen daadwerkelijk aan bod zijn gekomen. Deze topiclijst diende dus vooral als houvast tijdens het interview, om belangrijke thema's in het oog te houden en om belangrijke punten te blijven benoemen. Daarnaast is het vooral de bedoeling om deze vragen als basis te gebruiken en vervolgens door te vragen op de antwoorden die gegeven worden.

Introductie

Voordat het interview begint zal de interviewer een korte introductie geven: 'Ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek aan de TU/e, vanuit mijn opleiding Toegepaste Psychologie in Eindhoven. Ik doe onderzoek naar de ervaringen en behoeften van vrouwelijke partners van expats aan de TU/e. Ik wil u heel erg bedanken voor je deelname aan mijn onderzoek.'

Het interview zal ongeveer 1 tot 1,5 uur duren en zal met name gaan over de onderwerpen cultuur, sociaal leven en zinnige tijdsbesteding. Ik zou graag het interview willen opnemen. Als u hiermee akkoord gaat, zou u dan dit contract willen tekenen? Hierop staat dat u op de hoogte bent van, en akkoord gaat met de volgende punten:

- Het interview wordt opgenomen
- De opname wordt 5 jaar bewaard
- De opname wordt alleen maar gebruikt voor deze afstudeeropdracht
- De opname wordt anoniem behandeld, er worden geen namen genoemd in de analyse of de scriptie'

Wanneer het contract is ondertekend en wanneer de geïnterviewde geen vragen meer heeft, kan het echte interview beginnen.

Algemene vragen

- Wat is uw leeftijd?
- Waar komt u vandaan?
- Heeft u eerder in het buitenland gewoond?

- Wat deed u voor u naar Eindhoven kwam?
- Hoe lang bent u al in Eindhoven
- Wat was uw eerste indruk van Eindhoven?

Cultuur

- Heb je een cultuurschok ervaren? Hoe was dit?
- Hoe ben je hiermee omgegaan
- Heb je culturele trainingen gehad?
- Merk je iets van cultuurverschillen?
- Hoe ervaar je deze cultuur verschillen
- Wat had je verwacht?
- Heb je ondersteuning vanuit de TU/e ervaren?
- Had je ondersteuning vanuit de TU/e gehad willen hebben?
- Hoe zou je graag steun krijgen op het gebied van cultuur?

Sociaal leven

- Heb je mensen leren kennen in Eindhoven?
- Hoe heb je mensen leren kennen?
- Wat voor sociale bezigheden heb je?
- Ben je bekend met de sociale activiteiten die de TU/e aanbiedt (Get In Touch programma)
- Kun je je ei kwijt binnen je sociale netwerk?
- Ervaar je genoeg steun?

Zinnige tijdsbesteding

- Hoe besteed je je tijd?
- Had je de ambitie om te werken?
- Heb je werk gevonden?
- Hoe heb je werk gevonden?
- Ben je bekend met uitzendbureaus?
- Had je interesse in vrijwilligerswerk?
- Hoe heb je dit gevonden?
- Hoe besteed jij je tijd nuttig?
- Haal je hier genoeg voldoening uit?
- Wat was je verwachting met betrekking tot werkgelegenheid?

- Heb je hulp gehad bij het zoeken naar werk?
- Heb je een studie hier?
- Zou je willen dat de TU/e hielp bij het zoeken naar werk?
- Hoe zou je graag geholpen willen worden op dit vlak?

Afsluiting van het interview

Tijdens de afsluiting van het gesprek bedankt de interviewer de deelnemer: “Bedankt voor het meedoen aan mijn onderzoek. De informatie is erg waardevol. Als er nog vragen zijn hoor ik het graag.”

Bijlage C - Toestemming voor opnames

Alle deelnemers hebben een formulier getekend waarmee ze aangeven dat ze toestemming geven om het interview op te nemen.

By signing this paper, I declare that I am aware of, and agree with, the following points:

- The interview will be recorded
- The record will be archived for 5 years .
- The record will only be used for the graduation project of Heather Donaldson, on spouses of expats in Eindhoven
- To ensure anonymity, there will be no names used during the interview or in the thesis itself. The interviewee will be named 'interviewee number 1, 2, 3, etc.'

Name: _____

Date: _____

Signature:

Bijlage D - Taxonomie

De analyse van de gegevens is als volgt gegaan. Eerst zijn de interviews uitgeschreven, dit heet een transcript. De belangrijke citaten uit deze transcripten zijn samengevoegd in de taxonomie die hieronder staat. Bepaalde citaten gaan over hetzelfde onderwerp, daarom zijn er codes, ook wel labels, aan de citaten geplakt. Deze codes geven aan waar het citaat over gaat, en dekt min of meer de inhoud van het citaat. Vervolgens zijn de verschillende codes gestructureerd door ze in te delen per onderwerp. In dit geval komen de onderwerpen grotendeels overeen met de gevonden theorie. Hierop is de indeling gebaseerd.

In de laatste stap is de theorie uit het theoretisch kader gekoppeld aan de gevonden citaten en de onderzoeksvraag. Hieruit komen de resultaten naar voren, waaruit vervolgens de conclusies getrokken worden.

Onderwerp	Code	Quote
Eindhoven	Verwachting	A lot of people, before we came, Dutch people and also foreigners were really negative. It's so far and there is nothing there and it is so ugly and. You know there is no culture
		everyone said and everything we read said that the Netherlands was very organized, so we were like 'okay' , we never for a second put an effort in preparing for when it wasn't organized.
		Expectancy of her was relate with food, it was similar to Brazilian food. But the food here is very different. Because the food here is hamburger, bread and butter. But the Brazilian food is rice, black beans...
		Yeah yeah the expectation of the more friendly other people.
		the other expectancy of her was she wanted to start English and Dutch, but only she started with Dutch. But because she only speaks spanish and portugese, to start Dutch it's in English.... Yeah because here you have Dutch and you have here other language. But the bridge between other language and Dutch is English. And if you haven't this bridge you cant work from here to here.
	Eerste indruk	It's definatley a less attractive tourist or astethic city. So ehm, I think having lived in Delft or now i'm in Maastricht for example form y studies, it is quite different visually. Eh, I think it's different from other cities because it is also far away from other cities. So if you're in Rotterdam or Amsterdam or Randstad, you're quite mobile and you can go to The Hague and this and that
		Eindhoven is a very nice place

	I would say that the first few months were quite difficult. Ehm... I didnt ... I was looking for a job, wasn't getting anywhere with that, I was looking for a parttime job, I wasn't getting anywhere with that, I was looking for some social interaction, but I didn't feel like there were any opportunities for me. But that quickly changed and now everything is fine.
	Oh my goodness, it's ... here it's chaotic to us!! It's crazy! No... singapore is amazingly organized. For us it was very hard to get used to the life here in the Netherlands, because everyone said and everything we read said that the Netherlands was very organized, so we were like 'okay' , we never for a second put an effort in preparing for when it wasn't organized. But then we came here and it was hard for us.
	Eindhoven is very beautiful, very organized, but the ambient is very 'greece' because in the city there is a lot clouds, no sun. The ambient is very sad. Because in Brazil the ambient is very different, very happy, all time sun... Here is a little bit sun, a lot of clouds.
	I mean the first couple days, I was mostly just happy to see my boyfriend again, because it had been two months. It's hard, I remember the first couple of weeks just exploring and just going to the centre and walking around where we lived. And to look at the campus.
	but here its much smaller. It's much more convinient to get around. You can get further and you can see more within reasonable walking dinstance. And I had never been to the Netherlands before it took me a while to get used to al of the bikes and al of the bikes moving simultaneously through crowds of people. Even in and out of traffic not obeying lights.
Huidige situatie	we're both very happy in Eindhoven actually.
	What I like about Eindhoven is that there is a lot of green space. So one benefit of being a little bit isolated from other cities in the Netherlands is that there is a lot of green. I personally really like that
	I love Eindhoven. We're really lucky, we have great friends
	the quality of life is so high, everything is clean and well organized, and there is a great public infrastructure and i love it.
	But now, she likes Eindhoven, because after approximately 10 months the people get used to the city.
	Because during the 4,5, 6 months, the first months during the proces of adaptation it is very hard proces.

		although we moved, because they had assigned.. We had got them to find us a place, but the place they had found was one of the spaceboxes. Have you been in one? Double ones are two of those, so it's about thirtyfour square metres for two people. They are very humid, that's when my boyfriend was here in the summer and it was really, really hot. It was a pod. There is no air circulation and it's humid and you just can't get the temperature and the lay out was, it doesn't get advantages, you have a huge bedroom and then no space in the kitchen and in the living room. So you get space where you don't really need it.
Taal	probleem	The language barrier is a big problem too.
		i think you cant be a part of the community informaly if you don't speak dutch.
		I applied for a job there. But even the ones that don't ask for Dutch as a requirement is very little. Because a lot of the organizations are Dutch. I know fro instance <company> had a lot of vacancies, but it's a Dutch company and they only speak Dutch.
		the other expectancy of her was she wanted to start English and Dutch, but only she started with Dutch. But because she only speaks spanish and portugese, to start Dutch it's in English.... Yeah because here you have Dutch and you have here other language. But the bridge between other language and Dutch is English. And if you haven't this bridge you cant work from here to here.
		Because i asked to the TU/e about English course for partners of ex-pats, but the TU/e haven't an English course.
		Yeah it's very expensive. I asked for the English course in 'alphabeta'(taal)-school but i think it is approx for ix moths it is 2000 euro. And the Volksuniversiteit is cheaper but there the lessons are very late. The English course level 1 is 9 or 10 pm
		because some people have told me that for example, they are learning dutch, but that when the dutch people hear that they are not native, they switch to english. They say, no no no, it is better, that way to speak english. Because maybe they are bored, or to speak slowly in dutch for other people to learn dutch
	Les	I followed 3 courses and by working in the bar you learn languages fast
		And right after I got here, Dutch classes started.
		She studied Dutch for 3 months, but only now she is listening to English by the tv, bbc, on the tv. But she doesnt start English no.

Sociaal leven	soort mensen	But here in Eindhoven for example for me, it was even more of a closed group of technical people because, at least when i Was in Delft I could go to The Hague for a legal seminar, but here I dont have anything in the area	
		I would say it's half-half. I would say that i'm an exception and that most expats that I know ehm don't have any dutch friends, or have very few dutch friends, but I , because i do capoeira with a group that's all dutch, and because i work at a restaurant where all the other employees are dutch, i meet dutch people. But I also have expat friends that I meet through my husband or... through people that we know in Delft and stuff like that.	
		the most people that we know are international people and the latin people are mostly our common friends. I interact with the friends of my partner because for me it's difficult to meet people because if you are not in a group or something like that, you can not meet other people.	
		[over Nederlanders] We had trouble figuring out where to meet them. Because all the people that come to the events are international.	
	Positief	we have really unusually friendly neighbours, who are old retired dutch people. And like... really older... so there is quite a lot of generational gap, and culture gap, but ehm we hang out! We have coffee together for birthdays and holidays and bbq's in summer.	
		But thanks to modern technology I do not have a problem staying in touch with my sisters or my best friends.	
		she made a lot of friends, but especially foreign friends.	
		Activiteiten	Another thing that is really helpful is that again, i train capoeira so i have friends through that activity
			I also did some volunteerwork with amnesty international, so i met some people through that
			now again with my job i also found some people to hang out with
			Sports is also a good way to meet people, but that is because I like sports
			I think it was really really good that i was connected to the Get in Touch group. That helped a lot. Like if that is not there, i wouldn't be as active.

		And right after I got here, Dutch classes started and the orientation was there. So we met a lot of people there. And of course the Get in touch thing. She has a lot of activities in the sportcenter, this was very good for her. Because, for example, before she went to the sportcenter the situation was very bad. But after the sportcentrum the situation was better because she has an activity. I was in the Indigo group. Do you know? And it was very nice experience, because with that group you can interact and you can go out. You change your routine.
	Negatief	I think the difficulty when you're an expat is that it is not difficult to find people to make small talk with but it is difficult to build lasting friendships because people are moving so quickly and frequently. I think another thing is a specific group of people that is isolated more are moms, or unemployed. It is quite easy to just sit at home and feel isolated, especially if there is a language barrier the difficulty is that you don't really build, or it's really difficult to build, deep intimate relationships. Ehm I would say that the people that I'm closest to in my life are the people that I've known for a long time, so they are not here. So I would say that one of the stresses of being an expat spouse is that you are quite turned to your spouse for friendship but also dimensions of support that otherwise you'd get from people outside your marriage or outside of your relationship. And I think that's definitely added stress to your relationship. I think interacting with dutch people is difficult. Because in Colombia, for example, if you work with people, it's used to go out with the people after work. But, eh, here we can see, that the dutch people just work and they go home I try to be a tango group, here. But they tell me that they can only meet dutch people. because some people have told me that for example, they are learning dutch, but that when the dutch people hear that they are not native, they switch to english. They say, no no no, it is better, that way to speak english. Because maybe they don't want to blur, or to speak slowly in dutch for other people to learn dutch

		t's hard to trying to develop a social network when you know you are only going to have it a short block of time. When you're only.. still got in your mind that this is not a permanent stay. That i'm only here another year or so. If we have a few friends, that's enough.	
		I don't know, it's so hard. Especially because all our close friends, we've had for so many years. in my head that's close and then in my head there is potential to become colse, but it takes, especially because I'm shy it takes a while to get to that level.	
		[hoe mensen ontmoeten] Some through my dutch course, but it's really hard when you work at home, because I'm not going to the office every day.	
Zinvolle tijdsbesteding	Werk	Negatief	there is not so much focus on non-technical jobs in Eindhoven.
			Like i was trying to find a job as a lawyer and it was quite difficult for me, because Dutch lawfirms are only interested in Dutch lawstudents or graduates
			so I made an 'informele afspraak' 'open dagen' whatever with one of the lawfirms, and i send them my CV, they saw I was a foreigner and they canceled the meeting.
			There are a few lawfirms, that are specialized in high-tech employ things. But I am more an international law kind of person, so there is not much for me to do here.
			And many people didnt want to hire me because my Dutch is not perfect
			Eindhoven area is just a very technical area, and you don't even know where to start to look for jobs
			Not really, they are either in Amsterdam, or Apeldoorn. I applied for a job there. But even the ones that don't ask for Dutch as a requirement is very little.

			but she searched here in Eindhoven to work with old people. But she didn't find this because she doesn't speak English and Dutch
			a lot of agencies do not accept people who do not talk in Dutch
			when I came I say, Hi I'm looking for.. No, sorry, we don't.. So yes, it would be nice to know about the agencies who take people who speak English.
			I'm electronic engineer. I can find anything with this
			when I came here I have expectations and because I didn't find anything, I become desperate so I think I can work anything. Because also I want to have in the financial part of my partner. In that case I would accept the work
			Because in your own country you have your routine, so here you are disappointed with yourself
	Positief		I ended up getting an internship in Brussels for 4 months with <company>
			Yeah I work in Plaza Futura, and I also work at the gastrij (?), it's at the old Philips Boerderij.
			I finally went to work for 15 days I had to work in cleaning offices
			After that I find work in a shop, Colombian shop.
			4 months ago I was at an interview here, at the TUI, and finally got a position. I will start here almost. I found it at a webpage, called AcademicTransfer.org.

	Studie	So I started my masters in maastricht in february, and it will go to next february. And then I will again be applying for international organizations	
		Something that I'd really like to do is to get my masters	
		Moeilijkheden	It won't be in line with my bachelor in computer science, which is a problem because I don't have enough experience. I don't have a bachelors in any of the sustainable development fields... To change tracks from my bachelors into a masters is going to be difficult, so I have to see.
	Actie om werk te vinden	i applied to a lot of different places and I walked around a lot to introduce myself to people.	
		And also I was applying with some uitzendbureaus just for anything, but it was difficult also because i am not dutch and i can't really... i have not much flexibility for working time because i have to go to maastricht a few times a week.	
		Yeah I went to Undutchables and I also keep my eye out on other things, places.	
		Because I work a lot and a lot of agencies, Undutchables	
	Vrijwilligerwerk	I think volunteering is a good way to stay active in a field even if you cannot get a job in that field.	
		for event management and so there are some things. Because there are a lot of big events happening in Eindhoven, you know.	
		I just want to find a (voluntary) job with event management so I can say I have experience with event management In the Netherlands, so when i go back to undutchables, i have some solid experience to say I did something.	
		she thinks it's good to make voluntary work	
		but she searched here in Eindhoven to work with old people. But she didn't find this because she doesn't speak English and Dutch	

	Overig	Ofcourse coming right now... adjusting... creating an environment into our house and our lives is taking a lot of time and effort as well.
		I have a full life, a lot of activities, i cannot imagine being stuck at the home and doing nothing.
		thinks this experience is good, to stay in the house, make the food, clean the house it's good she likes it.
		I think it was really really good that i was connected to the Get in Touch group. That helped a lot. Like if that is not there, i wouldn't be as active.
Cultuur	Cultuur-shock	I didnt experience a cultureshock especially in Eindhoven, I think for the Netherlands in general, yes I did.
		since I lived in so many countries. I never thought i would have a problem, making a transition to the Netherlands. I had a cultureshock, which I never had experienced.
		Big problem. Difference between culture, language. Difficult more then for my husband, he just start work. For me it was, what can I do here. These things al time shopping. My problem was to visit shop. I didn't understands.
		during the first 3 months she wanted to go to Brazil immediately. But now she adapted to the system of this city. Because worst part is during the first 3 or 4 months. This is a very hard situation for a foreigner. After is a normal situation.
		Some of it took a bit.. The going home at six o' clock, it was a little shocking at first. Here it's very nice, feel much more at home. Better separation and balance between work and life.
	Negatief	I had a few preconceived notions before I came about tolerance and openness. An dit was very confusing and unsettling to see that this tolerance was not a sense of 'i know you and you're different, and i'm accepting you and i'm tolerating you' but it was a very ignorant, i tolerate you in the sense that you can do whatever you want but don't expect me to be a part of it, and don't expect me to take an interest in it, and don't expect me to talk to you about it.
		And here it was quite different, cause even while i met people and had small talk and conversations 5 times already, they do not have any interest whatsoever in spending more time with me

	there is a total lack of intellectual curiosity so there is this really strong sense of, i work from 9-5. Then I go home, and I don't care what the other people in my company do. But they don't show interest in what other people do and how they <Dutch people> live their lives and their attitude towards life. "I know you're different, but I don't really want to know about your life"
	And i feel that living here, regardless of my you know, <integration> even after 20 years i think i will still wonder if i did something wrong, if i broke some unwritten rule, why are people looking at me funny, am i talking to loud, did i do something wrong with my sandwiches?
	she expectation about the people they say 'goodmorning' or 'hi' and they would smile. Because for example in Brazil it's normal when you see a people strange on the street 'goodmorning'. Here it's different. Here the people doesn't 'goodmorning' or the people is very serious. This was hard, very hard for he, during the 3 first months.
Positief	Here it's very nice, feel much more at home. Better separation and balance between work and life.
Work-shop/introductie van TU/e	i didn't join, don't remember this thing. There is a lot of flyers and posters and events.
	six days after I got here. Yes, it was very helpfull. i think it was just about right.. Anymore and it would have been to much information. There was a really good balance between practical stuff and cultural stuff. And discussion of your own cultural background.
	And it helped us get used to the things like the work and friends separation.
Omgaan met verschillen	You need to learn to have less friends, you learn to stay on the level of smalltalk for a longer time, you learn that people are like that with their own friends and families, it's not just you. And once your realize that, it is easier. Still lonely, but... well

Hulpbehoefte	Praktisch	I didn't really need help with administrating things, or getting my taxes in order or to find out how to get OV fiets and where can I get that. So. That's something that i Feel would be really helpful for a really new person, but I was already was familiar with Dutch system and language.	
		I was already living a little out of this fresh new.... I just think that putting you together in a group is less helpful than if you... like eh... Dutch public infrastructure, or healthcare in the netherlands... So if you had some kind of practical focus, it would maybe attract more people and maybe be more helpful and then if socializing came out of that, it would be great too.	
		But there is still, I don't know, a lot of stupid questions about ... I don't know... Second hand bikes and... markets... and...	
		Workshop/seminar	Maybe it would be cool if they had some 3 day, you know, introduction, welcome to Eindhoven seminar/movie/whatever. Every semester.
			Yes and attractive. An dit can answer a lot of practical questions. Like how to find a new appartment, what is marktplaats.
		Coach	I think it would be helpful in the sense of practical information.
			But it would definately be usefull to have access to someone ehm, for example for employment. Because CV's here are different from CV's in other countries and the language that is used, not as in Dutch and English, but more the way people are supposed to describe themselves is different.
		Belastingen uitleg	So especially taxes and allowance is very timeconsuming. Such like toeslagen , and it's very complicated
			Maybe intensive 2 day course, so you really get the copies of the M-form and si tand understand how to do it. So then at least when you go to a consultant to get the taxes done, you know what's going on and you understand what's happening.
		Vorbereidende informatie	I don't think we got anything from Tu/e, but we got that book and a lot of other books from the library. We did a lot of research, so we knew about de toeslagen etc.

		we haven't had any information about Eindhoven, the only information we searched on the internet, but for example we hadn't we didnt receive any information from TU/e about Eindhoven. Only searching online the internet about TU/e Eindhoven, Life esteem etc etc. We didnt receive from the university [would you have liked the TU/e to send you the book] Yes before I came here
Sociaal	I don't necessarily know that when you're older than 25 putting you in a room with other people is going to make you become friends with them.	
	Like Common Room is not so accessible in the morning, but if there was a place where people could just go to meet, it would be really nice.	
	Coffeemorning/ Get in Touch	just because you are a wife of a TU/e employee, doesn't necessarily give you that much in common with other people. And I think it is a good thing for people that are REALLY new, because they are probably going through a lot of the same experiences
		but at the very beginning, when i first started, having that was very important.
		For example they can make a different group for a different kind of person. So this different kind of persons can make different kind of activities.
		I think for example in that introduction day, maybe they can give the names of groups where the spouses of partners can go to get contactin-formation of those groups.
	Contact met Ne-der-landers	But i think it's really quite important to have contact with regular dutch people, because then you know what's going on in the community.
	Coach	Not Psychiatric, but just counseling. It could be even to talk about their husband! Because some of them are newly married, and they don't have the support system from home, the parents, neighbourse or friends that they can talk to people. And they have problems with the husband, and we dont have anyone to talk to!

		That would be handy, I don't know I would use it personally, I might have, especially earlier on.
	Helpcenter	just information about activities. Because if a person is making activities, then the person is good. But if a person can't have activities, this person will be sad and sick. It's important to receive information about activities that a person can do. Especially for the partners. doesn't need to organize the activities, but show where the activities are. Sometimes it would be nice to know what's happening on campus or in the city. That sort of thing. We found quite difficult... We don't speak enough Dutch to go to plays, lectures or movies.
Vinden van werk	Like practical questions about your CV, or the culture, informal things that you can't find online, and that are specific to my situation. And specific to the Netherlands. How formal should I dress, picture on CV or not? These things you need to know. I think the TU/e could make this, would be very good. One person have all the CV, or file.. And maybe try to find this kind of job, for example. An database would be nice.	
	Helpcenter	helpcenter too for example when the foreign people arrive to the Netherlands, they help several people about voluntary job or about informations about the several activities. Because she thinks this is very important.
	vrijwilligerswerk	because for example this department can organize visits to sick people, to help other people, because not only visit to places.
Kinderen	I think that maybe another topic that would be helpful to get information on, that's difficult to get information about is parenting related issues And also something that's really important is Childsupport.	

	He has a 3 year old child and he has no idea how to go about getting her into school and he has no idea about what to do.	
Taal	Nederlands	I think that is superusefull.
	Engels	this will be a good idea because this will help so much
Cultuur	I think so, it would help to lessen the frustration and confusion. But on the other hand I would also feel that it would have to be put in a very delicate way. Because for instance now when I meet foreign people that just moved to Eindhoven I on one hand want to share it with them so they are not frustrated or sad or feel rejected or whatever. But on the other hand I do not want to give anyone preconceptions because maybe they will have a completely different experience and they will find loving amazing dutch people who welcome them in their homes and i don't know...	
	We didnt receive any help about this, I think they should have a special department about this cause it's a big institution. But we didn't receive any help about this for her	
	Because if you live here you haven't seen this new ambient, you need help to know these things. I think a serious situation, but for example this is an important point, especially for her because the ambient is different from the natural ambient you know.	
	Workshop/seminar	I think it would be interesting to have a workshop/seminar, that could mix practical and formal information together with this kind of behind the scenes cultural information
		After you move, but in the beginning
		it would be important that there is a fair number of dutch people as well, because that would make it less sensitive.
		I think it should be sponsored by Tu/e, so it can be an actual proper workshop.
	We don't have the money to pay for a 2 day intensive workshop kinda thing. But maybe like that can be made available through TU/e.	

	Cultuur delen	I think it would be great if Dutch people got more information from expats
	Coach	Yes someone that can tell you and figure out that oh this is happening to you, not because they hate you but it's because of this...
Rijbewijs	I do know a lot of international people face a lot of difficulties when it comes to the driverslicense thing.	
	Like that maybe they can have something with RDW where they conduct the courses at a lesser price or they help these people, do the necessary things that's needed to get this conversion. MY neighbour for instance went for his test by himself and spend over 4000 euro and either doesn't have his license or just had his license after the 3rd or 4th test.	
	I have a full life, a lot of activities, i cannot imagine being stuck at the home and doing nothing. But if I haven't gotten the license I know it would be a really difficult thing.	
Bibliotheek	And the library doesn't have.. it's not extended... The library of Eindhoven I'm sure it's extended when it's Dutch books concerned, but for English it's not. And given our.. most of the expats who come here to TU/e, the husbands or wives have a PhD salary. It's not enough to buy books from Amazon so...	
Communicatie TU/e	I remember the coffeemornings, and I think the way that I found out about them was through a flyer in the aula, maybe, or maybe an email that was passed around by someone. I don't know.	
	I also know that there is a Brabant Expat Center, but I don't know what they do.	
	They do have daycare here, but not everyone knows.	
	[over Get In Touch] but not for the introduction day, because in that day, you know how that works, they don't talk about for example about this kind of group. or this kind of activities for the partners. At the Indigo groups for example is not mentioned there. So, I don't remember why I listen about this group. I think it was for Iro.	
	No we haven't had any information about Eindhoven, the only information we searched on the internet, but for example we hadn't we didn't receive any information from TU/e about Eindhoven. Only searching online the internet about TU/e Eindhoven, Life esteem etc etc. We didn't receive from the university	

		we didnt receive any information about this, for example about the sportcenter but we received this information from colombian people.	
		Vorbereidende informatie	I think for expats will be good. For example to receive information about the city, the costumes, the people. Because you can prepare your life to the new experience.
		Persoonlijk	Because if you just see a poster or a flyer, you know.. you might be shy. But if you have a personal invitation from someone that you know already anyway, that's... better
			after 3 months Tu/e got in contact with my wife, but the person is very sad not happy, and the person and receive the message from the host institution. It's different for the employee, because I have a relationship with the university every day. But the wife is different, because the wife is in the house, in another ambience, the wife of employees suffer with this situation.
			Because it is important when you arrive, and not after 4 or 5 months. This was our experience!
			It is important to contact the partner. I think before arriving to Eindhoven, because when the partner arrived to Eindhoven, can make an interview with this person to learn about the before activities of this person and this person feels and they can see if the TU/e has activities for his person
			is it hard to make a interview similar to this one? But this is important when this person is here! The first time they are in Eindhoven!
	Overig	I think technical University make al things for expats	

Bijlage E - Authenticiteitverklaring