

# ***Uitstroom van hooggeschoolde allochtonen naar de arbeidsmarkt***

**Gwen VANDEVENNE**

promotor :

dr. Steven LENAERS

co-promotor :

Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

## Woord vooraf

In het kader van ons laatste jaar Toegepaste Economische Wetenschappen, kregen we de opdracht een eindverhandeling te schrijven. Wat begon als een tocht in het duister, werd naarmate de tijd verstreek, een leerrijk proces. Ik ben zeer dankbaar voor deze mooie ervaring. Graag wil ik dan ook van de gelegenheid gebruikmaken om een aantal mensen te bedanken die van kapitaal belang waren voor deze eindverhandeling.

In de eerste plaats gaat mijn dankbaarheid uit naar mijn promotor, dr. Steven Lenaers. Op elk moment stond hij klaar om mijn vragen te beantwoorden. Zijn grondige opmerkingen hebben de kwaliteit van deze eindverhandeling gesterkt.

Daarnaast wil ik graag prof. dr. Mieke van Haegendoren, mijn copromotor, bedanken voor de hulp tijdens de eerste maanden. Een aantal mensen hebben het mogelijk gemaakt te kunnen beschikken over de gegevens van de afgestudeerden. Voor de Universiteit Hasselt bedank ik daarvoor prof. Goens en mevr. Smets. Voor de Xios Hogeschool Limburg en de Provinciale Hogeschool Limburg wil ik graag dhr. Geert Vossen en dhr. Rudi Draye bedanken.

Vervolgens wil ik de hooggeschoolde afgestudeerden bedanken voor hun respons op de enquêtes. Zij waren van enorm belang voor deze eindverhandeling. Zonder hun respons was er geen praktijkstudie mogelijk geweest.

Graag wil ik ook twee medestudenten bedanken voor hun hulp bij het selecteren van de allochtone studenten aan de hand van hun naam. Caterina Brescia heeft mij enorm geholpen bij het selecteren van de Italiaanse namen. Ik bedank Seyda Öz voor de hulp bij het selecteren van de namen van Turkse afkomst.

Tenslotte bedank ik graag mijn ouders, vriend, familie en vriendinnen voor hun steun gedurende mijn hele onderwijsloopbaan.

## Samenvatting

Deze thesis handelt over de uitstroom van hooggeschoolde allochtonen naar de arbeidsmarkt. Om twee redenen is dit een interessant onderzoek. Ten eerste spitsen de meeste onderzoeken zich toe op laaggeschoolde allochtonen. Dit onderwerp is dus een relatief weinig ontgonnen terrein. Ten tweede wordt het, door onder andere de vergrijzing en ontgroening, steeds belangrijker allochtoon talent optimaal in te zetten. In deze thesis wordt nagegaan welke problemen hooggeschoolde allochtonen ondervinden in onderwijs en werk. In de praktijkstudie wordt onderzocht in welke opzichten van onderwijs en werk zij sterk verschillen met hooggeschoolde autochtonen.

In bestaande studies worden drie grote knelpunten gesignaleerd betreffende dit onderwerp. Ten eerste zijn er, gezien de etnische samenstelling van de bevolking, te weinig hooggeschoolde allochtonen. Als tweede knelpunt signaleert men de vertraagde instroom van allochtonen naar de arbeidsmarkt, ook al zijn ze hooggeschoold. Ook de doorstroming van hooggeschoolde allochtonen gebeurt niet optimaal. Veel allochtonen zouden immers onder hun opleidingsniveau werken.

Aan de basis van deze vertraagde instroom liggen een aantal factoren. Het zoekgedrag van allochtonen en de wervingskanalen waarlangs werkgevers zoeken, zouden niet op elkaar afgestemd zijn. Maar ook discriminatie en vormen van onbewuste differentiatie ("achterstelling") zijn de oorzaak van zowel een vertraagde instroom als een stagnerende doorstroom.

Via postenquêtes worden hooggeschoolde allochtonen, afgestudeerd aan de Xios Hogeschool, Provinciale Hogeschool Limburg en Universiteit Hasselt, bevraagd over deze knelpunten. De populatie bestaat uit allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit onderzoek van Van den Cruyce (2000) blijkt immers dat voor deze etnische groepen de situatie het minst rooskleurig is. De antwoorden van deze respondenten worden telkens vergeleken met de antwoorden van een controlegroep. Deze controlegroep bestaat uit hooggeschoolde autochtonen, die gelijkaardig zijn aan de hooggeschoolde allochtonen op het gebied van de volgende objectieve kenmerken: geslacht, niveau van behaald diploma en afstudeerperiode.

Uit de praktijkstudie van dit onderzoek kan duidelijk afgeleid worden dat hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst weinig verschillen van hooggeschoolde autochtonen. Er zijn twee belangrijke variabelen waarvoor zij wel verschillen met autochtonen. Zo komen hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst uit een lagere sociaal-economische achtergrond en hebben zij onderadvisering in het onderwijs vaker als een knelpunt ervaren. Voor de meeste andere variabelen zijn ze sterk gelijkend op autochtonen. Ze spreken overwegend Nederlands thuis, zoeken via dezelfde kanalen naar jobs en hun instroom op de arbeidsmarkt verloopt ongeveer even vlot. Ook hebben ze sterk de indruk dat hun etnische factor geen invloed

heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt, op enkele uitzonderingen na. Ze geven wel minder dan autochtonen aan dat de etnische afkomst hen meer kansen geeft.

De verschillen tussen hooggeschoolde autochtonen en hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn groter. Ze komen uit een veel lagere sociaal-economische positie en spreken overwegend een andere taal binnen het gezin. Ook ondervinden ze meer knelpunten tijdens hun onderwijsloopbaan zoals problemen met de taal, onder advisering en te weinig kennis van het Vlaamse onderwijssysteem. Hun zoekgedrag verschilt op een aantal punten met deze van hooggeschoolde autochtonen en ook de instroom op de arbeidsmarkt verloopt significant trager. Enkele van deze verschillen zijn te wijten aan de lagere sociaal-economische startpositie van deze personen. Zo verloopt de instroom op de arbeidsmarkt niet trager voor hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een hogere sociaal-economische positie. Vrij algemeen hebben allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst het gevoel dat hun etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden. Ook hebben ze sterk het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen in hun job omwille van de etnische afkomst.

# Inhoudsopgave

## Woord vooraf

## Samenvatting

## Inhoudsopgave

## Lijst van tabellen

## Lijst van figuren

### **Hoofdstuk 1: Inleiding en probleemstelling .....- 10 -**

1.1	Inleiding .....	- 10 -
1.2	Situering van het probleem.....	- 10 -
1.3	Onderzoeksopzet en centrale onderzoeksvraag.....	- 14 -
1.3.1	Literatuurstudie .....	- 14 -
1.3.2	Praktijkstudie .....	- 15 -
1.4	Deelvragen .....	- 15 -
1.5	Begrippen en definities.....	- 17 -

### **Hoofdstuk 2: Literatuurstudie .....- 19 -**

2.1	Waarom zijn er relatief weinig hooggeschoolde allochtonen? .....	- 19 -
2.1.1	Lage sociaal-economische positie (status).....	- 19 -
2.1.2	Etnisch-culturele factoren .....	- 19 -
2.2	Instream van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt.....	- 26 -
2.2.1	Inleiding .....	- 26 -
2.2.2	Achterstelling .....	- 28 -
2.2.3	Discriminatie .....	- 29 -
2.2.4	Toekomstperspectief voor hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt .....	- 31 -
2.3	Doorstroom van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt.....	- 32 -
2.4	Conclusies literatuurstudie .....	- 34 -

### **Hoofdstuk 3: Allochtone populatie van de praktijkstudie .....- 35 -**

3.1	Definitie .....	- 35 -
3.2	Selectie van hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst (populatie) .....	- 36 -
3.3	Uitstroom van allochtonen aan PHL en Xios Hogeschool: ondervertegenwoordigd?... -	- 43 -
3.4	Conclusies .....	- 44 -

### **Hoofdstuk 4: Resultaten vergelijkende studie.....- 45 -**

4.1	Methodologie .....	- 45 -
4.1.1	Selectie hooggeschoolde autochtonen (controlegroep).....	- 45 -
4.1.2	Manier van dataverzameling.....	- 46 -
4.1.3	Mate van respons .....	- 47 -
4.2	Vergelijkbaarheid van allochtone respondenten met allochtone populatie en autochtone respondenten .....	- 48 -
4.2.1	Representativiteit van de bevraging .....	- 48 -
4.2.2	Vergelijking sociaal-economische kenmerken tussen allochtone en autochtone respondenten (controlegroep) .....	- 50 -

4.2.3	Vergelijking sociaal-economische verschillen tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst .....	- 55 -
4.2.4	Conclusies.....	- 58 -
4.3	Vergelijking antwoorden in verband met de onderwijsloopbaan tussen allochtone en autochtone respondenten .....	- 59 -
4.3.1	Vergelijking objectieve vragen in verband met de onderwijsloopbaan .....	- 59 -
4.3.2	Vergelijking subjectieve vragen in verband met de onderwijsloopbaan.....	- 60 -
4.3.3	Conclusies met betrekking tot de onderwijsloopbaan .....	- 67 -
4.4	Vergelijking antwoorden in verband met de arbeidsmarkt tussen allochtone en autochtone respondenten .....	- 68 -
4.4.1	Vergelijking objectieve vragen in verband met de arbeidsmarkt.....	- 68 -
4.4.2	Vergelijking subjectieve vragen in verband met de arbeidsmarkt .....	- 77 -
4.4.3	Conclusies met betrekking tot de arbeidsmarkt.....	- 90 -

**Hoofdstuk 5: Conclusies.....- 93 -**

**Lijst van geraadpleegde werken**

**Bijlagen**

## Lijst van tabellen

Tabel 1: Geschat aantal personen met een bepaalde herkomst in Limburg .....	- 12 -
Tabel 2: Aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na één jaar nog werkzoekend is (restpercentages) naar onderwijsniveau en herkomst (Vlaams Gewest; juni 2003).....	- 13 -
Tabel 3: Verdeling van de leerlingen naar gesproken thuistaal en eindpositie in het voltijds secundair onderwijs (Vlaanderen; cohorte 1990-1991) .....	- 23 -
Tabel 4: Studenten aan de Universiteit Hasselt en de Vrije Universiteit Brussel (alle studiejaren) naar afkomst (academiejaar 2001-2002) .....	- 24 -
Tabel 5: Aandeel geslaagde allochtonen en autochtone studenten aan de Universiteit Hasselt en de Vrije Universiteit Brussel in het eerste jaar (academiejaar 2001-2002).....	- 25 -
Tabel 6: Aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na één jaar nog werkzoekend is (restpercentages) naar onderwijsniveau en herkomst (Vlaams Gewest; juni 2003).....	- 27 -
Tabel 7: Aandeel allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst in het totale aantal afgestudeerden voor Xios Hogeschool en PHL (2004) .....	- 43 -
Tabel 8: Mate waarin naar de gemeente gematcht kon worden .....	- 46 -
Tabel 9: Vergelijking etnische afkomst tussen allochtone populatie en allochtone respondenten .....	- 49 -
Tabel 10: Vergelijking geslacht tussen allochtone populatie en allochtone respondenten .....	- 49 -
Tabel 11: Vergelijking afstudeerjaar tussen allochtone populatie en allochtone respondenten .	- 50 -
Tabel 12: Vergelijking behaald diploma tussen allochtone populatie en allochtone respondenten .....	- 50 -
Tabel 13: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst .....	- 51 -
Tabel 14: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst .....	- 52 -
Tabel 15: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst .....	- 53 -
Tabel 16: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.....	- 53 -
Tabel 17: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.....	- 54 -
Tabel 18: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.....	- 55 -
Tabel 19: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.....	- 55 -

Tabel 20: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst .....	- 56 -
Tabel 21: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst .....	- 57 -
Tabel 22: Vergelijking 'Nederlands binnen gezin gesproken' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst .....	- 57 -
Tabel 23: Kruistabel voor de relatie 'tijdspanne diploma behaald' en 'etnische afkomst' .....	- 59 -
Tabel 24: Kruistabel voor de relatie 'belangrijkste reden voor opleiding gekozen' en 'etnische afkomst' .....	- 61 -
Tabel 25: Kruistabel voor de relatie 'knelpunten ondervonden tijdens onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst' .....	- 63 -
Tabel 26: Kruistabel voor de relatie 'via welke zoekkanaal naar jobs gezocht' en 'etnische afkomst' .....	- 69 -
Tabel 27: Kruistabel voor de relatie 'via welke zoekkanaal de eerste job gevonden' en 'etnische afkomst' .....	- 73 -
Tabel 28: Kruistabel voor de relatie 'welk contract bij de eerste job' en 'etnische afkomst' .....	- 75 -
Tabel 29: Kruistabel voor de relatie 'brutomaandloon van de eerste job' en 'etnische afkomst' .....	- 76 -
Tabel 30: Kruistabel voor de relatie 'welke moeilijkheden ondervonden tijdens de sollicitatieprocedure' en 'etnische afkomst' .....	- 78 -
Tabel 31: Kruistabel voor de relatie 'hoe te werk gaan indien je wil promoveren' en 'etnische afkomst' .....	- 80 -
Tabel 32: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst' .....	- 81 -
Tabel 33: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst' .....	- 82 -
Tabel 34: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst' .....	- 83 -
Tabel 35: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst' .....	- 84 -
Tabel 36: Kruistabel voor de relatie 'invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst' .....	- 86 -
Tabel 37: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van het geslacht' en 'etnische afkomst' .....	- 87 -
Tabel 38: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van de etnische afkomst' en 'etnische afkomst' .....	- 88 -
Tabel 39: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van het uiterlijk' en 'etnische afkomst' .....	- 89 -



## Lijst van figuren

Figuur 1: Verdeling van de totale bevolking (15-64 jaar) naar nationaliteit en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 2003-2004) .....	- 11 -
Figuur 2: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische herkomst.....	- 37 -
Figuur 3: Verdeling populatie naar geslacht .....	- 37 -
Figuur 4: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische afkomst en onderwijsinstelling ...	- 38 -
Figuur 5: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische herkomst, geslacht en onderwijsinstelling.....	- 38 -
Figuur 6: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan de Universiteit Hasselt naar opleiding en geslacht .....	- 39 -
Figuur 7: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan de Universiteit Hasselt naar opleiding en geslacht .....	- 40 -
Figuur 8: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan Xios Hogeschool naar opleiding en geslacht .....	- 40 -
Figuur 9: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan Xios Hogeschool naar opleiding en geslacht .....	- 41 -
Figuur 10: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan de PHL naar opleiding en geslacht.....	- 42 -
Figuur 11: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan de PHL naar opleiding en geslacht .....	- 42 -

## **Hoofdstuk 1: Inleiding en probleemstelling**

### **1.1 Inleiding**

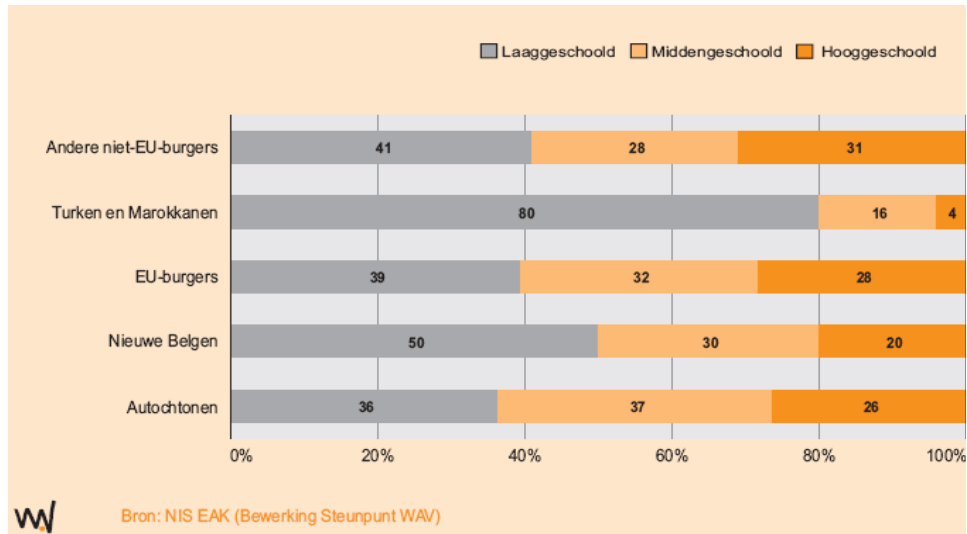
Deze studie gaat over de positie van hooggeschoolde allochtonen, waarom ze zo gering in aantal zijn en wat er misloopt met hun instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt. Aan de keuze voor het onderwerp van deze eindverhandeling liggen twee hoofdredenen ten grondslag. Ondanks het vele onderzoek dat naar de arbeidsmarktpositie van allochtonen is verricht, is het aantal studies in verband met hooggeschoolde allochtonen gering. Vaak concentreren de studies zich enkel op de laaggeschoolde allochtonen.

Bovendien zal, door demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, ontgroening en toename van het aantal allochtonen het aanbod allochtonen op de arbeidsmarkt in verhouding tot het aanbod autochtonen sterker toenemen. In een krappe arbeidsmarkt zal de werkgever in de toekomst meer allochtoon talent moeten aanwerven en optimaal benutten. (Van Kooten, 1996) "Talentherkenning en gerichte doorstroming is dan niet alleen in het belang van de werknemer en zijn of haar motivatie, maar ook in het belang van de werkgever" (Burggraaf en Van Kooten, 1996: 44). Bovendien kan een multicultureel personeelsbestand beter inspelen op de behoeften en verwachtingen van een multiculturele afzetmarkt (Van Kooten, 1996). Kortom, diversiteitsmanagement wordt steeds belangrijker in de toekomst.

### **1.2 Situering van het probleem**

De bedoeling van dit hoofdstuk is om de knelpunten in verband met de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen kort te schetsen.

In de eerste plaats zijn er, gezien de etnische samenstelling van de Vlaamse bevolking, te weinig hooggeschoolde allochtonen. De volgende tabel geeft voor de Vlaamse gewesten de totale bevolking weer naar nationaliteit en onderwijsniveau. Deze cijfers worden gebruikt om een idee te geven van het aantal hooggeschoolde allochtonen bij gebrek aan cijfers die de totale Vlaamse bevolking afspiegelen naar etnische afkomst en onderwijsniveau. Zoals verder zal blijken is de etnische afkomst doorslaggevend voor de arbeidsmarktpositie, niet de nationaliteit. Bovendien zal uit de gebruikte definitie van het begrip "allochtoon" blijken dat een genaturaliseerde vreemdeling nog steeds onder de noemer "allochtoon" kan vallen.



**Figuur 1: Verdeling van de totale bevolking (15-64 jaar) naar nationaliteit en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 2003-2004) (Tielens, 2006b: 136)<sup>1</sup>**

De EU-burgers en de andere niet EU-burgers, gevestigd in het Vlaams Gewest, zijn doorgaans vaker hooggeschoold dan de Vlaamse autochtone bevolking. Maar in deze groepen zijn er ook meer laaggeschoolden omdat net de tussencategorie, de middengeschoolden, een stuk kleiner is vergeleken met de autochtonen. Uit deze tabel blijkt verder ook dat de Turken en Marokkanen een bijzondere positie innemen: ze tellen 80 % laaggeschoolden. Slechts 4 % van deze bevolkingsgroepen is hooggeschoold. (Tielens, 2006b).

De situatie voor de genaturaliseerde vreemdelingen, de "nieuwe Belgen", is beter te noemen. Bij deze categorie is nog steeds één op twee laaggeschoold. Een positief gegeven is echter de 20 % hooggeschoolden. Onder de "nieuwe Belgen" vallen alle genaturaliseerde vreemdelingen. Deze term staat dus voor een mengelmoes van personen met een andere etnische afkomst. (Tielens, 2006b). Voor een betere interpretatie van deze cijfers is tabel 1 belangrijk. Deze tabel laat zien hoeveel van de personen met een andere etnische afkomst voor de Belgische nationaliteit kiezen in Limburg.

<sup>1</sup> Hooggeschoold: in bezit van een diploma Hoger onderwijs of Universitair onderwijs  
Middengeschoold: in bezit van een diploma Hoger Secundair onderwijs  
Laaggeschoold: in bezit van maximaal een diploma Lager Secundair onderwijs

**Tabel 1: Geschat aantal personen met een bepaalde herkomst in Limburg  
(Rambaran et al., 2006: 20)**

	aantal personen met nationaliteit	geschat aantal personen met herkomst	vermenig- vuldigings factor	% Belg geworden
Nederland	34.229	41.075	1,2	16,7%
Italië	12.343	20.983	1,7	41,2%
Turkije	5.457	26.194	4,8	79,2%
Marokko	2.118	8.684	4,1	75,6%
Duitsland	1.879	2.311	1,2	18,7%
Spanje	1.761	2.465	1,4	28,6%
Griekenland	1.235	1.976	1,6	37,5%
Polen	610	976	1,6	37,5%
Verenigd Koninkrijk	537	698	1,3	23,1%
Indië	456	1.003	2,2	54,5%
Niet-Belgen	65.527	115.533	1,8	43,3%

Uit bovenstaande tabel leidt men af dat de "nieuwe Belgen" in Limburg vooral uit Turken en Marokkanen bestaan. Respectievelijk 79,2 % en 75,6 % onder hen heeft de Belgische nationaliteit verworven. De Italianen naturaliseren zich minder vaak tot Belg. Ongeveer 41 % van de Italianen verwerft de Belgische nationaliteit. De reden die hiervoor aangehaald wordt, is dat Italianen de dubbele nationaliteit niet kunnen aannemen. Turken en Marokkanen kunnen dit wel. Deze tabel laat duidelijk zien er 1,8 keer meer mensen met een vreemde herkomst zijn dan men op basis van nationaliteit zou vermoeden. Het nationaliteitscriterium is duidelijk achterhaald als men cijfers over het aantal allochtonen wil weten. (Rambaran et al., 2006)

Ervan uitgaand dat veel van de hooggeschoolde Turken en Marokkanen zich tot Belg naturaliseren, brengt mij tot de conclusie dat de situatie rooskleuriger is dan de cijfers op basis van nationaliteit doen vermoeden. Toch zijn er bij de Turkse en Marokkaanse etnische groep nog steeds veel minder hooggeschoolden en veel meer laaggeschoolden dan bij de autochtone bevolking. (Tielens, 2006b)

Naast hun gemiddeld lager opleidingsniveau, verloopt ook de instroom op de arbeidsmarkt veel moeilijker voor allochtonen<sup>2</sup>. Dit blijkt uit de hogere restpercentages volgens onderwijsniveau (zie tabel 2). Deze geven het aandeel weer van de bij de VDAB ingeschreven schoolverlaters, dat één jaar na inschrijving nog werkzoekend is. (Holderbeke en Mispion, 2006)

<sup>2</sup> In dit onderzoek van de VDAB definieert men "allochtoon" als van origine afkomstig uit een niet-EU lidstaat. 90 % van deze groep zijn etnische Maghrebijnen en Turken.

**Tabel 2: Aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na één jaar nog werkzoekend is (restpercentages) naar onderwijsniveau en herkomst (Vlaams Gewest; juni 2003) (Misplon en Holderbeke, 2006: 164)**

(%)	Allochtonen			Autochtonen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Laaggeschoold	51,1	59,5	54,4	31,8	39,5	34,6
Middengeschoold	37,3	49,2	43,7	20,6	21,4	21,0
Hooggeschoold	20,7	21,1	20,9	15,4	10,9	12,7
<b>Totaal</b>	<b>42,8</b>	<b>50,0</b>	<b>46,2</b>	<b>21,2</b>	<b>18,6</b>	<b>19,9</b>

Bron: VDAB

Voor elk scholingsniveau zijn allochtonen, afkomstig uit niet-EU-landen, langer werkloos na hun opleiding dan autochtonen. Zelfs voor de hooggeschoolde allochtonen is bijna 21 % een jaar na het behalen van hun diploma nog steeds werkloos. Van de autochtonen is slechts 12,7 % een jaar na het behalen van hun diploma nog op zoek naar een eerste baan. (Misplon en Holderbeke, 2006)

Ook zijn er problemen met de doorstroom naar hogere functies. In organisaties met een multiculturele personeelsbestand, wordt gesignaleerd dat ook de doorstroom van allochtonen stagneert. Zo lijkt het erop dat er in veel organisaties sprake is van etnische selectieve doorstroming. Veel allochtoon talent wordt onvoldoende benut. Een gevolg daarvan is dat universitair geschoolde allochtonen in alle lagen van de organisatie functioneren en daarbij vaak onder hun niveau werken. (Burggraaf en Van Kooten, 1996)

Globaal genomen kunnen we dus stellen dat de zwakkere positie van (hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt zich kenmerkt door twee knelpunten. Enerzijds is er een probleem van instroom, anderzijds een probleem van afwezigheid in hogere segmenten van de arbeidsmarkt (doorstroom). (Verhoeven en Martens, 2000)

## **1.3 Onderzoekopzet en centrale onderzoeksvraag**

### *1.3.1 Literatuurstudie*

Het eerste deel van deze eindverhandeling is een *theoretische studie*. In deze studie schets ik een beeld van de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen met behulp van de relevante literatuur. De centrale onderzoeksvraag van dit theoriegericht onderzoek luidt dan ook: **“Wat is de positie van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt?”** Hieronder wordt kort weergegeven welke bronnen voor de literatuurstudie geconsulteerd werden.

#### 1.3.1.1 Primaire en secundaire bronnen

Alvorens de relevante literatuur op te zoeken, is het belangrijk eerst na te gaan welke soorten literatuur best gebruikt worden voor dit onderwerp. Vooral primaire en secundaire bronnen blijken van groot belang te zijn om informatie omtrent dit onderwerp te bemachtigen. In de eerste plaats biedt het jaarboek editie 2005 van Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming een schat aan informatie. Andere nuttige primaire bronnen zijn twee eindverhandelingen en een doctoraatsproefschrift. Het internet geeft ook een aantal interessante onderzoeken over dit onderwerp. Enkele boeken bleken ook van belang te zijn, voornamelijk om de problemen in het onderwijs te detecteren.

#### 1.3.1.2 Tertiaire bronnen

Als tertiaire bronnen worden voornamelijk de bibliografieën van elke geconsulteerd onderzoek gebruikt. Ook de catalogi van Universiteit Hasselt, Provinciale Bibliotheek Hasselt en Universiteit Leuven werden meermaals geconsulteerd. Via Google scholar werd herhaaldelijk gezocht naar relevante literatuur.

#### 1.3.1.3 Algemene zoekcriteria (parameters) en zoektermen

Er wordt gekozen voornamelijk publicaties in het Nederlands te consulteren omdat dit onderzoek een beeld wil schetsen van hooggeschoolde allochtonen in Vlaanderen en Limburg. Eén Engelstalig onderzoek bleek van belang. Dit was een onderzoek gevoerd door de internationale arbeidsorganisatie toegepast op Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Er worden voor dit literatuuronderzoek ook Nederlandse bronnen gebruikt, op voorwaarde dat er vermoed wordt dat beide landen niet verschillen voor dat specifieke onderwerp. Er wordt gekozen om de relevante publicaties van de laatste tien jaar te raadplegen.

De zoektermen zijn enkel in het Nederlands geformuleerd. In bijlage 1 vindt u een lijst van gebruikte zoektermen.

### 1.3.2 *Praktijkstudie*

Het tweede deel van deze eindverhandeling is een *praktijkstudie*, waarin een aantal onderwerpen inzake onderwijs en werk vergeleken worden tussen hooggeschoolde allochtonen en hooggeschoolde autochtonen. Deze studie is beperkt tot allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit verschillende onderzoeken, onder andere Van den Cruyce (2000), wordt namelijk geconcludeerd dat de arbeidsmarktpositie voor deze etnische groepen het minst rooskleurig is. De populatie hooggeschoolde allochtonen is afgestudeerd aan de Universiteit Hasselt, Xios Hogeschool en de Provinciale Hogeschool Limburg [wordt hierna als PHL afgekort] vanaf 1998 tot en met 2004. De Katholieke Hogeschool Limburg (KHLIM) wordt niet opgenomen in het onderzoek omdat deze hogeschool niet tot de associatie Universiteit-Hogescholen Limburg behoort. Het praktijkgericht onderzoek bestaat uit het rondsturen en analyseren van vragenlijsten. Verder in deze eindverhandeling wordt de methodologie van de praktijkstudie uitgediept.

Deze praktijkstudie heeft dus als doel na te gaan of de arbeidsmarktpositie van allochtonen significant ongunstiger is dan deze van autochtonen. De antwoorden van beide groepen worden vergeleken aan de hand van het statistische programma SPSS. De centrale onderzoeksvraag van dit praktijkgericht onderzoek is: **“Wat is de positie van hooggeschoolde pasafgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst op de arbeidsmarkt?”**

## 1.4 Deelvragen

Deze centrale onderzoeksvraag van het *theoretische gedeelte* wordt verder opgedeeld in drie deelvragen:

### 1. *Waarom zijn er relatief weinig hooggeschoolde allochtonen?*

Allochtonen (vooral niet-westerse) zijn doorgaans minder vaak hooggeschoold dan autochtonen. Alvorens de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen te onderzoeken, kijkt men best eens waarom dit zo is. Het lijkt daarom nuttig na te gaan welke knelpunten en problemen zich kunnen voordoen in de onderwijsloopbaan van een allochtone student.

### 2. *Welke moeilijkheden ondervinden hooggeschoolde allochtonen bij de instroom op de arbeidsmarkt?*

Bij deze deelvraag wordt er gekeken naar de transitie onderwijs-arbeidsmarkt voor hooggeschoolde allochtonen. Ook hier kunnen zich een aantal knelpunten voordoen die de

instroom op de arbeidsmarkt bemoeilijken voor hooggeschoolde allochtonen zoals culturele verschillen bij het sollicitatiegesprek of discriminatie tijdens de sollicitatieprocedure.

3. *Welke moeilijkheden ondervinden hooggeschoolde allochtonen bij de doorstroom naar hogere en/of leidinggevende functies?*

Men gaat ervan uit dat hooggeschoolden opgeleid zijn om vroeg of laat een hoge en/of leidinggevende functie te bekleden. Bij deze deelvraag wordt er nagegaan of allochtonen dezelfde kansen krijgen om deze positie te bereiken of is er sprake van een etnisch plafond?

De centrale onderzoeksvraag van de *praktijkstudie* wordt opgedeeld in de volgende deelvragen:

1. *Wat zijn de kenmerken van de hooggeschoolde afgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst?*

In dit deel worden een aantal kenmerken bekeken van de populatie allochtone afgestudeerden. Ten eerste wordt onderzocht welke van deze etnische groepen het meest vertegenwoordigd is in de populatie. In de tweede plaats wordt de verdeling van het geslacht bekeken voor allochtone afgestudeerden. Ten derde wordt gekeken naar de onderwijsinstelling waar ze afstuderen. Uiteraard wordt ook nagegaan voor welke opleiding ze voornamelijk kiezen.

2. *Is er sprake van een ondervertegenwoordiging van afgestudeerden (uitstroom) van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst aan de twee hogescholen?*

Uit een onderzoek, aangehaald in deze eindverhandeling, wordt geconcludeerd dat de instroom van allochtone studenten aan de Universiteit Hasselt ondervertegenwoordigd is, gezien de grootte van de allochtone bevolking in Limburg. Vermits ik enkel beschik over gegevens van afgestudeerden aan de twee hogescholen, ga ik na of de uitstroom van studenten van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst ondervertegenwoordigd is, gezien het aandeel van deze etnische groepen in de Limburgse bevolking.

3. *Wat zijn de verschilpunten met autochtonen op het vlak van onderwijs?*

Bij deze deelvraag wordt onderzocht of afgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst er langer over doen om hun diploma hoger onderwijs te behalen. Er wordt ook gevraagd naar de redenen van hun succesvolle onderwijsloopbaan. Tot slot wordt er onderzocht of allochtonen significant meer knelpunten ondervinden tijdens hun onderwijsloopbaan.



4. *Wat zijn de verschillpunten met autochtonen op de arbeidsmarkt?*

In deze deelvraag wordt onderzocht of allochtonen minder snel instromen op de arbeidsmarkt dan autochtonen. Ook wordt hier nagegaan of een aantal kenmerken van de eerste job voor allochtonen (loon, bepaald contract, sector, ...) verschillend zijn vergeleken met de eerste job voor autochtonen. Tot slot wordt ook gevraagd naar de mate dat allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst de indruk hebben gelijke kansen te krijgen om aangeworven te worden, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden.

## **1.5 Begrippen en definities**

In dit onderdeel worden de centrale begrippen gedefinieerd, die meermaals in het onderzoek voorkomen.

In dit onderzoek beperk ik mij tot de doelgroep van de hooggeschoolde allochtonen. Dit is de groep met het **hoogste onderwijsniveau**. Voor dit begrip wordt de definitie van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming [wordt hierna als Steunpunt WAV afgekort] gebruikt. Hun definitie voor onderwijsniveau luidt: "het hoogste (in België officieel erkende) diploma dat de betrokkene heeft behaald. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoold (met maximaal een diploma lager secundair onderwijs), middengeschoold (met een diploma hoger secundair onderwijs) en hooggeschoold (met een diploma hoger of universitair onderwijs)" (Geurts, 2003: 13).

Er zijn verschillende termen om aan te duiden dat iemand geen autochtoon is. Zo spreekt men over migranten, vreemdelingen of allochtonen. Vaak worden deze begrippen gebruikt zonder een voorafgaande definitie, terwijl ze niet noodzakelijk hetzelfde betekenen. Belangrijk voor dit onderzoek is dan ook een goede definitie van het begrip "allochtoon": "Een allochtoon is letterlijk iemand die uit een ander land afkomstig is" (Tielens, 2006a: 120). Het grote probleem in een onderzoek naar allochtonen is dan ook de statistische afbakening van de doelgroep. Door de versoepeling van de nationaliteitswetgeving in 2000 en de daaruit volgende naturalisatiegolven blijkt de nationaliteit geen correcte maatstaf te zijn. Als oplossing werd gekozen voor etnische afkomst als het nieuwe onderscheidingscriterium. Hierdoor werd de tweedeling "vreemdelingen-Belgen" vervangen door de tweedeling "autochtonen-allochtonen". (Vrancken et al, 2001) Ook bij dit onderzoek zal de afkomst doorslaggevend zijn, en niet de huidige nationaliteit.

Vervolgens moet men opmerken dat, omwille van bovenstaande redenen, één van de meest gehanteerde definities van het begrip "allochtoon" in België niet voldoet voor dit onderzoek. Deze definitie komt van het Vlaamse Economisch en Sociaal Overlegcomité en luidt als volgt: "Persoon

met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie” (Dienst Emancipatiezaken, 2006: 2). In dit onderzoek wordt deze definitie niet gebruikt omwille van twee redenen. Enerzijds vertrekt deze definitie duidelijk vanuit het nationaliteitsbeginsel terwijl de afkomst de belangrijkste variabele is voor de arbeidsmarktpositie. Anderzijds worden de personen met een Italiaanse afkomst onder deze definitie niet geassocieerd als “allochtoon”. Deze etnische groep is, zoals beschreven in het onderzoeksopzet, onderdeel van de praktijkstudie.

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de definitie van het Vlaams Minderhedendecreet van 28 april 1998. Zij definiëren het begrip “**allochtoon**” in de eerste plaats als “iedere persoon van niet-Belgische afkomst die in België verblijft”. Vervolgens geven ze een meer uitgediepte definitie: “Personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België;
- b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie”

(Druyts, 2004:2)

In dit onderzoek wordt onderzocht in hoeverre de tweede voorwaarde van toepassing is op hooggeschoolde allochtonen. Op dit moment is dus aangewezen deze voorwaarde buiten beschouwing te laten. Bovenstaande definiëring wordt in dit onderzoek gebruikt. Indien er ergens een andere definitie gebruikt wordt, zal dit uitdrukkelijk vermeld worden.

## **Hoofdstuk 2: Literatuurstudie**

### **2.1 Waaron zijn er relatief weinig hooggeschoolde allochtonen?**

#### *2.1.1 Lage sociaal-economische positie (status)*

Sommige auteurs verklaren de onderwijsachterstand van allochtone kinderen volledig vanuit de zeer lage sociaal-economische positie van hun ouders. De sociaal-economische positie wordt in hoofdzaak bepaald door de volgende drie variabelen: de opleiding, het inkomen en het beroep. Zo blijken Turkse en Marokkaanse ouders meestal laaggeschoold: de overgrote meerderheid heeft hoogstens een diploma lager onderwijs. (Crul, 2000) Bij deze denkpiste gaat men ervan uit dat kansarmoede en onderwijs elkaar als een vicieuze cirkel beïnvloeden. (Mahieu, 2002)

Uit onderzoek van Crul (2000) blijkt dat de tweede generatie allochtonen met een lage sociaal-economische positie in Nederland zich qua onderwijsachterstand kunnen meten met autochtone jongeren uit een vergelijkbaar sociaal-economisch milieu. Deze conclusie wordt bevestigd door een onderzoek van Steunpunt WAV in Vlaamse scholen. Zij vergeleken "gelijke" leerlingen (die gelijk zijn wat betreft de intredekenmerken intelligentie, schoolse prestaties, prestatiemotivatie én opgelopen achterstand voor het secundair onderwijs) en constateerde dat allochtone leerlingen met een lage socio-economische status het niet slechter doen dan autochtone leerlingen met een lage socio-economische status wat het niveau van de eindpositie in het secundaire onderwijs betreft. (Hermans en Opdenakker, 2006) Uit beide onderzoeken blijkt dat het sociaal-economische milieu niet in dezelfde mate gerelateerd is aan succesfactoren. Zo bereiken allochtone leerlingen met een hoge socio-economische status een lagere eindpositie in het secundair onderwijs dan vergelijkbare (wat betreft intredekenmerken) autochtone leerlingen met een hoge socio-economische status. (Hermans en Opdenakker, 2006; Crul, 2000)

Er zijn dus nog andere factoren die de onderwijsachterstand van allochtonen verklaren. Zo wordt de etnische herkomst van de ouders, vanwege culturele verschillen en hun soms gebrekkige Nederlandse taalbeheersing als een extra belemmering gezien. Dit noemt men de etnisch-culturele factoren (Crul, 2000).

#### *2.1.2 Etnisch-culturele factoren*

Volgens Dagevos et al. (1999) zijn er aanwijzingen dat bij mediterrane ouders de oriëntaties ten opzichte van onderwijs sterk aan het wijzigen zijn. Onderwijs wordt in toenemende mate als een

middel voor maatschappelijk succes gezien. Enkele onderzoeken, onder andere van Coenen uit 2001, tonen aan dat allochtone ouders in vergelijking met autochtone ouders uit dezelfde sociaal-economische achtergrond hogere onderwijsaspiraties hebben voor hun kinderen. (Andriessen en Phalet, 2003) Zowel voor jongens als voor meisjes wordt het behalen van een goede opleiding als belangrijk genoemd door hun ouders. De gedachte dat meisjes zowel in het huishouden als op de arbeidsmarkt actief zijn, vindt steeds meer ingang. (Dagevos et al., 1999)

Onderwijs verbetert ook op drastische wijze de sociale status van vrouwen. Een hoog diploma biedt vrouwen de mogelijkheid niet enkel een plaats te hebben in de familie, maar ook in de publieke ruimte van de westerse samenleving. De sociale status van allochtone mannen is daarentegen al zo hoog dat ze onderwijs niet nodig hebben om een plaats in de publieke ruimte van de samenleving te verwerven. (Timmerman, 2002)

Toch blijft het huwelijk en het moederschap voor de mediterrane vrouw als toekomstdoel onaangetast. Ook de waarden "respect" en "eerbaarheid" blijven voor de allochtone vrouw zeer belangrijk (Dagevos et al., 1999). Zo blijkt dat vroegtijdige schooluitval bij allochtone meisjes voornamelijk te wijten is aan huishoudelijke verplichtingen of een huwelijk. (Crul, 2000)

De werking van culturele factoren op het onderwijs van jonge allochtone vrouwen is echter niet éénvoudig. Door de grotere waarde die wordt gehecht aan hun eerbaarheid zijn ze meer aan huis gebonden. Daardoor hebben ze meer tijd om te studeren wat hun studieresultaten ten goede kan komen. Bovendien geeft een hoog diploma de allochtone vrouw meer bewegingsvrijheid in de westerse samenleving. Dit zijn (culturele) stimulansen om succesvol te zijn op school. Daarentegen zit het ingebakken in de cultuur dat allochtone meisjes vroeg moeten trouwen en kinderen krijgen. Dit toekomstdoel is een grote reden voor vroegtijdige schooluitval en is dus een negatieve (culturele) stimulans. (Dagevos et al., 1999)

De houding van allochtone (voornamelijk Turkse en Marokkaanse) jongens ten opzichte van het onderwijs is nogal vaag. Aan de ene kant vinden zij het belangrijk een goede opleiding te hebben genoten. Anderzijds vinden ze het heel belangrijk op jonge leeftijd economisch zelfstandig te zijn, en daaraan verbonden het verdienen van een eigen arbeidsinkomen. Deze houding zorgt ervoor dat veel mediterrane jongens het onderwijs vroegtijdig verlaten. (Dagevos et al., 1999)

Voor beide geslachten geldt dat ze ontmoedigd zijn door een gebrek aan rolmodellen in hogere functies. Uit onderzoek van Andriessen en Phalet (2003) blijkt dat jongeren die meer positieve rolmodellen kennen van peers, die dankzij hun studies succesvol zijn, significant meer vooruitgang boeken op de leerjarenladder. Dit zou te wijten zijn aan het feit dat deze jongeren, dankzij een geslaagd voorbeeld, meer overtuigd worden van het nut van onderwijs om vooruit te komen in deze samenleving. (Andriessen en Phalet, 2003)

In het volgende deel worden er een aantal etnisch-culturele knelpunten gegeven die kunnen voorkomen van het kleuteronderwijs tot en met het hoger onderwijs bij allochtone studenten. Alvorens de resultaten te bespreken, moet er opgemerkt worden dat het cijfermateriaal gebruikt bij het kleuteronderwijs en het lager onderwijs gebaseerd is op het nationaliteitscriterium. Leerlingen met een andere – dan Belgische – etnische afkomst, maar met de Belgische nationaliteit, worden bij de Belgische leerlingen gerekend. In plaats van de tweedeling autochtoon-allochtoon op basis van etnische afkomst wordt hier dus gebruikgemaakt van de tweedeling Belgen/niet-Belgen op basis van nationaliteit.

#### 2.1.2.1 Kleuteronderwijs

“Hoewel het kleuteronderwijs niet verplichtend is, is het aannemelijk te veronderstellen dat het volgen van kleuteronderwijs belangrijk is voor de verdere schoolloopbaan. In het kleuteronderwijs vindt immers de eerste schoolse socialisatie plaats” (Hermans en Opdenakker, 2006: 188). Uit onderzoek van Groenez et al. (2003) blijkt dat de overgrote meerderheid van de autochtone kinderen op driejarige leeftijd naar het kleuteronderwijs gaat. Maar zowat 20 % van de kinderen uit Maghrebijnse gezinnen neemt niet deel aan het kleuteronderwijs. (Hermans en Opdenakker, 2006) Marokkaanse en Turkse ouders houden uit culturele overwegingen hun kleuter graag nog wat thuis. Zij vinden dat deze te jong zijn om al van hun moeder gescheiden te worden. Op deze manier komen maar weinig allochtone kleuters voor hun vijfde levensjaar in contact met de Nederlandse taal. (Hermans, 2002)

Als resultaat loopt 6 % van de kleuters met een Maghrebijnse nationaliteit in de kleuterklas een vertraging op. Daarentegen loopt slechts 2,6 % van de kleuters met een West-Europese nationaliteit een achterstand op. Allochtonen lopen tijdens het kleuteronderwijs meer achterstand op dan autochtonen. Een klein aandeel van allochtone leerlingen start het lager onderwijs dus al met een achterstand. (Groenez et al, 2003; Hermans en Opdenakker, 2006)

#### 2.1.2.2 Lager onderwijs

De volgende cijfers geven aan dat de vertraging opgelopen tijdens het kleuteronderwijs niet onderschat mag worden. Verschillen tussen Belgen en niet-Belgen zijn al zichtbaar vanaf het eerste jaar lager onderwijs. Zo blijkt dat in het eerste leerjaar (in het schooljaar 2003-2004) 10 % van de Belgen en ongeveer 33 % van de niet-Belgen schoolse vertraging had. In het zesde leerjaar zijn de verschillen tussen Belgen en niet-Belgen nog indrukwekkender: 13 % van de Belgen ten opzichte van 50,5 % van de niet-Belgen had schoolse vertraging (in het schooljaar 2003-2004). (Hermans en Opdenakker, 2006)

Deze achterstand zorgt ervoor dat veel allochtonen op het einde van het zesde leerjaar een advies krijgen in de richting van het technisch secundair onderwijs (TSO) of het beroepssecundair onderwijs (BSO). Het algemeen secundair onderwijs (ASO) wordt niet vaak aangeraden, soms zelfs ten onrechte, waardoor men veel moeilijker doorstroomt naar het hoger onderwijs. (Hermans en Opendakker, 2006) Uit het Nederlandse leerlingenonderzoek van Crul (2000) komen drie factoren naar voren die apart of in combinatie het advies van de leerkrachten hebben beïnvloed. Dit zijn de Nederlandse taalontwikkeling van de kinderen, het sociaal-pedagogische klimaat op school en het contact tussen ouders en leerkrachten.

"Turkse en Marokkaanse kinderen hebben een schijnbaar onoverbrugbare achterstand in *taalvaardigheid* in Nederlands" (Tesser et al, 1996; geciteerd in Crul, 2000). Verschillen in het eindadvies in de basisschool zijn voornamelijk te wijten aan verschillen in Nederlandse taalvaardigheid. De ouders spelen een belangrijke rol bij het ontwikkelen van de Nederlandse taalvaardigheid bij hun kind. In sommige gezinnen wordt thuis geen Nederlands gesproken. Als gevolg spraken de kinderen toen ze op hun vierde of vijfde naar de kleuterklas gingen nauwelijks een woord Nederlands. Uit het leerlingenonderzoek blijkt dat geen enkel van deze leerlingen een hoog basisadvies behaalden. Degenen met wel een hoog basisschooladvies, zaten meestal op een witte school (een school met weinig buitenlandse leerlingen), lazen overwegend Nederlandstalige boeken en hadden veel Nederlandse vriendjes. Hun taalachterstand was dus beperkter. (Crul, 2000)

De term *sociaal-pedagogisch klimaat* gebruikt Crul (2000) als verzamelnaam om het klimaat op school te beschrijven zoals leerlingen en ouders dat beleefd hebben. De relatie met de leerkrachten is de eerste factor, het gemiddelde prestatieniveau op school de tweede factor. Ten derde speelt de waardering van de ouders voor de school een rol. Een stimulerend sociaal-pedagogisch klimaat zorgt voor een hoger basisschooladvies.

De derde factor is het *contact tussen ouders en school*. Ouders en jongeren beoordelen het contact met de school vooral aan de hand van individuele contacten met leerkrachten en het contact met de directeur van de school. Het geheel van deze contacten bepaalt of ouders de school positief of negatief waarderen. Vooral de witte scholen werden positief gewaardeerd. De leerkrachten hebben op deze scholen meer tijd voor de zwakkere leerlingen. Ook de ouders investeerden meer tijd en energie in de contacten met de leerkrachten. (Crul, 2000)

Intensief Nederlands taalcontact, een stimulerend sociaal-pedagogisch klimaat op school en een goed contact met de school zijn de belangrijkste succesfactoren op de lagere school. De etnische samenstelling van de klassen lijkt hierbij de belangrijkste interveniërende variabele. Deze etnische samenstelling heeft invloed op veel factoren zoals de Nederlandse taalontwikkeling van de kinderen, de aandacht die leraren aan die taalontwikkeling besteden en het lesniveau. (Crul, 2000)

In vele onderzoeken wordt melding gemaakt van "onderadvisering" ten opzichte van allochtone leerlingen met betrekking tot de te volgen richting in het secundair onderwijs. Zo blijkt onder andere uit onderzoek van Verhoeven et al. (2003) dat allochtonen bewuste en onterechte onderadvisering als een probleem ervaren. Andere onderzoeken, onder andere Dagevos et al. (1999), wijzen er dan weer op dat de "onderadvisering" is omgeslagen tot "overadvisering". Een Nederlands onderzoek van Tesser et al. uit 1996 beweert dat allochtonen die relatief zwak presteren aan het eind van de lagere school gemiddeld hogere adviezen krijgen dan autochtonen bij gelijke prestaties. Het omgekeerde blijkt te gelden voor relatief goed presterende allochtonen ("onderadvisering"). (Beker et al., 1998)

Bovendien komen allochtone ouders steeds vaker tegen het advies in, ingegeven door de hogere onderwijsaspiraties voor hun kinderen. (Dagevos et al., 1999) De allochtone leerlingen worden ook vaak bijgestaan door oudere broers en zussen, die door hun kennis van het onderwijssysteem een grote hulp zijn bij het kiezen van een opleiding. (Crul, 2000)

De plaats die binnen het gezin wordt ingenomen, is dan ook niet zonder betekenis. Jongere kinderen zitten, relatief gezien, in een gunstigere positie, mede te wijten aan het materiële voordeel zodra hun ouders broers en zussen het ouderlijke huis verlaten. Oudere kinderen zijn vaak de wegbereiders voor de jongere kinderen. (Dagevos et al., 1999) Meer nog, uit het leerlingenonderzoek van Crul (2000) blijkt dat degenen met een succesvolle onderwijsloopbaan, veel hulp en begeleiding gekregen hebben van hun oudere broers en zussen. Dit is volgens Crul (2000) dan ook "de sleutel tot succes" voor allochtone leerlingen.

### 2.1.2.3 Secundair onderwijs

De volgende tabel geeft de eindpositie weer in het voltijds secundair onderwijs naar gesproken thuistaal.

**Tabel 3: Verdeling van de leerlingen naar gesproken thuistaal en eindpositie in het voltijds secundair onderwijs (Vlaanderen; cohorte 1990-1991) (Hermans en Opdenakker, 2006: 194)**

	ASO (%)	TSO/KSO (%)	BSO (%)	Onbekend (%)	Totaal	
					(%)	(n)
Totale proefgroep	35,7	30,2	29,6	4,4	100	6 411
Turks sprekend	11,2	20,2	68,6	-	100	420
Marokkaans sprekend	5,7	17,0	77,4	-	100	53

Bron: Van Damme e.a., 2001

Deze tabel laat zien dat leerlingen, die thuis Turks of Marokkaans spreken, veelal in het beroepssecundair onderwijs (BSO) terechtkomen. De tweede vaststelling is dat de leerlingen die thuis Turks spreken beter scoren dan degene die thuis Marokkaans spreken. Zo eindigt meer dan één tiende van de leerlingen van Turkse afkomst met een ASO-diploma en ongeveer één op vijf behaalt een TSO/KSO-diploma. Bij de leerlingen van Marokkaanse afkomst eindigt slechts 5,7 % met een ASO-diploma en ligt het aantal afgestudeerden met een TSO/KSO-diploma ook lager. (Hermans en Opdenakker, 2006)

Uit longitudinaal studieloopbaanonderzoek van Van Damme et al. blijkt dat 51 % van de leerlingen die thuis Nederlands spreken zonder vertraging de zes jaren secundair onderwijs succesvol afwerkt. Bijna 17 % doet dat met één jaar vertraging. Bijna 26 % verlaat het secundair onderwijs zonder diploma. Voor leerlingen, die thuis uitsluitend Turks of Marokkaans spreken, werkt slechts 39 % het secundair onderwijs zonder vertraging succesvol af. Bijna één op vijf rondt het secundair onderwijs af met één jaar vertraging. Meer dan één derde van de allochtone leerlingen verlaat het voltijds secundair onderwijs zonder diploma. (Hermans en Opdenakker, 2006)

#### 2.1.2.4 Hoger onderwijs

Uit tabel 4 blijkt dat 4,9 % van alle studenten aan de Universiteit Hasselt van allochtone afkomst is. Volgens recentere cijfers (academiejaar 2003-2004) blijft dit aandeel hangen rond 5 %. Als men deze cijfers afzet tegen de Limburgse bevolkingscijfers [ongeveer 12,3 % van de Limburgse bevolking is allochtoon], kan men concluderen dat allochtonen ondervetegenwoordigd zijn aan de Universiteit Hasselt. Bij deze tabel moet men opmerken dat het aandeel allochtonen in de praktijk waarschijnlijk hoger ligt. De "twijfelgevallen" – personen met een Nederlandse of Franstalige voornaam maar niet-Belgische achternaam – zijn in deze tabel niet opgenomen als allochtoon. Toch mag men vermoeden dat een deel van de "twijfelgevallen" wel degelijk van allochtone afkomst is. (Almaci en Van Craen, 2006)

**Tabel 4: Studenten aan de Universiteit Hasselt en de Vrije Universiteit Brussel (alle studie jaren) naar afkomst (academiejaar 2001-2002) (Almaci en Van Craen, 2006: 211)**

	Universiteit Hasselt		Vrije Universiteit Brussel	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Autochtonen	1 865	85,4	5 982	85,9
Buitenlanders	156	7,1	179	2,6
Allochtonen	108	4,9	462	6,6
Twijfelgevallen	55	2,5	341	4,9
<b>Totaal</b>	<b>2 184</b>	<b>100,0</b>	<b>6 964</b>	<b>100,0</b>

Bron: Universiteit Hasselt, Vrije Universiteit Brussel



De twee grootste allochtone gemeenschappen in Limburg zijn de mensen van Italiaanse en van Turkse afkomst. Het aandeel in de Limburgse bevolking is voor beide 3,1 %. Ook aan de Universiteit Hasselt zijn deze populaties het meest van alle allochtonen vertegenwoordigd. Ongeveer één op vier van de allochtone studenten is van Italiaanse afkomst, terwijl 35,2 % van Turkse afkomst is. (Almaci en Van Craen, 2006)

In de hogere jaren zijn allochtone studenten nog zeldzamer. Dit wordt gedeeltelijk verklaard door de lagere instroom eind jaren negentig. Uit onderzoek blijkt dat de instroom aan de Universiteit Hasselt vergroot, maar toch nog een probleem blijft. Voor de te lage instroom worden volgende redenen aangehaald: geen ASO-diploma, ouders zijn vaak niet vertrouwd met Vlaams onderwijssysteem, te hoge kosten, toelatingsexamens, het te christelijk en westers imago van universiteiten en het gemis aan persoonlijke contacten voor informatie over studierichtingen. (Van Craen en Van Haegendoren, 2004)

Een tweede verklaring is dat de doorstroming van allochtone studenten naar hogere jaren stroef verloopt.

**Tabel 5: Aandeel geslaagde allochtonen en autochtone studenten aan de Universiteit Hasselt en de Vrije Universiteit Brussel in het eerste jaar (academiejaar 2001-2002) (Almaci en Van Craen, 2006: 216)**

(%)	Universiteit Hasselt	Vrije Universiteit Brussel
Allochtonen	27,6	33,2
Autochtonen	59,6	47,9

Bron: Universiteit Hasselt, Vrije Universiteit Brussel

Zo zien we in bovenstaande tabel (tabel 5) dat slechts 27,6 % van de allochtone studenten het tweede jaar bereikt. Uit onderzoek blijkt dat veel allochtone studenten reeds vroegtijdig afhaken. Mogelijke redenen hiervoor zijn onder andere een foute studiekeuze, onvoldoende taalkennis, gebrekkige ondersteuning door ouders, weinig allochtone rolmodellen in het academisch personeel en geen specifieke diensten waar allochtone studenten terecht kunnen voor vragen. (Van Craen en Van Haegendoren, 2004)

Cijfers over de instroom en doorstroming van allochtone studenten aan de Limburgse hogescholen heb ik niet tot mijn beschikking. Globaal genomen wordt verondersteld dat deze cijfers beter zijn dan aan de universiteit maar nog steeds op een ondervetegenwoordiging wijzen. Hierop wordt verder ingegaan in de praktijkstudie.

## 2.2 Instroom van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt

### 2.2.1 Inleiding

Nergens is de werkloosheid voor niet-EU-burgers zo hoog als in Vlaanderen en België, terwijl voor autochtonen de werkloosheidscijfers relatief laag zijn. In Frankrijk en Duitsland kennen de niet-EU-burgers ook een hogere werkloosheid, maar het verschil met de autochtonen is toch kleiner dan in Vlaanderen. (Tielens, 2006b) Uit een doctoraatstudie van Van den Cruyce (2000) blijkt dat mensen met een Italiaanse, Turkse of Marokkaanse nationaliteit<sup>3</sup> significant hogere overlevingskansen hebben in de werkloosheid dan Belgen (en Nederlanders).

Het laagste echelon wordt ingevuld door Turken en Marokkanen. Op bijna alle variabelen halen ze de slechtste score: ze kennen het laagste aandeel werkenden, het hoogste aandeel werklozen en wanneer ze een job hebben, is dit vaak niet voor lang. Nieuwe Belgen uit Turkije en Marokko doen het vaak iets beter, maar het verschil is niet bijzonder groot. We kunnen stellen dat niet zozeer nationaliteit de onderscheidende factor is, maar wel de herkomst of etniciteit. (Tielens, 2006b) "Lijken we hier te stoten op een verborgen wetmatigheid op de arbeidsmarkt: eens allochtoon, altijd allochtoon?" (Tielens, 2006b: 151)

De VDAB registreert hoeveel allochtonen ze doorverwijzen naar een vacature en welke werkzoekenden er geplaatst of aangeworven worden. Door een vergelijking te maken van het aandeel van de allochtonen in de verwijzingen en hun aandeel in de plaatsingen gedurende het jaar 2004 toont men aan dat de VDAB wel veel allochtonen verwijst naar werkgevers, maar dat er uiteindelijk weinig aangeworven worden door organisaties. Allochtonen worden relatief gezien minder vaak geplaatst dan autochtonen. Volgens de cijfers naar etnische afkomst<sup>4</sup> zijn er nog grote verschillen tussen enerzijds de Maghrebijnen en Turken en anderzijds de andere niet-EU-burgers. De personen van Maghrebijnse en Turkse afkomst hebben een aandeel van 12 % in de verwijzingen naar vacatures en slechts 4,7 % van de plaatsingen. Zij doen het veel slechter dan de andere niet-EU-burgers: zij hebben een aandeel van 5,1 % in de verwijzingen en een aandeel van bijna 3 % in de plaatsingen. (Misplon en Holderbeke, 2006)

Zelfs de hooggeschoolde allochtonen zijn, vergeleken met autochtone hooggeschoolden, langer werkloos. Uit tabel 8, reeds gebruikt in de inleiding, leiden we af dat veel hooggeschoolde allochtonen één jaar na het behalen van hun diploma nog steeds werkloos zijn. Zo is bijna 21 % van de allochtonen met een diploma hoger onderwijs één jaar na afstuderen nog werkloos. Hooggeschoolde allochtonen worden dus ook geconfronteerd met een moeilijke aansluiting tussen

---

<sup>3</sup> Cijfers die deze stelling ondersteunen zijn gebaseerd op nationaliteit.

<sup>4</sup> Deze cijfers naar etnische afkomst zijn gebaseerd op nationaliteit, vrijwillige registratie als allochtoon en screening op basis van de naam.

het onderwijs en de arbeidsmarkt. (Misplon en Holderbeke, 2006) Deze stelling wordt bevestigd door het onderzoek van Van den Cruyce (2000). Hij toonde aan dat Italianen, Turken en Marokkanen significant hogere overlevingskansen hebben in de werkloosheid dan Belgen. Een hoger opleidingsniveau leidt bij deze groepen tot een kortere werkloosheidsduur maar neemt niet alle verschillen met de Belgen weg.

**Tabel 6: Aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na één jaar nog werkzoekend is (restpercentages) naar onderwijsniveau en herkomst (Misplon en Holderbeke, 2006: 164)<sup>5</sup>**

(%)	Allochtonen			Autochtonen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Laaggeschoold	51,1	59,5	54,4	31,8	39,5	34,6
Middengeschoold	37,3	49,2	43,7	20,6	21,4	21,0
Hooggeschoold	20,7	21,1	20,9	15,4	10,9	12,7
<b>Totaal</b>	<b>42,8</b>	<b>50,0</b>	<b>46,2</b>	<b>21,2</b>	<b>18,6</b>	<b>19,9</b>

Bron: VDAB

Onderzoek van VDAB (2004) geeft ook aan dat niet-westerse allochtonen vaker voor studierichtingen kiezen die minder arbeidsmarktgericht zijn. Zij kiezen vrij traditioneel en voor een beperkt aantal studierichtingen (textiel, handel, secretariaatsbeheer, ...). Maar ook gecorrigeerd voor deze objectieve variabele, blijkt dat allochtonen nog steeds minder snel instromen op de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt overigens ook dat de taalbeheersing van de Nederlandse taal geen probleem mag vormen op de arbeidsmarkt. (VDAB, 2004)

De meeste studies weerleggen dan ook het argument dat het opleidingsniveau de enige verklaring zou zijn voor de ondervertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt. De relatieve achterstand van etnische minderheden is niet volledig te verklaren met factoren zoals opleidingsniveau en beheersing van het Nederlands. Wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd, blijken allochtonen gemiddeld nog steeds in een minder gunstige arbeidsmarktpositie te verkeren dan autochtonen. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

Deze verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en allochtonen met dezelfde objectieve kenmerken wordt in vele onderzoeken verklaard door discriminatie en achterstelling. *Discriminatie* is een vorm van differentiatie op basis van ethisch onverantwoorde criteria. Bepaalde vormen van discriminatie zijn in ons land wettelijk verboden, zoals discriminatie op basis van huidskleur en nationale herkomst. De kans om bestraft te worden is echter klein. Er moet immers een bewijs geleverd worden van discriminatie en schade in een concreet geval, wat vaak heel moeilijk is. Discriminatie is een vorm van bewust gedrag. Ze verschilt daarin van handelingen die onbedoeld

---

<sup>5</sup> In dit onderzoek van de VDAB definieert men "allochtoon" als van origine afkomstig uit een niet-EU-lidstaat. 90 % van deze groep zijn etnische Maghrebijnen en Turken.

tot gevolg hebben dat bepaalde groepen mensen minder kansen krijgen. Deze onbewuste vorm van differentiatie wordt in dit werk aangeduid als "*achterstelling*". (Van Den Cruyce, 2000)

### 2.2.2 *Achterstelling*

In de personeelssystemen liggen voor allochtonen vaak belemmeringen om in te stromen. Vaak blijken namelijk de wervingssystemen van organisaties selectief. Zo is een belangrijke bron van achterstelling bij werving en selectie het kanaal waarlangs een werkgever zoekt. Vooral werving via *informele kanalen* houdt een aanzienlijk gevaar in voor achterstelling van hooggeschoolde allochtonen. Zo hebben allochtonen minder kansen om tewerkgesteld te worden in ondernemingen waar nog geen allochtone kandidaten werken. Potentiële allochtone kandidaten beschikken immers vaak nog niet over het nodige netwerk om op deze wijze in te stromen. (Van Kooten et al., 1996; Van den Cruyce, 2000)

Ook de meer "*traditionele*" wijzen van aanwerving hebben een beperkt bereik bij allochtone kandidaten. Zij zijn in vele gevallen niet op de hoogte van vacatures door een verkeerd zoekgedrag. (Van Kooten et al., 1996) Zo zijn hooggeschoolde allochtonen vaak verkeerd geïnformeerd over de manier waarop ze moeten zoeken. Veel hooggeschoolde allochtonen zoeken naar werk via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), terwijl de personeelsverantwoordelijken vaak enkel de laaggeschoolden via deze dienst wil aanwerven. (Colombini, 2004) Voor hogere functies wordt vooral via internet, headhunters en landelijke bladen gewerkt. Dit zijn juist de kanalen die door allochtonen in mindere mate worden gebruikt. De hoogopgeleide allochtonen geven wel aan meer en meer gebruik te maken van het internet als zoekkanaal. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

Het *sollicitatiegesprek* kan voor allochtonen ook een knelpunt vormen om in te stromen. Er kunnen communicatie- en cultuurverschillen optreden tijdens het gesprek. Selecteur en kandidaat hebben hierdoor vaak andere verwachtingen ten opzichte van het gesprek. Een voorbeeld hiervan is dat de kandidaat zich afwachtend opstelt terwijl de selecteur net assertiviteit verwacht. Zo kan het zijn dat de selecteur vermoedt dat de kandidaat niet gemotiveerd is, terwijl hij juist respect wil tonen. (Harti, 2005) De laag- en hooggeschoolde allochtonen hebben de meeste moeite met het "jezelf verkopen" tijdens een sollicitatiegesprek, ondanks de trainingen die hiervoor gevolgd zijn. In een aantal herkomstlanden wordt zichzelf aanprijzen bekeken als iets wat men gewoon niet doet. Maar ook eerder opgedane negatieve ervaringen tijdens het solliciteren spelen mee. Allochtone werkzoekenden zijn vaak al eerder met negatieve reacties op hun herkomst en gedrag geconfronteerd, waardoor ze met minder vertrouwen aan de sollicitatieprocedure beginnen. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

Ook *psychologische testen* staan bekend als een mogelijke extra hinderpaal voor allochtone kandidaten (Van den Cruyce, 2000). Uit onderzoek in opdracht van de Dienst Emancipatiezaken uit 2005 blijkt dat allochtonen gemiddeld lager scoren op deze tests en dit is niet door minder intelligentie, wel door de vertekening (bias). Bij gelijke vaardigheden hebben allochtonen ten opzichte van Vlamingen soms minder kansen op succes. Naast algemene intelligentie worden er in deze testen vaak ook andere dimensies gemeten, zoals de kennis van het Nederlands. Zo blijken items relatief moeilijk te zijn voor allochtonen als ze woorden bevatten die minder vaak voorkomen in het dagelijks taalgebruik of als de woorden typisch zijn voor het Nederlands. (Meulders et al., 2005) Bij een aantal bedrijven die aandacht besteden aan het diversiteitbeleid, zijn testen in gebruik die aangepast zijn aan etnische minderheden. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

Dit bewijst dat procedures in organisaties niet zo "kleurenblind" zijn als ze op eerste zicht lijken. Deze vormen van achterstelling bemoeilijken de integratie van allochtonen in ondernemingen en op de hele arbeidsmarkt. (Verhoeven et al., 2001)

### 2.2.3 *Discriminatie*

Er zijn enkele onderzoeken gedaan om de verschillen in arbeidspositie (loon, functieniveau) tussen allochtonen en autochtonen met gelijke objectieve kenmerken te verklaren aan de hand van aspecten die te maken hebben met ongelijke behandeling. Een belangrijke opmerking hierbij is dat in het geval er sprake is van een "onverklaarde" rest, het onduidelijk blijft of discriminatie hiervoor verantwoordelijk is en in welke mate. De reden voor deze onduidelijkheid is dat niet voor alle mogelijke objectieve factoren kan worden gecontroleerd. Personen die hetzelfde diploma behaald hebben, kunnen bijvoorbeeld nog sterk verschillen in afstudeerrichting en behaalde cijfers. (Dagevos, 1998) Voorzichtigheid is dus aan de orde. Toch bewijzen enkele onderzoeken, aangehaald in het volgend deel, dat er wel degelijk sprake is van discriminatie.

#### 2.2.3.1 *Aanwervingsdiscriminatie*

Het onderzoek van Van de Broeck in 1999 naar het gebruik van het KISS-systeem van de VDAB wees op, al dan niet, bewuste discriminatie door werkgevers ten opzichte van allochtonen. Het onderzoek toonde aan dat werkgevers in Vlaanderen de curricula vitae van allochtone kandidaten minder opvragen. Een vreemde naam verkleint de kans op aanwerving dus aanzienlijk. (Vrancken et al., 2001; Verhoeven et al., 2003)

Uit een studie in opdracht van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) blijkt dat de kandidaturen van autochtonen en deze van Belgen van Marokkaanse afkomst verschillend behandeld werden

tijdens de aanwervingsprocedure. Zowel in Vlaanderen, Wallonië als Brussel was er sprake van discriminatie. De gedifferentieerde gedragingen van de personeelsverantwoordelijken uitten zich op verschillende manieren. De meest voorkomende handelingen waren het wijzigen van de aanwervingsprocedures en het afleggen van leugenachtige verklaringen [bv. de job is al ingenomen]. Andere gedifferentieerde gedragingen waren onder andere het opleggen van andere arbeidsvoorwaarden [bv. de proefperiode wordt niet vergoed]. (Arrijns, 1998)

Uit voorgaande studies kan men afleiden dat discriminatie ook gebeurt op basis van etniciteit, niet enkel op basis van nationaliteit.

In een onderzoek, verricht in 1995, heeft Veenman de personeelsselecteurs van organisaties waar geen allochtonen werken, gevraagd naar de redenen daarvan. Personeelsselecteurs wijzen vooral op specifieke kenmerken van de allochtonen: hun taalbeheersing is onvoldoende, te weinig kennis van het vak, ze hebben een andere werkmentaliteit en een ander werktempo. Als laatste argument wordt vaak aangehaald dat ze niet passen binnen de bedrijfscultuur. Deze argumenten onderstrepen de negatieve stereotypering van etnische minderheden als werknemer. (Veenman in Dagevos et al., 1999)

Kern is dat werkgevers bij werving en selectie over beperkte informatie beschikken. Om de onzekerheid over de productiviteit van potentiële werknemers te reduceren, moeten werkgevers meer informatie bemachtigen en dit betekent meer kosten maken. In plaats van dit te doen, maken zij een inschatting van de productiviteit op basis van direct waarneembare kenmerken, zoals het opleidingsniveau en de leeftijd, maar ook de etnische afkomst. In de meeste gevallen schatten ze de productiviteit van allochtonen lager in. (Dagevos, 1998) Daarbij lijkt ook nog sprake te zijn van een hiërarchie naar etnische afkomst. Dit blijkt uit een Nederlandse studie van Veenman uit 1995. Hij vroeg personeelsselecteurs etnische groepen te ordenen naar de te verwachten productiviteit, maar ook naar de bereidheid om personen van deze etnische minderheid aan te werven. Turken en Marokkanen eindigden achteraan in deze hiërarchie. (Dagevos et al., 1999)

Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) blijkt dat ook hooggeschoolde allochtonen discriminatie aanvoelen als een belangrijke belemmering. Volgens hen staan zijn veel werkgevers doorgaans weigerachtig tegen het aanwerven van etnische minderheden. Vooral de Turkse en Marokkaanse mannen geven dit aan.

Als gevolg wordt vaak aangehaald, door allochtonen zelf, dat ze het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen. Meestal hebben de vooroordelen ten opzichte van allochtonen betrekking op een drietal thema's: beschikken allochtonen over de nodige kennis voor de functie, beheersen ze het Nederlands voldoende en passen ze in de heersende bedrijfscultuur? (Dagevos et al., 1999)

### 2.2.3.2 Loondiscriminatie

Dagevos (1998) heeft onderzocht of er op de Nederlandse arbeidsmarkt sprake is van indirecte en/of directe loondiscriminatie. In het eerste geval wordt onderzocht of allochtonen een andere positie in de beroepenstructuur (afgemeten aan het functie-/beroepsniveau of het beroepsprestige) innemen, vergeleken met autochtonen met dezelfde objectieve kenmerken, en om deze reden een ander loon ontvangen. Bij het onderzoek naar directe loondiscriminatie kijkt men of allochtonen met dezelfde positie in de beroepenstructuur vergeleken met autochtonen gelijk worden beloond. (Dagevos, 1998)

Volgens deze studie is er wel degelijk sprake van *indirecte loondiscriminatie* of onderbenutting. Allochtonen blijken veelal onder hun niveau te werken. Voor de onderzochte etnische groepen zijn de geconstateerde verschillen niet volledig aan individuele kenmerken toe te schrijven. Dit betekent dat allochtonen, vergeleken met autochtonen met dezelfde individuele kenmerken, een lagere positie innemen in de beroepenstructuur. Hun loon zal dus ook lager liggen. (Dagevos, 1998)

Dit Nederlands onderzoek toont aan dat directe loondiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt niet voorkomt. Arbeidsbeloningen zijn in hoge mate gereguleerd via wetgeving en CAO's. Tussen individuen en binnen dezelfde beroeps- en functieniveaus zouden dus geen verschillende beloningen mogelijk zijn. De ruimte voor werkgevers om bepaalde individuen uitsluitend tegen een lager loon aan te nemen, is in Nederland gering. (Dagevos, 1998) Om dezelfde redenen verwacht ik dat ook in Vlaanderen directe loondiscriminatie weinig of niet voorkomt in het "witte" arbeidscircuit. Ook Van Den Cruyce (2000) concludeert in zijn doctoraatsstudie dat baandiscriminatie (discriminatie bij aanwerving, promotie of ontslag) in België veel vaker voorkomt dan directe loondiscriminatie.

### 2.2.4 *Toekomstperspectief voor hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt*

Böcker geeft voor de Turkse gemeenschap aan dat door het stijgend opleidingsniveau onder de tweede en derde generatie van allochtonen, de netwerken in de toekomst efficiënter zullen worden. Het aandeel allochtonen werkzaam op een hoger niveau in de organisatie zal dus stijgen. Hooggeschoolde allochtonen gaan ook steeds meer contacten buiten de eigen groepering aangaan waardoor het contactennetwerk zal groeien. (Dagevos et al., 1999)

Zo concludeert Dagevos et al. (1999) dat de allochtonen met een hogere opleiding een minder sterke oriëntatie op de eigen groep hebben, meer functionele netwerken hebben en over het algemeen minder last hebben van discriminatie dan de laag- en middengeschoolde allochtonen.

Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) blijkt dat de hooggeschoolde allochtonen in het algemeen weinig problemen ervaren met de taal en het schrijven van een sollicitatiebrief. Deze groep solliciteert ook minder frequent dan de laaggeschoolden. Hun zoekgedrag is echter wel gericht waardoor de sollicitaties effectiever zijn. Zij hebben, eenmaal uitgenodigd voor een gesprek, meer kans op slagen. De hooggeschoolde allochtonen vragen na een sollicitatiegesprek vaak naar de redenen van afwijzing. Deze groep probeert ook te leren uit deze feedback. Het valt op dat respondenten die de redenen van hun afwijzing gehoord hebben, het vaak niet eens zijn met de werkgever of ze niet begrijpen. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

### **2.3 Doorstroom van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt**

De hypothese van etnostratificatie stelt dat allochtonen, omwille van hun etnische afkomst, meer kans hebben om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt. Zij lijken vooral vertegenwoordigd te zijn in primaire en secundaire sectoren zoals de bouw-, metaal- en textielsector, horeca en de quartaire sector recreatie. Allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in de quartaire overheidssector. (Verhoeven en Martens, 2000) Maar Verhoeven en Martens (2000) stelde ook vast dat de etnostratificatie bij de jongere (en hoger opgeleide) generatie in mindere mate aanwezig is dan bij de oudere allochtone generatie.

Dagevos (1998) concludeerde met zijn studie dat bij allochtone groepen de kansen op interne promotie niet variëren naar de positie op de deelmarkt. Turken en Marokkanen op de secundaire markt blijken niet minder vaak promotie te hebben gemaakt dan leden van dezelfde etnische groep op de interne markt, waar de hooggeschoolden toch voornamelijk terechtkomen. Dit is in tegenspraak met de verwachtingen van de segmenteringstheorie. Deze theorie stelt dat personen op de meer aantrekkelijke interne markt vaker intern mobiel zijn dan personen op andere deelmarkten onder controle van relevante individuele kenmerken. Deze theorie gaat wel op voor de autochtonen. Uit het onderzoek blijkt ook dat Turken weinig promotie maken, gevolgd door Marokkanen. (Dagevos, 1998)

De studie van Dagevos (1998) stelde vast dat er, naar het gevoel van allochtonen, drie thema's zijn die de interne stijgingskansen ten opzichte van autochtone medewerkers negatief beïnvloeden. Deze obstakels zijn voor een groot deel gelijkaardig aan deze bij de instroom.



In de eerste plaats geven allochtonen de betekenis van *cultuurverschillen* aan als belemmering. In hedendaagse arbeidsorganisaties waar anciënniteit als criterium voor doorstroom steeds meer op de achtergrond is geraakt, is het noodzakelijk dat werknemers zich breed profileren in de organisatie. Wanneer werknemers willen promoveren, is het van belang dit bij de leidinggevenden kenbaar te maken. Net zoals bij het solliciteren, is de impliciete eis dat men "zichzelf verkoopt". Etnische minderheden zijn daar vaak minder goed in. Zij proberen goed werk te verrichten en verwachten dat leidinggevenden dit opmerken en daaraan een beslissing over promotie verbinden. Bescheidenheid en een zekere mate van respect verklaren dit gedrag. Deze wens om te promoveren raakt niet bij leidinggevenden waardoor bij hen het beeld ontstaat dat de motivatie van etnische minderheden voor doorstroom niet groot is. (Dagevos et al., 1999)

Daarnaast wijzen allochtonen op hun *sociale netwerken* en de rol daarvan bij de loopbanen. De betekenis van netwerken bij interne promotie wordt door velen niet erkend. Maar om van functie te veranderen, zijn contacten noodzakelijk. (Dagevos, 1998) Onderzoek van Monnikhof en Buis (2001) geeft aan dat hooggeschoolde allochtonen over een netwerk beschikken waarvan de meeste mensen op hetzelfde niveau werken. Daardoor blijft het volgens hen moeilijk om het netwerk als opstap naar een functie op een hoger niveau te gebruiken. Bovendien profiteren etnische minderheden minder van netwerken. Het gebruiken van contacten om er voordeel uit te halen, is een strategie die allochtonen nogal eens tegen de borst stuit. (Dagevos et al., 1999)

Een laatste punt is de betekenis van *vooroordelen en discriminatie* voor de kansen op interne stijging. Veel allochtonen ondersteunen de opvatting dat zij zich extra moeten bewijzen. Mede omwille van deze reden en omdat er sterk op hun prestaties wordt gelet, solliciteren sommige allochtonen uitsluitend voor functies die zeker binnen hun mogelijkheden liggen. Een aantal allochtonen geeft aan het gevoel te hebben een voorbeeldfunctie te vervullen, waardoor ze zoeken naar functies die alleszins niet boven hun niveau liggen. Slechte ervaringen met allochtone werknemers zouden immers negatieve gevolgen kunnen hebben voor de kansen van andere allochtone werknemers. (Dagevos, 1998)

Zo blijkt uit een onderzoek van de Katholieke Universiteit Leuven, aangehaald door Colombini (2004), dat veel allochtonen in een functie onder hun niveau belanden en het voor hen moeilijker is om interne promotie te maken. Sommige collega's aanvaarden een allochtone baas niet. Hooggeschoolde allochtonen zouden ook minder tevreden zijn over kansen op promotie. (Colombini, 2004) Vooral allochtonen die een hogere, leidinggevende functie willen, ondervinden weerstand. Hierbij wordt ook gewezen op de rol van medewerkers op de personeelsdienst. Zij zijn vaak niet bereid een allochtoon op een hogere functie te benoemen. Vrees tot mislukking en afkeurende reacties van collega's spelen daarbij een rol. De keuze gaat dan doorgaans naar het vertrouwde "recept". Ook beeldvorming speelt daarbij een rol: leidinggevende functies zijn niet de geschikte functies voor etnische minderheden. (Dagevos, 1998)

Toch zijn deze belemmeringen niet systematisch. Deze knelpunten gelden niet voor iedereen en in dezelfde mate. Bovendien blijkt dat de netwerken van hooggeschoolde allochtonen in de toekomst functioneler zullen worden. Dit komt door het stijgende opleidingsniveau van allochtonen en bovendien hebben zij frequenter contacten buiten de eigen etnische groep. Dit geeft reden tot optimisme voor de toekomstige kansen tot interne promotie. (Dagevos et al., 1999)

## **2.4 Conclusies literatuurstudie**

De knelpunten in verband met hooggeschoolde allochtonen situeren zich op drie domeinen. Ten eerste zijn, gezien de etnische samenstelling van de Vlaamse bevolking, te weinig allochtonen hooggeschoold. Vooral de instroom en doorstroom van allochtonen aan de universiteiten verloopt moeizaam. Er is geen eenduidige reden voor deze ondervetegenwoordiging in het hoger onderwijs. In plaats daarvan worden er een aantal redenen aangegeven die meespelen in de onderwijsloopbaan van een allochtone student. Zo komen allochtonen uit een lagere sociaal-economische positie. Maar ook etnisch-culturele factoren zorgen ervoor dat etnische minderheden minder vaak een eindpositie bereiken in het ASO.

Ten tweede verloopt ook de transitie onderwijs-arbeidsmarkt trager voor allochtonen. Een hoger onderwijsniveau doet de verschillen verkleinen ten opzichte van autochtonen. Toch worden de verschillen met autochtonen niet helemaal weggenomen, wanneer er gecontroleerd wordt voor een aantal objectieve variabelen zoals opleidingsniveau en beheersing van het Nederlands. Veel onderzoeken concluderen dan ook dat achterstelling en discriminatie deze instroom doen vertragen. Achterstelling is een onbewuste vorm van differentiatie. Voorbeelden hiervan zijn de culturele vertekening bij psychologische sollicitatietesten en de zoekkanalen waarlangs sommige werkgevers zoeken. *Discriminatie* is een bewuste vorm van differentiatie op basis van ethisch onverantwoorde criteria. Loondiscriminatie kan in België, dankzij een strenge wetgeving, weinig tot niet voorkomen. Er wordt aangenomen dat baandiscriminatie (discriminatie bij aanwerving, promotie of ontslag) vaker voorkomt in België, omwille van het feit dat dit moeilijk te bewijzen is.

Ten laatste rapporteren enkele onderzoeken dat ook de doorstroming van hooggeschoolde allochtonen naar hogere functies stagneert. Allochtonen zouden vaker dan autochtonen onder hun opleidingsniveau werken. Drie factoren liggen hier, volgens de allochtonen zelf, aan de basis. Ten eerste worden cultuurverschillen, die ook meespelen bij de instroom, aangehaald als factor. Ten tweede wordt het gebrek aan een uitgebreid sociaal netwerk als reden aangebracht. Ten slotte zorgen vooroordelen en discriminatie ervoor dat allochtonen minder vaak promotie maken.

## Hoofdstuk 3: Allochtone populatie van de praktijkstudie

De hooggeschoolde afgestudeerden van allochtone afkomst werden geselecteerd op basis van naam uit de lijsten van de Universiteit Hasselt [wordt hierna als UHasselt afgekort], Xios Hogeschool en PHL. Dit is de allochtone populatie in deze praktijkstudie. Er werd enkel gekozen voor allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit onderzoek van Van den Cruyce (2000) blijkt immers dat voor deze groepen de arbeidsmarktpositie het meest ongunstig is. Bij het selecteren van de namen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst werd onderstaande definitie gebruikt.

### 3.1 Definitie

Bij een onderzoek van Almaci en Van Craen (2006) naar de instroom van allochtone studenten aan de Universiteit Hasselt en de Vrije Universiteit Brussel werden de volgende criteria gebruikt voor allochtonen:

- Studenten die in België wonen, maar waarvan de familienaam en de voornaam (linguïstisch) duidelijk verwijzen naar een niet-Belgische afkomst.
- Studenten die in België wonen, maar niet de Belgische nationaliteit hebben.

(Almaci en Van Craen, 2006: 210)

Toegepast voor dit praktijkonderzoek, luidt de definitie voor allochtonen als volgt:

- Personen die in België wonen, maar waarvan de familienaam (linguïstisch) duidelijk verwijst naar een Italiaanse, Turkse of Marokkaanse afkomst.
- Personen die in België wonen, en waarvan minstens één van de grootouders in een ander land dan België geboren zijn.

Twijfelgevallen zijn de personen met een Nederlandse of Franse voornaam, maar met een familienaam die (linguïstisch) verwijst naar een Italiaanse, Turkse of Marokkaanse afkomst. Deze personen werden in het praktijkonderzoek ook opgenomen onder de noemer "allochtoon" omwille van bovenstaande definitie.

In de praktijkstudie werd éénmaal afgeweken van de voorgaande definitie. Er werd namelijk één allochtoon geselecteerd die op het moment van zijn studies in Nederland woonde.

### **3.2 Selectie van hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst (populatie)**

In de eerste plaats werd nagegaan welke etnische groepen belangrijk zijn voor dit onderzoek. De literatuur geeft vaak aan dat personen van Turkse en Marokkaanse afkomst de meeste problemen ondervinden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Om deze reden werd ervoor gekozen deze twee groepen in het onderzoek op te nemen. Ook de Italiaanse groep lijkt interessant. Recent onderzoek wees immers uit dat de Italiaanse groep inzake overlevingskansen in de werkloosheid dichter aanleunt bij de Turkse en Marokkaanse groep dan bij de autochtonen (Van den Cruyce, 2000). De allochtonen werden geselecteerd uit de gegevens van afgestudeerden van de UHasselt, Xios en PHL. Het afstudeerjaar van deze populatie varieerde van 1998 tot en met 2004.

Voor de UHasselt werd ervoor gekozen ook de allochtone afgestudeerden op te nemen die enkel hun kandidaatsdiploma daar behaald hebben. Zo zijn er elf personen geselecteerd, afgestudeerd vanaf 1998 tot en met 2002 voor de wetenschapsrichtingen en vanaf 1998 tot en met 2000 voor de opleiding geneeskunde. Het had geen nut deze personen te selecteren op een later afstudeerjaar omdat het de bedoeling is dat ze hun licentiaatsdiploma tussen 1998 en 2004 zouden behalen.

Bij het selecteren van de onderzoekseenheden is niet de nationaliteit belangrijk maar wel de afkomst. Bij een gebrek aan achtergrondgegevens van de personen, moest deze afkomst afgeleid worden uit de naam. Voor het herkennen van Italiaanse achternamen blijken twee Italiaanse websites<sup>6</sup> nuttig te zijn. De eerste website zoekt op waar in Italië de achternaam voorkomt. De tweede website bestaat uit een lijst van veel voorkomende Italiaanse achternamen. Deze websites zijn mij aanbevolen door een studente van Italiaanse afkomst. Hierdoor was het mogelijk met redelijke zekerheid de al dan niet Italiaanse afkomst vast te stellen.

Door de Turkse en Marokkaanse achternamen in een zoekmachine in te typen, werd het me vaak al duidelijk uit welk land de achternaam afkomstig was. Indien er nog twijfel heerste, kreeg ik de hulp van een studente van Turkse afkomst.

De vuistregel bij het bepalen van de populatie is: "Bij twijfel, de persoon toch opnemen in de populatie". Uiteindelijk telde de allochtone populatie 601 afgestudeerden.

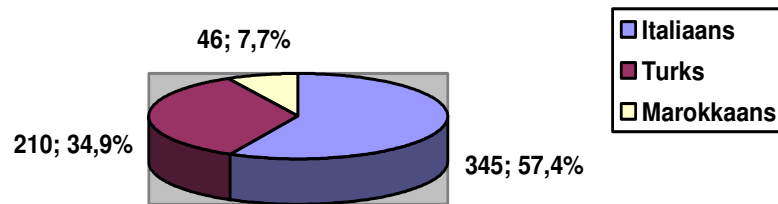
Het nader bekijken van de kenmerken van de populatie hooggeschoolde allochtonen is relevant voor het verdere onderzoek. Op deze manier krijgen we een zicht op een aantal vragen zoals onder

---

<sup>6</sup> 'L'Italia dei cognomi' (<http://www.gens.labo.net/en/cognomi/genera.html>) en 'L'origine dei cognomi' (<http://www.cognomiitaliani.org/cognomi/cognomi0001.htm>)

andere welke allochtone groep het meeste hooggeschoolden telt en welke studierichtingen het meest gekozen worden door hooggeschoolde allochtonen. Onderzoek van VDAB (2004) bracht immers aan het licht dat allochtonen traditioneel voor de minder arbeidsgerichte opleidingen kiezen. Het interpreteren van deze gegevens kan leiden tot een aantal conclusies. Alvorens de kenmerken te bespreken, dient er opgemerkt te worden dat er geen absolute zekerheid is over de etnische afkomst. Zoals hierboven besproken, werd de etnische afkomst immers afgeleid uit de naam.

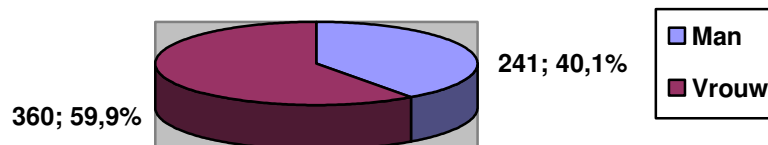
**a) Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische afkomst**



**Figuur 2: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische herkomst (eigen berekeningen)**

De Italiaanse groep is het sterkst vertegenwoordigd in de populatie. Ze hebben een aandeel van ongeveer 57 % in de totale populatie. De tweede grootste groep zijn de afgestudeerden van Turkse afkomst, gevolgd door deze van Marokkaanse afkomst.

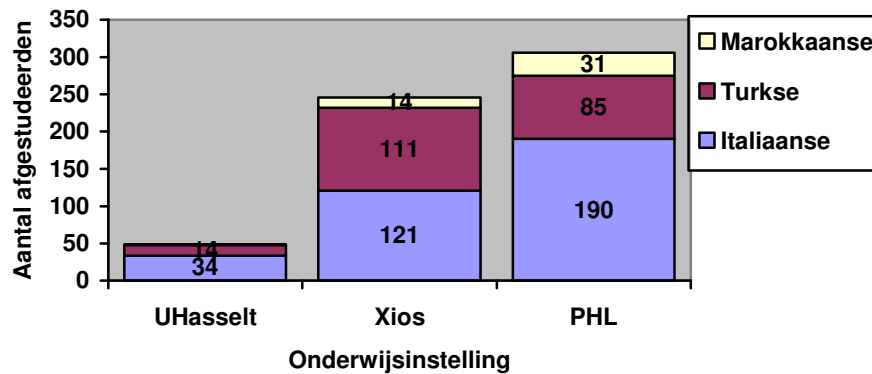
**b) Verdeling populatie naar geslacht**



**Figuur 3: Verdeling populatie naar geslacht (eigen berekeningen)**

Uit bovenstaande diagram (figuur 3) kunnen we duidelijk afleiden dat meer allochtone vrouwen hooggeschoold zijn dan allochtone mannen. Van de afgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst zijn 59,9 % vrouwen en 40,1 % mannen.

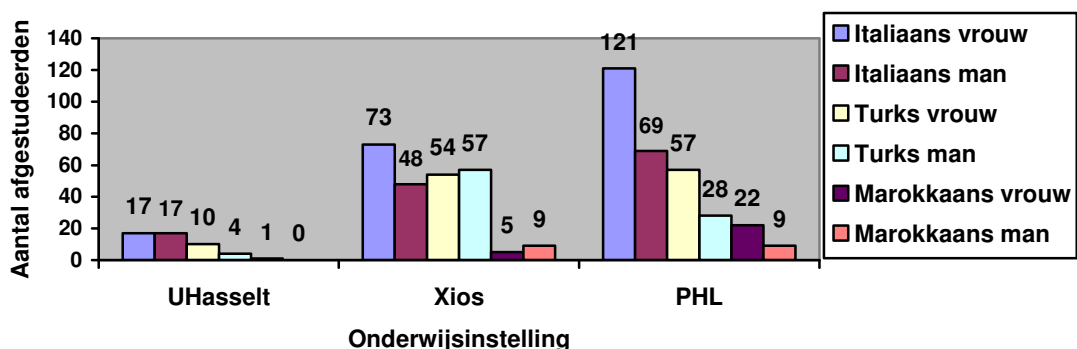
**c) Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische afkomst en onderwijsinstelling**



**Figuur 4: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische afkomst en onderwijsinstelling (eigen berekeningen)**

Bij de Universiteit Hasselt was er één afgestudeerde van Marokkaanse afkomst. Gezien het lage aandeel, is dit niet goed af te leiden uit de bovenstaande figuur (figuur 4). Het valt duidelijk op dat de Italiaanse allochtone groep het sterkst vertegenwoordigd is in de populatie. Vooral bij de allochtone afgestudeerden van de PHL zijn ze talrijk aanwezig. De Turkse groep is de tweede grootste allochtone groep in elke onderwijsinstelling. De Marokkaanse groep is het minst vertegenwoordigd in elke onderwijsinstelling. Zoals duidelijk blijkt uit deze cijfers, is het aandeel allochtonen aan de hogescholen groter dan het zeer lage aandeel allochtonen aan de universiteit. Toch moet het aandeel allochtone afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst in elke onderwijsinstelling stijgen, indien we een goede afspiegeling van de Limburgse bevolking willen krijgen. We gaan hier verder in deze studie nog op in.

**d) Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische herkomst, geslacht en onderwijsinstelling**



**Figuur 5: Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische herkomst, geslacht en onderwijsinstelling (eigen berekeningen)**

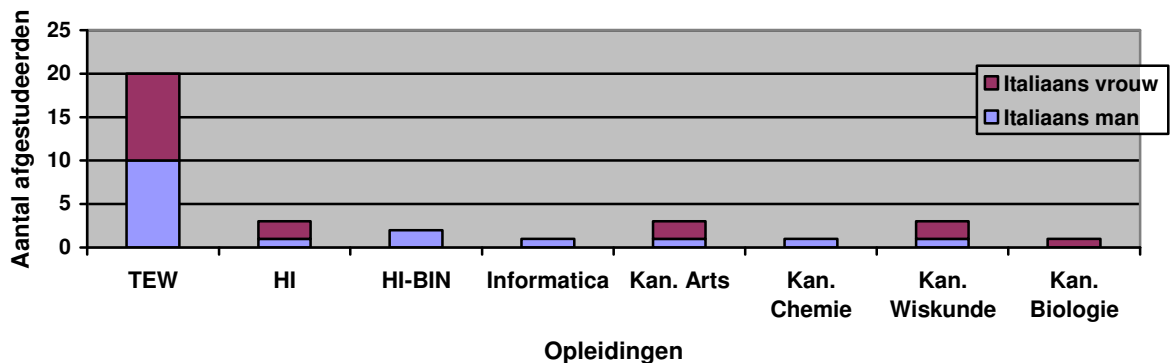
Aan de UHasselt studeren meer vrouwen af van Turkse en Marokkaanse afkomst dan mannen van deze herkomstlanden. Enkel voor de Italiaanse groep is het aandeel afgestudeerde mannen gelijk aan het aandeel afgestudeerde vrouwen. Ditzelfde patroon is waarneembaar bij de PHL. De allochtone vrouwen studeren meer af aan deze hogeschool, voor elk van de drie herkomstlanden. Xios Hogeschool geeft deels een ander beeld. In deze hogeschool studeren meer vrouwen af dan mannen voor het herkomstland Italië. Maar de groep afgestudeerde mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst is groter dan de groep afgestudeerde vrouwen van deze herkomstlanden. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de populariteit van de typisch mannelijke opleidingen zoals grauaat elektromechanica en elektriciteit.

**e) Verdeling populatie naar gekozen opleiding en onderwijsinstelling, gezien de (vermoedelijke) etnische afkomst en het geslacht**

In dit deel gaan we na welke opleidingen het populairst zijn onder allochtonen. Eerst bespreken we de resultaten voor de UHasselt, daarna deze van Xios en PHL. Ter herinnering wordt hier nog eens vermeld dat er gegevens beschikbaar zijn voor de licentiaatsopleidingen (TEW, HI, HI-BIN, biomedische wetenschappen en informatica) van 1998-2004. Voor de kandidaatsopleidingen in de wetenschappen (biologie, chemie, wiskunde en fysica) vanaf 1998 tot en met 2002 en voor de kandidaatsopleiding geneeskunde vanaf 1998 tot en met 2000.

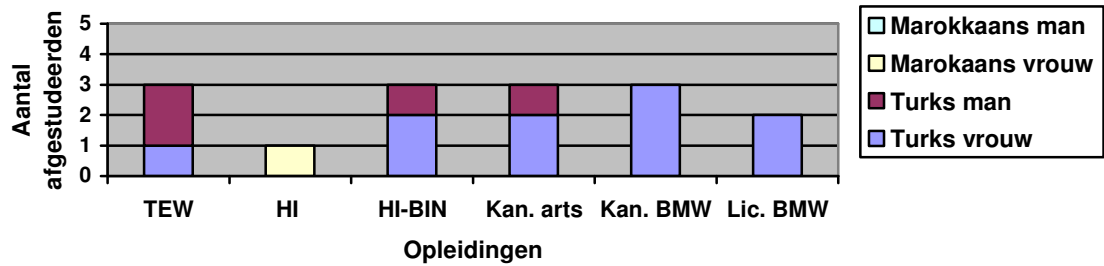
- Universiteit Hasselt

Voor de studenten van Italiaanse afkomst, zowel de vrouwen als de mannen, kiezen massaal voor toegepaste economische wetenschappen (TEW) als licentiaatsopleiding. De tweede populairste licentiaatsopleiding, weliswaar ver achter TEW, is handelsingenieur (HI). De mannen van Italiaanse afkomst kiezen daarbij nog al eens voor handelsingenieur in de beleidsinformatica (HI-BIN). De kandidaatsopleidingen arts en wiskunde blijken populairder dan deze van chemie en biologie.



**Figuur 6: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan de Universiteit Hasselt naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**

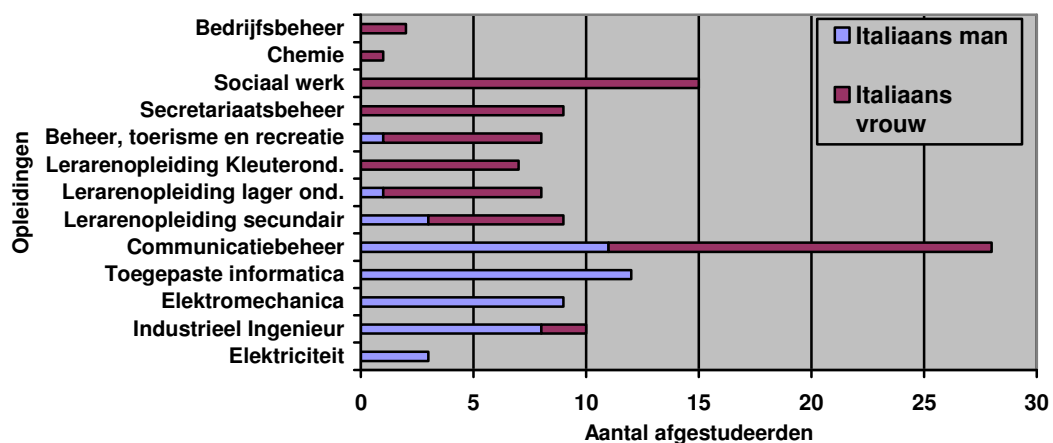
Uit onderstaande figuur (figuur 7) kunnen we duidelijk afleiden dat de opleiding biomedische wetenschappen (BMW) populair is bij vrouwen van Turkse afkomst. Handelsingenieur in de beleidsinformatica (HI-BIN) vindt, in tegenstelling tot de Italiaanse groep, meer bijval bij vrouwen dan bij mannen. Toegepaste economische wetenschappen (TEW) steekt er bij mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst, vergeleken met deze van Italiaanse afkomst, niet met kop en schouders bovenuit.



**Figuur 7: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan de Universiteit Hasselt naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**

- Xios Hogeschool Limburg

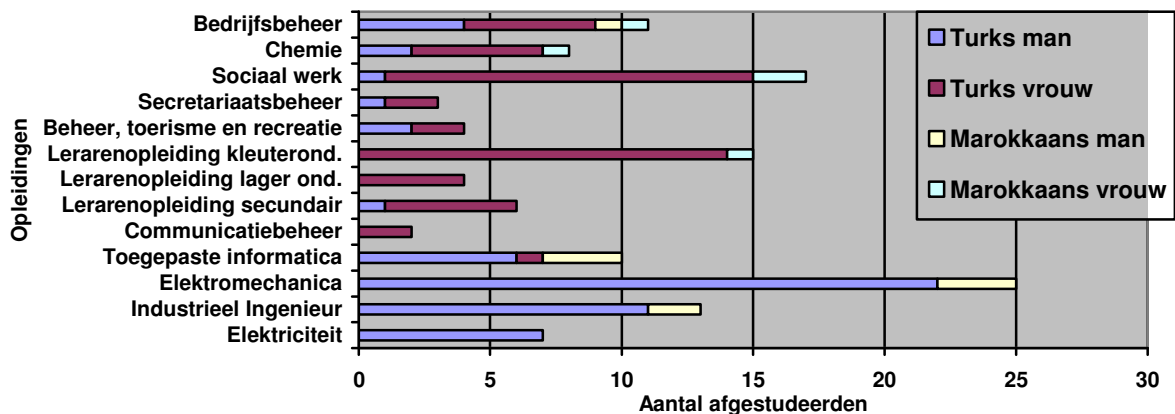
Onderstaande figuur (figuur 8) laat duidelijk zien dat zowel mannen als vrouwen van Italiaanse afkomst voor een aantal traditionele opleidingen kiezen. Zo kiezen de vrouwen vooral voor secretariatsbeheer en sociaal werk. De mannen daarentegen gaan meestal voor een diploma toegepaste informatica, elektromechanica of industrieel ingenieur. De opleiding communicatiebeheer is duidelijk het populairst dankzij de interesse van zowel vrouwen als mannen van Italiaanse afkomst.



**Figuur 8: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan Xios Hogeschool naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**



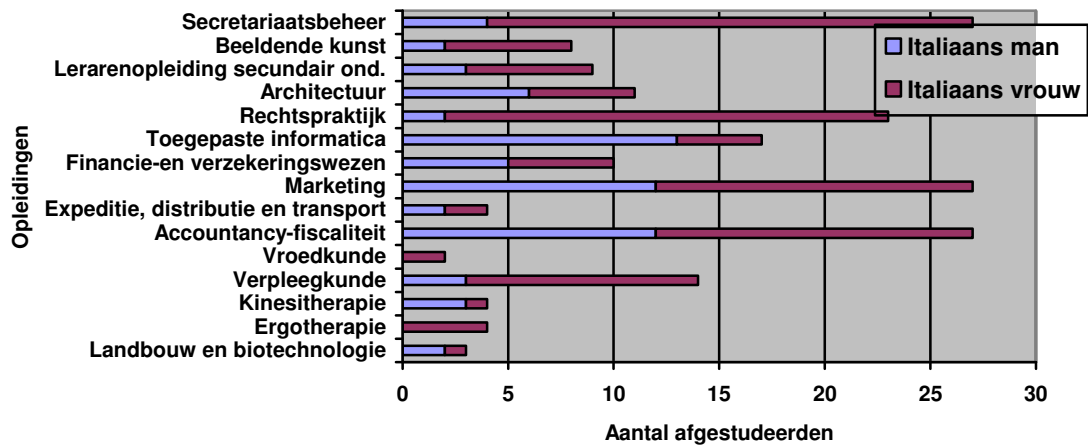
De mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen vooral voor de typisch mannelijke opleidingen. Vooral graduaat elektromechanica (1-cyclus) blijkt een populaire opleiding te zijn. Slechts twee personen kiezen voor een 2-cycli opleiding in elektromechanica. De vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen vooral voor de opleiding sociaal werk. Ook de lerarenopleiding trekt meer vrouwen dan mannen aan. Het hoog aantal afgestudeerden als kleuteronderwijzeres heeft onder meer te maken met het migrantenproject. Uit de enquêtes kon afgeleid worden dat door dit project een aantal allochtone meisjes de kans kregen om het diploma kleuteronderwijzer te behalen over een langere periode (5 jaar) terwijl ze deeltijds werkten. Dit was een initiatief van de toenmalige minister van Onderwijs.



**Figuur 9: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan Xios Hogeschool naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**

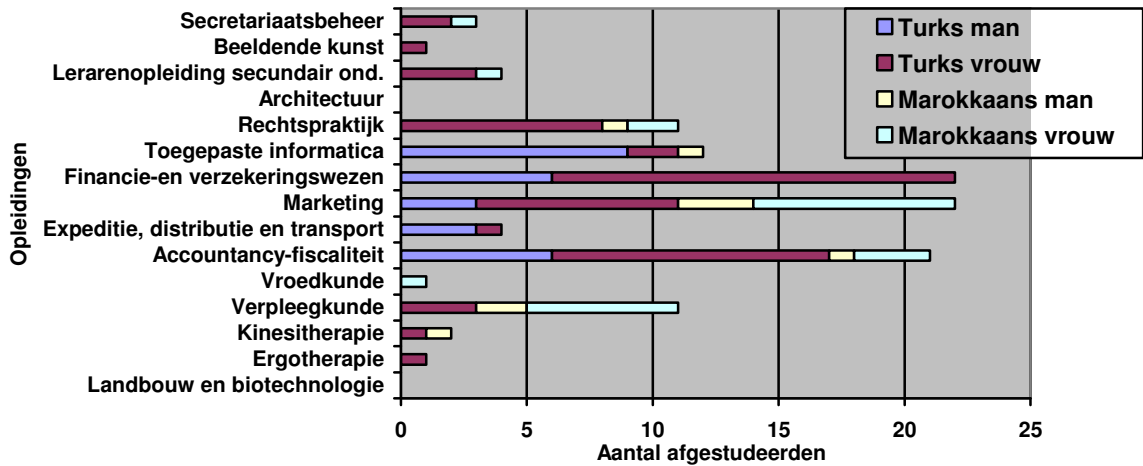
- Provinciale Hogeschool Limburg

Uit de grafiek op de volgende bladzijde (figuur 10) leiden we af dat de vrouwen van Italiaanse afkomst aan de PHL vooral afstuderen met een diploma secretariaatsbeheer (medisch secretariaat, zakelijk vertalen en tolken of secretariaat moderne talen). Ook rechtspraktijk blijkt een populaire opleiding te zijn voor vrouwen van Italiaanse afkomst. De meest gekozen opleiding bij de mannen van Italiaanse afkomst is toegepaste informatica. Dankzij de interesse van zowel de vrouwen als de mannen scoren de opleidingen marketing en accountancy-fiscaliteit zeer goed.



**Figuur 10: Afgestudeerden van Italiaanse afkomst aan de PHL naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**

De mannen van Turkse afkomst studeren het vaakst af in de richting toegepaste informatica, gevolgd door financie- en verzekeringswezen en accountancy-fiscaliteit. Deze laatste opleidingen zijn ook voor de vrouwen van Turkse afkomst de belangrijkste afstudeerrichtingen. Voor zowel vrouwen als mannen van Marokkaanse afkomst is marketing het meest behaalde diploma. De vrouwen kiezen, na marketing, het vaakst voor een diploma in de verpleegkunde.



**Figuur 11: Afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst aan de PHL naar opleiding en geslacht (eigen berekeningen)**

### 3.3 Uitstroom van allochtonen aan PHL en Xios Hogeschool: ondervertegenwoordigd?

Uit de literatuurstudie weten we dat de instroom (en dus ook uitstroom) van allochtonen aan de UHasselt, gezien de bevolkingssamenstelling in Limburg, op een ondervertegenwoordiging duidt. Zoals beloofd in de literatuurstudie, wordt in dit deel nagegaan of allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in de uitstroom aan de twee hogescholen in Limburg. We vergelijken het aandeel afgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst met het totaal aantal afgestudeerden in 2004. Er wordt hier naar de uitstroom gekeken omwille van het feit dat enkel deze cijfers tot mijn beschikking zijn.

**Tabel 7: Aandeel allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst in het totaal aantal afgestudeerden voor Xios Hogeschool en PHL (2004) (eigen berekeningen)**

	2004
Italiaanse afkomst	52 (3,79 %)
Turkse afkomst	24 (1,75 %)
Marokkaanse afkomst	4 (0,29 %)
Totaal aantal afgestudeerden	1 373 (100 %)

Cijfers van 2005 schatten dat er ongeveer 20 983 personen zijn van Italiaanse afkomst in Limburg. Voor personen van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit respectievelijk 26 194 en 8 684 (Rambaran, 2006). Op 1 januari 2005 telde Limburg 809 942 inwoners (Jacques, 2006). Ook al zijn deze cijfers van het jaar 2005, toch wordt ervoor gekozen deze te gebruiken. Het is namelijk onmogelijk volledig correcte cijfers op basis van etnische herkomst te vinden. Het aandeel personen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst in de Limburgse bevolking is dan respectievelijk ongeveer 2,6 %; 3,2 % en 1,1 %.

Enkel voor de personen van Turkse en Marokkaanse afkomst mogen we spreken van een ondervertegenwoordiging op het gebied van uitstroom aan de PHL en Xios Hogeschool. Ze hebben een aandeel van respectievelijk 3,2 % en 1,1 % in de Limburgse bevolking, terwijl ze slechts voor 1,75 % en 0,29 % vertegenwoordigd zijn in de uitstroom aan deze twee hogescholen. Voor de afgestudeerden van Italiaanse afkomst is er geen ondervertegenwoordiging op het gebied van uitstroom aan de twee hogescholen.

### 3.4 Conclusies

Er kunnen enkele besluiten geformuleerd worden na het zorgvuldig bekijken van de allochtone populatie van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Deze allochtone populatie is op basis van naam geselecteerd uit de lijsten van afgestudeerden tussen 1998 en 2004. De Italiaanse groep is het meest vertegenwoordigd in de populatie: zij hebben een aandeel van ongeveer 57 %. De afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben een aandeel van respectievelijk 34,9 % en 7,7 %.

Ongeveer 60 % van de hooggeschoolde allochtone populatie is vrouwelijk. Aan zowel de Universiteit Hasselt als de PHL zijn de vrouwen van elke etnische afkomst meer vertegenwoordigd<sup>7</sup> dan de mannen. Enkel bij de Xios Hogeschool zijn de mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst meer aanwezig in de uitstroom dan de vrouwen uit deze herkomstlanden. Dit heeft waarschijnlijk te maken met enkele typisch mannelijke opleidingen in het opleidingsaanbod aan de Xios Hogeschool. Zo blijkt vooral elektromechanica een populaire opleiding te zijn voor allochtone mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst. Maar ook de graduaatsopleiding elektriciteit, toegepaste informatica en industrieel ingenieur kunnen op veel bijval rekenen bij mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst. Communicatiebeheer is dan weer een opleiding die zeer populair is bij de personen van Italiaanse afkomst.

De meest gekozen opleidingen door personen van Italiaanse afkomst aan de PHL zijn vooral secretariaatsbeheer, marketing, accountancy-fiscaliteit en rechtspraktijk. Financiering- en verzekeringswezen wordt veel gekozen door allochtonen van Turkse afkomst. Marketing en accountancy-fiscaliteit is populair bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Toegepaste economische wetenschappen blijkt de meest gekozen universitaire opleiding te zijn bij allochtonen van Italiaanse afkomst. Personen van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen, naast TEW, ook wel voor HI-BIN. Maar ook geneeskunde en biomedische wetenschappen blijkt populair bij vrouwen van Turkse afkomst.

Verder blijkt ook dat de uitstroom van allochtonen van Italiaanse afkomst aan de twee hogescholen (Xios Hogeschool en PHL), gezien het relatieve aandeel van deze bevolkingsgroep in de Limburgse bevolking, niet ondervertegenwoordigd is. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn wel ondervertegenwoordigd in deze uitstroom. Opgemerkt moet worden dat deze analyse gebaseerd is op geschatte cijfers van etnische afkomst.

---

<sup>7</sup> Enkel aan de Universiteit Hasselt zijn de mannen van Italiaanse afkomst evenveel vertegenwoordigd als de vrouwen van Italiaanse afkomst.

## **Hoofdstuk 4: Resultaten vergelijkende studie**

De bedoeling van deze praktijkstudie is na te gaan of pas afgestudeerde hooggeschoolde allochtonen significant meer problemen ondervinden in het onderwijs en bij de transitie naar de arbeidsmarkt. Daarom wordt de hooggeschoolde allochtone populatie vergeleken met een hooggeschoolde autochtone controlegroep. Hieronder wordt beschreven hoe deze controlegroep (steekproefgegevens) geselecteerd werd. Naderhand worden beide groepen door middel van dezelfde enquête bevraagd. U kan het hele onderzoeksopzet nalezen in volgend deel.

### **4.1 Methodologie**

#### *4.1.1 Selectie hooggeschoolde autochtonen (controlegroep)*

Bij het selecteren van de controlegroep wordt er rekening gehouden met de allochtone populatie. Voor elke allochtone afgestudeerde wordt er een autochtone afgestudeerde gekozen met gelijkaardige gegevens op het gebied van afstudeerjaar, afstudeerrichting, geslacht en gemeente. Deze controlegroep bestond dus ook uit 601 personen.

Er is altijd een afgestudeerde gevonden die overeenkomt met de allochtone afgestudeerde op het gebied van afstudeerjaar, opleiding en geslacht. In enkele gevallen [voor een vijftal afgestudeerden] was het niet mogelijk de autochtone student te matchen naar afstudeerrichting (optie van een bepaalde opleiding). De reden hiervoor is dat er soms geen autochtone afgestudeerde van hetzelfde geslacht voor deze afstudeerrichting gekozen had. In deze gevallen werd ervoor geopteerd een autochtoon met hetzelfde geslacht en basisopleiding maar met een andere afstudeerrichting te kiezen.

Wanneer matching op alle gebieden mogelijk was, werd de eerste afgestudeerde in de lijst gekozen die aan de voorwaarden voldeed. Indien deze persoon een andersklinkende naam had of niet in Limburg woonde, werd de tweede persoon gekozen die aan alle voorwaarden voldeed. Om de personen met een achternaam achteraan in het alfabet ook een kans te geven, werd dit proces afgewisseld door ook onderaan de lijst te beginnen.

Overeenkomsten vinden naar de gemeente was in vele gevallen niet mogelijk. De juiste cijfers hieromtrent vindt u in tabel 8 op de volgende bladzijde. In deze gevallen werd ad random een gemeente gekozen. De eerste afgestudeerde die qua afstudeerjaar, afstudeerrichting en geslacht overeenkwam, werd in dat geval gekozen. Indien bleek dat ook deze persoon een andersklinkende naam had (bv. Pools of Russisch) of niet in Limburg woonde, koos ik ervoor de lijst onderaan te

beginnen. In dat geval werd dan de eerste geschikte afgestudeerde langs beneden gekozen. Op deze manier gebeurde het kiezen van de gemeente op een willekeurige manier.

**Tabel 8: Mate waarin naar de gemeente gematcht kon worden (eigen berekeningen)**

	Matching mogelijk	Matching niet mogelijk
Xios	103/246 = 41,87 %	143/246 = 58,13 %
PHL	123/306 = 40,20 %	183/306 = 59,80 %
UHasselt	21/49 = 42,86 %	28/49 = 57,14 %

Deze tabel toont aan dat het voor de meerderheid van de gevallen niet mogelijk was te matchen naar gemeente. Deze onmogelijkheid om te matchen naar de gemeente zal weinig tot geen invloed hebben op de resultaten. Het gaat hier immers over slechts één provincie. De afstanden tussen de gemeenten zijn, zeker voor hogeschoolden, niet onoverkomelijk.

#### 4.1.2 *Manier van dataverzameling*

Dankzij de lijsten van de hogescholen en de universiteit, was het mogelijk het thuisadres van de afgestudeerden te bekomen. Voor een aantal personen correspondeerde dit adres echter niet meer met hun huidige adres. Gezien het aantal onderzoekseenheden werd er gekozen voor een enquête. Bij de enquête zat ook een begeleidingsbrief om het opzet van het onderzoek uit te leggen (zie bijlage 2). Er werd voor gekozen niet expliciet te vermelden dat het om een vergelijkende studie tussen hogeschoolde autochtonen en hogeschoolde allochtonen ging. Op deze manier hoopte ik de respons te vergroten. Er zou namelijk sprake van zijn dat sommige allochtonen de vele onderzoeken die gevoerd worden in verband met hun afkomst, hekelen. Deze enquête (zie bijlage 3) werd samen met een envelop, port betaald door de bestemming, verstuurd met de post.

Een aantal weken na de verzending, werd een herinneringsbrief (zie bijlage 4) gestuurd. De vroege antwoorders werden bedankt voor de snelle reactie. Degenen die nog niet geantwoord hadden, werden vriendelijk gevraagd dit alsnog te doen. Voor degenen die de vragenlijst kwijt waren, was er de mogelijkheid opnieuw een aan te vragen via e-mail. Negen personen hebben van deze mogelijkheid gebruikgemaakt.

De vragenlijst bestaat uit drie grote delen: de onderwijsloopbaan, de eerste stappen op de arbeidsmarkt en de sociaal-culturele achtergrond. De vragenlijst start met een opwarmer. Allereerst wordt gevraagd naar het geslacht. Daarna komen een aantal objectieve vragen over de onderwijsloopbaan aan bod (welke instelling, welk diploma, welk afstudeerjaar, ... ). Vervolgens

komen een aantal subjectieve vragen over hun onderwijsloopbaan (redenen van succesvolle onderwijsloopbaan, welke knelpunten ondervonden, ...). Deze vragen zijn allemaal gesloten vragen met meerdere antwoordcategorieën. Bij bijna alle vragen is er de mogelijkheid zelf een antwoord aan te brengen onder de categorie "andere".

Daarna starten de vragen over de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Allereerst wordt een open vraag gesteld over de tijdsduur tussen het laatste diploma en de eerste job. Daarna worden er een aantal gesloten vragen met meerdere antwoordcategorieën gesteld over de zoekkanalen en hoe de eerste job werd gevonden. De daaropvolgende gesloten vragen gaan over de kenmerken van de eerste job. Ook wordt een open vraag gesteld over hoeveel jobs de afgestudeerde tot nu toe in totaal gehad heeft. Vervolgens worden een aantal subjectieve vragen gesteld over de arbeidsmarkt: welke moeilijkheden ondervinden ze bij het solliciteren en hoe gaan ze te werk als ze willen promoveren. Ook worden gesloten vragen gesteld over de beleving van gelijke kansen bij de instroom, doorstroom en bij het bekleden van een leidinggevende functie. Ten laatste wordt gevraagd een aantal stellingen te beoordelen.

Het laatste deel van de vragenlijst bestaat uit vragen in verband met de sociaal-culturele achtergrond van de respondenten. Allereerst bestaat dit deel uit twee open vragen in verband met het aantal broers en/of zussen en hoeveel van hen er ouder zijn. Daarna volgen gesloten vragen omtrent het hoogst behaald diploma van de ouders, het geboorteland van de grootouders en de gesproken talen binnen het gezin.

Alle vragen zijn door mezelf gecreëerd, op uitzondering van vraag 22, 23 en 24. Deze drie vragen zijn een herwerkte versie van eerder gestelde vragen in een doctoraatsonderzoek (Lenaers, 2006) naar de beleving van gelijke kansen in de levensloop. De literatuurstudie diende als inspiratiebron voor de vragen die door mezelf gecreëerd zijn.

#### *4.1.3 Mate van respons*

Er waren 8 respondenten (0,67 %) die niet konden of wilden meewerken. Een aantal onder hen vertoeven gedurende een lange periode in het buitenland. Er zijn 32 enquêtes (2,7 %) teruggekomen waarvan het adres niet meer klopt met de gegevens van de hogescholen of universiteit. Deze gezinnen zijn waarschijnlijk verhuisd. Dit zijn de personen die de vragenlijst niet konden invullen. In totaal zijn er 457 enquêtes die bruikbaar waren, teruggekomen. De bruto-respons van deze postenquêtes is:  $497/1202 = 41,3 \%$ . De netto-responsgraad is  $457/1202 = 38,0 \%$ .

De etnische afkomst van de respondenten wordt afgeleid uit het geboorteland van de grootouders (vraag 30 in de enquête). Van de subgroep autochtonen (controlegroep), dit zijn de afgestudeerden waarvan alle grootouders in België geboren zijn, hebben 221 personen de enquête ingevuld. Er waren 123 afgestudeerden van Italiaanse afkomst, dit zijn degenen waarvan minstens één grootouder in Italië of Sicilië geboren is. Er werden 68 enquêtes ingevuld door personen van Turkse afkomst. Dit zijn degenen waarvan minstens één grootouder Turkije als geboorteland heeft. Er waren drie personen die thuis Turks spraken maar als geboorteland van de grootouders Servië, Montenegro of Macedonië hebben ingevuld. Deze personen worden verondersteld van Turkse afkomst te zijn en werden dus ook opgenomen. Van de Marokkaanse subgroep hebben 12 personen de enquête ingevuld. Deze afgestudeerden hebben minstens één grootouder die in Marokko geboren is. Deze 424 enquêtes waren bruikbaar en relevant voor dit onderzoek.

Dan zijn er nog 21 ingevulde enquêtes teruggekomen waarvan het geboorteland van minstens één grootouder een land uit Noord- of West-Europa is. Er kwamen ook 12 ingevulde enquêtes terug van personen met minstens één grootouder geboren in een ander typisch vertrekland qua immigratie zoals Spanje en Griekenland. Geen enkel van deze personen had een grootouder die geboren was in een land dat wel tot de onderzoeksgroep behoorde. Deze twee groepen respondenten zijn dus niet bruikbaar in dit onderzoek. In totaal waren er dus, na aftrek van de voorgaande twee groepen, 424 enquêtes bruikbaar voor verwerking.

## **4.2 Vergelijkbaarheid van allochtone respondenten met allochtone populatie en autochtone respondenten**

In de eerste plaats wordt hier nagegaan of de bevraging representatief is. Zo wordt er onderzocht of de groep allochtone respondenten, dit zijn die personen van de allochtone populatie die daadwerkelijk de enquête hebben ingevuld en teruggestuurd, dezelfde verdeling hebben op het gebied van etnische afkomst, geslacht, afstudeerjaar en behaald diploma als de allochtone populatie (zie hoofdstuk 3). Vervolgens wordt nagegaan of de autochtone respondenten (controlegroep) wel degelijk gelijkaardig zijn aan de allochtone respondenten op het gebied van geslacht, afstudeerjaar, behaald diploma en hoogst behaald diploma van de ouders. Indien deze vergelijkbaarheid goed is, sterkt dit de kwaliteit van deze vergelijkende praktijkstudie.

### *4.2.1 Representativiteit van de bevraging*

Om de representativiteit van deze bevraging na te gaan, worden een aantal kenmerken vergeleken tussen de populatie autochtonen (N = 601) en de allochtone respondenten, dit zijn de personen van



de populatie allochtonen die daadwerkelijk geantwoord hebben op de enquête (N = 203). Allereerst gaan we na in welke mate de verdeling van de etnische afkomst van respondenten overeenkomt met deze van de populatie (zie tabel 9). Ditzelfde doen we ook voor geslacht, afstudeerjaar en behaald diploma.

**Tabel 9: Vergelijking etnische afkomst tussen allochtone populatie en allochtone respondenten (eigen berekeningen)**

	Populatie	Respondenten
Italiaanse afkomst	345 (57,4 %)	123 (60,6 %)
Turkse afkomst	210 (34,9 %)	68 (33,5 %)
Marokkaanse afkomst	46 (7,7 %)	12 (5,9 %)
Totaal	601 (100 %)	203 (100 %)

Uit bovenstaande tabel (tabel 9) kan afgeleid worden dat de verdeling van etnische afkomst van de respondenten ongeveer dezelfde is als deze van de populatie. De personen van Italiaanse afkomst hebben meer geantwoord, al is dit verschil maar miniem.

**Tabel 10: Vergelijking geslacht tussen allochtone populatie en allochtone respondenten (eigen berekeningen)**

	Populatie	Respondenten
Vrouw	360 (59,9 %)	130 (64,0 %)
Man	241 (40,1 %)	73 (36,0 %)
Totaal	601 (100 %)	203 (100 %)

In tabel 10 zien we dat de allochtone vrouwen meer geantwoord hebben dan de mannen. Toch blijven de verschillen beperkt.

Met betrekking tot de afstudeerjaren, wordt eerst nagegaan welke jaren samengenomen kunnen worden. Als maatstaf wordt naar de groei van de economie gekeken. Van 1997 tot en met 2000 kan men spreken van een hoogconjunctuur. In de jaren 2001, 2002 en 2003 was er een daling in de groei van de economie. Vanaf 2004 was de groei van de economie terug sterker (FOD economie, K.M.O., middenstand en energie, 2007). Dit zorgt voor de volgende indeling: 1997<sup>8</sup>-2000; 2001-2003; 2004-2006.

---

<sup>8</sup> Er is één persoon die beweert afgestudeerd te zijn in 1997. Normaal gezien is dit niet mogelijk vermits de afgestudeerden pas vanaf het jaar 1998 geselecteerd zijn. Toch zullen we dit resultaat opnemen.

**Tabel 11: Vergelijking afstudeerjaar tussen allochtone populatie en allochtone respondenten (eigen berekeningen)**

	Populatie	Respondenten
Nog steeds aan het studeren/doctoreren	Geen gegevens	12 (5,9 %)
Afgestudeerd tussen 1997-2000	227 (37,8 %)	63 (31,0 %)
Afgestudeerd tussen 2001-2003	287 (47,8 %)	82 (40,4 %)
Afgestudeerd tussen 2004-2006	87 (14,5 %)	46 (22,7 %)
Totaal	601 (100 %)	203 (100 %)

Uit tabel 11 blijkt dat de percentages in de verschillende afstudeerjaren afwijken van de percentages in de populatie. Dit verschil wordt veroorzaakt door één bepalende factor. Zo kan uit de gegevens van de afgestudeerden niet afgeleid worden welke personen een bijkomende opleiding gevolgd hebben of deze nog steeds aan het volgen zijn.

**Tabel 12: Vergelijking behaald diploma tussen allochtone populatie en allochtone respondenten (eigen berekeningen)**

	Populatie	Respondenten
Hoger onderwijs 1 cyclus	506 (84,2 %)	166 (82,2 %)
Hoger onderwijs 2 cycli	46 (7,7 %)	9 (4,5 %)
Universitair onderwijs	49 (8,2 %)	27 (13,4 %)
Totaal	601 (100 %)	202 (100 %)

In bovenstaande tabel (tabel 12) zien we duidelijk dat de verdeling van het behaalde diploma bij respondenten min of meer overeenkomt met deze van de populatie. Van de personen met een diploma hoger onderwijs 1 cyclus en 2 cycli hebben er minder geantwoord. De personen met een universitair diploma hebben meer geantwoord. Een andere verklaring is dat er een aantal personen, eerst geselecteerd als een afgestudeerde aan de hogeschool, een bijkomende universitaire opleiding gevolgd hebben. Maar ook hier blijven de verschillen beperkt.

#### *4.2.2 Vergelijking sociaal-economische kenmerken tussen allochtone en autochtone respondenten (controlegroep)*

In dit deel gaan we na of de achtergrondkenmerken van allochtone respondenten anders zijn dan deze van autochtone respondenten. De nulhypothese luidt voor elke variabele: "Er is geen significant verschil in deze variabele tussen de allochtone en autochtone respondenten." Om dit te toetsen, berekenen we eerst de chi-kwadraat ( $\chi^2$ ). Deze waarde meet de maat van statistische afhankelijkheid tussen twee variabelen. Indien de waarde positief is, zijn de variabelen statistisch

afhankelijk. Daarna wordt de p-waarde berekend. Deze zal nagaan of er een statistisch significant verschil bestaat. Indien de p-waarde kleiner is dan 0,05 wordt de nulhypothese verworpen. In dit geval is er een significant verschil tussen de etnische groepen.

Allereerst zal de Italiaanse groep vergeleken worden met de autochtone respondenten op het gebied van geslacht, niveau van behaald diploma, afstudeerjaar en hoogst behaald diploma van de ouders. Daarna doen we hetzelfde nog eens over voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Tot slot vergelijken we de sociaal-economische kenmerken tussen de twee allochtone groepen onderling. Ook de thuistaal en het aantal broers en zussen in het gezin worden hierbij vergeleken.

#### 4.2.2.1 Vergelijking sociaal-economische verschillen tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten

**Tabel 13: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans
Geslacht	Man	%	35,3 %	31,7 %
	Vrouw	%	64,7 %	68,3 %
	Totaal	%	100 %	100 %
Behaald diploma	Hogeschool 1 cyclus	%	81,8 %	79,7 %
	Hogeschool 2 cycli	%	5,9 %	5,7 %
	Universitair	%	12,3 %	14,6 %
	Totaal	%	100 %	100 %
Afstudeerjaren	Nog steeds aan het studeren/doctoreren	%	4,5 %	4,9 %
	Afgestudeerd 1997-2000	%	35,3 %	30,9 %
	Afgestudeerd 2001-2003	%	38,5 %	39,8 %
	Afgestudeerd 2004-2006	%	21,7 %	24,4 %
	Totaal	%	100 %	100 %

Qua *geslacht*<sup>9</sup> kunnen er weinig tot geen verschillen waargenomen worden. Bij beide groepen respondenten zijn de vrouwen in de meerderheid. Dezelfde conclusie komt naar voren als we het *behaalde diploma*<sup>10</sup> tussen beide groepen respondenten vergelijken. Er is dus geen significant verschil in het behaalde diploma tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Uit tabel 13 wordt afgeleid dat de overgrote meerderheid van beide groepen respondenten een diploma hoger onderwijs 1 cyclus heeft. Ook inzake de *afstudeerperiode*<sup>11</sup> vinden we geen significante verschillen tussen de twee groepen respondenten. De meeste respondenten zijn afgestudeerd in de periode 2001-2003 (bijna 40 %).

Wanneer we het *hoogst behaalde diploma van de ouders* vergelijken, zijn de verschillen wel statistisch significant. Er is een significant verschil in het hoogst behaalde diploma van de moeder<sup>12</sup> tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Uit onderstaande tabel (tabel 14) worden de verschillen afgeleid. Italiaanse moeders hebben vaker dan autochtone moeders geen diploma (9,8 %) of een diploma lager onderwijs (30,9 %). Autochtone moeders hebben dan weer vaker een diploma hoger onderwijs dan moeders van Italiaanse afkomst. Het aandeel van moeders met een diploma secundair onderwijs zijn voor beide groepen min of meer gelijk.

**Tabel 14: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans
Hoogst behaald diploma moeder	Geen diploma	%	1,8 %	9,8 %
	Diploma lager onderwijs	%	20,4 %	30,9 %
	Diploma secundair onderwijs	%	51,1 %	49,6 %
	Diploma hoger onderwijs	%	26,7 %	9,8 %
Totaal		%	100 %	100 %

Ook bij het vergelijken van het diploma van de vader<sup>13</sup>, worden er significante verschillen vastgesteld. De tabel op de volgende pagina (tabel 15) laat deze verschillen zien. De verschillen kunnen we hier op dezelfde plaatsen situeren. Vaders van Italiaanse afkomst hebben vaker geen diploma (10,6 %) of een diploma lager onderwijs (26,0 %) en minder vaak een diploma hoger

<sup>9</sup> De  $\chi^2$ -waarde en p-waarde zijn hier respectievelijk 0,453 en 0,501

<sup>10</sup> De  $\chi^2$ -waarde en p-waarde zijn hier respectievelijk 0,386 en 0,824

<sup>11</sup> De  $\chi^2$ -waarde en p-waarde zijn hier respectievelijk 0,762 en 0,859

<sup>12</sup> De  $\chi^2$ -waarde en p-waarde zijn hier respectievelijk 25,385 en 0,000

<sup>13</sup> De  $\chi^2$ -waarde en p-waarde zijn hier respectievelijk 28,231 en 0,000

onderwijs (9,8 %). Het relatieve aandeel van vaders met een secundair diploma komt ook hier min of meer overeen voor beide groepen.

**Tabel 15: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans
Hoogst behaald diploma vader	Geen diploma	%	2,3 %	10,6 %
	Diploma lager onderwijs	%	13,2 %	26,0 %
	Diploma secundair onderwijs	%	58,6 %	53,7 %
	Diploma hoger onderwijs	%	25,9 %	9,8 %
Totaal		%	100 %	100 %

#### 4.2.2.2 Vergelijking sociaal-economische verschillen tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten

**Tabel 16: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans
Geslacht	Man	%	35,3 %	42,5 %
	Vrouw	%	64,7 %	57,5 %
	Totaal	%	100 %	100 %
Behaald diploma	Hogeschool 1 cyclus	%	81,8 %	86,1 %
	Hogeschool 2 cycli	%	5,9 %	2,5 %
	Universitair	%	12,3 %	11,4 %
	Totaal	%	100 %	100 %
Afstudeerjaren	Nog steeds aan het studeren/doctoreren	%	4,5 %	7,6 %
	Afgestudeerd 1997-2000	%	35,3 %	31,6 %
	Afgestudeerd 2001-2003	%	38,5 %	41,8 %
	Afgestudeerd 2004-2006	%	21,7 %	19,0 %
	Totaal	%	100 %	100 %

Dezelfde kenmerken worden vergeleken tussen respondenten van Turkse of Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. Qua *geslacht*<sup>14</sup> worden er ook ditmaal geen significante verschillen opgemerkt. De meerderheid van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is, net zoals bij de autochtone respondenten, vrouw. Vervolgens kijken we naar de variabele *behaald diploma*<sup>15</sup>. Ook hier worden er geen significante verschillen gevonden in het behaalde diploma tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. In beide groepen zitten dus relatief evenveel respondenten met een universitair diploma, een diploma hoger onderwijs 1 cyclus en een diploma hoger onderwijs 2 cycli. Voor beiden groepen heeft meer dan 80 % een diploma hoger onderwijs 1 cyclus. Er worden ook geen significante verschillen gevonden als de *afstudeerperiode*<sup>16</sup> bekeken wordt. Voor beide groepen studeren de meeste personen af tussen 2001-2003.

Ten slotte worden de verschillen bekeken in verband met het *hoogst behaalde diploma van de ouders*. Bij het vergelijken van het diploma van de moeder<sup>17</sup>, worden er grote verschillen opgemerkt. Onderstaande tabel (tabel 17) toont aan dat ongeveer 81 % van de moeders van de hooggeschoolde respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs heeft. Bij de autochtone respondenten is dit aandeel slechts 22,2 %.

**Tabel 17: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans
Hoogst behaald diploma moeder	Geen diploma	%	1,8 %	46,3 %
	Diploma lager onderwijs	%	20,4 %	35,0 %
	Diploma secundair onderwijs	%	51,1 %	16,3 %
	Diploma hoger onderwijs	%	26,7 %	2,5 %
	Totaal	%	100 %	100 %

Ook de verschillen in hoogst behaald diploma van de vader<sup>18</sup> zijn significant. Tabel 18 op de volgende pagina geeft aan dat ruim 72 % van de vaders van hooggeschoolde respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs heeft. Er is een significant verschil in hoogst behaald diploma van de ouders tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. De verschillen zijn aanzienlijk en zijn het grootste bij het diploma van de moeder.

<sup>14</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,305 en de p-waarde is 0,253

<sup>15</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,486 en de p-waarde is 0,476

<sup>16</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,623 en de p-waarde is 0,654

<sup>17</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 124,394 en de p-waarde is 0,000

<sup>18</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 97,583 en de p-waarde is 0,000

**Tabel 18: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

			Etnische afkomst	
			Autochtoon	Turks & Marokkaans
Hoogst behaald diploma vader	Geen diploma	%	2,3 %	28,8 %
	Diploma lager onderwijs	%	13,2 %	43,8 %
	Diploma secundair onderwijs	%	58,6 %	21,3 %
	Diploma hoger onderwijs	%	25,9 %	6,3 %
	Totaal	%	100 %	100 %

*4.2.3 Vergelijking sociaal-economische verschillen tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst*

**Tabel 19: Vergelijking 'geslacht', 'behaald diploma' en 'afstudeerjaren' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

			Etnische afkomst	
			Italiaans	Turks & Marokkaans
Geslacht	Man	%	31,7%	42,5%
	Vrouw	%	68,3%	57,5%
	Totaal	%	100 %	100 %
Behaald diploma	Hogeschool 1 cyclus	%	79,7 %	86,1 %
	Hogeschool 2 cycli	%	5,7 %	2,5 %
	Universitair	%	14,6 %	11,4 %
	Totaal	%	100 %	100 %
Afstudeerjaren	Nog steeds aan het studeren/doctoreren	%	4,9 %	7,6 %
	Afgestudeerd 1997-2000	%	30,9 %	31,6 %
	Afgestudeerd 2001-2003	%	39,8 %	41,8 %
	Afgestudeerd 2004-2006	%	24,4 %	19,0%
	Totaal	%	100 %	100 %

In dit deel gaan we de sociaal-economische verschillen na tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. De verschillen op het gebied van *geslacht*<sup>19</sup> zijn niet significant tussen beiden groepen respondenten. Tabel 19 op de vorige pagina toont aan dat, ten opzichte van mannelijke respondenten van Italiaanse afkomst, meer mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst de enquête hebben ingevuld. Vervolgens constateren we ook geen significant verschil wanneer we het *behaald diploma*<sup>20</sup> voor beide groepen respondenten vergelijken. Ongeveer 80 % van de respondenten van Italiaanse afkomst en 86,1 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft een diploma hoger onderwijs van het korte type. Een universitair diploma is er voor respectievelijk 14,6 % en 11,4 % van deze respondenten. Bij het bekijken van de *afstudeerperiode*<sup>21</sup>, worden er opnieuw geen significante verschillen opgemerkt. De meeste respondenten van beide groepen zijn afgestudeerd in de periode 2001-2003. Voor de periode 1997-2000 telt dit aantal ongeveer 31 % voor beide groepen.

Een heel ander verhaal volgt er bij het vergelijken van het *hoogst behaalde diploma* van de ouders. Er zijn significante verschillen in het hoogst behaalde diploma van de moeder<sup>22</sup> tussen respondenten van Italiaanse en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Ongeveer 81 % van de moeders van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft geen diploma of een diploma lager onderwijs. Bij moeders van Italiaanse afkomst is dit ongeveer 41 %. Moeders van Italiaanse afkomst hebben vaker een diploma secundair onderwijs en een diploma hoger onderwijs dan moeders van Turkse of Marokkaanse afkomst.

**Tabel 20: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de moeder' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

		Etnische afkomst		
			Italiaans	Turks & Marokkaans
Hoogst behaald diploma moeder	Geen diploma	%	9,8 %	46,3 %
	Diploma lager onderwijs	%	30,9 %	35,0 %
	Diploma secundair onderwijs	%	49,6 %	16,3 %
	Diploma hoger onderwijs	%	9,8 %	2,5 %
	Totaal	%	100 %	100 %

Als het diploma van de vader<sup>23</sup> vergeleken wordt, worden er ook significante verschillen verkregen. De lagere  $\chi^2$ -waarde duidt op het feit dat de verschillen hier kleiner zijn dan bij het diploma van de moeder. Het aandeel van respondenten waarvan de vader geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs heeft is bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst (72,6 %) ongeveer

<sup>19</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 2,452 en de p-waarde is 0,117

<sup>20</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,696 en de p-waarde is 0,428

<sup>21</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,281 en de p-waarde is 0,734

<sup>22</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 45,481 en de p-waarde is 0,000

<sup>23</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 26,817 en de p-waarde is 0,000



twee maal groter dan bij respondenten van Italiaanse afkomst (36,6 %). Onderstaande tabel (tabel 21) toont ook aan dat ongeveer 54 % van de respondenten van Italiaanse afkomst een vader heeft met een diploma secundair onderwijs, ten opzichte van slechts 21,3 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.

**Tabel 21: Vergelijking 'hoogst behaald diploma van de vader' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

			Etnische afkomst	
			Italiaans	Turks & Marokkaans
Hoogst behaald Diploma vader	Geen diploma	%	10,6%	28,8%
	Diploma lager onderwijs	%	26,0%	43,8%
	Diploma secundair onderwijs	%	53,7%	21,3%
	Diploma hoger onderwijs	%	9,8%	6,3%
	Totaal	%	100 %	100 %

Ook wordt voor beide groepen de *thuis taal* vergeleken. Ten eerste wordt onderzocht in welke mate er Nederlands gesproken wordt binnen het gezin, naast eventueel de moedertaal van de ouders. Er is een significant verschil<sup>24</sup> in de mate dat er binnen het gezin Nederlands gesproken wordt tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Onderstaande tabel laat zien dat ongeveer 14 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst aangeeft het Nederlands niet binnen het gezin te spreken. Voor de respondenten van Italiaanse afkomst is dit slechts 2,4 %.

**Tabel 22: Vergelijking 'Nederlands binnen gezin gesproken' tussen respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst**

			Etnische afkomst	
			Italiaans	Turks & Marokkaans
Nederlands binnen gezin gesproken	Neen	%	2,4 %	13,8 %
	Ja	%	97,6 %	86,3 %
	Totaal	%	100 %	100 %

Vervolgens werd deze vraag gesteld: "Welke taal wordt er binnen uw gezin het meest gesproken?" Er mocht hierbij maar één taal aangeduid worden. Er zijn significante verschillen<sup>25</sup> in de mate dat het Nederlands werd aangeduid als meest gesproken taal binnen het gezin tussen beide groepen respondenten. Ongeveer 86 % van de respondenten van Italiaanse afkomst geeft aan het

<sup>24</sup> De p-waarde is 0,002 en de  $\chi^2$ -waarde is 9,658

<sup>25</sup> De p-waarde is 0,000 en de  $\chi^2$ -waarde is enorm hoog (134,894)

Nederlands binnen het gezin het meest te spreken. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit slechts 21,8 %. Ongeveer 77 % geeft aan meestal Turks, Marokkaans of Berbers binnen het gezin te spreken.

Tot slot gaan we het aantal broers en zussen in de gezinssituatie na. U vindt deze resultaten in bijlage 5. Er wordt vooral gelet op het aantal broers en zussen die ouder zijn dan de afgestudeerde in kwestie. Volgens Crul (2000) zijn oudere broers en zussen immers de wegbereiders voor allochtone jongeren in het onderwijs. Uit de resultaten blijkt dat autochtone respondenten, respondenten van Italiaanse afkomst en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst gemiddeld respectievelijk 1,2; 1,4 en 3,8 zussen en/of broers in het gezin hebben (zie bijlage 5a en 5b).

Uit de kruistabellen wordt afgeleid dat ongeveer 58 % van de respondenten van Italiaanse afkomst het oudste kind is ofwel geen broers en zussen heeft. Ongeveer 30 % van de respondenten van Italiaanse afkomst heeft slechts één oudere zus of broer (zie bijlage 5c). Deze resultaten zijn niet significant verschillend van de resultaten bij autochtone respondenten. Bij de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft slechts één op vijf geen oudere broers en zussen. Ongeveer 71 % van deze respondenten heeft één tot vier oudere broers of zussen. Zowel voor de variabele 'hoeveel broers en/of zussen' als de variabele 'hoeveel broers en/of zussen ouder dan u' zijn de verschillen significant, vergeleken met autochtonen (zie bijlage 5d).

#### 4.2.4 *Conclusies*

Uit voorgaande analyses mag geconcludeerd worden dat de representativiteit van de enquête goed is. De verdeling op het gebied van geslacht, niveau van behaald diploma en afstudeerjaren van de allochtone respondenten, dit zijn de personen van de allochtone populatie die de enquête daadwerkelijk hebben ingevuld, komt overeen met deze van de allochtone populatie.

Ten tweede wordt er besloten dat de objectieve kenmerken geslacht, behaald diploma en afstudeerperiode niet significant verschillend zijn tussen allochtone respondenten en autochtone respondenten (controlegroep). De voornaamste reden hiervoor is dat er bij het selecteren van de controlegroep met deze kenmerken rekening gehouden werd. Zo werd er voor elke allochtone afgestudeerde een autochtone afgestudeerde geselecteerd, die qua afstudeerrichting, afstudeerjaar en geslacht overeenkwam. Bij het verwerken van de enquêtes zal echter wel rekening gehouden moeten worden met het diploma van de ouders. Dit is immers een belangrijk sociaal-economisch achtergrondkenmerk en verschilt duidelijk met autochtonen. Daarom zal er, bij het vinden van significante verschillen ten opzichte van autochtonen, gecontroleerd worden voor het hoogst behaalde diploma van de moeder.

Ten slotte wordt duidelijk afgeleid uit de analyses dat respondenten van Italiaanse afkomst op een aantal gebieden sterk verschillen van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst spreken overwegend het meest de moedertaal van hun ouders binnen het gezin, terwijl respondenten van Italiaanse afkomst overwegend Nederlands spreken. Ook hebben respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, in tegenstelling tot respondenten van Italiaanse afkomst, meer broers en/of zussen dan autochtonen. Het hoogst behaalde diploma van de vader en de moeder is bij respondenten van Italiaanse afkomst hoger dan bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.

### 4.3 Vergelijking antwoorden in verband met de onderwijsloopbaan tussen allochtone en autochtone respondenten

#### 4.3.1 Vergelijking objectieve vragen in verband met de onderwijsloopbaan

In de eerste plaats lijkt het me relevant na te gaan of de respondenten hun *diploma hoger onderwijs binnen de voorziene tijdsperiode behaald hebben*. Er zijn enkele respondenten, die nog steeds studeren, maar deze vraag toch hebben ingevuld. Ik ga ervan uit dat deze respondenten aanduiden of ze tot nu toe hun hoger onderwijs in de voorziene periode afgewerkt hebben. Deze antwoorden werden ook opgenomen.

Bij het vergelijken van deze variabele tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante verschillen<sup>26</sup> gevonden. Uit onderstaande tabel kunnen we afleiden dat de verschillen tussen beide groepen zeer miniem zijn. Ongeveer 69 % van de respondenten van Italiaanse afkomst behaalt het diploma in de voorziene periode, ten opzichte van 67 % van de autochtone respondenten.

**Tabel 23: Kruistabel voor de relatie 'tijdsperiode diploma behaald' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Tijdsperiode behaald diploma	Diploma in voorziene periode behaald	Count	148	83	49
		%	67,0 %	68,6 %	63,6 %
	Diploma niet in voorziene periode behaald	Count	73	38	28
		%	33,0 %	31,4 %	36,4 %
Totaal		Count	221	121	77
		%	100 %	100 %	100 %

<sup>26</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,094 en de p-waarde is 0,759

Vervolgens vergelijken we dezelfde variabele tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Er is geen significant verschil<sup>27</sup> in de mate dat het diploma hoger onderwijs in de voorziene tijdspanne behaald wordt. In de kruistabel op de vorige bladzijde (tabel 23) zien we dat 67 % van de autochtone respondenten hun diploma hoger onderwijs binnen de voorziene periode behaald. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst ligt dit percentage lager, namelijk 63,6 %. De verschillen zijn echter niet statistisch significant.

#### 4.3.2 *Vergelijking subjectieve vragen in verband met de onderwijsloopbaan*

Ten eerste bekijken we de *reden die bepalend was om voor die bepaalde universitaire of hogeschoolopleiding te kiezen*. De opgegeven keuzemogelijkheden waren hier: interesse, zekerheid dat deze opleiding binnen eigen mogelijkheden ligt, logisch vervolg op studierichting van het secundair onderwijs, veel geld verdienen met dit diploma, of iemand uit eigen netwerk (broer, zus, vriend, ...) heeft deze opleiding ook gevolgd.

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante verschillen<sup>28</sup> gevonden. Volgende vaststellingen worden afgeleid uit de kruistabel op de volgende pagina (tabel 24). Ongeveer 68 % van de respondenten van Italiaanse afkomst kiest voor een bepaalde opleiding uit interesse, ten opzichte van 70 % van de autochtone respondenten. Interesse is dan ook de belangrijkste drijfveer voor beide groepen. Respondenten van Italiaanse afkomst kiezen, naast interesse, vaker uit zekerheid dat deze opleiding binnen hun mogelijkheden ligt (13,2 %). Ook het feit dat ze iemand kennen uit hun eigen netwerk die deze opleiding ook heeft gevolgd, geeft meer de doorslag dan bij autochtone respondenten.

---

<sup>27</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,283 en de p-waarde is 0,595

<sup>28</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,071 en de p-waarde is 0,689

**Tabel 24: Kruistabel voor de relatie 'belangrijkste reden voor opleiding gekozen' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans	
Belangrijkste reden voor opleiding gekozen	Interesse	Count	142	77	39	
		%	70,0 %	67,5 %	53,4 %	
	Zekerheid dat opleiding binnen uw mogelijkheden ligt	Count	22	15	9	
		%	10,8 %	13,2 %	12,3 %	
	Logisch vervolg op studierichting secundair onderwijs	Count	28	14	16	
		%	13,8 %	12,3 %	21,9 %	
	Veel geld verdienen met diploma	Count	2	0	1	
		%	1,0 %	0,0 %	1,4 %	
	Kennnis, broer, zus heeft opleiding ook gedaan	Count	2	3	5	
		%	1,0 %	2,6 %	6,8 %	
	Andere reden <sup>29</sup>	Count	7	5	3	
		%	3,4 %	4,4 %	4,1 %	
	Totaal		Count	203	114	73
			%	100 %	100 %	100 %

Dezelfde analyse wordt gedaan voor autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. De verschillen inzake de belangrijkste reden om voor een bepaalde opleiding te kiezen zijn significant verschillend<sup>30</sup> op een significantieniveau van 0,05 tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit bovenstaande tabel (tabel 24) worden de belangrijkste verschillen afgeleid. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geven minder vaak dan autochtonen 'interesse' aan als belangrijkste reden (53,4 %) om voor een opleiding te kiezen. Meer dan één op vijf kiest voor een opleiding omdat dit een logisch vervolg is op de secundaire studierichting. Ook de reden dat iemand uit hun omgeving die opleiding heeft gevolgd, is een belangrijkere stimulans voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst (6,8 %) dan voor autochtone respondenten (1,0 %). Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau<sup>31</sup> van de moeder<sup>32</sup>, zijn de verschillen niet meer significant tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst (zie bijlage 6). Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker de zoon of dochter uit interesse voor een bepaalde opleiding kiest. Bij een hoog opleidingsniveau van de moeder, wordt minder vaak voor een bepaalde opleiding gekozen omdat men er zeker van is dat deze binnen de eigen mogelijkheden ligt. Deze twee effecten zijn het sterkst bij respondenten van Turkse en

<sup>29</sup> Bij "andere" werd vooral de reden 'veel mogelijkheden qua jobs' aangeduid.

<sup>30</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,983 en de p-waarde is 0,035

<sup>31</sup> Een hoog opleidingsniveau veronderstelt hier een diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs. Een laag opleidingsniveau staat gelijk aan geen diploma of een diploma lager onderwijs.

<sup>32</sup> Er zijn slechts 14 respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst waarvan de moeder een diploma heeft dat hier onder "hoog opleidingsniveau" valt. Toch wordt gebruikgemaakt van kruistabellen om een idee te geven van de relatie als er gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder.

Marokkaanse afkomst. Deze respondenten kiezen ook niet meer voor een bepaalde opleiding omdat een kennis dit ook heeft gedaan, in tegenstelling tot respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst waarvan de moeder een laag opleidingsniveau heeft.

- Redenen van succesvolle onderwijsloopbaan

In de derde plaats werd de respondenten gevraagd de *redenen van hun succesvolle onderwijsloopbaan* te ordenen van 0 tot 5 (waarbij 0 = minst belangrijk, 5 = meest belangrijk). De volgende redenen werden gegeven: eigen doorzettingsvermogen, eigen intelligentie, ondersteunende ouders, helpende broers of zussen, ondersteuning vanuit hogeschool/universiteit en veel geluk. Voor deze variabelen wordt nagegaan of er een verschil is in de gemiddelde score voor de variabele. Dit wordt gedaan via de one-way ANOVA-test<sup>33</sup>.

Bij het vergelijken van de gemiddeldes scores op deze variabelen tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante verschillen opgemerkt (zie bijlage 7a). Het grootste verschil, doch niet significant<sup>34</sup>, komt tot uiting bij de variabele 'ondersteunende ouders'. Respondenten van Italiaanse afkomst geven gemiddeld een score van 3,08 aan deze variabele, terwijl dit bij autochtone respondenten slechts 2,88 is. Zowel autochtone respondenten als respondenten van Italiaanse afkomst geven de hoogste scores aan 'eigen doorzettingsvermogen', gevolgd door 'eigen intelligentie'.

Bij het vergelijken van autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst wordt wel een significant<sup>35</sup> verschil gevonden op een significantieniveau van zowel 0,01 als 0,05 voor de variabele 'helpende broers en/of zussen (zie bijlage 7b). Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geven een significant hogere score aan helpende broers en/of zussen. Deze gemiddelde score bedraagt 1,61. Bij autochtone respondenten is dit slechts 0,9. Maar ook voor deze etnische groep zijn de variabelen 'eigen doorzettingsvermogen' en 'eigen intelligentie' de belangrijkste redenen van hun succesvolle onderwijsloopbaan.

In dit onderzoek is aangetoond dat allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst significant meer broers en/of zussen hebben. Het is dus aangewezen om na te gaan of allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst nog steeds meer hulp dan autochtonen ondervinden van hun broers en zussen, bij gelijk aantal broers en/of zussen. Bijlage 7c toont aan dat bij relatief weinig broers en zussen (0 tot 2), allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst nog steeds een significant

---

<sup>33</sup> Er is één variabele waarvan de variantie significant verschillend is tussen twee groepen. Omwille van het feit dat de andere negen varianties niet significant verschillend zijn, wordt toch voor deze test gekozen.

<sup>34</sup> De p-waarde is 0,074

<sup>35</sup> De p-waarde is 0,000

hogere score geven aan 'helpende broers en/of zussen'. De verschillen vallen wel weg bij relatief veel broers en zussen (vanaf 3). Ook autochtonen geven dan een hogere score aan deze variabele.

- Knelpunten tijdens onderwijsloopbaan

Vervolgens gaan we na *welke knelpunten de hooggeschoolden tijdens hun onderwijsloopbaan ondervonden hebben*. De gegeven mogelijkheden bij deze vraag zijn: problemen met de taal, leerkrachten uit lager onderwijs gaven een te laag advies, weinig kennis van het Vlaamse onderwijssysteem binnen gezin, te weinig tijd om te studeren vanwege familiale of niet-familiale verplichtingen, studeren bracht te veel kosten met zich mee en te weinig gemotiveerd. De knelpunten, die de respondenten bij "andere" hebben ondergebracht, worden eveneens besproken. Alvorens deze knelpunten uitgebreid te bespreken, wordt hier een overzicht gegeven van de knelpunten en de percentages per etnische afkomst die dit als een knelpunt ervaren hebben.

**Tabel 25: Kruistabel voor de relatie 'knelpunten ondervonden tijdens onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst'**

		Etnische afkomst		
		Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Problemen met de taal	%	0,9 %	0,8 %	10,3 %
Te laag advies gekregen over te volgen richting	%	10,0 %	18,2 %	25,6 %
Te weinig kennis van het Vlaamse onderwijssysteem binnen gezin	%	3,2 %	7,4 %	24,4 %
Weinig tijd om te studeren vanwege familiale verplichtingen	%	5,5 %	4,1 %	11,5 %
Weinig tijd om te studeren vanwege niet-familiale verplichtingen	%	10,0 %	11,6 %	3,8 %
Studeren bracht teveel aan kosten met zich mee	%	11,0 %	12,4 %	16,7 %
Te weinig gemotiveerd	%	7,3 %	7,4 %	5,1 %

N = 418 Missing = 6

a) Problemen met de taal

De verschillen in de mate dat *problemen met de taal* als een knelpunt ervaren wordt, zijn zeer klein<sup>36</sup> tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Slechts één persoon van Italiaanse afkomst heeft de taal als een knelpunt ervaren tijdens zijn

<sup>36</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,007 en de p-waarde is 0,935

onderwijsloopbaan. Er worden wel significante verschillen<sup>37</sup> gevonden bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. De kruistabel op de vorige bladzijde (tabel 25) toont aan dat ongeveer 10 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst de taal als knelpunt ervaren heeft tijdens zijn schoolloopbaan. Dit is een logische conclusie aangezien ongeveer 14 % aangeduid heeft het Nederlands niet binnen het gezin te spreken. Er kan in deze gevallen sprake zijn van een achterstand op het vlak van beheersing van het Nederlands wanneer men het onderwijs aanvat. Wanneer gecontroleerd wordt voor het al dan niet Nederlands spreken binnen het gezin, zien we dat de verschillen toch nog significant zijn. Van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst die thuis (onder andere) Nederlands spreken, geeft 6 % aan de taal als knelpunt ervaren te hebben. Bij respondenten die thuis geen Nederlands spreken, is dit aandeel ongeveer 36 % (zie bijlage 8).

#### b) Onder advisering

Het volgende knelpunt is "onder advisering". Met deze analyse wordt nagegaan of het eventueel *te lage advies van leerkrachten uit het lager onderwijs over de te volgen richting in het secundair onderwijs* als knelpunt ervaren wordt. Opgemerkt moet worden dat deze vraag niet bewijst dat er daadwerkelijk een te laag advies gegeven is bij deze respondenten. Het al dan niet ervaren van onder advisering is immers een zeer subjectief gegeven.

Bij het vergelijken van autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst, worden er statistisch significante<sup>38</sup> verschillen opgemerkt. Er is dus een significant verschil in de mate dat onder advisering door leerkrachten van de lagere school als een knelpunt ervaren wordt door hooggeschoolde respondenten van Belgische afkomst en hooggeschoolde respondenten van Italiaanse afkomst. Uit tabel 25 op de vorige pagina wordt afgeleid dat ongeveer 18 % van de respondenten van Italiaanse afkomst onder advisering als knelpunt heeft aangeduid, ten opzichte van 10 % van de autochtone respondenten. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen bij een laag opleidingsniveau weg (zie bijlage 9). Bij een hoog opleidingsniveau van de moeder blijven de verschillen significant. Ongeveer 23 % van de respondenten van Italiaanse afkomst duidt aan een te laag advies te hebben gekregen. Bij autochtone respondenten is dit ongeveer 11 %.

De verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn ook significant<sup>39</sup>. Ruim één op vier respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft onder advisering als een knelpunt ervaren. Wanneer gecontroleerd wordt voor opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant bij een hoog opleidingsniveau (zie bijlage 10). Bij een laag opleidingsniveau zijn de verschillen wel nog

---

<sup>37</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 15,431 en de p-waarde is 0,000

<sup>38</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 4,579 en de p-waarde is 0,032

<sup>39</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,521 en de p-waarde is 0,001



significant. Van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst waarvan de moeder een laag diploma heeft, geeft 27 % aan een te laag advies te hebben gekregen. Bij autochtone respondenten met een lagere sociaal-economische achtergrond is dit slechts 8,2 %.

c) Weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem binnen gezin

Dezelfde analyse wordt overgedaan voor de variabele '*weinig kennis van het Vlaamse onderwijssysteem binnen gezin*'. Bij een vergelijking van respondenten van Italiaanse afkomst met de controlegroep, worden er geen statistisch significante<sup>40</sup> verschillen opgemerkt. Tabel 25 geeft aan dat ongeveer 7 % van de respondenten van Italiaanse afkomst dit als knelpunt ervaart. Bij autochtone respondenten is dit slechts 3,2 %.

Er worden wel significante verschillen<sup>41</sup> gevonden bij het vergelijken van deze variabele tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. Bijna een vierde van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst ervaart dit als een knelpunt in hun schoolloopbaan, ten opzichte van slechts 3,2 % van de autochtone respondenten. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant bij een hoog opleidingsniveau (zie bijlage 11). Slechts 6,7 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft dan aan te weinig kennis te hebben gehad over het Vlaamse onderwijssysteem, ten opzichte van 1,2 % van de autochtone respondenten. Bij een laag opleidingsniveau van de moeder zijn de verschillen wel nog significant. Ongeveer 29 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lagere sociaal-economisch milieu geeft aan te weinig kennis te hebben over het Vlaamse onderwijssysteem, bij autochtonen uit hetzelfde sociaal-economisch milieu is dit 10,2 %.

d) Te weinig tijd om te studeren vanwege familiale verplichtingen

Vervolgens werd nagegaan in welke mate '*te weinig tijd om te studeren vanwege familiale verplichtingen*' als een knelpunt ervaren wordt. Met familiale verplichtingen wordt vooral het helpen van de ouders in het huishouden bedoeld. Tabel 25 laat zien dat de verschillen miniem<sup>42</sup> zijn wanneer autochtone respondenten vergeleken worden met respondenten van Italiaanse afkomst.

Groter zijn de verschillen als autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst vergeleken worden. De verschillen in de mate dat deze variabele als een knelpunt ervaren wordt, zijn niet significant<sup>43</sup>. Ongeveer 12 % van de respondenten van Turkse en

---

<sup>40</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,127 en de p-waarde is 0,077

<sup>41</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 32,247 en de p-waarde is 0,000

<sup>42</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,298 en de p-waarde is 0,585

<sup>43</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,213 en de p-waarde is 0,073

Marokkaanse afkomst ervaart dit als een knelpunt, ten opzichte van slechts 5,5 % van de autochtone respondenten.

e) Te weinig tijd om te studeren vanwege niet-familiale verplichtingen

Ook werd nagegaan of het *'te weinig tijd hebben om te studeren vanwege niet-familiale verplichtingen'* als een knelpunt ervaren wordt. Met niet-familiale verplichtingen wordt onder andere sport en jeugdbeweging bedoeld. De verschillen zijn opnieuw klein<sup>44</sup> wanneer autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst vergeleken worden.

Grotere verschillen worden opgemerkt bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Toch zijn ook hier de verschillen niet significant<sup>45</sup>. Tabel 25 toont aan dat 10 % van de autochtone respondenten dit als een knelpunt ervaart, ten opzichte van slechts 3,8 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Gekoppeld aan deze resultaten heeft één persoon van Turkse afkomst bij andere knelpunten ingevuld: "vanaf lagere school geen deelname van allochtonen aan jeugdbewegingen en sport". Deze gegevens wijzen erop dat weinig allochtone jongeren kiezen voor een jeugdbeweging of een sportclub. In het geval dat ze er wel voor kiezen, ervaren ze dit meestal niet als knelpunt voor hun studies.

f) Studeren bracht te veel kosten met zich mee en te weinig gemotiveerd voor studies

Vervolgens werd nagegaan of de *hoge kosten van de studie en te weinig motivatie* als een knelpunt ervaren wordt. Voor beide variabelen waren de verschillen niet significant. In totaal bracht respectievelijk 12,4 % en 6,9 % van de hooggeschoolde respondenten dit als knelpunt aan.

g) Andere knelpunten

De respondenten brachten zelf ook een aantal knelpunten aan onder de rubriek *"andere knelpunten"*. Een knelpunt dat door meerdere personen werd aangebracht ging over de docenten. Een aantal aspecten in verband met docenten werd aangekaart: te weinig vakkennis, weinig steun, te hoge druk en niet objectief. De verschillen in de mate dat docenten als knelpunt ervaren worden, zijn niet significant tussen autochtone respondenten en allochtone respondenten. In de mate dat de gegevens op een samenhang wijzen, lijkt het erop dat allochtonen minder vaak hun docenten als knelpunt ervaren dan autochtonen.

Andere knelpunten werden slechts aangegeven door één of twee respondenten en waren dus ook niet significant verschillend. Ze gingen over uiteenlopende onderwerpen: opleiding bereidt slecht

---

<sup>44</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,191 en de p-waarde is 0,662

<sup>45</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 2,867 en de p-waarde is 0,090

voor op werk (te veel theorie, te weinig praktijk), weinig kennismaking met hoger onderwijs vanuit middelbaar onderwijs, te weinig ondersteuning vanuit onderwijsinstelling (weinig kans tot extra uitleg, ...), te weinig zelfstandigheid geboden door hogeschool. Andere meer persoonlijke knelpunten waren gezinsproblemen (overlijden ouder, ziekte, ...), weinig tijd voor buitenschoolse activiteiten door studie, groot verschil met secundair onderwijs op het gebied van studeren, opleiding voldeed niet aan de verwachtingen en faalangst. Ook de slechte aansluiting van het openbaar vervoer werd als tijdsverlies ervaren door twee autochtone respondenten.

#### *4.3.3 Conclusies met betrekking tot de onderwijsloopbaan*

Allochtonen behalen het diploma hoger onderwijs even vaak als autochtonen in de voorziene periode. Interesse is de belangrijkste reden voor elk van de etnische groepen om voor een bepaalde opleiding te kiezen. Toch geven de cijfers aan dat bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst ook nog andere redenen meespelen. Zo kiezen ze vaker dan autochtonen voor een bepaalde opleiding omdat het een logisch vervolg is op de studierichting uit het secundair onderwijs of omdat een kennis deze opleiding ook heeft gedaan. Wanneer er gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen deze verschillen weg. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker er uit interesse voor een opleiding gekozen wordt.

Doorzettingsvermogen en intelligentie zijn volgens de hooggeschoolde respondenten de belangrijkste redenen van de succesvolle onderwijsloopbaan. Alle etnische groepen geven dit aan. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst vinden helpende broers en/of zussen belangrijker dan autochtonen voor hun onderwijsloopbaan. Wanneer gecontroleerd wordt voor het aantal broers en/of zussen, vallen de verschillen weg bij meer dan drie broers en/of zussen. Bij minder dan drie broers en/of zussen, vinden allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst de hulp van broers en/of zussen wel nog steeds significant belangrijker voor hun onderwijsloopbaan dan autochtonen.

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst ondervinden meer knelpunten tijdens hun onderwijsloopbaan. Problemen met de taal wordt aangehaald als een eerste knelpunt. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het al dan niet Nederlands spreken binnen het gezin, blijven de verschillen significant. Ongeveer 36 % van de respondenten die binnen het gezin geen Nederlands spreken, geeft aan problemen met de taal als knelpunt ondervonden te hebben, ten opzichte van 6 % van degenen die thuis wel Nederlands spreken. Ook geven ze meer dan autochtonen aan dat ze een te laag advies met betrekking tot de te volgen richting in het secundair onderwijs gekregen hebben. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen weg bij een hoog opleidingsniveau. Bij een lager opleidingsniveau van de moeder, geven ze vaker dan autochtonen "onder advisering" als een knelpunt aan. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst geven vaker aan 'te weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem' als een knelpunt

ervaren te hebben. Deze verschillen vallen weg bij een hoog opleidingsniveau van de moeder. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder vaak 'te weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem' een probleem is.

Er werd één knelpunt gevonden dat significant verschillend is tussen allochtonen van Italiaanse afkomst en autochtonen. Allochtonen van Italiaanse afkomst hebben significant meer het gevoel dan autochtonen dat hen een te laag advies is gegeven over de te volgen richting in het secundair onderwijs. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen bij een laag opleidingsniveau weg. Voor beiden groepen geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker "onderadvisering" als een knelpunt ervaren wordt. Bij allochtonen van Italiaanse afkomst is dit effect groter dan bij autochtonen.

#### **4.4 Vergelijking antwoorden in verband met de arbeidsmarkt tussen allochtone en autochtone respondenten**

##### *4.4.1 Vergelijking objectieve vragen in verband met de arbeidsmarkt*

Allereerst werd nagegaan of de afgestudeerden al een eerste job gevonden hebben na het behalen van hun diploma hoger onderwijs. De overgrote meerderheid (ongeveer 99 %) van alle etnische groepen heeft inmiddels een eerste baan gevonden.

- Wachtijd tussen behalen van diploma hoger onderwijs en de eerste job

Vervolgens werd onderzocht *hoeveel maanden er zaten tussen het behalen van het laatste diploma en hun eerste job*. Omwille van het feit dat de varianties significant verschillend zijn, wordt er gebruikgemaakt van de Kruskal-Wallis-test in plaats van de ANOVA-test. Wanneer autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst vergeleken worden, zijn de verschillen niet significant<sup>46</sup>. Er zitten gemiddeld twee maanden en vijf dagen tussen het behalen van het diploma en de eerste job bij autochtone respondenten. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit gemiddeld twee maanden en twintig dagen. U kan dit nalezen in bijlage 12a.

De verschillen zijn wel significant op een significantieniveau van 0,05 tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst<sup>47</sup>. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zitten er gemiddeld drie maanden en 28 dagen tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job (zie bijlage 12b). Wanneer gecontroleerd wordt voor het diploma van de moeder, zijn de resultaten niet meer significant bij een hoog diploma (zie bijlage

---

<sup>46</sup> De p-waarde is 0,171

<sup>47</sup> De p-waarde is 0,001

12c). Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, waarvan de moeder een hoog diploma heeft, zitten er gemiddeld slechts twee maanden en acht dagen tussen het behalen van het diploma en de eerste job. Voor respondenten uit een lagere sociaal-economische achtergrond, blijven de verschillen significant. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zitten er dan gemiddeld vier maanden en negen dagen tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job, terwijl het aantal maanden bij autochtone respondenten relatief constant blijft, ongeacht het opleidingsniveau van de moeder.

- Zoekkanalen

Om na te gaan of deze vertraagde instroom te maken heeft met het zoekgedrag, werd bevestigd *langs welke kanalen de hooggeschoolde respondenten naar jobs zoeken*. Alvorens de resultaten te bespreken, wordt er een overzicht gegeven van de zoekkanalen en de mate waarin dit door elke groep gebruikt wordt. Dit overzicht van zoekkanalen wordt gestart met de respondenten die niet hebben moeten zoeken. Deze respondenten werden gecontacteerd door een werkgever of mochten starten op hun vroegere stageplaats. Enkele van deze respondenten hebben aangeduid eerst nog via een aantal andere kanalen gezocht te hebben. Maar meestal gaven zij aan dat zij helemaal niet hebben moeten zoeken via de traditionele zoekkanalen. Voor deze respondenten werden de andere variabelen van deze vraag als een missing value bekeken zodat de percentages niet aangetast zouden worden.

**Tabel 26: Kruistabel voor de relatie 'via welke zoekkanaal naar jobs gezocht' en 'etnische afkomst'**

		Etnische afkomst		
		Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Niet moeten zoeken, werd gecontacteerd (vaak via stage)	%	11,9 %	10,5 %	5,8 %
Internet	%	62,4 %	62,1 %	60,6 %
Krant of dagblad	%	63,9 %	62,1 %	48,5 %
Eigen netwerk (vrienden, familie, kennissen, ...)	%	35,1 %	35,9 %	40,9 %
Vaktijdschriften	%	6,2 %	5,8 %	9,1 %
VDAB	%	55,2 %	54,4 %	63,6 %
Uitzendbureaus	%	38,1 %	35,0 %	53,0 %
Werkwinkel	%	4,6 %	6,8 %	18,2 %
Spontane sollicitaties	%	63,4 %	65,0 %	72,7 %

N = 363 Missing = 61

a) Zelf gecontacteerd (via stage of werkgever)

Ten eerste wordt onderzocht of er een significant verschil is in de mate dat respondenten *zelf worden gecontacteerd en/of op hun stageplaats konden beginnen*. Wanneer de cijfers vergeleken worden tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante verschillen<sup>48</sup> opgemerkt. De kruistabel op de vorige bladzijde (tabel 26) laat zien dat ongeveer 12 % van de autochtone respondenten zelf wordt gecontacteerd door een werkgever of hun vroegere stageplaats. Voor respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel 10,5 %.

Dezelfde analyse wordt overgedaan voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. De verschillen zijn hier duidelijk groter, maar toch niet significant<sup>49</sup>. Ongeveer 6 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst wordt zelf gecontacteerd of kan beginnen op zijn vroegere stageplaats, ten opzichte van 11,9 % van de autochtone respondenten.

b) Het internet

In de tweede plaats wordt onderzocht in welke mate het *internet* als een zoekkanaal gebruikt wordt. De verschillen tussen de groepen zijn miniem. Gemiddeld zoekt ongeveer 62,0 % van de drie groepen respondenten via het internet naar een job.

c) Krant of dagblad

Vervolgens wordt bekeken of er een verschil is in de mate dat de *krant of een ander dagblad* als zoekkanaal gebruikt wordt. Opnieuw vallen er weinig verschillen<sup>50</sup> op te merken wanneer respondenten van Italiaanse afkomst met autochtone respondenten vergeleken worden. Tabel 26 toont aan dat ongeveer 64 % van de autochtone respondenten via een krant of dagblad naar een job zoekt. Voor respondenten van Italiaanse afkomst is dit 62,1 %.

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er wel significante verschillen<sup>51</sup> opgemerkt. Ongeveer 49 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan via dit kanaal te zoeken. Maar voor autochtone respondenten is dit bijna 64 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant bij een laag opleidingsniveau (zie bijlage 13). Ongeveer 43 % van de autochtone respondenten uit een lagere economische positie zoekt via de krant of een dagblad, ten opzichte van ongeveer 51 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Bij de respondenten met een hoge sociaal-economische achtergrond, zoeken respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst veel minder dan autochtone

---

<sup>48</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,139 en de p-waarde is 0,709

<sup>49</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 2,080 en de p-waarde is 0,149

<sup>50</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,092 en de p-waarde is 0,762

<sup>51</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 4,887 en de p-waarde is 0,027

respondenten via de krant of dagblad (36,4 %). De verschillen bij een hoog opleidingsniveau van de moeder blijven dus significant.

d) Eigen netwerk

Ten vierde wordt vergeleken in welke mate het *eigen netwerk* als zoekkanaal gebruikt wordt. Ook voor deze variabele zijn de verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst miniem<sup>52</sup>. Ruim 35 % van beide etnische groepen geeft aan via het eigen netwerk te zoeken.

Grotere verschillen, doch niet significant<sup>53</sup>, worden opgemerkt bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. Tabel 26 laat zien dat ongeveer 35 % van de autochtone respondenten via het eigen netwerk zoekt, ten opzichte van ruim 40 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.

e) Vaktijdschriften en VDAB

Ten vijfde wordt gepolst in welke mate *vaktijdschriften* als een zoekkanaal gebruikt worden. Voor alle etnische groepen is dit eerder een onpopulair zoekkanaal. De verschillen zijn dus niet statistisch significant. Gemiddeld zoekt ongeveer 7 % van de drie groepen respondenten via dit kanaal. Ook voor het zoekkanaal *VDAB* zijn de verschillen niet statistisch significant. In totaal zoekt ongeveer 57 % van de hooggeschoolde respondenten via dit kanaal naar een job. In de mate dat er een samenhang is tussen de variabelen, wijzen de gegevens erop dat respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst net iets vaker dit kanaal gebruiken (63,6 %).

f) Uitzendbureaus

Vervolgens gaan we na in welke mate *uitzendbureaus* als zoekkanaal gebruikt worden. De verschillen zijn niet significant<sup>54</sup> wanneer respondenten van Italiaanse afkomst vergeleken worden met autochtone respondenten. Ongeveer 38 % van de autochtone respondenten zoekt via dit kanaal, terwijl 35 % van de respondenten van Italiaanse afkomst dit doet. U vindt deze cijfers terug in tabel 26.

Significante<sup>55</sup> verschillen in de mate dat uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt wordt, worden wel gevonden bij de vergelijking van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst (53 %) zoeken vaker dan autochtonen via uitzendbureaus naar een job. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het

---

<sup>52</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,022 en de p-waarde is 0,881

<sup>53</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,729 en de p-waarde is 0,393

<sup>54</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,294 en de p-waarde is 0,588

<sup>55</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 4,482 en de p-waarde is 0,034

opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen zowel bij een laag als een hoog diploma niet meer significant (zie bijlage 14). Voor zowel hooggeschoolde autochtonen als hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt worden.

g) Werkwinkel

Het voorlaatste zoekkanaal dat onder de loep genomen wordt, is de *werkwinkel*. De verschillen tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten zijn niet significant<sup>56</sup>. Tabel 26 laat zien dat ongeveer 7 % van de respondenten van Italiaanse afkomst via dit kanaal zoekt, ten opzichte van slechts 4,6 % van de autochtone respondenten. Voor beide groepen is de werkwinkel een eerder onpopulair zoekkanaal.

Veel grotere verschillen wordt opgemerkt bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Hooggeschoolden van Turkse en Marokkaanse afkomst maken significant<sup>57</sup> meer gebruik van de werkwinkel als zoekkanaal dan autochtone respondenten. Ongeveer 18 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan dit zoekkanaal te gebruiken. Bij autochtone respondenten is dit slechts 4,6 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen enkel nog significant bij een laag opleidingsniveau (zie bijlage 15). Bij een hoog opleidingsniveau zijn de verschillen net niet meer significant. Toch kan uit de cijfers afgeleid worden dat het al dan niet zoeken via dit kanaal weinig afhankelijk is van het opleidingsniveau van de moeder.

h) Spontaan solliciteren

*Spontaan solliciteren* is voor alle etnische groepen een belangrijk zoekkanaal. De verschillen zijn duidelijk niet statistisch significant. In totaal geeft ongeveer 66 % van de hooggeschoolde respondenten aan via dit kanaal te zoeken. In de mate dat er een samenhang is tussen de variabelen, wijzen de resultaten erop dat respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst net iets vaker gebruikmaken van dit kanaal (72,7 %).

---

<sup>56</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,614 en de p-waarde is 0,433

<sup>57</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 12,165 en de p-waarde is 0,000



#### 4.4.1.1 Vergelijking van een aantal objectieve kenmerken in verband met de eerste job

Vervolgens vergelijken we het *zoekkanaal waarlangs deze hooggeschoolden hun eerste job gevonden hebben*. Er worden significante<sup>58</sup> verschillen gevonden wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Onderstaande tabel (tabel 27) laat zien dat respondenten van Italiaanse afkomst vaker dan autochtonen hun eerste job vinden via uitzendbureaus (17,5 %) en het eigen netwerk (19,3 %). Minder vaak dan bij autochtonen, wordt de stageplaats ook de eerste werkgever. De grootste verschillen zitten bij het kanaal van de VDAB. Slechts 0,9 % van de respondenten van Italiaanse afkomst heeft de eerste job gevonden via de VDAB. Bij de autochtone respondenten is dit 7,6 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen weg (zie bijlage 16).

**Tabel 27: Kruistabel voor de relatie 'via welk zoekkanaal de eerste job gevonden' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans	
Via welk kanaal eerste job gevonden	Via een vacature	Count	52	28	12	
		%	24,8 %	24,6 %	17,6 %	
	Via eigen netwerk	Count	29	22	12	
		%	13,8 %	19,3 %	17,6 %	
	Via uitzendbureau	Count	23	20	16	
		%	11,0 %	17,5 %	23,5 %	
	Via VDAB	Count	16	1	3	
		%	7,6 %	0,9 %	4,4 %	
	Via headhunter	Count	1	3	1	
		%	0,5 %	2,6 %	1,5 %	
	Via spontane sollicitatie	Count	49	24	16	
		%	23,3 %	21,1 %	23,5 %	
	Stage	Count	31	14	7	
		%	14,8 %	12,3 %	10,3 %	
	Andere	Count	9	2	1	
		%	4,3 %	1,8 %	1,5 %	
	Totaal		Count	210	114	68
			%	100 %	100 %	100 %

Dezelfde variabele wordt vergeleken tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Er worden hier geen significante<sup>59</sup> verschillen opgemerkt. In de mate dat er een verband is, laten bovenstaande cijfers zien dat allochtonen van Turkse en Marokkaanse

<sup>58</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 14,908 en de p-waarde is 0,037

<sup>59</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 10,796 en de p-waarde is 0,148

afkomst minder vaak dan autochtonen hun eerste job via de VDAB (4,4 %) of via een vacature (17,6 %) vinden. Vooral uitzendbureaus (23,5 %) zijn vaker voor allochtonen een kanaal waarlangs ze hun eerste job vinden. Ook het eigen netwerk helpt deze respondenten vaker dan autochtonen aan een eerste job (17,6 %).

- In welke sector bij eerste job

Er worden geen significante<sup>60</sup> verschillen gevonden wanneer bekeken wordt in *welke sector* de hooggeschoolden *bij hun eerste job* terechtkomen. De kruistabel in bijlage 17 laat zien dat respondenten van Italiaanse afkomst vaker dan autochtonen in de zorgsector terechtkomen (17,4 %). Andere belangrijke sectoren voor allochtonen van Italiaanse afkomst zijn respectievelijk onderwijs (10,4 %), transport en opslag (7,8 %), consultancy (7,0 %) en de financiële sector (7,0 %). Respondenten van Italiaanse afkomst kiezen minder vaak voor de overheid als eerste werkgever (4,3 %). Gezien de grootte van de tabel, wordt deze enkel opgenomen in de bijlage (zie bijlage 17).

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er ook geen significante<sup>61</sup> verschillen opgemerkt. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst komen minder vaak in de zorgsector (7,2 %) terecht bij hun eerste job. Ook de overheid is minder populair als eerste werkgever (4,3 %). Transport en opslag (14,5 %), informatietechnologie (8,7 %) en financiële sector (11,6 %) zijn dan weer populairder bij deze etnische groep.

- Volgens welk contract tewerkgesteld bij eerste job

Vervolgens wordt onderzocht *met welk contract* de hooggeschoolden tewerkgesteld zijn *in hun eerste job* (tabel 28). Er zijn geen significante<sup>62</sup> verschillen gevonden bij het vergelijken van respondenten van Italiaanse afkomst met autochtone respondenten. Ongeveer 19 % van de respondenten van Italiaanse afkomst werkt bij zijn eerste job met een interimcontract, ten opzichte van 15,9 % bij autochtone respondenten. Ongeveer 30 % van de respondenten van Italiaanse afkomst werkt onder een vast contract van bepaalde duur bij zijn eerste job. Bij autochtone respondenten is dit 24 %. Ruim één op twee autochtone respondenten heeft een contract van onbepaalde duur op zak bij zijn eerste job. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel minder, namelijk 44,3 %. Weinige respondenten kiezen na het verlaten van de school voor een zelfstandige job.

---

<sup>60</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,058 en de p-waarde is 0,748

<sup>61</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 20,575 en de p-waarde is 0,151

<sup>62</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,895 en de p-waarde is 0,565

**Tabel 28: Kruistabel voor de relatie 'welk contract bij de eerste job' en 'etnische afkomst'**

			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans	
Volgens welk contract bij eerste job	Interimcontract	Count	33	22	18	
		%	15,9 %	19,1 %	26,5 %	
	Vast contract van bepaalde duur	Count	50	35	15	
		%	24,0 %	30,4 %	22,1 %	
	Vast contract van onbepaalde duur	Count	105	51	31	
		%	50,5 %	44,3 %	45,6 %	
	Zelfstandige job in hoofdberoep	Count	10	4	1	
		%	4,8 %	3,5 %	1,5 %	
	Startbaanovereenkomst	Count	6	1	3	
		%	2,9 %	0,9 %	4,4 %	
	Andere	Count	4	2	0	
		%	1,9 %	1,7 %	0,0 %	
	Totaal		Count	208	115	68
			%	100 %	100 %	100 %

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er ook geen significante<sup>63</sup> verschillen opgemerkt. Bovenstaande kruistabel toont aan dat respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst minder vaak een contract van onbepaalde duur hebben bij hun eerste job (45,6 %) en minder vaak een contract van bepaalde duur (22,1 %) dan autochtone respondenten. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst worden vaker tewerkgesteld door middel van een interimcontract (26,5 %). Slechts één persoon van Turkse en Marokkaanse afkomst koos voor een zelfstandig beroep. Ook al zijn de verschillen niet significant, toch wijzen de resultaten erop dat allochtonen vaker tewerkgesteld worden in hun eerste job door middel van een interimcontract. Een mogelijke verklaring hiervoor is hun zoekgedrag. Zo toonden de cijfers, eerder vermeld in dit onderzoek, dat allochtonen vaker via uitzendbureaus de eerste job vinden.

- Brutomaandloon van de eerste job

Ook het *brutomaandloon van de eerste job* wordt onder de loep genomen. De hoogte van het brutomaandloon van respondenten van Italiaanse afkomst is niet significant<sup>64</sup> verschillend met deze van autochtone respondenten. Tabel 29 op de volgende bladzijde toont aan dat voor zowel autochtone respondenten (42,3 %) als respondenten van Italiaanse afkomst (46,1 %) een loon tussen 1 500 en 2 000 euro het vaakst voorkomt. Ongeveer een vierde van de respondenten van Italiaanse afkomst heeft een brutomaandloon van 2 000 euro of meer. Voor autochtone respondenten is dit aandeel 27,9 %.

<sup>63</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 6,560 en de p-waarde is 0,256

<sup>64</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,624 en de p-waarde is 0,951

**Tabel 29: Kruistabel voor de relatie 'brutomaandloon van de eerste job' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Bruto- maandloon van eerste job	minder dan 1 000 euro	Count	8	4	5
		%	4,0 %	3,5 %	7,5 %
	Van 1 000 tot en met 1 500 euro	Count	52	29	16
		%	25,9 %	25,2 %	23,9 %
	Van 1 500 tot en met 2 000 euro	Count	85	53	32
		%	42,3 %	46,1 %	47,8 %
	Van 2 000 tot en met 2 500 euro	Count	44	21	11
		%	21,9 %	18,3 %	16,4 %
	Van 2 500 tot en met 3 000 euro	Count	8	6	3
		%	4,0 %	5,2 %	4,5 %
	Van 3 000 tot en met 3 500 euro	Count	3	2	0
		%	1,5 %	1,7 %	0,0 %
	Van 3 500 tot en met 4 000 euro	Count	1	0	0
		%	0,5 %	0,0 %	0,0 %
Totaal		Count	201	115	67
		%	100 %	100 %	100 %

De loonverschillen tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten zijn groter, doch niet significant<sup>65</sup>. Bovenstaande kruistabel geeft een indicatie over de verschilpunten. Allereerst verdient 7,5 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst minder dan 1 000 euro bruto per maand, ten opzichte van slechts 4,0 % bij autochtone respondenten. Maar ongeveer 48 % onder hen verdient 1 500 tot 2 000 euro bruto per maand, terwijl dit aandeel bij autochtone respondenten slechts 42,3 % is. Ongeveer 28 % van de autochtone respondenten heeft een brutomaandloon van 2 000 euro of meer bij zijn eerste job. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit aandeel ongeveer 21 %.

Opgemerkt moet worden dat de verschillen niet kunnen liggen in het al dan niet hebben van een deeltijdse betrekking. Het aandeel respondenten met een voltijdse betrekking als eerste job is immers even groot bij autochtone en allochtone respondenten.

<sup>65</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,777 en de p-waarde is 0,707

- Andere kenmerken in verband met de eerste job

Voor de meeste respondenten is de eerste baan een *voltijdse betrekking* (ruim 90 %). De verschillen in deze variabele zijn miniem tussen de verschillende etnische groepen. In totaal is voor 6,6 % van de hooggeschoolde respondenten de eerste job een *leidinggevende functie*. De verschillen tussen de etnische groepen zijn niet significant. In de mate dat er een verband is, wijzen de gegevens erop dat respondenten van Italiaanse afkomst net iets vaker leiding geven (ongeveer 10 %) bij hun eerste job.

#### 4.4.1.2 Objectieve vraag in verband met het aantal jobs tot nu toe gehad

Ook werd de vraag gesteld *hoeveel jobs deze afgestudeerden tot nu toe gehad hebben sinds het behalen van hun diploma*. Voor deze vergelijking wordt de one-way ANOVA-test gebruikt. Dit is toegestaan want de varianties zijn niet significant verschillend van elkaar. Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante<sup>66</sup> verschillen verkregen. Het gemiddeld aantal jobs voor respondenten van Italiaanse afkomst is 2,20. Voor autochtone respondenten is dit 2,10.

Er worden ook geen significante<sup>67</sup> verschillen gevonden bij het vergelijken van autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben gemiddeld 2,29 jobs gehad sinds het behalen van hun diploma hoger onderwijs. Deze cijfers wijzen erop dat de loopbaan van hooggeschoolde allochtonen niet grilliger verloopt dan deze van hooggeschoolde autochtonen.

#### 4.4.2 Vergelijking subjectieve vragen in verband met de arbeidsmarkt

Vervolgens werd onderzocht *welke moeilijkheden de hooggeschoolden ondervinden tijdens de selectieprocedure*. De keuzemogelijkheden waren hier: schrijven van een sollicitatiebrief, het "jenzelf aanprijzen" tijdens een selectiegesprek en geen training gehad inzake solliciteren. Tabel 30 geeft de percentages weer van de personen die één of meerdere van voorgaande drie moeilijkheden als een probleem ervaren heeft tijdens de sollicitatieprocedure.

---

<sup>66</sup> De F-waarde is 0,406 en de p-waarde is 0,524

<sup>67</sup> De F-waarde is 1,042 en de p-waarde is 0,308

**Tabel 30: Kruistabel voor de relatie 'welke moeilijkheden ondervonden tijdens de sollicitatieprocedure' en 'etnische afkomst'**

		Etnische afkomst		
		Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Moeilijkheden met het schrijven van een sollicitatiebrief	%	8,7 %	11,3 %	19,1 %
Moeilijkheden met het "jezelf aanprijzen" tijdens een sollicitatiegesprek	%	31,3 %	27,0 %	33,8 %
Geen training gehad inzake solliciteren	%	13,9 %	10,4 %	17,6 %

N = 393 Missing = 33

a) Moeilijkheden met het schrijven van een sollicitatiebrief

Respondenten van Italiaanse afkomst hebben niet significant<sup>68</sup> meer problemen met het *schrijven van een sollicitatiebrief*. Ongeveer 11,3 % van de respondenten van Italiaanse afkomst geeft aan moeilijkheden te ondervinden bij het schrijven van een sollicitatiebrief, ten opzichte van 8,7 % van de autochtone respondenten.

De verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn wel significant<sup>69</sup> voor deze variabele. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst ondervinden meer problemen bij het schrijven van een sollicitatiebrief dan autochtone respondenten. Ongeveer 19 % van deze respondenten geeft aan moeilijkheden te ondervinden bij het schrijven van een sollicitatiebrief. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant (zie bijlage 18). Hoe hoger de sociaal-economische positie van de moeder, hoe minder problemen er zijn bij het schrijven van een sollicitatiebrief voor zowel autochtonen als allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

b) Moeilijkheden met het 'jezelf aanprijzen' tijdens een sollicitatiegesprek

Verder blijkt dat zowel autochtone respondenten als respondenten van Italiaanse afkomst moeilijkheden hebben bij het "*zichzelf aanprijzen*" tijdens een sollicitatiegesprek. De verschillen zijn niet significant<sup>70</sup>. Tabel 30 toont aan dat ongeveer 31 % van de autochtone respondenten dit aangeeft als een moeilijkheid, ten opzichte van 27 % van de respondenten van Italiaanse afkomst.

De verschillen in deze variabele zijn ook voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst niet significant<sup>71</sup>, wanneer ze vergeleken worden met autochtone respondenten. Ongeveer 34 %

<sup>68</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,600 en de p-waarde is 0,439

<sup>69</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,628 en de p-waarde is 0,018

<sup>70</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,654 en de p-waarde is 0,419

<sup>71</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,156 en de p-waarde is 0,639

van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan moeite te hebben met het "zichzelf aanprijzen".

c) Geen training gehad inzake solliciteren

De verschillen in de variabele '*geen training gehad inzake solliciteren*' zijn niet significant tussen autochtone en allochtone respondenten. In totaal geeft 14 % van de hooggeschoolde respondenten dit aan als een moeilijkheid bij het solliciteren.

d) Andere moeilijkheden tijdens het solliciteren

Er werden een aantal knelpunten aangegeven, die niet significant verschillend waren tussen allochtonen en autochtonen. Een knelpunt dat vaak bij "*andere*" terugkwam, was het feit dat er te veel gelet wordt op ervaring. Deze ervaring is er natuurlijk nog niet bij pas afgestudeerden. Andere moeilijkheden waren: te moeilijke testen, te veeleisende werkgevers, beperkingen van het diploma, te veel kandidaten/concurrenten, te weinig tijd om te solliciteren en zenuwen.

Een aantal respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst gaven volgende specifieke knelpunten op: hun etnische afkomst (2,8 %), vooroordelen (1,4 %) en ontmoediging door negatief eindresultaat (1,4 %). Het antwoord 'etnische afkomst' was significant verschillend ten opzichte van autochtone respondenten. Eén persoon van Italiaanse afkomst gaf de nationaliteit op als moeilijkheid bij het solliciteren.

- Het gedrag met oog op promotie

Ook werd onderzocht hoe de afgestudeerden *te werk gaan met het oog op promotie*. De keuzemogelijkheden waren hier: u hoopt dat uw leidinggevenden uw goede prestaties opmerken en u zo promotie aanbieden, u geeft indirecte hints dat u graag wil promoveren of u geeft duidelijk aan dat u promotie wel ziet zitten. De verschillen zijn niet significant<sup>72</sup> wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst. De kruistabel op de volgende pagina (tabel 31) toont aan dat respondenten van Italiaanse afkomst vaker dan autochtone respondenten kiezen voor de eerste optie (43,5 %) en minder vaak voor optie twee (11,1 %). De verschillen met autochtonen zijn echter miniem.

Grotere verschillen, doch niet significant<sup>73</sup>, zijn er wanneer respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst vergeleken worden met autochtone respondenten. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen vaker voor 'hopen dat de leidinggevende uw goede prestaties opmerkt en u zo promotie aanbiedt' (50 %) en minder vaak voor optie twee (6,1 %).

---

<sup>72</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,298 en de p-waarde is 0,862

<sup>73</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,215 en de p-waarde is 0,266

**Tabel 31: Kruistabel voor de relatie 'hoe te werk gaan indien je wil promoveren' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Hoe te werk gaan om te promoveren	U hoopt dat leidinggevend en uw goede prestaties opmerken	Count	76	47	33
		%	39,4 %	43,5 %	50,0 %
	U geeft indirecte hints dat u wil promoveren	Count	30	12	4
		%	15,5 %	11,1 %	6,1 %
	U geeft duidelijk aan dat u promotie wel ziet zitten	Count	74	42	26
		%	38,3 %	38,9 %	39,4 %
	Intern solliciteren, meedoen aan examens/testen	Count	6	3	1
		%	3,1 %	2,8 %	1,5 %
	Andere	Count	7	4	2
		%	3,6 %	3,7 %	3,0 %
Totaal		Count	193	108	66
		%	100 %	100 %	100 %

- Invloed van geslacht om aangeworven te worden, door te stromen naar een hogere functie of een leidinggevende functie te bekleden

Vervolgens bespreken we enkele subjectieve variabelen met betrekking tot de beleving van gelijke kansen. Allereerst wordt onderzocht of de hooggeschoolde afgestudeerden het *gevoel hebben dat hun geslacht een invloed heeft op hun kansen om aangeworven te worden voor hun eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden*. Tabel 32 op de volgende pagina geeft de resultaten weer.



**Tabel 32: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Invloed van geslacht om aangeworven te worden voor de eerste job	Meer kansen	%	17,7 %	14,8 %	22,5 %
	Geen invloed	%	77,5 %	81,7 %	71,8 %
	Minder kansen	%	4,8 %	3,5 %	5,6 %
Totaal		%	100 %	100 %	100 %
Invloed van geslacht om door te stromen naar een hogere functie	Meer kansen	%	11,1 %	9,6 %	19,7 %
	Geen invloed	%	74,0 %	73,0 %	60,6 %
	Minder kansen	%	14,9 %	17,4 %	19,7 %
Totaal		%	100 %	100 %	100 %
Invloed van geslacht om een leidinggevende functie te bekleden	Meer kansen	%	13,0 %	12,2 %	23,9 %
	Geen invloed	%	68,3 %	67,0 %	62,0 %
	Minder kansen	%	18,8 %	20,9 %	14,1 %
Totaal		%	100 %	100 %	100 %

N = 394 Missing = 30

Er worden geen significante verschillen opgemerkt tussen autochtone en allochtone respondenten. De overgrote meerderheid van de drie etnische groepen gaat ervan uit dat het geslacht geen invloed heeft op deze factoren. Wanneer de resultaten gecontroleerd worden op het geslacht, worden er enkele opmerkelijke resultaten opgemerkt. Maar ook deze resultaten zijn niet significant verschillend tussen de etnische groepen.

Ten eerste geeft ongeveer 24 % van de hooggeschoolde vrouwen aan het gevoel te hebben minder kansen te krijgen om door te stromen naar een hogere functie omwille van hun geslacht. Ongeveer 27 % van deze vrouwen heeft het gevoel minder kansen te krijgen om een leidinggevende functie te bekleden (zie bijlage 20 en 21). Ten tweede gaan hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, minder dan autochtonen en allochtonen van Italiaanse afkomst, ervan uit dat het geslacht geen invloed heeft. Ten derde wijzen de gegevens erop dat mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst (6,3 %) vaker dan autochtone mannen (0 %) het geslacht als een negatieve factor op de aanwervingkansen interpreteren. Minder dan autochtone mannen en vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst, denken ze dat het geslacht een positieve invloed heeft op de aanwervingkansen (zie bijlage 19).

- Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie of een leidinggevende functie te bekleden

Dezelfde analyse wordt overgedaan voor de variabele "etnische afkomst". Allereerst wordt gekeken naar de *invloed van etnische afkomst op aanwervingkansen*. Significante verschillen<sup>74</sup> tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst worden opgemerkt voor de variabele 'invloed van etnische afkomst op aanwervingkansen'. Uit onderstaande kruistabel (tabel 33) wordt afgeleid dat respondenten van Italiaanse afkomst (88,7 %) ongeveer even vaak als autochtone respondenten aangeven dat etnische afkomst geen invloed heeft op hun kansen om aangeworven te worden. Maar ongeveer 9 % van de autochtone respondenten heeft het gevoel dat etnische afkomst hen meer kansen geeft, terwijl dit bij respondenten van Italiaanse afkomst slechts 4,3 % is. Ook geven respondenten van Italiaanse afkomst vaker aan dat hun etnische afkomst hun minder kansen geeft om aangeworven te worden (7 %). Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant bij een laag opleidingsniveau (zie bijlage 22). Hoe lager het opleidingsniveau, hoe meer het gevoel ontstaat dat etnische afkomst geen invloed heeft. Als het opleidingsniveau van de moeder hoger is, wordt er vaker gedacht dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft (8,3 %).

**Tabel 33: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor eerste job	Meer kansen	Count	18	5	8
		%	8,6 %	4,3 %	11,3 %
	Geen invloed	Count	189	102	23
		%	90,4 %	88,7 %	32,4 %
	Minder kansen	Count	2	8	40
		%	1,0 %	7,0 %	56,3 %
Totaal		Count	209	115	71
		%	100 %	100 %	100 %

Significante<sup>75</sup> verschillen worden opgemerkt wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Bovenstaande kruistabel (tabel 33) laat zien dat ongeveer 56 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst het gevoel heeft minder kansen te hebben om aangeworven te worden voor een eerste job omwille van hun etnische afkomst. Ongeveer 11 % geeft aan meer kansen te krijgen omwille van hun etnische afkomst. Slechts 32,4 % heeft het gevoel dat etnische afkomst geen enkele invloed

<sup>74</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 10,577 en de p-waarde is 0,005

<sup>75</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 132,341 en de p-waarde is 0,000

heeft om aangeworven te worden voor een eerste job. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, blijven de verschillen statistisch significant (zie bijlage 23). Er kan wel een effect worden vastgesteld bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat de etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft.

Voor beide groepen allochtonen, wijzen de gegevens erop dat mannen sterker het gevoel hebben dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden. Bij mannen van Italiaanse afkomst is dit aandeel 11,1 %, ten opzichte van ongeveer 5 % van de vrouwen van Italiaanse afkomst. Bij mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft ongeveer 66 % aan het gevoel te hebben minder kansen te krijgen om aangeworven te worden omwille van de etnische afkomst, ten opzichte van ongeveer 49 % van de vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst. U vindt deze resultaten terug in bijlage 24.

Er zijn geen significante<sup>76</sup> verschillen gevonden in de mate dat *etnische afkomst als invloed beschouwd wordt om door te stromen naar een hogere functie*, wanneer autochtone respondenten vergeleken worden met respondenten van Italiaanse afkomst. Onderstaande kruistabel (tabel 34) toont aan dat respondenten van Italiaanse afkomst (87 %) meer dan autochtone respondenten (85,6 %) deze variabele beschouwen als geen invloed hebbend om door te stromen naar een hogere functie. Maar autochtone respondenten (11,1 %) geven vaker aan dat deze variabele hun kansen verhoogd om door te stromen naar een hogere functie. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel slechts 5,2 %. Ook geven respondenten van Italiaanse afkomst vaker aan dat deze variabele hun kansen verlaagd (7,8 %).

**Tabel 34: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Invloed van etnische afkomst om door te stromen naar een hogere functie?	Meer kansen	Count	23	6	2
		%	11,1 %	5,2 %	2,9 %
	Geen invloed	Count	178	100	23
		%	85,6 %	87,0 %	32,9 %
	Minder kansen	Count	7	9	45
		%	3,4 %	7,8 %	64,3 %
Totaal		Count	208	115	70
		%	100 %	100 %	100 %

De verschillen zijn wel statistisch significant<sup>77</sup> voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Ongeveer 64 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan het gevoel te hebben dat hun etnische afkomst de kansen verlaagt om door te stromen naar een

<sup>76</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,805 en de p-waarde is 0,055

<sup>77</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 127,966 en de p-waarde is 0,000

hogere functie. Deze kruistabel toont ook aan dat bijna een derde van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst denkt dat hun etnische afkomst geen invloed heeft om door te stromen naar een hogere functie. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, blijven de verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst significant. Er kan een tendens worden vastgesteld: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft op de kansen om door te stromen naar een hogere functie (zie bijlage 25).

Als gekeken wordt naar de *invloed van etnische afkomst op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden*, worden er significante verschillen<sup>78</sup> gevonden tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst. Onderstaande kruistabel (tabel 35) toont aan dat voor beide groepen respondenten bijna 86 % van mening is dat de etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden. De significante verschillen zitten in het aantal respondenten die "meer kansen" of "minder kansen" hebben aangeduid. Ongeveer 10,4 % van de respondenten van Italiaanse afkomst geeft aan dat hun etnische afkomst hen minder kansen geeft om een leidinggevende functie te bekleden. Terwijl slechts 2,9 % van de autochtone respondenten dit zegt. Ongeveer 12 % van de autochtone respondenten geeft aan dat hun etnische afkomst hen meer kansen bezorgt om een leidinggevende functie te bekleden, terwijl slechts 4,3 % van de respondenten van Italiaanse afkomst dit beweert. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn er geen significante verschillen meer bij een laag diploma (zie bijlage 26). Bij een hoog opleidingsniveau van de moeder geven respondenten van Italiaanse afkomst vaker aan dat ze minder kansen (12,5 %) krijgen door hun etnische afkomst dan bij een laag opleidingsniveau van de moeder (7 %).

**Tabel 35: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Invloed van etnische afkomst om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	24	5	4
		%	11,5 %	4,3 %	5,7 %
	Geen invloed	Count	178	98	23
		%	85,6 %	85,2 %	32,9 %
	Minder kansen	Count	6	12	43
		%	2,9 %	10,4 %	61,4 %
Totaal		Count	208	115	70
		%	100 %	100 %	100 %

<sup>78</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,841 en de p-waarde is 0,003

Er worden ook significante<sup>79</sup> verschillen vastgesteld wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit de kruistabel op de vorige pagina (tabel 35) wordt afgeleid dat ongeveer 61 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst aangeeft het gevoel te hebben minder kansen te krijgen om een leidinggevende functie te bekleden omwille van hun etnische afkomst. Bijna een derde beweert het gevoel te hebben dat hun etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen niet weg. Er wordt wel weer een effect vastgesteld bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden (zie bijlage 27).

- Invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie of een leidinggevende functie te bekleden

Daarnaast werd er ook nog gevraagd of de ondervraagde hooggeschoolden het gevoel hadden dat het uiterlijk een invloed heeft op de kansen om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden. Er worden geen significante verschillen gevonden tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst. In het algemeen heeft de overgrote meerderheid van beide groepen respondenten het gevoel dat het uiterlijk geen invloed heeft op deze factoren.

---

<sup>79</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 123,740 en de p-waarde is 0,000

**Tabel 36: Kruistabel voor de relatie 'invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor de eerste job, door te stromen naar een hogere functie en een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor eerste job	Meer kansen	%	16,7 %	18,4 %	28,2%
	Geen invloed	%	81,3 %	79,8 %	62,0%
	Minder kansen	%	1,9 %	1,8 %	9,9%
Totaal		%	100 %	100 %	100 %
Invloed van uiterlijk om door te stromen naar een hogere functie	Meer kansen	%	16,8 %	13,2 %	17,1 %
	Geen invloed	%	80,3 %	85,1 %	65,7 %
	Minder kansen	%	2,9 %	1,8 %	17,1 %
Totaal		%	100 %	100 %	100 %
Invloed van uiterlijk om een leidinggevende functie te bekleden	Meer kansen	%	12,0 %	13,2 %	12,9 %
	Geen invloed	%	83,7 %	84,2 %	67,1 %
	Minder kansen	%	4,3 %	2,6 %	20,0 %
Totaal		%	100 %	100 %	100 %

N = 392 Missing = 32

De verschillen zijn wel significant wanneer vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. De verschillen zijn zowel significant bij de invloed om aangeworven te worden<sup>80</sup>, door te stromen<sup>81</sup> als een leidinggevende functie<sup>82</sup> te bekleden. Bovenstaande kruistabel laat duidelijk zien dat respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst er vaker van uitgaan dat het uiterlijk wel degelijk een invloed heeft op de kansen om aangeworven te worden. Ze hebben, vaker dan autochtone respondenten, het gevoel dat ze meer kansen (28,2 %) of net minder kansen krijgen door hun uiterlijk (9,9 %). Om door te stromen naar een hogere functie, geven ze vaker dan autochtonen aan dat het uiterlijk hen minder kansen geeft. Ongeveer 17 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft dit gevoel, bij autochtonen is dit slechts 2,9 %. Ongeveer dezelfde resultaten komen naar voor als we de invloed van het uiterlijk op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden, bekijken. Een vijfde van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft het gevoel minder kansen te krijgen om een leidinggevende functie te bekleden omwille van hun uiterlijk. Bij autochtone respondenten is dit slechts 4,3 %. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen bij de drie variabelen niet meer significant. Voor zowel autochtone

<sup>80</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 14,637 en de p-waarde is 0,010

<sup>81</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 17,900 en de p-waarde is 0,000

<sup>82</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 17,377 en de p-waarde is 0,000

respondenten als respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat het uiterlijk geen (negatieve) invloed heeft op de aanwervingkansen, de doorstromingskansen en de kansen om een leidinggevende functie te bekleden (zie bijlage 28, 29 en 30).

- Gevoel zich extra te moeten bewijzen omwille van geslacht, etnische afkomst en uiterlijk

Allereerst werd aan de hooggeschoolde afgestudeerden gevraagd volgende stelling te beoordelen: "Ik heb het gevoel dat ik me extra moet bewijzen omwille van mijn geslacht." De antwoordmogelijkheden waren "eens", "noch eens, noch oneens" en "oneens". Er is geen significant<sup>83</sup> verschil in de mate dat autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van hun geslacht. Onderstaande kruistabel (tabel 37) geeft aan dat ongeveer 5,3 % van de autochtone respondenten (allemaal van het vrouwelijk geslacht) beweert zich extra te moeten bewijzen omwille van het geslacht. Bij respondenten (op één na allemaal vrouwen) van Italiaanse afkomst is dit aandeel 12,1 %.

**Tabel 37: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van het geslacht' en 'etnische afkomst'**

		Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Gevoel extra te moeten bewijzen ovv geslacht	Oneens	Count	164	87	52
		%	78,5 %	75,0 %	72,2 %
	Noch eens, noch oneens	Count	34	15	17
		%	16,3 %	12,9 %	23,6 %
	Eens	Count	11	14	3
		%	5,3 %	12,1 %	4,2 %
Totaal		Count	209	116	72
		%	100 %	100 %	100 %

Ook bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn de verschillen ten opzichte van autochtone respondenten niet significant<sup>84</sup>. Ongeveer 72 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is het oneens met de stelling dat ze het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van hun geslacht. Slechts 4,2 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is het wel eens met deze stelling.

<sup>83</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,159 en de p-waarde is 0,076

<sup>84</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,992 en de p-waarde is 0,369

Ook werd onderzocht of de hooggeschoolden het gevoel hadden *zich extra te moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst*. De hooggeschoolden moesten volgende stelling beoordelen: "Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen omwille van mijn etnische afkomst." De verschillen zijn significant<sup>85</sup> op een significantieniveau van 0,05 tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Drievierde van de respondenten van Italiaanse afkomst is het niet eens met deze stelling. Slechts 3,4 % van de respondenten van Italiaanse afkomst is het wel eens met deze stelling. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant. Voor respondenten van Italiaanse afkomst geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat ze zich niet extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst (zie bijlage 31).

**Tabel 38: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van de etnische afkomst' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Gevoel extra te moeten bewijzen owv etnische afkomst	Oneens	Count	177	87	18
		%	84,7%	75,0%	25,0%
	Noch eens, noch oneens	Count	31	25	10
		%	14,8%	21,6%	13,9%
	Eens	Count	1	4	44
		%	0,5%	3,4%	61,1%
Totaal		Count	209	116	72
		%	100 %	100 %	100 %

Significante<sup>86</sup> verschillen zijn er ook bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Bovenstaande kruistabel laat zien dat ongeveer 61 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens is met de stelling. Slechts één op vier is het oneens met de stelling dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, blijven de verschillen bestaan. Er kan wel een effect worden vastgesteld bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe zwakker het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen (zie bijlage 32). Opgemerkt moet worden dat enkele respondenten melden dat ze zich vooral in het begin extra moeten bewijzen. Na een bepaalde periode vallen de vooroordelen vaak weg.

<sup>85</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 7,093 en de p-waarde is 0,029

<sup>86</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 150,462 en de p-waarde is 0,000



Vervolgens werd gevraagd volgende stelling te beoordelen: "Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen omwille van mijn uiterlijk." Tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst werden geen significante<sup>87</sup> verschillen gevonden. Onderstaande kruistabel (tabel 39) toont aan dat ongeveer 83 % van de autochtone respondenten het oneens is met deze stelling, terwijl dit aandeel bij respondenten van Italiaanse afkomst 77,6 % is. Ongeveer 5 % van de respondenten van Italiaanse afkomst is het wel eens met deze stelling, terwijl dit aandeel slechts 2,9 % is bij autochtone respondenten.

**Tabel 39: Kruistabel voor de relatie 'gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen omwille van het uiterlijk' en 'etnische afkomst'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Gevoel extra te moeten bewijzen owv uiterlijk	Oneens	Count	173	90	52
		%	82,8 %	77,6 %	72,2 %
	Noch eens, noch oneens	Count	30	20	13
		%	14,4 %	17,2 %	18,1 %
	Eens	Count	6	6	7
		%	2,9 %	5,2 %	9,7 %
Totaal		Count	209	116	72
		%	100 %	100 %	100 %

De verschillen in verband met deze variabele zijn wel significant<sup>88</sup> op een significantieniveau van 0,05 voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Ongeveer 72 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is het oneens met deze stelling. Daartegenover is ongeveer 10 % wel akkoord met deze stelling. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat ze zich niet extra moeten bewijzen omwille van hun uiterlijk (zie bijlage 33). Vooral bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit effect groot.

<sup>87</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,723 en de p-waarde is 0,423

<sup>88</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 6,658 en de p-waarde is 0,036

#### 4.4.3 *Conclusies met betrekking tot de arbeidsmarkt*

De wachttijd tussen het behalen van het diploma en de eerste job duurt bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst significant langer. Wanneer er voor het opleidingsniveau van de moeder gecontroleerd wordt, vallen de verschillen weg bij een hoog opleidingsniveau. Enkel allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, waarvan de moeder een lagere sociaal-economische positie heeft, moeten dus significant langer wachten voor de eerste job dan autochtonen uit hetzelfde sociaal-economisch milieu.

Het zoekgedrag van allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst wijkt op een aantal punten af van het zoekgedrag van autochtonen. In de eerste plaats zoeken ze minder dan autochtonen via de krant of dagblad. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen weg bij een laag diploma. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lagere sociaal-economische positie zoeken dus evenveel als autochtonen uit hetzelfde milieu via de krant of dagblad naar een job. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken ook significant vaker via uitzendbureaus. Ook zoeken ze vaker dan autochtonen via de werkwinkel naar een job. De verschillen vallen weg bij een hoog opleidingsniveau.

Allochtonen van Italiaanse afkomst vinden de eerste job vaker via het eigen netwerk (19,3 %) en via uitzendbureaus (17,5 %) dan autochtonen. Minder vaak dan autochtonen, vinden zij hun eerste job via de VDAB (0,9 %). In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het er ook op dat allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst vaker via uitzendbureaus aan hun eerste job geraken (23,5 %). Allochtonen komen bij hun eerste job niet systematisch in een andere sector dan autochtonen terecht. Ook het contract van tewerkstelling is niet significant verschillend tussen allochtonen en autochtonen. In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het erop dat vooral allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst vaker via een interimcontract worden tewerkgesteld bij de eerste job (26,5 %). Allochtonen hebben niet significant meer jobs dan autochtonen gehad na het behalen van het diploma. De loopbaan van hooggeschoolde allochtonen verloopt dus niet grilliger dan deze van hooggeschoolde autochtonen.

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben meer problemen met het schrijven van een sollicitatiebrief dan autochtonen. De verschillen vallen weg wanneer er gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder. Hoe hoger de sociaal-economische positie van de moeder, hoe minder problemen er zijn bij het schrijven van een sollicitatiebrief voor zowel autochtonen als allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Eén op twee hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst hoopt promotie te maken door goed werk te leveren en zo opgemerkt te worden. Bij hooggeschoolde allochtonen

kiest slechts 39,4 % voor deze strategie om promotie te maken. Toch zijn de verschillen niet significant.

Allochtonen van Italiaanse afkomst hebben significant minder het gevoel dat de etnische afkomst hen meer kansen (4,3 %) geeft om aangeworven te worden. Ook gaan ze er vaker dan autochtonen van uit dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden (7 %). Vooral allochtonen van Italiaanse afkomst uit een hoger sociaal-economisch milieu hebben het gevoel dat etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden. De verschillen vallen wel weg bij een lager diploma van de moeder. Ongeveer 56 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft het gevoel minder kansen te hebben om aangeworven te worden voor een eerste job omwille van de etnische afkomst. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe sterker het gevoel dat etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft op de aanwervingskansen. Toch blijven de verschillen met autochtonen significant: een derde van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst in een hogere sociaal-economische positie geeft toch aan het gevoel te hebben minder kansen te hebben op aanwerving omwille van de etnische afkomst. Voor beide groepen allochtonen, wijzen de gegevens erop dat mannen sterker het gevoel hebben dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden.

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst geven ook aan dat hun afkomst hen minder kansen geeft om door te stromen naar een hogere functie. Ongeveer 64 % heeft dit gevoel. Ook wanneer er gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau blijven de verschillen significant. Toch kan er een effect worden vastgesteld: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat de etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft op de doorstromingskansen. Zo geeft 69 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst waarvan de moeder een lager diploma heeft, aan dat de etnische afkomst hen minder kansen op doorstroming geeft. Voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een hoger sociaal-economisch milieu geeft ongeveer 42 % dit aan.

Allochtonen van Italiaanse afkomst (10,4 %) geven vaker dan autochtonen aan dat hun etnische afkomst de kansen verlaagd om een leidinggevende functie te bekleden. Ook geeft men minder vaak dan autochtonen aan dat de etnische afkomst de kansen vergroot. Ongeveer 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst heeft het gevoel minder kansen te krijgen om een leidinggevende functie te bekleden omwille van de etnische afkomst. Slechts 32,9 % heeft het gevoel dat de etnische afkomst geen invloed heeft op deze factor. Er wordt weer een effect vastgesteld bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder: hoe hoger dit opleidingsniveau, hoe sterker het gevoel dat etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft om een leidinggevende functie te bekleden. De verschillen met autochtonen blijven echter significant.

Ongeveer 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is het eens met de stelling dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst. De verschillen blijven significant, ook al wordt er gecontroleerd voor het hoogst behaalde diploma van de moeder. Wederom wordt er een tendens vastgesteld: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder men het eens is met deze stelling. Slechts 3,4 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst geeft aan dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen.

## Hoofdstuk 5: Conclusies

Net zoals in de literatuur wordt aangehaald, vertrekken hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst vanuit een significant lagere sociaal-economische positie dan hooggeschoolde autochtonen. Dit werd gemeten aan de hand van het diploma van de ouders. Vooral de sociaal-economische positie van de ouders van hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is laag. De overgrote meerderheid van deze moeders en vaders, respectievelijk ongeveer 81 en 73 %, heeft geen diploma of enkel een diploma lager onderwijs. Bij allochtonen van Italiaanse afkomst is dit aandeel respectievelijk 40,7 en 36,6 %.

In de literatuurstudie werd de eindpositie van allochtonen in het secundair onderwijs gerelateerd aan de gesproken thuistaal. Zo zouden slechts 11,2 % van de allochtonen die thuis uitsluitend Turks spreken een eindpositie in het algemeen secundair onderwijs (ASO) bereiken. Uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer 14 % van de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uitsluitend de moedertaal van de ouders spreekt binnen het gezin. Deze situatie is anders bij hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst. Slechts 2,4 % van deze etnische groep geeft aan geen Nederlands te spreken binnen het gezin.

Volgens Crul (2000) zijn helpende broers en zussen voor allochtone studenten de sleutel tot een succesvolle onderwijsloopbaan. In dit onderzoek werd gevraagd een aantal redenen van de succesvolle onderwijsloopbaan te rangschikken. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst geven de variabele 'helpende broers en zussen' een significant hogere score dan autochtonen. Wanneer er gecontroleerd wordt voor het aantal broers en zussen, vallen de verschillen weg vanaf drie broers en/of zussen. Autochtonen met veel broers en/of zussen hebben niet minder hulp van hun broers en/of zussen dan allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst met veel broers en/of zussen. Bovendien rangschikken de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst deze factor gemiddeld pas als vierde, na 'eigen intelligentie', 'eigen doorzettingsvermogen' en 'ondersteunende ouders'. De theorie van Crul (2000) wordt in dit onderzoek dus niet bevestigd.

Onderzoek van de VDAB (2004) bracht aan het licht dat (niet-westerse) allochtonen vaker voor studierichtingen kiezen die minder arbeidsgericht zijn. Daarom werd in dit onderzoek nagegaan waarom voor een bepaalde opleiding gekozen wordt. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen significant minder vaak uit interesse voor een bepaalde opleiding dan hooggeschoolde autochtonen. Toch blijft 'interesse' de belangrijkste reden om voor een bepaalde opleiding te kiezen voor alle etnische groepen. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst kiezen vaker dan autochtonen voor een bepaalde opleiding omdat deze een logisch vervolg is op de studierichting, die ze in het secundair onderwijs gevolgd hebben. Ook het

feit dat een kennis deze opleiding gedaan heeft, geeft meer de doorslag dan bij hooggeschoolde autochtonen. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen deze verschillen weg. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker voor een bepaalde richting wordt gekozen uit interesse. Dit effect is het sterkst bij hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Hetzelfde onderzoek van de VDAB (2004) gaf ook aan dat niet-wersterse allochtonen vrij traditioneel voor een aantal opleidingen kiezen. Dit wordt in dit onderzoek bevestigd. Zo wordt opgemerkt dat mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst vooral een diploma elektromechanica, elektriciteit of industrieel ingenieur aan de Xios Hogeschool Limburg behalen. Aan de PHL worden vooral de opleidingen marketing, financie-en verzekeringswezen en accountancy-fiscaliteit door allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst gevolgd.

Ongeveer 60 % van de hooggeschoolde allochtonen is vrouw. De overgrote meerderheid (84,2 %) van de hooggeschoolde allochtone populatie is afgestudeerd met een diploma hoger onderwijs van het korte type. Deze hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst hebben hun diploma hoger onderwijs even vaak in de voorziene periode behaald als hooggeschoolde autochtonen.

Volgens een onderzoek van Tesser et al. uit 1996 blijkt dat Turkse en Marokkaanse kinderen een schijnbaar onoverbrugbare achterstand hebben in taalvaardigheid in het Nederlands. In dit onderzoek heeft ongeveer 10 % van de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst de taal als knelpunt aangeduid tijdens hun onderwijsloopbaan, ten opzichte van slechts 0,8 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst. Ongeveer 6 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst die thuis wel Nederlands spreken, geeft aan de taal als knelpunt te ervaren, ten opzichte van ongeveer 36 % van degenen die geen Nederlands binnen het gezin spreken. Toch wijzen enkele onderzoeken, onder andere van de VDAB (2004), erop dat de taalbeheersing van de Nederlandse taal geen probleem mag vormen voor allochtonen op de arbeidsmarkt.

Zowel allochtonen van Italiaanse afkomst (18,2 %) als allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (25,6 %) hebben significant meer dan autochtonen (10 %) het gevoel dat ze een te laag advies gekregen hebben in verband met de te volgen richting in het secundair onderwijs. Ze hebben dit als een knelpunt ervaren tijdens hun schoolloopbaan. Deze gegevens staven de stelling van Verhoeven et al. (2003) dat allochtonen "onderadvisering" als een probleem ervaren. Hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst uit een hoger sociaal-economisch milieu (23,4 %) geven vaker aan het slachtoffer te zijn van "onderadvisering". Bij hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst wordt dit net vaker aangegeven door degenen uit een lager sociaal-economisch milieu (27,0 %).

Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst vinden dat ze te weinig kennis hebben over het Vlaamse onderwijssysteem. Bijna één op vier onder hen heeft dit als een knelpunt ervaren tijdens de schoolloopbaan. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn er geen significante verschillen meer bij een hoog opleidingsniveau. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder vaak 'te weinig kennis van het Vlaamse onderwijssysteem' als een knelpunt ervaren wordt.

Crul (2000) gaf ook aan dat allochtone meisjes vaak huishoudelijke verplichtingen hebben. Dit zou een negatieve stimulans zijn op de studies. Het knelpunt 'te weinig tijd om te studeren vanwege familiale verplichtingen' was niet significant verschillend tussen autochtonen en allochtonen. In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het er wel op dat allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst dit vaker als een knelpunt ervaren. Ongeveer 13 % van de vrouwen en 9 % van de mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft dit aan als een knelpunt. Bij autochtonen is dit respectievelijk 6,4 en 3,8 %. Deze theorie van Crul (2000) gaat niet helemaal op voor hooggeschoolde allochtonen.

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst stromen significant trager in op de arbeidsmarkt. Gemiddeld zitten er bijna vier maanden tussen het afstuderen en de eerste job voor deze etnische groep. Bij autochtonen is dit gemiddeld twee maanden en vijf dagen. Deze bevinding bevestigt de theorie: allochtonen stromen significant trager in op de arbeidsmarkt dan autochtonen, ook al zijn ze hooggeschoold. Deze hooggeschoolde allochtonen worden geconfronteerd met een moeilijkere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Een verklaring voor deze vertraagde instroom is de lagere sociaal-economische achtergrond. Wanneer er immers gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen bij een hoog diploma weg. Voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, waarvan de moeder een hoog diploma heeft, zitten er gemiddeld twee maanden en acht dagen tussen het behalen van het diploma en de eerste job. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lager sociaal-economisch milieu moeten wel significant langer wachten dan autochtonen uit hetzelfde sociaal-economische milieu. De instroom van hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst op de arbeidsmarkt verloopt niet significant trager. Zij moeten gemiddeld twee maanden en twintig dagen wachten.

Het voorgaande verschil in instroom wordt door de theorie verklaard als een combinatie van factoren. Eén van deze factoren zou zijn dat het zoekgedrag van allochtonen en de wervingskanalen waarlangs werkgevers zoeken, niet voldoende op elkaar afgestemd zijn ("achterstelling"). Daarom wordt onderzocht langs welke kanalen hooggeschoolde allochtonen naar hun eerste job zoeken. In de literatuur wordt aangehaald dat het *internet* nog niet zoveel gebruikt wordt door hooggeschoolde allochtonen. Dit onderzoek spreekt deze bevinding tegen. Het internet blijkt een populair zoekkanaal, zowel voor autochtonen als allochtonen. Ook beweren sommige bronnen dat allochtonen minder vaak een beroep doen op het *eigen netwerk*. Dit wordt niet

bevestigd in dit onderzoek. Allochtonen zouden niet minder via het eigen netwerk naar een job zoeken. In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het er zelfs op dat allochtonen vaker dan autochtonen via het eigen netwerk zoeken. In de literatuur wordt ook aangegeven dat hooggeschoolde allochtonen vaker via de VDAB naar een job zoeken. Toch toont dit onderzoek aan dat allochtonen niet significant meer dan autochtonen via de VDAB naar een job zoeken. Maar in de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het erop dat hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (63,6 %) net iets vaker dan autochtonen (55,2 %) via de VDAB naar een job zoeken.

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken significant vaker dan autochtonen via *uitzendbureaus* naar een job. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen zowel bij een laag als een hoog diploma niet meer significant. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken vaker via uitzendbureaus als de moeder een hoger opleidingsniveau heeft. Hetzelfde effect is waarneembaar bij hooggeschoolde autochtonen. Ook de *werkwinkel* is als zoekkanaal populairder bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) bracht aan het licht dat hooggeschoolde allochtonen onder andere minder vaak via landelijke bladen zoeken. Dit wordt inderdaad bevestigd. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken minder vaak via *krant en dagblad* naar een job. Wanneer gecontroleerd wordt voor het diploma van de moeder, vallen de verschillen bij een laag diploma weg. Voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder men via de krant naar jobs zoekt.

Deze gegevens wijzen erop dat het zoekgedrag van allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst op een aantal punten afwijkt van het zoekgedrag van autochtonen. Allochtonen van Italiaanse afkomst zoeken wel op een gelijkaardige manier als autochtonen naar een job. Deze bevindingen kunnen erop wijzen dat het zoekgedrag wel degelijk meespeelt bij een al dan niet vertraagde instroom.

Allochtonen van Italiaanse afkomst vinden de eerste job vaker via het eigen netwerk (19,3 %) en via uitzendbureaus (17,5 %) dan autochtonen. Minder vaak dan autochtonen, vinden zij hun eerste job via de VDAB (0,9 %). Ook voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn uitzendbureaus een belangrijker wervingskanaal: ongeveer 24 % vindt zijn job op deze manier.

Hooggeschoolde allochtonen komen niet systematisch in een andere sector terecht dan autochtonen bij hun eerste job. Deze bevinding spreekt de theorie over etnostratificatie tegen. Deze hypothese van Verhoeven en Martens (2000) stelt dat allochtonen meer kans hebben om terecht te komen in een bepaald segment van de arbeidsmarkt, voornamelijk in de primaire en



secundaire sector. Deze auteurs voegden er wel aan toe dat deze hypothese minder opgaat voor de jongere en hoger opgeleide generatie, wat dus ook gebleken is uit dit onderzoek. Een sector, die wel duidelijk minder populair is bij hooggeschoolde allochtonen, is de overheid. Het onderwijs en de financiële sector zijn wel belangrijke sectoren voor allochtonen.

Ook het contract van tewerkstelling is niet significant verschillend. In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het erop dat vooral allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (26,5 %) vaker via een interimcontract worden tewerkgesteld bij de eerste job. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ze vaker dan autochtonen via een uitzendbureau hun eerste job vinden.

In de literatuur wordt aangehaald dat directe loondiscriminatie door de strenge wetgeving inzake loonregeling weinig tot niet voorkomt in België. Dit wordt bevestigd in dit onderzoek. De loonsverschillen bij de eerste job zijn namelijk niet significant tussen autochtonen en allochtonen. De verschillen zijn miniem maar autochtonen zijn iets vaker dan allochtonen vertegenwoordigd in de hogere loonklasse. Toch kan hieruit niet geconcludeerd worden dat er sprake is van indirecte loondiscriminatie of "onderbenutting" van hooggeschoolde allochtonen.

De theorie geeft ook aan dat er tijdens de sollicitatieprocedure knelpunten zijn voor allochtonen om in te stromen. Zo zouden allochtonen meer moeite hebben met het "zichzelf aanprijzen" tijdens een sollicitatiegesprek. Uit dit onderzoek blijkt dat allochtonen niet significant meer problemen hebben met het "zichzelf aanprijzen" dan autochtonen. Ruim 30 % van de autochtonen signaleert immers hier ook problemen mee te hebben. Deze bevinding spreekt de theorie dus tegen.

Wel blijkt uit dit onderzoek dat het schrijven van een sollicitatiebrief voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst significant moeilijker is dan voor autochtonen. Ongeveer 19 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst gaf dit aan als een knelpunt. Deze bevinding spreekt de theorie tegen. Olde Monnikhof en Buis (2001) concludeerde immers dat hooggeschoolde allochtonen weinig tot geen problemen hebben bij het schrijven van een sollicitatiebrief. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn er geen significante verschillen meer. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder problemen er zijn bij het schrijven van een sollicitatiebrief voor zowel autochtonen als allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst. Een aantal allochtonen, vooral van Turkse en Marokkaanse afkomst, signaleerden bij andere problemen tijdens sollicitaties de etnische afkomst.

In de literatuur formuleren Dagevos et al. (1999) enkele knelpunten met betrekking tot de doorstroom van allochtonen in de organisatie. Er wordt onder andere aangehaald dat allochtonen zich niet breed profileren in de organisatie. Zij proberen goed werk te verrichten en verwachten dat leidinggevenden daaraan een beslissing over promotie koppelen. Uit dit onderzoek bleek dat de helft van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst inderdaad hoopt promotie te maken

door goed werk te leveren, dat dan opgemerkt wordt door leidinggevenden. Bij allochtonen van Italiaanse afkomst kiest 43,5 % voor deze strategie, ten opzichte van ongeveer 39 % van de autochtonen. Toch zijn de verschillen met autochtonen niet significant.

Het woord discriminatie valt meermaals in de literatuur omtrent dit onderwerp. Enkele onderzoeken, onder andere door Vrancken et al. (2001) en Arrijs (1998), bewijzen dat discriminatie bij de aanwerving wel degelijk voorkomt in België. Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) blijkt dat ook hooggeschoolde allochtonen discriminatie aanvoelen als een belangrijke belemmering. Daarom werd in dit onderzoek de beleving van gelijke kansen op de arbeidsmarkt bij deze hooggeschoolde allochtonen nagegaan.

Er zijn significante verschillen gevonden tussen autochtonen en allochtonen van Italiaanse afkomst in de mate dat ze het gevoel hebben dat etnische afkomst een invloed is om al dan niet aangeworven te worden. Ongeveer evenveel als autochtonen signaleren allochtonen van Italiaanse afkomst dat de etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om aangeworven te worden. Maar autochtonen beweren vaker meer kansen te hebben omwille van de etnische afkomst, terwijl allochtonen van Italiaanse afkomst vaker het gevoel hebben daardoor minder kansen te krijgen (7 %). Hoe lager het opleidingsniveau van de moeder, hoe meer het gevoel ontstaat dat etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft. Als het opleidingsniveau van de moeder hoger is, wordt er meer gedacht dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft.

Ongeveer evenveel allochtonen van Italiaanse afkomst als autochtonen geven aan het gevoel te hebben dat de etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden. Toch worden er significante verschillen gevonden omdat autochtonen vaker aangeven dat hun etnische afkomst de kansen vergroot. Terwijl allochtonen van Italiaanse afkomst vaker beweren dat de etnische afkomst de kansen verlaagd (10,4 %). Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn er geen significante verschillen bij een laag diploma. Bij een hoog opleidingsniveau van de moeder geven allochtonen van Italiaanse afkomst vaker aan dat ze minder kansen krijgen door hun etnische afkomst dan bij een laag opleidingsniveau van de moeder (7 %).

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben significant meer het gevoel dat de etnische afkomst hen minder kansen geeft om aangeworven te worden (56,3 %), door te stromen naar een hogere functie (64,3 %) en een leidinggevende functie te bekleden (61,4 %). Vergeleken met autochtonen, wordt zeer weinig aangeduid dat ze het gevoel hebben dat de etnische afkomst geen invloed heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, blijven de verschillen statistisch significant. Er kan wel een effect worden vastgesteld bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst: hoe hoger het

opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat de etnische afkomst geen (negatieve) invloed heeft.

Ongeveer 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is het eens met de stelling dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van de etnische afkomst. Dit bevestigt de bevindingen in de theorie. Er wordt immers vermeld dat allochtonen vrij algemeen aanvoelen dat ze zich meer moeten bewijzen dan autochtonen (Dagevos et al., 1999). Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder blijven de verschillen bestaan. Er kan een tendens worden vastgesteld bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe minder sterk het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen.

Ongeveer 3 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst heeft het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van de etnische afkomst. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant. Voor allochtonen van Italiaanse afkomst geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe sterker het gevoel dat ze zich niet extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst.

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse afkomst, op een aantal factoren na, weinig verschillen met hooggeschoolde autochtonen. Allochtonen van Italiaanse afkomst vertrekken wel vanuit een lagere sociaal-economische status. In het universitair onderwijs zijn ze witte raven. Bovendien hebben ze meer dan hooggeschoolde autochtonen het gevoel dat ze een te laag advies hebben gekregen tijdens hun onderwijsloopbaan. De etnische afkomst wordt door allochtonen van Italiaanse afkomst niet als een dominante (negatieve) factor beschouwd op de arbeidsmarkt.

De verschilpunten tussen allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtonen zijn groter. Zo vertrekken deze allochtonen vanuit een zeer lage sociaal-economische positie en spreken ze overwegend de moedertaal van de ouders binnen het gezin. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst ondervinden meer knelpunten tijdens de onderwijsloopbaan dan autochtonen. Zo hebben ze vaker problemen met de taal, een te laag advies en te weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem als knelpunt ondervonden. Deze allochtonen zoeken ook op een andere manier dan autochtonen naar een job. Ze zoeken minder via krant en/of dagblad en vaker via uitzendbureaus en de werkwinkel. De instroom van hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lagere sociaal-economische positie verloopt trager dan deze van hooggeschoolde autochtonen uit dezelfde sociaal-economische positie. De meerderheid van de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst beschouwen hun etnische afkomst als een negatieve factor op de arbeidsmarkt. Ook heeft de meerderheid het gevoel dat ze zich daardoor extra moeten bewijzen in hun job.

## Lijst van geraadpleegde werken

Almaci, M. en Van Craen, M. (2006) 'De ondervertegenwoordiging van allochtonen in het universitair onderwijs: cijfers, oorzaken en remedies' in *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, pp. 209-228 (online) (geraadpleegd op 26 november 2006).

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/download/nl/133143/pdf>>

Andriessen, I. en Phalet, K. (2003) Wanneer onderwijs werkt: Naar een contextuele benadering van acculturatie en schoolsucces van allochtone jongeren, *Migrantenstudies themanummer Jeugd*, 19:4, pp. 266-282 (online) (geraadpleegd op 25 november 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[www.migrantenstudies.nl/inhoud/2003-4/MS%202003-4%20ANDRIESSEN.pdf](http://www.migrantenstudies.nl/inhoud/2003-4/MS%202003-4%20ANDRIESSEN.pdf)>

Arrijn, P. et al. (1998) *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*, Internationale arbeidsorganisatie, Genève (online) (geraadpleegd op 9 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/papers/imp23/index.htm>>

Beker, M. et al (1998) 'Problemen van jeugdigen: in het gezin, het onderwijs en op de arbeidsmarkt' in Beker, M. et al (eds.), *Rapportage jeugd 1997*, Sociaal en cultureel planbureau, Rijswijk, pp. 1-42 (online) (geraadpleegd op 4 januari 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9057491125/Rapportage\\_jeugd\\_1997\\_Hoofdstuk\\_3.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9057491125/Rapportage_jeugd_1997_Hoofdstuk_3.pdf)>

Burggraaf, W. en Van Kooten, J. (1996) 'organiseren en leren' in Burggraaf, W. en Van Kooten, J. (eds), *Intercultureel management*, Kluwer, Deventer

Colombini, R. (2004) *Diversiteitsmanagement bij hooggeschoolde allochtonen*, Eindverhandeling, LUC, Diepenbeek

Crul, M. (2000) *De sleutel tot succes. Over hulp, keuzes en kansen in de schoolloopbanen van Turkse en Marokkaanse jongeren van de tweede generatie*, Het spinhuis, Amsterdam

Dagevos J. (1998) *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*, Van Gorcum, Assen

Dagevos, J. et al. (1999) *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden*, Instituut voor Sociologisch-Economisch onderzoek, Rotterdam

Dienst emancipatiezaken (2006), 'Monitoring van personen met een arbeidshandicap of van allochtone afkomst' (online) (geraadpleegd op 24 november)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.emancipatiezaken.be/data/docs/Monitoring01.doc>>

Druyts, E. (2004) *Begrippenkader: etnisch-culturele minderheden*, Medimmigrant, Brussel (online) (geraadpleegd op 5 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.medimmigrant.be/Begrippenkader%20etnisch%20culturele%20minderheden.pdf>>

FOD economie, K.M.O., middenstand en energie (2007), 'Kerncijfers van de economie' (online) (geraadpleegd op 30 april 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://statbel.fgov.be/figures/d40\\_nl.asp](http://statbel.fgov.be/figures/d40_nl.asp)>

Geurts, K. (2003) *Het genderzakboekje 2003. Zij en hij op de arbeidsmarkt*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven (online) (geraadpleegd op 4 mei 2007)

Dit document is raadpleegbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.steunpuntwav.be/download/nl/1601637/pdf>>

Groenez, S. et al. (2003) *Cijferboek sociale ongelijkheid in het Vlaamse onderwijs*, Leuven, Steunpunt LOA / HIVA, Leuven (online) (geraadpleegd op 26 november 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://www.steunpuntloopbanen.be/rapporten/LOA-rapport\\_10.pdf](http://www.steunpuntloopbanen.be/rapporten/LOA-rapport_10.pdf)>

Harti, N. (2005) *Het diversiteitsbeleid en evenredige arbeidsparticipatie van allochtonen*, Eindverhandeling, LUC, Diepenbeek

Hermans, D. en Opendakker M.C. (2006) 'Allochtonen in het basis- en het secundair onderwijs in Vlaanderen' in *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*, Steunpunt Werk, Arbeid en Vorming, Leuven, pp. 187-207 (online) (geraadpleegd op 26 november 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/download/nl/133139/pdf>>

Hermans, P. (2002) 'Opvoeden in een multiculturele samenleving. Opvattingen, idealen, praktijken en problemen van Marokkaanse ouders' in Timmerman, C. et al. (eds). *Allochtonen jongeren in het onderwijs: een multidisciplinair perspectief*, Garant, Leuven, pp. 95-148.

Jacques, S. (eds) (2006) *Limburgse bevolking op 01.01.2005*, Provincie Limburg, Hasselt (online) (geraadpleegd op 2 april 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL: [www.limburg.be/studiecel/publicaties/25/volledige\\_publicatie.pdf](http://www.limburg.be/studiecel/publicaties/25/volledige_publicatie.pdf) >

Lenaers, S. (2006) *Beleving van gelijke kansen in de levensloop*, doctoraatstudie, Steunpunt Gelijkekansenbeleid UHasselt-UA, Antwerpen (online) (geraadpleegd op 30 april 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.ua.ac.be/download.aspx?c=.SURVEYSGK&n=43735&ct=43980&e=104202>>

Mahieu, P. (2002) 'Desegregatie in functie van integratie' in Timmerman, C. et al. (red), *Allochtonen jongeren in het onderwijs: een multidisciplinair perspectief*, Garant, Leuven

Meulders, M. et al. (2005) *Hebben allochtonen en autochtonen gelijke kansen bij selectieproeven met intelligentietests?*, KULeuven, Leuven (online) (geraadpleegd op 9 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL: [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/viona/2002/2002\\_11\\_r3.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/viona/2002/2002_11_r3.pdf)>

Misplon, R. en Holderbeke, F. (2006) 'Allochtonen op zoek naar werk' in *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, pp. 153-170 (online) (geraadpleegd op 5 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:<http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/download/nl/133123/pdf>>

Olde Monnikhof, M. en Buis, T. (2001) *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Doetinchem

Rambaran, S. et al. (2006) *Integratie en migratie in Limburg*, Provinciaal integratiecentrum Limburg, Hasselt (online) (geraadpleegd op 2 april 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://www.limburg.be/pric/Jaarboek\\_2006.pdf](http://www.limburg.be/pric/Jaarboek_2006.pdf)>

Tielens, M. (2006a) 'Van a tot z achterop. De achterstelling van allochtonen in onderwijs en werk' in *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, pp. 119-128 (online) (geraadpleegd op 5 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL: <http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/download/nl/133098/pdf>>

Tielens, M. (2006b) 'Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen' in *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, pp. 129-152 (online) (geraadpleegd op 5 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL: <http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/download/nl/133110/pdf>>

Timmerman Christiane (2002) 'Turkse jonge vrouwen in België, islam en nationalisme. Onderwijs maakt het verschil' in Timmerman, C. et al. (red), *Allochtone jongeren in het onderwijs: een multidisciplinair perspectief*, Garant, Leuven

Van Craen, M. en Van Haegendoren, M. (2004) 'De allochtone gemeenschap: een bron van ongebruikt talent' in Heeren, J. en Milis, K. (red), *Staten-generaal van de Limburgse economie en werkgelegenheid*, Lannoo nv., Tielt

Van den Cruyce, B. (2000) *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*, Doctoraatstudie, KULeuven, Leuven (online) (geraadpleegd op 9 december 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://www.statbel.fgov.be/studies/ac380\\_nl.pdf](http://www.statbel.fgov.be/studies/ac380_nl.pdf)>

Van Kooten, J. et al (1996) 'De multiculturele organisatie' in Burggraaf, W. en Van Kooten, J (eds), *Intercultureel management: organiseren en leren*, Kluwer, Deventer

VDAB (2004), 'Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters' in *Arbeidsmarkt Topic*, nr. 2 juni 2004, pp. 1-28 (online) (geraadpleegd op 10 maart 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL: <http://www.vdab.be/trends/maandverslag/topic0403.pdf>>

Verhoeven, H. en Martens, A. (2000) *Arbeidsmarkt en diversiteit ... over de vreemde eend in de bijt*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven (online) (geraadpleegd op 12 september 2006)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:[http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/viona/1997/1997\\_4\\_s\\_mig.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/viona/1997/1997_4_s_mig.pdf) >

Verhoeven, H. et al. (2001) *Werk maken van werk voor allochtonen*, HIVA, Leuven

Verhoeven, H. et al (2003) *Het Vlaams minderhedenbeleid gewikt en gewogen. Evaluatie van het Vlaams minderhedenbeleid (1996-2002)*, KULeuven departement sociologie, Leuven

Vrancken, J. et al. (2001) *Komende generaties. Wat weten we (niet) over allochtonen in Vlaanderen?*, Acco, Leuven



## Bijlagen

Bijlage 1: Gebruikte zoektermen .....	- 1 -
Bijlage 2: Begeleidingsbrief .....	- 2 -
Bijlage 3: Vragenlijst .....	- 3 -
Bijlage 4: Herinneringsbrief .....	- 9 -
Bijlage 5: vergelijking tussen de relatie 'hoeveel broers en/of zussen'; 'hoeveel broers en/of zussen ouder' en 'etnische afkomst'.....	- 10 -
Bijlage 6: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'belangrijkste reden voor opleiding gekozen' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen) ....	- 15 -
Bijlage 7: Vergelijking tussen de relatie 'redenen van succesvolle onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst' .....	- 17 -
Bijlage 8: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'problemen met de taal als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'Nederlands binnen gezin gesproken' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen).....	- 20 -
Bijlage 9: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'onder advisering als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst - autochtonen) .....	- 21 -
Bijlage 10: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'onder advisering als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen) .....	- 22 -
Bijlage 11: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen).....	- 23 -
Bijlage 12: Vergelijking tussen de relatie 'aantal maanden tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job' en 'etnische afkomst' .....	- 24 -
Bijlage 13: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'krant of dagblad als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen) .....	- 26 -
Bijlage 14: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen) .....	- 27 -
Bijlage 15: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'werkwinkel als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen) .....	- 28 -
Bijlage 16: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'via welk kanaal eerste job gevonden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst - autochtonen).....	- 29 -

Bijlage 17: Kruistabel voor de relatie 'in welke sector werkzaam bij eerste job' en 'etnische afkomst' (allochtonen - autochtonen) .....	- 31 -
Bijlage 18: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'schrijven van sollicitatiebrief als knelpunt bij solliciteren ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 33 -
Bijlage 19: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van geslacht om aangeworven te worden voor een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen) .....	- 34 -
Bijlage 20: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen) .....	- 35 -
Bijlage 21: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen) .....	- 36 -
Bijlage 22: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen) .....	- 37 -
Bijlage 23: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 38 -
Bijlage 24: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen) .....	- 39 -
Bijlage 25: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 40 -
Bijlage 26: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen) .....	- 41 -
Bijlage 27: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 42 -
Bijlage 28: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 43 -
Bijlage 29: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen).....	- 44 -

Bijlage 30: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)..... - 45 -

Bijlage 31: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn etnische afkomst' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen) - 46 -

Bijlage 32: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn etnische afkomst' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)..... - 47 -

Bijlage 33: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn uiterlijk' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)..... - 48 -

## **Bijlage 1: Gebruikte zoektermen**

### **Trefwoorden**

(Hooggeschoolde) allochtonen  
(Hooggeschoolde) etnische minderheden  
(Hooggeschoolde) allochtonen in onderwijs  
(Hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt  
(Hooggeschoolde) allochtonen en werk  
(Hooggeschoolde) allochtonen en instroom  
(Hooggeschoolde) allochtonen en doorstroom  
Diversiteitsmanagement  
Discriminatie arbeidsmarkt  
Discriminatie allochtonen  
Onder advisering allochtonen  
Over advisering allochtonen  
Aanwervingsdiscriminatie

### **Auteurs**

Martens  
Verhoeven

### **Organisaties**

Steunpunt WAV  
VDAB  
Emancipatiezaken  
HIVA

## Bijlage 2: Begeleidingsbrief



Geachte heer/mevrouw

Ik ben laatstejaarsstudente TEW aan de Universiteit Hasselt. In kader van mijn eindverhandeling doe ik onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van universiteits- en hogeschoolstudenten in Limburg. Bij deze brief vindt u dan ook een vragenlijst met o.a. vragen in verband met uw schoolloopbaan, uw overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en de doorgroeimogelijkheden in uw job.

Deze enquête zal ongeveer 15 minuten van uw tijd in beslag nemen en de verwerking geschiedt op basis van volstrekte anonimiteit. Op geen enkele wijze wordt geprobeerd de antwoorden te verbinden aan een identiteit. Ik zou het zeer op prijs stellen als u de ingevulde enquête zo snel mogelijk terugstuurt in bijgevoegde envelop (een postzegel is niet nodig), liefst voor 30 december.

Uw respons is niet enkel voor mijn eindverhandeling van onschatbare waarde. Indien uit dit onderzoek verbeteringen inzake opleidingen, instroom en/of doorstroom gevonden kunnen worden, bent u zeer belangrijk geweest voor de komende generaties.

Bij het vinden van uw adresgegevens heb ik de medewerking gekregen van de universiteit/hogeschool waar u bent afgestudeerd. Ook zij hechten veel belang aan de resultaten.

Ik dank u alvast hartelijk voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten,

Gwen Vandevenne

### **Bijlage 3: Vragenlijst**

#### ***Arbeidsmarktpositie van hooggeschoolden***

1. Wat is uw geslacht?
  - Man
  - Vrouw
  
2. Aan welke van de volgende instellingen heeft u uw (laatste) diploma behaald?
  - LUC (Universiteit Hasselt)
  - (XIOS) Hogeschool Limburg
  - Provinciale hogeschool Limburg (PHL)
  
3. Welk is het (laatste) diploma dat u daar behaald heeft? (eventueel enkel kandidaatsdiploma)
  - Licentiaat TEW
  - Kandidaat Biomedische wetenschappen
  - Licentiaat Biomedische wetenschappen
  - Kandidaat Geneeskunde
  - Handelsingenieur
  - Beheer, toerisme en recreatie
  - Init. Lerarenopleiding Kleuteronderwijs
  - Init. Lerarenopleiding lager onderwijs
  - Init. Lerarenopleiding Sec. onderwijs Groep 1
  - Communicatiebeheer
  - Sociaal werk
  - Elektromechanica
  - Secretariaatsbeheer
  - Bedrijfsbeheer
  - Industrieel Ingenieur, optie: ... (Vul in)
  - Ergotherapie
  - Kinesitherapie
  - Psychiatrische verpleegkunde
  - Sociale verpleegkunde
  - Kinderverpleegkunde
  - Ziekenhuisverpleegkunde
  - Accountancy-fiscaliteit
  - Marketing
  - Expeditie, distributie en transport
  - Financier- en verzekeringswezen
  - Medisch secretariaat
  - Rechtspraktijk
  - Secretariaat moderne talen
  - Toegepaste informatica
  - Land- en tuinbouw
  - Algemene vakken
  - Andere: ... (Vul in)
  
4. Kruis de juiste stelling aan:
  - Ik heb mijn diploma hoger onderwijs behaald in de voorziene periode (vb. TEW in 4 jaar)
  - Ik heb mijn diploma hoger onderwijs niet behaald in de voorziene periode (vb. sociaal werk in 4 jaar in plaats van de voorziene 3 jaar)

5. In welk jaar bent u gestopt met studeren?
- Ik ben nog steeds aan het studeren/doctoreren
  - 1998
  - 1999
  - 2000
  - 2001
  - 2002
  - 2003
  - 2004
  - 2005
  - 2006

**Indien u nog steeds studeert/doctoreert, mag u de vragen 9 tot en met 25 overslaan**

6. Wat is de belangrijkste reden dat u voor die bepaalde opleiding gekozen heeft?
- Uit interesse
  - Uit zekerheid: U wist dat deze opleiding binnen uw mogelijkheden lag
  - Deze opleiding was een logisch vervolg op uw studierichting in het secundair onderwijs
  - U wilt veel geld verdienen en dit diploma gaat u daarbij helpen
  - Broer/zus/vriend heeft deze opleiding ook gedaan
  - Andere reden: ... (Vul in)

7. Rangschik in volgorde van 0 tot 5 de redenen van uw succesvolle onderwijs carrière  
(0 = minst belangrijk, 5 = meest belangrijk)

- .... Eigen doorzettingsvermogen
- .... Eigen intelligentie
- .... Ondersteunende ouders
- .... Helpende broers en zussen
- .... Ondersteuning vanuit hogeschool/universiteit
- .... Veel geluk

8. Welke knelpunten heeft u ondervonden tijdens uw studieloopbaan?  
(U mag meerdere antwoorden aanduiden)
- Problemen met de taal
  - Leerkrachten uit lager onderwijs gaven te laag advies over de te volgen richting in het secundair onderwijs
  - Weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem binnen gezin
  - Te weinig tijd om te studeren vanwege andere familiale verplichtingen
  - Te weinig tijd om te studeren vanwege andere niet-familiale verplichtingen (vb. jeugdbeweging, sport, ...)
  - Studeren bracht te veel kosten met zich mee
  - Te weinig gemotiveerd
  - Andere: ...
  - Ik heb geen knelpunten ondervonden

9. Heeft u al een job gevonden na het behalen van uw (laatste) diploma?
- Ja
  - Neen

**Indien u op vorige vraag "Neen" heeft geantwoord, mag u de vragen 10 tot en met 25 overslaan**

10. Hoeveel maanden zaten er tussen het behalen van uw (laatste) diploma en uw eerste job?
- ..... maanden

11. Via welke kanalen zocht u naar jobs?
- Internet
  - Krant of dagblad
  - Eigen netwerk (vrienden, familie, kennissen, ...)
  - Vaktijdschriften
  - VDAB
  - Uitzendbureaus
  - Hogeschool/Universiteit
  - Werkwinkel
  - Spontaan solliciteren
  - Andere: ... (Vul in)
12. Hoe heeft u uw eerste job gevonden?
- Via een vacature (school, krant, internet, ...)
  - Via eigen netwerk
  - Via uitzendbureau (Adecco, Randstad, ...)
  - Via VDAB
  - Via headhunter (Een headhunter is een persoon die als beroep werknemers zoekt)
  - Via spontane sollicitatie
  - Andere: ... (Vul in)
13. In welk bedrijf/organisatie werkte u bij uw eerste job?
- ..... (Vul in)
14. In welke sector situeert deze organisatie zich?
- Zorg
  - Onderwijs
  - Voeding
  - Overheid
  - Energie (gas, stroom en elektriciteit)
  - Bouw
  - Transport & Opslag
  - Chemie & Petrochemie
  - Consultancy
  - Andere: ... (Vul in)
15. Volgens welke kenmerken was u tewerkgesteld in uw eerste job?
- Vast contract van onbepaalde duur
  - Vast contract van beperkte duur
  - Interim-contract
  - Zelfstandige job in hoofdberoep
  - Zelfstandige job in bijberoep
  - Andere: ... (Vul in)
16. Welke van de volgende kenmerken is (zijn) van toepassing op uw eerste job?
- Voltijdse job (ook van toepassing op zelfstandigen in hoofdberoep)
  - o Deeltijdse job:
    - 80 % of meer
    - Tussen 50 % en 80 %
    - 50 % of minder
17. Was uw eerste job een leidinggevende job? Indien u ja antwoordt, aan hoeveel mensen moest u leidinggeven?
- Neen
  - o Ja:
    - 1 tot en met 5 mensen
    - 6 tot en met 10 mensen
    - 11 tot en met 15 mensen
    - 16 of meer mensen



18. In welke van de volgende categorieën situeert zich het brutomaandloon van uw eerste job? (U vindt uw brutomaandloon op uw loonbrief)
- < 1000 €
  - Van 1000 tot en met 1500 €
  - Van 1500 tot en met 2000 €
  - Van 2000 tot en met 2500 €
  - Van 2500 tot en met 3000 €
  - Van 3000 tot en met 3500 €
  - Van 3500 tot en met 4000 €
  - > 4000 €
19. Hoeveel jobs heeft u in totaal gehad sinds het behalen van uw diploma?  
... job(s)
20. Stel: U bent werkloos en u ziet een interessante vacature. U wilt die job heel graag. Welke moeilijkheden ondervindt u bij het solliciteren?
- Het schrijven van een sollicitatiebrief
  - Het "jezelf aanprijzen" bij een sollicitatiegesprek
  - Geen training gehad inzake solliciteren
  - Andere: ... (Vul in)
  - Ik ondervind geen moeilijkheden
21. Hoe gaat u te werk indien u graag wil promoveren?
- U hoopt dat uw leidinggevenden uw goede prestaties opmerken en u zo promotie aanbieden
  - U geeft indirecte hints aan leidinggevenden dat u graag wil promoveren
  - U geeft duidelijk aan dat u promotie wel ziet zitten
  - Andere manier: ... (Vul in)
22. Hebben de volgende factoren u meer of minder kansen gegeven om **aangeworven te worden** voor uw (eerste) job of hadden ze geen invloed?

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

	Meer kansen	Minder kansen	Geen invloed
1. Uw geslacht			
2. Uw etnische afkomst			
3. Uw uiterlijk			

23. Denkt u dat de volgende factoren u meer of minder kansen geven om **door te stromen** naar een hogere functie of denkt u dat ze geen invloed hebben?

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

	Meer kansen	Minder kansen	Geen invloed
1. Uw geslacht			
2. Uw etnische afkomst			
3. Uw uiterlijk			

24. Denkt u dat de volgende factoren u meer of minder kansen geven om een **leidinggevende functie** te bekleden of denkt u dat ze geen invloed hebben?

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

	Meer kansen	Minder kansen	Geen invloed
1. Uw geslacht			
2. Uw etnische afkomst			
3. Uw uiterlijk			

25. Beoordeel volgende stellingen: Bent u het "eens", "oneens" of "noch eens, noch oneens" ?

*Zet een kruisje in het hokje wat naar uw gevoel het best past*

	Eens	Noch eens, noch oneens	Oneens
Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen in mijn job omwille van mijn geslacht			
Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen in mijn job omwille van mijn uiterlijk			
Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen in mijn job omwille van mijn etnische afkomst			

26. Hoeveel broers en/of zussen heeft u?  
... broer(s) en ... zus(sen)

27. Hoeveel van uw broers en/of zussen zijn er ouder dan u?  
... broer(s) en ... zus(sen)

28. Wat is het hoogst behaalde diploma van uw moeder?  
o Geen diploma  
o Diploma lager onderwijs  
o Diploma secundair onderwijs  
o Diploma hoger niet-universitair onderwijs  
o Diploma universitair onderwijs

29. Wat is het hoogst behaalde diploma van uw vader?  
o Geen diploma  
o Diploma lager onderwijs  
o Diploma secundair onderwijs  
o Diploma hoger niet-universitair onderwijs  
o Diploma universitair onderwijs

30. Kruis het volgende aan: Wat is het geboorteland van uw grootouders? Indien dit een ander land is, gelieve de naam van dat land te schrijven in de kolom "Andere"

	België	Italië	Marokko	Turkije	Andere: (Vul in)
Grootvader langs moederszijde					
Grootmoeder langs moederszijde					
Grootvader langs vaderszijde					
Grootmoeder langs vaderszijde					

31. Welke talen werden er binnen uw gezin gesproken? (U mag meerdere talen aanduiden)

- Nederlands
- Frans
- Turks
- Italiaans
- Marokkaans
- Andere: ...

(Vul in)

32. Welke van de talen werd het **meest gesproken** binnen uw gezin? (slechts 1 taal aanduiden)

- Nederlands
- Frans
- Turks
- Italiaans
- Marokkaans
- Andere: ...

(Vul in)

33. Beoordeel volgende stellingen door het nummer te omcirkelen dat het best aansluit met uw mening

Helemaal eens	Eens	Eerder eens	Noch eens, noch oneens	Eerder oneens	Oneens	Helemaal oneens
1	2	3	4	5	6	7

Ik had er alles voor over om mijn diploma te behalen	1	2	3	4	5	6	7
Vergeleken met andere studenten, studeerde ik veel minder	1	2	3	4	5	6	7
Ik twijfel nooit aan mezelf, ik weet zeker dat ik mijn job aankan	1	2	3	4	5	6	7
Ik denk nooit aan mijn werk als ik thuis ben	1	2	3	4	5	6	7
Ik haat het als ik fouten maak	1	2	3	4	5	6	7
Ik heb de capaciteiten om nog hogerop te geraken	1	2	3	4	5	6	7
Ik ben heel fier op hetgeen ik tot nu toe bereikt heb	1	2	3	4	5	6	7

34. Heeft u nog opmerkingen/suggesties in verband met dit onderzoek?

Indien u alle vragen heeft ingevuld, wil ik u graag nogmaals bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek!!

## Bijlage 4: Herinneringsbrief



Geachte heer/mevrouw

In kader van mijn eindverhandeling heeft u enkele weken geleden een enquête ontvangen. Deze enquête handelt over de arbeidsmarktpositie van hogeschoolden en is bestemd voor afgestudeerden van de Universiteit Hasselt, Xios Hogeschool en Provinciale Hogeschool Limburg (PHL). Ik wil nog eens benadrukken dat deze enquête volstrekt anoniem is.

Indien u deze enquête al heeft ingevuld en teruggestuurd, wil ik u hartelijk bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek.

Indien dit nog niet gebeurd is, wil ik u vriendelijk vragen dit alsnog te doen. Uw respons is voor mij van onschatbare waarde. Pas als ik een groot aantal enquêtes terugkrijg, kan ik mij een goed beeld vormen van dit onderwerp.

Ik zou dan ook willen vragen dat u de ingevulde vragenlijst zo snel mogelijk terugstuurt in bijgevoegde envelop (een postzegel is niet nodig).

Indien u de vragenlijst kwijt bent, kan u mij contacteren op [gwen.vandevenne@student.uhasselt.be](mailto:gwen.vandevenne@student.uhasselt.be) en ik bezorg u zo snel mogelijk opnieuw een vragenlijst.

Ik dank u bij voorbaat!

Met vriendelijke groeten,

Gwen Vandevenne  
Laatstejaarsstudente TEW

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)

Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek  
Agoralaan | Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek | België  
Tel.: +32(0)11 26 81 11

**Bijlage 5: vergelijking tussen de relatie 'hoeveel broers en/of zussen'; 'hoeveel broers en/of zussen ouder' en 'etnische afkomst'**

a) Descriptives voor de variabelen 'hoeveel broers/zussen' en 'hoeveel broers/zussen ouder dan u' ten opzichte van 'etnische afkomst' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Min	Max
Hoeveel broers en zussen	Autochtoon	221	1,19	1,023	,069	0	9
	Italiaans	123	1,41	1,015	,092	0	7
	Total	344	1,27	1,024	,055	0	9
Hoeveel broers en zussen ouder	Autochtoon	221	,68	1,044	,070	0	9
	Italiaans	123	,64	1,072	,097	0	7
	Total	344	,67	1,053	,057	0	9

b) Descriptives voor de variabelen 'hoeveel broers/zussen' en 'hoeveel broers/zussen ouder dan u' ten opzichte van de 'etnische afkomst' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Min	Max
Hoeveel broers en zussen	Autochtoon	221	1,19	1,023	,069	0	9
	Turks & Marokkaans	79	3,76	1,726	,194	0	9
	Total	300	1,87	1,683	,097	0	9
Hoeveel broers en zussen ouder	Autochtoon	221	,68	1,044	,070	0	9
	Turks & Marokkaans	80	2,03	1,772	,198	0	8
	Total	301	1,04	1,407	,081	0	9

c) Kruistabellen, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'hoeveel broers/zussen'; 'hoeveel broers/zussen ouder dan u' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Italiaanse afkomst - autochtonen)

			Etnische afkomst		Total	
			Autochtoon	Italiaans		
Hoeveel broers en zussen	0	Count	35	12	47	
		% within Etnische afkomst	15,8 %	9,8 %	13,7 %	
	1	Count	134	67	201	
		% within Etnische afkomst	60,6 %	54,5 %	58,4 %	
	2	Count	40	35	75	
		% within Etnische afkomst	18,1 %	28,5 %	21,8 %	
	3	Count	8	5	13	
		% within Etnische afkomst	3,6 %	4,1 %	3,8 %	
	4	Count	2	2	4	
		% within Etnische afkomst	0,9 %	1,6 %	1,2 %	
	6	Count	0	1	1	
		% within Etnische afkomst	0,0 %	0,8 %	0,3 %	
	7	Count	0	1	1	
		% within Etnische afkomst	0,0 %	0,8 %	0,3 %	
	8	Count	1	0	1	
		% within Etnische afkomst	0,5 %	0,0 %	0,3 %	
	9	Count	1	0	1	
		% within Etnische afkomst	0,5 %	0,0 %	0,3 %	
	Total		Count	221	123	344
			% within Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %

N = 344 Missing = 0

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,640(a)	8	,168
Likelihood Ratio	12,789	8	,119
Linear-by-Linear Association	3,534	1	,060
N of Valid Cases	344		

a 11 cells (61,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

			Etnische afkomst		Total	
			Autochtoon	Italiaans		
Hoeveel broers en zussen ouder	0	Count	115	71	186	
		% within Etnische afkomst	52,0 %	57,7 %	54,1 %	
	1	Count	80	37	117	
		% within Etnische afkomst	36,2 %	30,1 %	34,0 %	
	2	Count	18	11	29	
		% within Etnische afkomst	8,1 %	8,9 %	8,4 %	
	3	Count	5	1	6	
		% within Etnische afkomst	2,3 %	0,8 %	1,7 %	
	4	Count	1	1	2	
		% within Etnische afkomst	0,5 %	0,8 %	0,6 %	
	6	Count	0	1	1	
		% within Etnische afkomst	0,0 %	0,8 %	0,3 %	
	7	Count	1	1	2	
		% within Etnische afkomst	0,5 %	0,8 %	0,6 %	
	9	Count	1	0	1	
		% within Etnische afkomst	0,5 %	0,0 %	0,3 %	
	Total		Count	221	123	344
			% within Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %

N = 344 Missing = 0

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,060(a)	7	,653
Likelihood Ratio	5,769	7	,567
Linear-by-Linear Association	,120	1	,729
N of Valid Cases	344		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

d) Kruistabellen, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'hoeveel broers/zussen; hoeveel broers/zussen ouder dan u' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)

			Etnische afkomst		Total
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Hoeveel broers en zussen	0	Count	35	1	36
		% within Etnische afkomst	15,8 %	1,3 %	12,0 %
	1	Count	134	3	137
		% within Etnische afkomst	60,6 %	3,8 %	45,7 %
	2	Count	40	15	55
		% within Etnische afkomst	18,1 %	19,0 %	18,3 %
	3	Count	8	17	25
		% within Etnische afkomst	3,6 %	21,5 %	8,3 %
	4	Count	2	23	25
		% within Etnische afkomst	0,9 %	29,1 %	8,3 %
	5	Count	0	10	10
		% within Etnische afkomst	0,0%	12,7 %	3,3 %
	6	Count	0	4	4
		% within Etnische afkomst	0,0 %	5,1 %	1,3 %
	7	Count	0	2	2
		% within Etnische afkomst	0,0 %	2,5 %	0,7 %
	8	Count	1	3	4
		% within Etnische afkomst	0,5 %	3,8 %	1,3 %
9	Count	1	1	2	
	% within Etnische afkomst	0,5 %	1,3 %	0,7 %	
Total		Count	221	79	300
		% within Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %

N = 300 Missing = 1

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	179,655(a)	9	,000
Likelihood Ratio	190,900	9	,000
Linear-by-Linear Association	135,687	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 9 cells (45,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,53.



			Etnische afkomst		Total
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Hoeveel broers en zussen ouder	0	Count	115	16	131
		% within Etnische afkomst	52,0 %	20,0 %	43,5 %
	1	Count	80	23	103
		% within Etnische afkomst	36,2 %	28,8 %	34,2 %
	2	Count	18	13	31
		% within Etnische afkomst	8,1 %	16,3 %	10,3 %
	3	Count	5	12	17
		% within Etnische afkomst	2,3 %	15,0 %	5,6 %
	4	Count	1	9	10
		% within Etnische afkomst	0,5 %	11,3 %	3,3 %
	5	Count	0	4	4
		% within Etnische afkomst	0,0 %	5,0 %	1,3 %
	6	Count	0	1	1
		% within Etnische afkomst	0,0 %	1,3 %	0,3 %
	7	Count	1	1	2
		% within Etnische afkomst	0,5 %	1,3 %	0,7 %
	8	Count	0	1	1
		% within Etnische afkomst	0,0 %	1,3 %	0,3 %
	9	Count	1	0	1
		% within Etnische afkomst	0,5%	0,0 %	0,3 %
Total		Count	221	80	301
		% within Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %

N = 301 Missing = 0

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	73,536(a)	9	,000
Likelihood Ratio	69,890	9	,000
Linear-by-Linear Association	53,449	1	,000
N of Valid Cases	301		

a 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.

**Bijlage 6: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'belangrijkste reden voor opleiding gekozen' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst			
			Autochtoon	Turks & Marokkaans		
Laag	Belangrijkste reden voor opleiding gekozen	Interesse	Count	32	29	
			%	69,6 %	49,2 %	
		Zekerheid, opleiding ligt binnen uw mogelijkheden	Count	6	9	
			%	13,0 %	15,3 %	
		Logisch vervolg op studierichting secundair onderwijs	Count	5	12	
			%	10,9 %	20,3 %	
		Veel geld verdienen met diploma	Count	1	1	
			%	2,2 %	1,7 %	
		Kennis, broer, zus heeft opleiding ook gedaan	Count	1	5	
			%	2,2 %	8,5 %	
		Andere	Count	1	3	
			%	2,2 %	5,1 %	
		Total		Count	46	59
				%	100 %	100 %
Hoog	Belangrijkste reden voor opleiding gekozen	Interesse	Count	110	10	
			%	70,1 %	71,4 %	
		Zekerheid, opleiding ligt binnen uw mogelijkheden	Count	16	0	
			%	10,2 %	0,0 %	
		Logisch vervolg op studierichting secundair onderwijs	Count	23	4	
			%	14,6 %	28,6 %	
		Veel geld verdienen met diploma	Count	1	0	
			%	0,6 %	0,0 %	
		Kennis, broer, zus heeft opleiding ook gedaan	Count	1	0	
			%			

		%	0,6 %	0,0 %
	Andere	Count	6	0
		%	3,8 %	0,0 %
	Total	Count	157	14
		%	100 %	100 %

N = 276 Missing = 25

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	5,776(a)	5	,329
	Likelihood Ratio	6,065	5	,300
	Linear-by-Linear Association	4,668	1	,031
	N of Valid Cases	105		
Hoog	Pearson Chi-Square	3,721(b)	5	,590
	Likelihood Ratio	5,401	5	,369
	Linear-by-Linear Association	,033	1	,856
	N of Valid Cases	171		

a 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,88.

b 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

**Bijlage 7: Vergelijking tussen de relatie 'redenen van succesvolle onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst'**

a) Descriptives en one-way ANOVA voor de relatie tussen de variabele 'redenen van succesvolle onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)

		N	Mean	Min	Max	
Eigen doorzettingsvermogen	Autochtoon	199	4,46	1	5	
	Italiaans	110	4,35	0	5	
	Total	309	4,42	0	5	
Eigen intelligentie	Autochtoon	199	3,87	0	5	
	Italiaans	110	3,83	0	5	
	Total	309	3,85	0	5	
Ondersteunende ouders	Autochtoon	199	2,88	0	5	
	Italiaans	110	3,08	1	5	
	Total	309	2,95	0	5	
Helpende broers en/of zussen	Autochtoon	199	,90	0	5	
	Italiaans	110	1,01	0	5	
	Total	309	,94	0	5	
Ondersteuning vanuit universiteit/hogeschool	Autochtoon	199	1,74	0	5	
	Italiaans	110	1,65	0	5	
	Total	309	1,71	0	5	
Veel geluk	Autochtoon	199	1,15	0	5	
	Italiaans	110	1,08	0	5	
	Total	309	1,12	0	5	
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Eigen doorzettingsvermogen	Between Groups	,967	1	,967	,927	,336
	Within Groups	320,340	307	1,043		
	Total	321,307	308			
Eigen intelligentie	Between Groups	,125	1	,125	,130	,719
	Within Groups	296,321	307	,965		
	Total	296,447	308			
Ondersteunende ouders	Between Groups	2,903	1	2,903	3,213	,074
	Within Groups	277,369	307	,903		
	Total	280,272	308			
Helpende broers en/of zussen	Between Groups	,775	1	,775	,622	,431
	Within Groups	382,177	307	1,245		
	Total	382,951	308			
Ondersteuning vanuit universiteit/hogeschool	Between Groups	,616	1	,616	,506	,477
	Within Groups	373,585	307	1,217		
	Total	374,201	308			
Veel geluk	Between Groups	,289	1	,289	,197	,658
	Within Groups	451,038	307	1,469		
	Total	451,327	308			

b) Descriptives, one-way ANOVA voor de relatie tussen de variabele 'redenen van succesvolle onderwijsloopbaan' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)

		N	Mean	Min	Max	
Eigen doorzettingsvermogen	Autochtoon	199	4,46	1	5	
	Turks & Marokkaans	62	4,52	0	5	
	Total	261	4,48	0	5	
Eigen intelligentie	Autochtoon	199	3,87	0	5	
	Turks & Marokkaans	62	3,69	2	5	
	Total	261	3,83	0	5	
Ondersteunende ouders	Autochtoon	199	2,88	0	5	
	Turks & Marokkaans	62	2,84	0	5	
	Total	261	2,87	0	5	
Helpende broers en/of zussen	Autochtoon	199	,90	0	5	
	Turks & Marokkaans	62	1,61	0	5	
	Total	261	1,07	0	5	
Ondersteuning vanuit universiteit/hogeschool	Autochtoon	199	1,74	0	5	
	Turks & Marokkaans	62	1,45	0	5	
	Total	261	1,67	0	5	
Veel geluk	Autochtoon	199	1,15	0	5	
	Turks & Marokkaans	62	,92	0	5	
	Total	261	1,09	0	5	
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Eigen doorzettingsvermogen	Between Groups	,137	1	,137	,165	,685
	Within Groups	214,951	259	,830		
	Total	215,088	260			
Eigen intelligentie	Between Groups	1,461	1	1,461	1,722	,191
	Within Groups	219,780	259	,849		
	Total	221,241	260			
Ondersteunende ouders	Between Groups	,078	1	,078	,070	,792
	Within Groups	291,493	259	1,125		
	Total	291,571	260			
Helpende broers en/of zussen	Between Groups	23,721	1	23,721	19,206	,000
	Within Groups	319,896	259	1,235		
	Total	343,617	260			
Ondersteuning vanuit universiteit/hogeschool	Between Groups	3,896	1	3,896	2,935	,088
	Within Groups	343,767	259	1,327		
	Total	347,663	260			
Veel geluk	Between Groups	2,422	1	2,422	1,587	,209
	Within Groups	395,371	259	1,527		
	Total	397,793	260			

c) Descriptives, one-way ANOVA voor de relatie tussen de variabele 'helpende broers en/of zussen' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor het aantal broers/zussen (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)

- **Bij relatief weinig broers/zussen (0 tot 2)**

Helpende broers en/of zussen

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	189	,89	1,106	,080	,74	1,05
Turks & Marokkaans	15	1,53	1,125	,291	,91	2,16
Total	204	,94	1,117	,078	,79	1,10

Helpende broers en/of zussen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,677	1	5,677	4,631	,033
Within Groups	247,617	202	1,226		
Total	253,294	203			

- **Bij relatief veel broers/zussen (vanaf 3)**

Helpende broers en/of zussen

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	10	1,10	,994	,314	,39	1,81
Turks & Marokkaans	47	1,64	1,169	,171	1,30	1,98
Total	57	1,54	1,151	,152	1,24	1,85

Helpende broers en/of zussen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,389	1	2,389	1,831	,181
Within Groups	71,751	55	1,305		
Total	74,140	56			

**Bijlage 8: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'problemen met de taal als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'Nederlands binnen gezin gesproken' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Nederlands binnen gezin gesproken			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Niet aangeduid	Problemen met de taal	Niet aangeduid	Count		7
			%		63,6 %
		Wel aangeduid	Count		4
			%		36,4 %
Total		Count		11	
		%		100 %	
Wel aangeduid	Problemen met de taal	Niet aangeduid	Count	217	63
			%	99,1 %	94,0 %
		Wel aangeduid	Count	2	4
			%	0,9 %	6,0 %
Total		Count	219	67	
		%	100 %	100 %	

N = 297 Missing = 4

Nederlands binnen gezin gesproken		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Niet aangeduid	Pearson Chi-Square	.(b)				
	N of Valid Cases	11				
Wel aangeduid	Pearson Chi-Square	6,388(c)	1	,011		
	Continuity Correction(a)	4,163	1	,041		
	Likelihood Ratio	5,175	1	,023		
	Fisher's Exact Test				,028	,028
	Linear-by-Linear Association	6,365	1	,012		
	N of Valid Cases	286				

a Computed only for a 2x2 table

b No statistics are computed because Etnische afkomst is a constant.

c 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,41.

**Bijlage 9: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'onder advisering als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans		
Laag	Te laag advies gekregen over te volgen richting	Niet aangeduid	Count	32	40	
			%	94,1 %	90,9 %	
		Wel aangeduid	Count	2	4	
			%	5,9 %	9,1 %	
		Total		Count	34	44
				%	100 %	100 %
Hoog	Te laag advies gekregen over te volgen richting	Niet aangeduid	Count	164	59	
			%	89,1 %	76,6 %	
		Wel aangeduid	Count	20	18	
			%	10,9 %	23,4 %	
		Total		Count	184	77
				%	100 %	100 %

N = 339 Missing = 5

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	,278(b)	1	,598		
	Continuity Correction(a)	,010	1	,921		
	Likelihood Ratio	,285	1	,594		
	Fisher's Exact Test				,691	,468
	Linear-by-Linear Association	,275	1	,600		
	N of Valid Cases	78				
Hoog	Pearson Chi-Square	6,826(c)	1	,009		
	Continuity Correction(a)	5,858	1	,016		
	Likelihood Ratio	6,370	1	,012		
	Fisher's Exact Test				,012	,009
	Linear-by-Linear Association	6,800	1	,009		
	N of Valid Cases	261				

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,62.

c 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,21.



**Bijlage 10: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'onderadvisering als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Te laag advies gekregen over te volgen richting	Niet aangeduid	Count	45	46
			%	91,8 %	73,0 %
		Wel aangeduid	Count	4	17
			%	8,2 %	27,0 %
Total		Count	49	63	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Te laag advies gekregen over te volgen richting	Niet aangeduid	Count	152	12
			%	89,4 %	80,0 %
		Wel aangeduid	Count	18	3
			%	10,6 %	20,0 %
Total		Count	170	15	
		%	100 %	100 %	

N = 297 Missing = 4

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	6,409(b)	1	,011		
	Continuity Correction(a)	5,233	1	,022		
	Likelihood Ratio	6,918	1	,009		
	Fisher's Exact Test				,014	,009
	Linear-by-Linear Association	6,352	1	,012		
	N of Valid Cases	112				
Hoog	Pearson Chi-Square	1,213(c)	1	,271		
	Continuity Correction(a)	,458	1	,498		
	Likelihood Ratio	1,035	1	,309		
	Fisher's Exact Test				,385	,233
	Linear-by-Linear Association	1,207	1	,272		
	N of Valid Cases	185				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,19.

**Bijlage 11: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem als knelpunt ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder				Etnische afkomst	
				Autochtoon	Turks & Marokkaans
Laag	Weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem binnen gezin	Niet aangeduid	Count	44	45
			%	89,8 %	71,4 %
		Wel aangeduid	Count	5	18
			%	10,2 %	28,6 %
Total		Count	49	63	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Weinig kennis van het Vlaams onderwijssysteem binnen gezin	Niet aangeduid	Count	168	14
			%	98,8 %	93,3 %
		Wel aangeduid	Count	2	1
			%	1,2 %	6,7 %
Total		Count	170	15	
		%	100 %	100 %	

N = 297 Missing = 4

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	5,698(b)	1	,017		
	Continuity Correction(a)	4,628	1	,031		
	Likelihood Ratio	6,056	1	,014		
	Fisher's Exact Test				,019	,014
	Linear-by-Linear Association	5,647	1	,017		
	N of Valid Cases	112				
Hoog	Pearson Chi-Square	2,604(c)	1	,107		
	Continuity Correction(a)	,300	1	,584		
	Likelihood Ratio	1,587	1	,208		
	Fisher's Exact Test				,225	,225
	Linear-by-Linear Association	2,590	1	,108		
	N of Valid Cases	185				

**Bijlage 12: Vergelijking tussen de relatie 'aantal maanden tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job' en 'etnische afkomst'**

a) Gemiddelden en p-waarde (Kruskal-wallis test) voor de relatie 'aantal maanden tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)

Aantal maanden tussen behalen diploma en eerste job

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	209	2,1722	2,62962	,18189	1,8137	2,5308
Italiaans	114	2,6667	2,93941	,27530	2,1212	3,2121
Total	323	2,3467	2,74861	,15294	2,0459	2,6476

	Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job
Chi-Square	1,870
df	1
Asymp. Sig.	,171

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Etnische afkomst

N = 323 Missing = 21

b) Gemiddelden en p-waarde voor de relatie 'aantal maanden tussen het behalen van het laatste diploma' en 'etnische afkomst' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)

Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	209	2,1722	2,62962	,18189	1,8137	2,5308
Turks & Marokkaans	68	3,9485	5,35329	,64918	2,6528	5,2443
Total	277	2,6083	3,57135	,21458	2,1859	3,0307

	Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job
Chi-Square	10,266
df	1
Asymp. Sig.	,001

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Etnische afkomst

N = 277 Missing = 24

c) Gemiddelden en p-waarde voor de relatie 'aantal maanden tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor het hoogst behaalde diploma van de moeder (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)

- **Bij een hoog diploma (secundair of hoger onderwijs) van de moeder**

Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	162	2,2130	2,80683	,22053	1,7775	2,6485
Turks & Marokkaans	12	2,2500	2,37888	,68672	,7385	3,7615
Total	174	2,2155	2,77340	,21025	1,8005	2,6305

	Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job
Chi-Square	,030
df	1
Asymp. Sig.	,862

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Etnische afkomst

N = 174

- **Bij een laag diploma (geen diploma of lager onderwijs) van de moeder**

Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Autochtoon	47	2,0319	1,91506	,27934	1,4696	2,5942
Turks & Marokkaans	56	4,3125	5,74580	,76781	2,7738	5,8512
Total	103	3,2718	4,55617	,44893	2,3814	4,1623

	Hoeveel maanden tussen behalen diploma en eerste job
Chi-Square	7,337
df	1
Asymp. Sig.	,007

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Etnische afkomst

N = 103

**Bijlage 13: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'krant of dagblad als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Zoekkanaal: Krant of dagblad	Niet aangeduid	Count	24	27
			%	57,1 %	49,1 %
		Wel aangeduid	Count	18	28
			%	42,9 %	50,9 %
Total		Count	42	55	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Zoekkanaal: Krant of dagblad	Niet aangeduid	Count	46	7
			%	30,3 %	63,6 %
		Wel aangeduid	Count	106	4
			%	69,7 %	36,4 %
Total		Count	152	11	
		%	100 %	100 %	

N = 260 Missing = 41

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	,619(b)	1	,431		
	Continuity Correction(a)	,338	1	,561		
	Likelihood Ratio	,620	1	,431		
	Fisher's Exact Test				,539	,281
	Linear-by-Linear Association	,613	1	,434		
	N of Valid Cases	97				
Hoog	Pearson Chi-Square	5,207(c)	1	,023		
	Continuity Correction(a)	3,797	1	,051		
	Likelihood Ratio	4,810	1	,028		
	Fisher's Exact Test				,040	,029
	Linear-by-Linear Association	5,175	1	,023		
	N of Valid Cases	163				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,92.

**Bijlage 14: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Zoekkanaal: uitzendbureaus	Niet aangeduid	Count	27	27
			%	64,3 %	49,1 %
		Wel aangeduid	Count	15	28
			%	35,7 %	50,9 %
Total		Count	42	55	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Zoekkanaal: uitzendbureaus	Niet aangeduid	Count	93	4
			%	61,2 %	36,4 %
		Wel aangeduid	Count	59	7
			%	38,8 %	63,6 %
Total		Count	152	11	
		%	100 %	100 %	

N = 260 Missing = 41

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	2,228(b)	1	,136		
	Continuity Correction(a)	1,655	1	,198		
	Likelihood Ratio	2,245	1	,134		
	Fisher's Exact Test				,154	,099
	Linear-by-Linear Association	2,205	1	,138		
	N of Valid Cases	97				
Hoog	Pearson Chi-Square	2,623(c)	1	,105		
	Continuity Correction(a)	1,694	1	,193		
	Likelihood Ratio	2,567	1	,109		
	Fisher's Exact Test				,122	,098
	Linear-by-Linear Association	2,607	1	,106		
	N of Valid Cases	163				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,62.

**Bijlage 15: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'werkwinkel als zoekkanaal gebruikt' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Zoekkanaal: Werkwinkel	Niet aangeduid	Count	40	45
			%	95,2 %	81,8 %
		Wel aangeduid	Count	2	10
			%	4,8 %	18,2 %
Total		Count	42	55	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Zoekkanaal: Werkwinkel	Niet aangeduid	Count	145	9
			%	95,4 %	81,8 %
		Wel aangeduid	Count	7	2
			%	4,6 %	18,2 %
Total		Count	152	11	
		%	100 %	100 %	

N = 260 Missing = 41

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	3,956(b)	1	,047		
	Continuity Correction(a)	2,815	1	,093		
	Likelihood Ratio	4,369	1	,037		
	Fisher's Exact Test				,063	,043
	Linear-by-Linear Association	3,915	1	,048		
	N of Valid Cases	97				
Hoog	Pearson Chi-Square	3,624(c)	1	,057		
	Continuity Correction(a)	1,489	1	,222		
	Likelihood Ratio	2,436	1	,119		
	Fisher's Exact Test				,115	,115
	Linear-by-Linear Association	3,602	1	,058		
	N of Valid Cases	163				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,20.

c 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,61.

**Bijlage 16: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'via welk kanaal eerste job gevonden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst - autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	
Laag	Via welk kanaal eerste job	Via een vacature	Count	9	10
			%	27,3 %	23,3 %
		Via eigen netwerk	Count	2	8
			%	6,1 %	18,6 %
		Via uitzendbureau	Count	5	7
			%	15,2 %	16,3 %
		Via VDAB	Count	3	1
			%	9,1 %	2,3 %
		Via headhunter	Count	0	1
			%	0,0 %	2,3 %
		Via spontane sollicitatie	Count	8	12
			%	24,2 %	27,9 %
		Stage	Count	4	4
			%	12,1 %	9,3 %
		Andere	Count	2	0
			%	6,1 %	0,0 %
Total			Count	33	43
			%	100 %	100 %
Hoog	Via welk kanaal eerste job	Via een vacature	Count	43	18
			%	24,4 %	25,4 %
		Via eigen netwerk	Count	26	14
			%	14,8 %	19,7 %
		Via uitzendbureau	Count	18	13
			%	10,2 %	18,3 %
		Via VDAB	Count	13	0
			%		



			%	7,4 %	0,0 %
	Via headhunter	Count		1	2
		%		0,6 %	2,8 %
	Via spontane sollicitatie	Count		41	12
		%		23,3 %	16,9 %
	Stage	Count		27	10
		%		15,3 %	14,1 %
	Andere	Count		7	2
		%		4,0 %	2,8 %
	Total		Count	176	71
			%	100 %	100 %

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	7,602(a)	7	,369
	Likelihood Ratio	8,934	7	,257
	Linear-by-Linear Association	,479	1	,489
	N of Valid Cases	76		
Hoog	Pearson Chi-Square	11,970(b)	7	,102
	Likelihood Ratio	15,121	7	,034
	Linear-by-Linear Association	1,374	1	,241
	N of Valid Cases	247		

a 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,43.

b 4 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,86.

**Bijlage 17: Kruistabel voor de relatie 'in welke sector werkzaam bij eerste job' en 'etnische afkomst' (allochtonen - autochtonen)**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
In welke sector bij eerste job	Zorg	Count	24	20	5
		% within Etnische afkomst	11,4 %	17,4 %	7,2 %
	Onderwijs	Count	23	12	7
		% within Etnische afkomst	11,0 %	10,4 %	10,1 %
	Voeding	Count	9	5	2
		% within Etnische afkomst	4,3 %	4,3 %	2,9 %
	Overheid	Count	15	5	3
		% within Etnische afkomst	7,1 %	4,3 %	4,3 %
	Energie	Count	5	3	4
		% within Etnische afkomst	2,4 %	2,6 %	5,8 %
	Bouw	Count	19	7	3
		% within Etnische afkomst	9,0 %	6,1 %	4,3 %
	Transport en opslag	Count	12	9	10
		% within Etnische afkomst	5,7 %	7,8 %	14,5 %
	Chemie en petrochemie	Count	7	2	2
		% within Etnische afkomst	3,3 %	1,7 %	2,9 %
	Consultancy	Count	17	8	4
		% within Etnische afkomst	8,1 %	7,0 %	5,8 %
	Financiële sector (bank+ verzekering)	Count	19	8	8
		% within Etnische afkomst	9,0 %	7,0 %	11,6 %
Metaal en staal	Count	8	1	3	
	% within Etnische afkomst	3,8 %	0,9 %	4,3 %	
Automobielsector	Count	7	2	1	
	% within Etnische afkomst	3,3 %	1,7 %	1,4 %	
Informatietechnologie	Count	10	6	6	
	% within Etnische afkomst	4,8 %	5,2 %	8,7 %	
Amusement/media/sport	Count	8	4	0	

		% within Etnische afkomst	3,8 %	3,5 %	0,0 %
	Toerisme	Count	8	6	0
		% within Etnische afkomst	3,8 %	5,2 %	0,0 %
	Andere	Count	19	17	11
		% within Etnische afkomst	9,0 %	14,8 %	15,9 %
Total		Count	210	115	69
		% within Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %

N = 394

**Bijlage 18: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'schrijven van sollicitatiebrief als knelpunt bij solliciteren ervaren' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Moeilijkheden met het schrijven van sollicitatiebrief	Niet aangeduid	Count	40	45
			%	87,0 %	80,4 %
	Wel aangeduid	Count	6	11	
		%	13,0 %	19,6 %	
Total		Count	46	56	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Moeilijkheden met het schrijven van sollicitatiebrief	Niet aangeduid	Count	150	10
			%	92,6 %	83,3 %
	Wel aangeduid	Count	12	2	
		%	7,4 %	16,7 %	
Total		Count	162	12	
		%	100 %	100 %	

N = 276 Missing = 25

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	,792(b)	1	,374		
	Continuity Correction(a)	,388	1	,533		
	Likelihood Ratio	,805	1	,370		
	Fisher's Exact Test				,432	,268
	Linear-by-Linear Association	,784	1	,376		
	N of Valid Cases	102				
Hoog	Pearson Chi-Square	1,295(c)	1	,255		
	Continuity Correction(a)	,346	1	,557		
	Likelihood Ratio	1,036	1	,309		
	Fisher's Exact Test				,249	,249
	Linear-by-Linear Association	1,287	1	,257		
	N of Valid Cases	174				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,67.

**Bijlage 19: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van geslacht om aangeworven te worden voor een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen)**

Geslacht				Etnische afkomst		
				Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Man	Invloed van geslacht om aangeworven te worden voor eerste job?	Meer kansen	Count	18	8	7
			%	24,7 %	22,2 %	21,9 %
		Geen invloed	Count	55	28	23
			%	75,3 %	77,8 %	71,9 %
		Minder kansen	Count	0	0	2
			%	0,0 %	0,0 %	6,3 %
Total			Count	73	36	32
			%	100 %	100 %	100 %
Vrouw	Invloed van geslacht om aangeworven te worden voor eerste job?	Meer kansen	Count	19	9	9
			%	14,0 %	11,4 %	23,1 %
		Geen invloed	Count	107	66	28
			%	78,7 %	83,5 %	71,8 %
		Minder kansen	Count	10	4	2
			%	7,4 %	5,1 %	5,1 %
Total			Count	136	79	39
			%	100 %	100 %	100 %

**Bijlage 20: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen)**

Geslacht				Etnische afkomst		
				Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Man	Invloed van geslacht om door te stromen naar hogere functie?	Meer kansen	Count	19	8	10
			%	26,0 %	22,2 %	31,3 %
		Geen invloed	Count	52	28	19
			%	71,2 %	77,8 %	59,4 %
		Minder kansen	Count	2	0	3
			%	2,7 %	0,0 %	9,4 %
	Total		Count	73	36	32
			%	100 %	100 %	100 %
Vrouw	Invloed van geslacht om door te stromen naar hogere functie?	Meer kansen	Count	4	3	4
			%	3,0 %	3,8 %	10,3 %
		Geen invloed	Count	102	56	24
			%	75,6 %	70,9 %	61,5 %
		Minder kansen	Count	29	20	11
			%	21,5 %	25,3 %	28,2 %
	Total		Count	135	79	39
			%	100 %	100 %	100 %

**Bijlage 21: Kruistabel voor de relatie 'invloed van geslacht om leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen)**

Geslacht				Etnische afkomst		
				Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Man	Invloed van geslacht om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	22	11	14
			%	30,1 %	30,6 %	43,8 %
		Geen invloed	Count	49	24	18
			%	67,1 %	66,7 %	56,3 %
		Minder kansen	Count	2	1	0
			%	2,7 %	2,8 %	0,0 %
Total			Count	73	36	32
			%	100 %	100 %	100 %
Vrouw	Invloed van geslacht om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	5	3	3
			%	3,7 %	3,8 %	7,7 %
		Geen invloed	Count	93	53	26
			%	68,9 %	67,1 %	66,7 %
		Minder kansen	Count	37	23	10
			%	27,4 %	29,1 %	25,6 %
Total			Count	135	79	39
			%	100 %	100 %	100 %

**Bijlage 22: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	
Laag	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor eerste job	Meer kansen	Count	3	2
			%	9,1 %	4,7 %
		Geen invloed	Count	30	39
			%	90,9 %	90,7 %
		Minder kansen	Count	0	2
			%	0,0 %	4,7 %
Total		Count	33	43	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor eerste job	Meer kansen	Count	15	3
			%	8,6 %	4,2 %
		Geen invloed	Count	158	63
			%	90,3 %	87,5 %
		Minder kansen	Count	2	6
			%	1,1 %	8,3 %
Total		Count	175	72	
		%	100 %	100 %	

N = 323 Missing = 21

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	2,094(a)	2	,351
	Likelihood Ratio	2,832	2	,243
	Linear-by-Linear Association	1,682	1	,195
	N of Valid Cases	76		
Hoog	Pearson Chi-Square	9,546(b)	2	,008
	Likelihood Ratio	8,732	2	,013
	Linear-by-Linear Association	6,592	1	,010
	N of Valid Cases	247		

a 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,87.

b 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,33.



**Bijlage 23: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor 1 <sup>ste</sup> job	Meer kansen	Count	4	7
			%	8,7 %	11,9 %
		Geen invloed	Count	42	16
			%	91,3 %	27,1 %
		Minder kansen	Count	0	36
			%	0,0 %	61,0 %
Total			Count	46	59
			%	100 %	100 %
Hoog	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor 1 <sup>ste</sup> job	Meer kansen	Count	14	1
			%	8,6 %	8,3 %
		Geen invloed	Count	147	7
			%	90,2 %	58,3 %
		Minder kansen	Count	2	4
			%	1,2 %	33,3 %
Total			Count	163	12
			%	100 %	100 %

N = 280 Missing = 21

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	47,593(a)	2	,000
	Likelihood Ratio	61,202	2	,000
	Linear-by-Linear Association	21,915	1	,000
	N of Valid Cases	105		
Hoog	Pearson Chi-Square	34,894(b)	2	,000
	Likelihood Ratio	15,537	2	,000
	Linear-by-Linear Association	9,918	1	,002
	N of Valid Cases	175		

a 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,82.

b 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41.

**Bijlage 24: Kruistabel voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'geslacht' (allochtonen - autochtonen)**

Geslacht				Etnische afkomst		
				Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Man	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor 1 <sup>ste</sup> job	Meer kansen	Count	10	0	4
			%	13,7 %	0,0 %	12,5 %
		Geen invloed	Count	61	32	7
			%	83,6 %	88,9 %	21,9 %
		Minder kansen	Count	2	4	21
			%	2,7 %	11,1 %	65,6 %
Total			Count	73	36	32
			%	100 %	100 %	100 %
Vrouw	Invloed van etnische afkomst om aangeworven te worden voor eerste job	Meer kansen	Count	8	5	4
			%	5,9 %	6,3 %	10,3 %
		Geen invloed	Count	128	70	16
			%	94,1 %	88,6 %	41,0 %
		Minder kansen	Count	0	4	19
			%	0,0 %	5,1 %	48,7 %
Total			Count	136	79	39
			%	100 %	100 %	100 %

N = 395 Missing = 29

**Bijlage 25: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Invloed van etnische afkomst om door te stromen naar hogere functie?	Meer kansen	Count	4	2
			%	8,7 %	3,4 %
		Geen invloed	Count	41	16
			%	89,1 %	27,6 %
		Minder kansen	Count	1	40
			%	2,2 %	69,0 %
Total		Count	46	58	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Invloed van etnische afkomst om door te stromen naar hogere functie?	Meer kansen	Count	19	0
			%	11,7 %	0,0 %
		Geen invloed	Count	137	7
			%	84,6 %	58,3 %
		Minder kansen	Count	6	5
			%	3,7 %	41,7 %
Total		Count	162	12	
		%	100 %	100 %	

N = 278 Missing = 23

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	47,983(a)	2	,000
	Likelihood Ratio	58,074	2	,000
	Linear-by-Linear Association	38,933	1	,000
	N of Valid Cases	104		
Hoog	Pearson Chi-Square	27,806(b)	2	,000
	Likelihood Ratio	16,185	2	,000
	Linear-by-Linear Association	16,106	1	,000
	N of Valid Cases	174		

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,65.

b 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,76.

**Bijlage 26: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	
Laag	Invloed van etnische afkomst om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	3	2
			%	9,1 %	4,7 %
		Geen invloed	Count	27	38
			%	81,8 %	88,4 %
		Minder kansen	Count	3	3
			%	9,1 %	7,0 %
Total			Count	33	43
			%	100 %	100 %
Hoog	Invloed van etnische afkomst om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	21	3
			%	12,1 %	4,2 %
		Geen invloed	Count	150	60
			%	86,2 %	83,3 %
		Minder kansen	Count	3	9
			%	1,7 %	12,5 %
Total			Count	174	72
			%	100 %	100 %

N = 322 Missing = 22

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	,759(a)	2	,684
	Likelihood Ratio	,752	2	,687
	Linear-by-Linear Association	,069	1	,793
	N of Valid Cases	76		
Hoog	Pearson Chi-Square	15,432(b)	2	,000
	Likelihood Ratio	14,578	2	,001
	Linear-by-Linear Association	12,291	1	,000
	N of Valid Cases	246		

a 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,17.

b 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,51.

**Bijlage 27: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van etnische afkomst om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder				Etnische afkomst	
				Autochtoon	Turks & Marokkaans
Laag	Invloed van etnische afkomst om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	3	4
			%	6,5 %	6,9 %
		Geen invloed	Count	42	16
			%	91,3 %	27,6 %
		Minder kansen	Count	1	38
			%	2,2 %	65,5 %
Total			Count	46	58
			%	100 %	100 %
Hoog	Invloed van etnische afkomst om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	21	0
			%	13,0 %	0,0 %
		Geen invloed	Count	136	7
			%	84,0 %	58,3 %
		Minder kansen	Count	5	5
			%	3,1 %	41,7 %
Total			Count	162	12
			%	100 %	100 %

N = 278 Missing = 23

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	46,130(a)	2	,000
	Likelihood Ratio	55,601	2	,000
	Linear-by-Linear Association	28,979	1	,000
	N of Valid Cases	104		
Hoog	Pearson Chi-Square	31,383(b)	2	,000
	Likelihood Ratio	17,581	2	,000
	Linear-by-Linear Association	16,944	1	,000
	N of Valid Cases	174		

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

b 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,69.

**Bijlage 28: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor de eerste job' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor 1 <sup>ste</sup> job?	Meer kansen	Count	10	18
			%	21,7 %	30,5 %
		Geen invloed	Count	35	34
			%	76,1 %	57,6 %
		Minder kansen	Count	1	7
			%	2,2 %	11,9 %
Total		Count	46	59	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Invloed van uiterlijk om aangeworven te worden voor 1 <sup>ste</sup> job?	Meer kansen	Count	25	2
			%	15,3 %	16,7 %
		Geen invloed	Count	135	10
			%	82,8 %	83,3 %
		Minder kansen	Count	3	0
			%	1,8 %	0,0 %
Total		Count	163	12	
		%	100 %	100 %	

N = 280 Missing = 21

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	5,271(a)	2	,072
	Likelihood Ratio	5,781	2	,056
	Linear-by-Linear Association	,007	1	,933
	N of Valid Cases	105		
Hoog	Pearson Chi-Square	,234(b)	2	,890
	Likelihood Ratio	,439	2	,803
	Linear-by-Linear Association	,073	1	,787
	N of Valid Cases	175		

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,50.

b 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

**Bijlage 29: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om door te stromen naar een hogere functie' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Invloed van uiterlijk om door te stromen naar een hogere functie?	Meer kansen	Count	10	10
			%	21,7 %	17,2 %
		Geen invloed	Count	34	37
			%	73,9 %	63,8 %
		Minder kansen	Count	2	11
			%	4,3 %	19,0 %
Total			Count	46	58
			%	100 %	100 %
Hoog	Invloed van uiterlijk om door te stromen naar een hogere functie?	Meer kansen	Count	25	2
			%	15,4 %	16,7 %
		Geen invloed	Count	133	9
			%	82,1 %	75,0 %
		Minder kansen	Count	4	1
			%	2,5 %	8,3 %
Total			Count	162	12
			%	100 %	100 %

N = 278 Missing = 23

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	5,040(a)	2	,080
	Likelihood Ratio	5,599	2	,061
	Linear-by-Linear Association	2,968	1	,085
	N of Valid Cases	104		
Hoog	Pearson Chi-Square	1,417(b)	2	,492
	Likelihood Ratio	,997	2	,607
	Linear-by-Linear Association	,142	1	,707
	N of Valid Cases	174		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,75.

b 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,34.

**Bijlage 30: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'invloed van uiterlijk om een leidinggevende functie te bekleden' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Invloed van uiterlijk om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	7	8
			%	15,2 %	13,8 %
		Geen invloed	Count	36	37
			%	78,3 %	63,8 %
		Minder kansen	Count	3	13
			%	6,5 %	22,4 %
Total		Count	46	58	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Invloed van uiterlijk om leidinggevende functie te bekleden?	Meer kansen	Count	18	1
			%	11,1 %	8,3 %
		Geen invloed	Count	138	10
			%	85,2 %	83,3 %
		Minder kansen	Count	6	1
			%	3,7 %	8,3 %
Total		Count	162	12	
		%	100 %	100 %	

N = 278 Missing = 23

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	5,012(a)	2	,082
	Likelihood Ratio	5,431	2	,066
	Linear-by-Linear Association	2,557	1	,110
	N of Valid Cases	104		
Hoog	Pearson Chi-Square	,679(b)	2	,712
	Likelihood Ratio	,554	2	,758
	Linear-by-Linear Association	,421	1	,516
	N of Valid Cases	174		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,63.

b 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.



**Bijlage 31: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn etnische afkomst' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Italiaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	
Laag	Gevoel extra te moeten bewijzen owv etnische afkomst	Oneens	Count	28	31
			%	84,8 %	72,1 %
		Noch eens, noch oneens	Count	5	9
			%	15,2 %	20,9 %
		Eens	Count	0	3
			%	0,0 %	7,0 %
Total		Count	33	43	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Gevoel extra te moeten bewijzen owv etnische afkomst	Oneens	Count	148	56
			%	84,6 %	76,7 %
		Noch eens, noch oneens	Count	26	16
			%	14,9 %	21,9 %
		Eens	Count	1	1
			%	0,6 %	1,4 %
Total		Count	175	73	
		%	100 %	100 %	

N = 325 Missing = 19

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	3,032(a)	2	,220
	Likelihood Ratio	4,151	2	,126
	Linear-by-Linear Association	2,629	1	,105
	N of Valid Cases	76		
Hoog	Pearson Chi-Square	2,310(b)	2	,315
	Likelihood Ratio	2,207	2	,332
	Linear-by-Linear Association	2,300	1	,129
	N of Valid Cases	248		

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,30.

b 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,59.

**Bijlage 32: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn etnische afkomst' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Gevoel extra te moeten bewijzen owv etnische afkomst	Oneens	Count	37	12
			%	80,4 %	20,0 %
		Noch eens, noch oneens	Count	9	8
			%	19,6 %	13,3 %
		Eens	Count	0	40
			%	0,0 %	66,7 %
Total			Count	46	60
			%	100 %	100 %
Hoog	Gevoel extra te moeten bewijzen owv etnische afkomst	Oneens	Count	140	6
			%	85,9 %	50 %
		Noch eens, noch oneens	Count	22	2
			%	13,5 %	16,7 %
		Eens	Count	1	4
			%	0,6%	33,3 %
Total			Count	163	12
			%	100,0%	100,0%

N = 281 Missing = 20

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	51,870(a)	2	,000
	Likelihood Ratio	67,032	2	,000
	Linear-by-Linear Association	50,055	1	,000
	N of Valid Cases	106		
Hoog	Pearson Chi-Square	43,689(b)	2	,000
	Likelihood Ratio	18,650	2	,000
	Linear-by-Linear Association	24,482	1	,000
	N of Valid Cases	175		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

b 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,34.

**Bijlage 33: Kruistabel, chi kwadraat en p-waarde voor de relatie 'gevoel me extra te moeten bewijzen owv mijn uiterlijk' en 'etnische afkomst', gecontroleerd voor de variabele 'hoogst behaald diploma van de moeder' (allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst – autochtonen)**

Hoogst behaald diploma moeder			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Turks & Marokkaans	
Laag	Gevoel extra te moeten bewijzen owv uiterlijk	Oneens	Count	37	40
			%	80,4 %	66,7 %
		Noch eens, noch oneens	Count	7	13
			%	15,2 %	21,7 %
		Eens	Count	2	7
			%	4,3 %	11,7 %
Total		Count	46	60	
		%	100 %	100 %	
Hoog	Gevoel extra te moeten bewijzen owv uiterlijk	Oneens	Count	136	12
			%	83,4 %	100 %
		Noch eens, noch oneens	Count	23	0
			%	14,1 %	0,0 %
		Eens	Count	4	0
			%	2,5 %	0,0 %
Total		Count	163	12	
		%	100 %	100 %	

N = 281 Missing = 20

Hoogst behaald diploma moeder		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Laag	Pearson Chi-Square	2,896(a)	2	,235
	Likelihood Ratio	3,032	2	,220
	Linear-by-Linear Association	2,869	1	,090
	N of Valid Cases	106		
Hoog	Pearson Chi-Square	2,350(b)	2	,309
	Likelihood Ratio	4,180	2	,124
	Linear-by-Linear Association	2,099	1	,147
	N of Valid Cases	175		

a 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,91.

b 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.

## Auteursrechterlijke overeenkomst

*Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).*

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Uitstroom van hooggeschoolde allochtonen naar de arbeidsmarkt**

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

**Gwen VANDEVENNE**

Datum: **03.06.2007**