

2015•2016
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

De eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolden met een migratieachtergrond

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
Prof. dr. Koen VAN LAER

Joey Vang

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen

2015•2016
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

De eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van
hooggeschoolden met een migratieachtergrond

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
Prof. dr. Koen VAN LAER

Joey Vang

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen

Woord vooraf

Ik heb deze thesis, met onderwerp "de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond", geschreven in het kader van het behalen van mijn masterdiploma Toegepaste Economische Wetenschappen (TEW), afstudeerrichting beleidsmanagement. Het was een zeer leerrijk onderzoek, waarbij ik met verschillende uitdagingen heb leren omgaan.

Ik heb tijdens het schrijven van dit onderzoek altijd beroep kunnen doen op een aantal personen, deze zou ik dan ook graag willen bedanken. Allereerst wil ik mijn promotor Prof. dr. Patrizia Zaroni en copromotor Prof. dr. Koen Van Laer bedanken voor de feedback die ze mij hebben gegeven. Met behulp van hun opmerkingen heb ik deze thesis uiteindelijk kunnen schrijven op een kwalitatieve manier.

Verder wil ik ook graag alle respondenten bedanken die hebben deelgenomen aan dit onderzoek, alsook de personen die mij in contact hebben gebracht met deze mensen. Zonder hen was dit onderzoek immers niet mogelijk geweest.

Ik zou ook graag Jolien Reggers willen bedanken, voor het nalezen van mijn thesis.

Tenslotte zou ik nog graag mijn ouders, vriendin, vrienden en klasgenoten willen bedanken voor hun steun tijdens het schrijven van deze thesis, maar ook voor de studieloopbaan in het algemeen.

Samenvatting

Deze thesis gaat over de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond, meer bepaald van personen van Turkse of Marokkaanse afkomst die een diploma hebben behaald aan één van de Vlaamse hogescholen of universiteiten. Zij krijgen bij de zoektocht naar werk vaak te maken met andere moeilijkheden dan autochtonen. Er is tot op heden nog maar weinig onderzoek gedaan naar de specifieke ervaringen van deze personen wanneer ze op de arbeidsmarkt terecht komen. Er valt dus nog veel onderzoek naar te verrichten. In deze thesis wordt er specifiek gekeken naar de ervaringen van vijftien hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst wanneer ze op zoek gingen naar een eerste job. Hierbij werd er ook onderzocht met welke moeilijkheden deze personen te maken kregen bij het zoekproces. Dit onderzoek werd gedaan aan de hand van een kwalitatieve methode, met behulp van semi-gestructureerde interviews.

De zoektocht naar werk is voor iedereen anders. Voor de ene persoon loopt het heel vlot en vindt men werk terwijl men nog studeert, voor de andere loopt het wat moeilijker en duurt het langer voordat men een eerste job heeft gevonden. De wachtperiodes, de tijd tussen het behalen van het diploma en het vinden van werk, zijn met andere woorden dus heel uiteenlopend voor de verschillende respondenten: van onmiddellijk na het behalen van het diploma tot een aantal maanden of zelfs jaren. In extreme gevallen kan het zelfs zo zijn dat men na een aantal jaren nog altijd geen werk heeft gevonden en men het zoeken uiteindelijk opgeeft. Deze personen zijn door de steeds herhalende teleurstellingen zeer gedemotiveerd geraakt en kunnen het niet meer opbrengen om nog verder naar een job op hun opleidingsniveau te zoeken.

Bij de zoektocht van hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar werk spelen een aantal factoren een rol. Allereerst is er de individuele beleving. Personen die veel zelfvertrouwen hebben, optimistisch zijn ingesteld en over een gevoel van controle beschikken, zouden gemotiveerder naar werk zoeken volgens verschillende wetenschappelijke studies. Maar uit de resultaten is het moeilijk af te leiden of het beschikken over deze factoren ervoor zorgt dat de werkzoekende gemotiveerd is om snel werk te vinden, of dat het snel vinden van werk de respondenten hun zelfvertrouwen deed stijgen en hen meer het gevoel van controle gaf. Het betreft hier een relatie die in twee richtingen kan werken en waarbij geen sluitende conclusie gevormd kan worden. Indien de werkzoekende na een bepaalde periode geen werk heeft gevonden, kan de individuele beleving veranderen. Waar men eerst nog het gevoel heeft dat men makkelijk een job zal vinden, is dit gevoel van controle ondertussen gedaald. Men heeft niet meer het zelfvertrouwen van in het begin van het zoekproces. Dit komt omdat de werkzoekende onder andere weinig wordt uitgenodigd voor gesprekken, of omdat men steeds wordt afgewezen en negatieve feedback krijgt. Het is dan ook belangrijk dat de werkzoekende de moed niet opgeeft en dat de persoon in kwestie optimistisch blijft. Hierbij kunnen de sociale variabelen, die hierna worden besproken, een belangrijke rol spelen.

De situationele aspecten, met de name de financiële nood waarin de werkzoekende verkeert of de steun van de familie, vormen een ander belangrijke factor bij de zoektocht naar werk. De psychologische steun van de familie zorgt ervoor dat de werkzoekende de moed niet opgeeft indien het sollicitatieproces moeilijk verloopt. Hierdoor zal de werkzoekende de motivatie terugvinden. Een andere vorm van steun zijn de tips die de werkzoekenden krijgen van familieleden of vrienden die

ook een hoger diploma hebben behaald en werk hebben gevonden. Deze tips verhogen het zelfvertrouwen en het optimisme, maar vooral ook het gevoel van controle om een goede job te kunnen vinden. De financiële nood waarin een persoon kan verkeren zorgt ervoor dat men direct na het afstuderen gemotiveerd is om werk te vinden. Personen die niet in financiële nood verkeren hebben de keuze: ofwel genieten ze eerst van een vakantie, ofwel beginnen ze ook onmiddellijk actief naar een job te zoeken. Hierbij speelt de motivatie om te werken van de werkzoekende een rol.

Deze thesis handelt over de ervaringen van hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst, discriminatie werd daarom ook betrokken in dit onderzoek. Personen van Marokkaanse of Turkse afkomst hebben soms het gevoel dat ze meer moeite moeten doen tijdens het sollicitatieproces om op gelijke voet te komen met een autochtoon. Ze hebben het gevoel dat ze een streepje achterstaan in de 'race' naar een job. Sommigen zijn van mening dat ze moeilijker werk kunnen/konden vinden omwille van hun achtergrond. Ze willen dit niet direct hieraan toeschrijven, maar ze hadden soms wel het gevoel dat het daaraan kon liggen.

Op het gebied van religieuze opvattingen of taal kunnen zich problemen vormen bij het zoeken naar werk. Bij personen die Turks als talenkennis vermelden, of bij vrouwen die een hoofddoek dragen, zien we dat er nog extra moeilijkheden ontstaan. Werkgevers zijn niet snel geneigd om zulke personen aan te nemen. Dit weerspiegelt zich dan ook op het zoekgedrag van de werkzoekende. Deze personen zullen meer moeite moeten doen om een kans te maken op de job.

Er zijn ook respondenten die geen gevoel van discriminatie hadden ervaren tijdens hun zoekproces. Hier ging het vooral om personen die snel werk hadden gevonden, ofwel om personen die andere voorbeelden in de familie kenden die ook een job hadden gevonden op het niveau van hun behaalde diploma. Door de positieve ervaringen op het gebied van werk zoeken, houden ze minder rekening met het feit dat er discriminatie kan plaatsvinden bij de zoektocht naar werk.

Verder hoeft er niet altijd negatieve discriminatie te zijn. Positieve discriminatie kan ook optreden tijdens het zoekproces. Voor twee respondenten leek de afkomst in hun voordeel te spelen. Hierdoor stegen de kansen op tewerkstelling van de persoon met een migratieachtergrond. Ook kan het spreken van een vreemde taal in sommige gevallen een voordeel vormen, bijvoorbeeld voor een functie waarbij men moet communiceren met Turkse personen. De werkzoekende die Turks als talenkennis vermeldt op zijn curriculum vitae zal zijn kansen op tewerkstelling hierdoor zien stijgen. De persoon met een migratieachtergrond hoeft dus niet altijd benadeeld te worden tijdens het sollicitatieproces.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	7
2.	De wetenschappelijke literatuur rond de transitie van school naar werk	11
2.1	Tewerkstellingsuitkomst	12
2.2	Jobaanbiedingen	12
2.3	Biografische variabelen	12
2.4	Individuele beleving	13
2.5	Situationele aspecten	14
2.6	Discriminatie.....	14
2.6.1	Directe discriminatie	15
2.6.2	Indirecte discriminatie.....	16
2.6.3	Institutionele discriminatie	16
2.6.4	Statistische discriminatie.....	16
2.6.5	Gevolgen van discriminatie voor werkzoekende	16
2.6.6	Gevolgen van discriminatie voor de maatschappij	17
3.	Positie van hoogopgeleide mensen van vreemde afkomst op de Belgische arbeidsmarkt.....	19
4.	Centrale onderzoeksvraag en deelvragen.....	23
5.	Onderzoeksmethode: semi-gestructureerde interviews	25
5.1	Sampling van de respondenten.....	25
5.2	Rekrutering van de respondenten.....	25
5.3	Tabel 3: overzicht van de respondenten	26
5.4	Vragenlijst: structuur en relatie met deelvragen	26
5.4.1	Deelvraag 1: Hoe zoeken hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar een job?	27
5.4.2	Deelvraag 2: Hoe beleven hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst hun zoektocht naar een job?	27
5.4.3	Deelvraag 3: Welke situationele aspecten spelen een rol in de zoektocht naar een job voor hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst en hoe spelen deze aspecten een rol?	27
5.4.4	Deelvraag 4: Ervaren hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst discriminatie in hun zoektocht naar een job en zo ja, hoe beïnvloedt dit het zoekgedrag?	28
5.5	Codering interview	28
6.	Resultaten.....	29
6.1	Manier van zoeken	29
6.2	Beleving van de zoektocht naar een job	31
6.2.1	Zelfevaluatie: zelfvertrouwen	31

6.2.2	Verwachtingen: gevoel van controle.....	31
6.2.3	Zelfevaluatie & verwachtingen: zelfvertrouwen en optimisme.....	32
6.3	Rol van situationele aspecten in het zoekgedrag.....	33
6.3.1	Motieven: financiële nood en mate toewijding om te werken.....	33
6.3.2	Sociale variabelen: psychologische steun en tips.....	35
6.4	Discriminatie tijdens zoekproces.....	37
6.4.1	Bewijs van discriminatie	38
6.4.2	Gevoel van discriminatie	39
6.4.3	Geen gevoel van discriminatie	40
6.4.4	Niet enkel negatieve discriminatie.....	40
7.	Conclusie	43
	Referenties	47
	Bijlagen	51

1. Inleiding

De toetreding tot de arbeidsmarkt is een belangrijke stap in het leven van een persoon. Deze overgang van onderwijs naar werk wordt geassocieerd met een periode van verandering, wachten en onzekerheid (Ryan, 2001). Schwab, Rynes en Aldag (1987) stellen dan ook dat er veel pas afgestudeerde jongeren op zoek zijn naar een goede job die bij hun past. Deze personen zijn net afgestudeerd en willen graag een eerste job vinden. Maar de transitie van onderwijs naar werk kan moeizaam verlopen omwille van het feit dat de studenten hun vertrouwde omgeving moeten verlaten. Ze weten niet waaraan ze zich kunnen verwachten. Vroeger verliep de overgang van onderwijs naar werk over het algemeen sneller en makkelijker, terwijl deze transitie tegenwoordig steeds vaker wordt afgeschilderd als een lange en moeilijke route (Ryan, 2001). Scholen bereiden studenten dikwijls niet voor op de overgang van onderwijs naar werk en hierdoor weten de studenten dus niet wat ze moeten verwachten (Lent, Hackett, & Brown, 1999).

De overgang van onderwijs naar werk wordt nog te vaak gezien als een eenmalige gebeurtenis, die begint voordat men afstudeert en eindigt wanneer men juist het diploma heeft behaald. De transitie van onderwijs naar werk zou beter gezien worden als een soort van proces. Een proces dat zich geleidelijk doorheen de studiejaren, ontplooit. Bij dit transitieproces wordt de toegang tot de wereld waarin men gaat werken voorafgegaan door een lange voorbereidingsperiode en gevolgd door een periode van aanpassing (Lent et al., 1999). Jongeren hebben vaak nood aan begeleiding en adviezen die rekening houden met de complexiteit van het leven. De sociale integratie van deze jongeren wordt beïnvloed door allerlei factoren zoals religie, etnische afkomst of migratie status. Indien men niet sociaal geaccepteerd wordt door de maatschappij kan dit gevolgen hebben voor het vinden van werk (Kovacheva & Pohl, 2007).

Het doel van deze thesis zal zijn om de transitie van onderwijs naar werk te onderzoeken voor personen met een migratieachtergrond, meer bepaald voor hooggeschoolde individuen van Turkse en/of Marokkaanse afkomst. Het is van belang dat er aandacht wordt geschonken aan deze personen aangezien ze een steeds groter wordende groep zijn en er alsmaar meer studenten met een Turkse/Marokkaanse achtergrond afstuderen binnen het hoger onderwijs. Zo kwam er in een onderzoek van Cockx (2013) naar voren dat ongeacht het onderwijsniveau, een autochtone schoolverlater maar liefst dertig procent meer kans heeft om werk te vinden binnen drie maanden na het schoolverlaten dan een schoolverlater met een migratieachtergrond met dezelfde achtergrondkenmerken.

Het begrip 'persoon met een migratieachtergrond' zal eerst even verduidelijkt worden. Het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) beschouwt een individu als een persoon met een migratieachtergrond indien deze persoon geen nationaliteit bezit uit één van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) of als er minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van buiten de EER. Hier werkt men dus met het begrip nationaliteit om iemand al dan niet in te delen bij de groep personen met een migratieachtergrond. Tegenwoordig zijn er steeds meer hoogopgeleide personen met een migratieachtergrond, die een diploma in één van de Vlaamse hoge scholen of universiteiten hebben behaald, op zoek naar werk. Hoogopgeleide individuen met een migratieachtergrond zijn immers een groeiende groep, waaraan men meer aandacht zou moeten besteden. Deze groepen van personen vinden niet altijd even snel werk en

hierdoor worden hun capaciteiten niet optimaal benut. Bij de transitie van school naar werk voor hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond kunnen immers andere factoren een rol spelen dan bij autochtonen. Bij de eerste generatie allochtonen is er het probleem van niet gelijkgestelde diploma's. Diploma's die personen in het buitenland hebben gehaald, worden hier niet gezien als gelijke diploma's. Maar hoe zit het dan voor bijvoorbeeld derde generatie migranten? Aangezien het dus om een steeds groter wordende groep gaat, is het van belang om hier verder onderzoek in te doen. Zouden de ongelijke kansen een gevolg kunnen zijn van de percepties van bedrijven? Organisaties hebben immers verschillende percepties betreffende diversiteit binnen hun onderneming. Sommige organisaties willen alle verschillen tussen werknemers negeren, andere organisaties willen deze verschillen dan weer net extra in de verf zetten. Zo zou etnische diversiteit binnen een onderneming immers tot meer productiviteit of innovatie kunnen leiden (Alesina & Ferrara, 2004). We mogen ervan uit gaan dat bedrijven die zich hiervan bewust zijn, eerder bereid zijn om hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond aan te nemen. Het lijkt dus van groot belang dat bedrijven zoveel mogelijk inspanningen doen om gelijke kansen op de werkvloer te creëren.

Er zijn een aantal objectieve criteria die een invloed hebben op de kansen in werk. Zo zijn er de arbeidsvoorwaarden, deze worden afgesproken tussen de werkgever en de werknemer. Deze afspraken worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst (Van Laer, Verbruggen, & Janssens, 2011). Een voorbeeld van een arbeidsvoorwaarde is het loon dat de werknemer zal ontvangen in ruil voor de arbeid die verricht wordt (Heslin, 2005). Een hoger loon zou kunnen wijzen op betere kansen in werk. Een andere arbeidsvoorwaarde is de duurtijd van het contract. De duurtijd van het arbeidscontract kan dus ook een invloed hebben op het succes van een loopbaan (de Beer, van der Meer, van Ruysseveldt, & Wielers, 1998). Zo zou een tijdelijk contract op minder kansen in werk kunnen duiden. Maar in dit onderzoek heb ik er voor gekozen om mij te focussen op het zoekgedrag van individuen en het al dan niet vinden van een job. De kansen die personen met een migratieachtergrond krijgen op het werk zelf, zullen niet verder besproken worden in dit onderzoek aangezien dit te uitgebreid zou zijn.

Het al dan niet vinden van een job hangt in grote mate af van het zoekgedrag van de werkzoekende. Maar het zoekgedrag van werkgevers naar werknemers en het zoekgedrag van allochtonen naar een job is niet altijd goed op elkaar afgesteld. Verschillende variabelen spelen een rol bij de zoektocht naar werk en de kans dat men uiteindelijk werk vindt (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Voorbeelden van deze variabelen zijn biografische variabelen, die men verder kan verdelen in de levensgeschiedenis en demografische variabelen; individuele kenmerken, bijvoorbeeld de mate van zelfvertrouwen en vastberadenheid; situationele variabelen, bijvoorbeeld de financiële nood om te gaan werken; etc. De meeste individuen vinden eerder een job met behulp van sociale contacten dan door formele kanalen. Sociale netwerken zijn belangrijk voor werkzoekenden aangezien ze hulpbronnen verschaffen. Lin, Ensel en Vaughn (1981) zijn van mening dat indien de contactpersoon van de werkzoekende een goede band heeft met het bedrijf waar men wilt gaan werken, dit een direct positief effect heeft op de kans dat men deze job zal krijgen. De sterkere band zou uiteindelijk ook tot een hoger loon kunnen leiden. Etnische minderheden hebben vaak minder toegang tot informele sociale netwerken binnen een bedrijf omdat de deelname aan zulke bedrijven beïnvloed wordt door sociaal-culturele gelijkenis (Ibarra, 1993). Een mentor kan in dit geval hulp bieden door

het gebruik van informele netwerken uit te leggen om zo makkelijker werk te vinden. Een mentor is niet enkel belangrijk bij het zoeken naar werk, deze kan ook van pas komen wanneer men promotie wil maken. Deze kan de werknemers dan bepaalde informatie bezorgen om hogerop te raken. Het feit dat net vooral blanke mannen de hoge posities binnen een bedrijf invullen kan een nadeel zijn om een mentor te vinden die goede carrière-gerelateerde steun biedt (Burke, McKeen, & McKenna, 1993).

Er zijn ondertussen al verscheidene onderzoeken geweest naar het verband tussen de zoekintensiteit van een persoon en de mogelijkheid dat deze persoon zal aangeworven worden voor een bepaalde job. Ook is er al veel onderzoek gedaan naar etnische ongelijkheden op de arbeidsmarkt en hierin is naar voren gekomen dat niet-westerse migranten vaak achterstanden hebben op het gebied van onderwijs (Heath, Rothon, & Kilpi, 2008). Zo zou een blanke man meer kans hebben dan een migrant bij het invullen van potentiële vacatures ontvangen bij sollicitatiegesprekken (McDonald, Lin, & Ao, 2009). Etnische ongelijkheid in het wervingsproces zorgt er dus automatisch voor dat etnische minderheden in het nadeel zijn (Pager, Western, & Bonikowski, 2009). In vergelijking met niet-migranten hebben migranten volgens Heath (2007) slechtere toegang tot de arbeidsmarkt en hogere arbeidsposities, minder kans op een goedbetaalde job en loopbaanontwikkeling. Vervolgens kunnen we ook de vraag stellen of etnische ongelijkheid in netwerken resulteert in een lagere jobkwaliteit voor migranten. Er is bewijs dat dit wel het geval is. Zo zouden etnische minderheden bijvoorbeeld de neiging hebben om netwerken te gebruiken die leiden tot minderwaardigere jobs (Lancee, 2015). Maar verder is er tot op heden weinig onderzoek gedaan naar de kansen van hoger opgeleide migranten. Ook over hun eigen ervaringen hebben we weinig onderzoek ter beschikking. Het lijkt mij dus zeer interessant om deze groep van personen te onderzoeken om zo bepaalde inzichten te krijgen op het gebied van menselijk kapitaal en eventuele discriminatie tijdens het zoekproces naar werk.

Het doel van mijn onderzoek is om de ervaring van de transitie van school naar werk te onderzoeken voor een aantal hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond. De focus in mijn onderzoek ligt dus specifiek op hooggeschoolden personen met een migratieachtergrond, aangezien dit een steeds groter wordende groep is en omwille van het feit dat het niet tewerkstellen van deze personen een kost voor de maatschappij met zich meebrengt. Ik zou mij specifiek willen focussen op personen van Turkse en Marokkaanse afkomst. De werkloosheidsgraad voor individuen met een hoog opleidingsniveau in 2012 bedraagt respectievelijk vijf procent bij de personen behorende tot de kandidaat EU landen en negen procent bij de Maghrebijnen.

Aan de hand van dit onderzoek zal er een getrouw beeld gegeven worden van de specifieke beleving van de geïnterviewde personen om zo een antwoord te kunnen geven op de vraag: "Wat zijn de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond?".

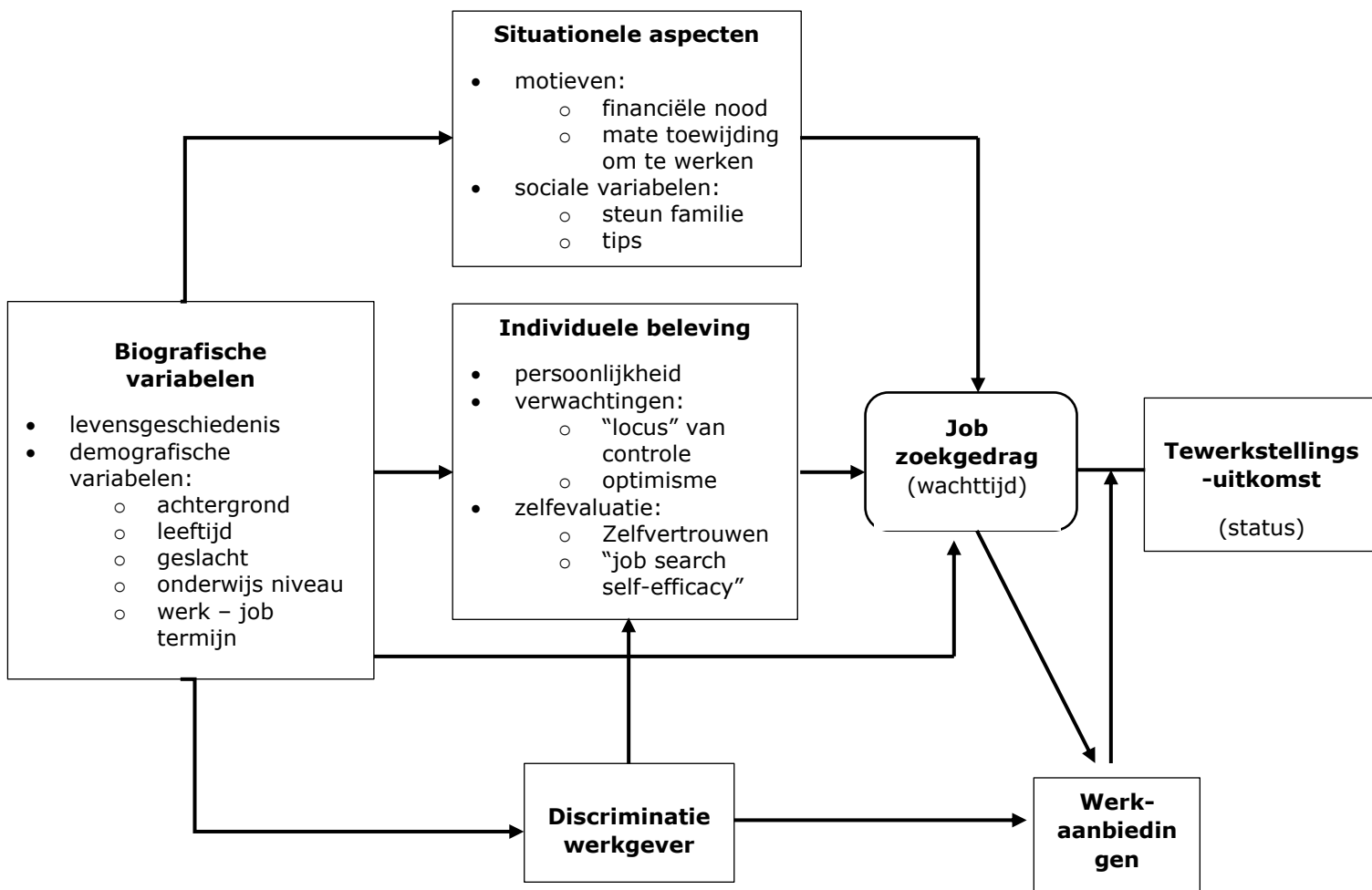
Mijn onderzoek zal gebeuren aan de hand van een vijftiental semi-gestructureerde interviews van ongeveer een uur per persoon. Bij deze interviews zal ik gebruik maken van een kwalitatieve methode, om zo de beleving van deze personen zo goed mogelijk te schetsen. Bij kwantitatieve interviews zou ik meer personen moeten interviewen en kan ik de beleving van de specifieke personen moeilijker toetsen. De persoonlijke beleving kan ik wel toetsen aan de hand van kwalitatieve interviews. Met behulp van deze kwalitatieve interviews kan ik relevante data

verzamelen. Deze data kunnen bepaalde patronen met betrekking tot bepaalde fenomenen verhullen. Ook kunnen er eventueel verbanden gelegd worden tussen verschillende factoren of variabelen. Uiteindelijk zou ik dan met behulp van deze kwalitatieve interviews een antwoord moeten kunnen geven op de centrale onderzoeksvraag, maar dan specifiek voor deze geïnterviewde personen. Het is de bedoeling dat de geïnterviewde personen hun diploma hebben behaald in een hogeschool of een universiteit in Vlaanderen. Ik kan hier niet uit afleiden of deze ervaringen hetzelfde zijn voor alle hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond in België.

In dit onderzoek zal er eerst een algemeen beeld geschetst worden van de variabelen die een invloed hebben op het zoekgedrag naar een job en het al dan niet vinden van een job. Dit zal gebeuren in het tweede hoofdstuk. Hierbij zullen algemene variabelen aan bod komen, alsook variabelen die specifiek gericht zijn op personen met een migratieachtergrond. Vervolgens ga ik de positie van hoogopgeleide individuen van vreemde afkomst op de Belgische arbeidsmarkt schetsen, dit gebeurt in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 worden de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen geformuleerd. In hoofdstuk 5 zal ik de methode uitleggen die ik ga gebruiken in deze thesis. Ik zal hier aan de hand van ongeveer vijftien semi-gestructureerde interviews, met hooggeschoolden personen met een migratieachtergrond die op zoek zijn naar werk of pas een job hebben gevonden, zoveel mogelijk relevante informatie proberen te verzamelen. Dit zal gebeuren met behulp van een kwalitatieve methode. In hoofdstuk 6 zullen de resultaten worden gegeven die ik bekom uit de interviews. Om af te sluiten zal er een algemene conclusie volgen van mijn resultaten uit de semi-gestructureerde interviews.

2. De wetenschappelijke literatuur rond de transitie van school naar werk

De wetenschappelijke literatuur identificeert het zoekgedrag als een centraal element in het verkrijgen van een job. Dit zoekgedrag naar een job kan gedefinieerd worden als de uitkomst van een dynamisch, recursief zelfgeregeld proces (Latack, Kinicki, & Prussia, 1995). De werkactiviteiten die een bepaalde persoon onderneemt, zijn gebaseerd op een complex samenspel van werkgelegenheidsmotieven en doelen. Verder stellen Kanfer et al. (2001) dat het zoeken naar werk gezien kan worden als een doelgericht, wilskrachtig patroon van een actie dat begint bij de identificatie en de verbintenis om een werkgelegenheidsdoel na te streven en te bereiken. Het jobzoekgedrag is een bepalende factor voor de uiteindelijke tewerkstellingsuitkomst. Dit jobzoekgedrag wordt beïnvloed door verschillende factoren. Deze factoren kunnen een directe of indirecte invloed hebben op het zoekgedrag. Zo wordt het jobzoekgedrag direct beïnvloed door de situationele aspecten die zich voordoen tijdens het zoeken naar een eerste job, de individuele beleving van de werkzoekende en de biografische variabelen. Het jobzoekgedrag wordt verder ook indirect beïnvloed door de biografische variabelen en de eventuele discriminatie van de werkgever tijdens het zoekproces. Verder kan het aantal werkaanbiedingen een invloed hebben op de tewerkstellingsuitkomst.



2.1 Tewerkstellingsuitkomst

Het al dan niet vinden van werk wordt beïnvloed door het jobzoekgedrag van een persoon, alsook door het aantal jobaanbiedingen dat deze persoon ontvangt. Het zoekgedrag wordt rechtstreeks beïnvloed door de individuele kenmerken, de situationele aspecten, alsook de biografische variabelen. Het zoekgedrag wordt onrechtstreeks beïnvloed door de biografische variabelen en mogelijke discriminatie van de werkgever. Het jobzoekgedrag heeft op zijn beurt een invloed op het aantal jobaanbiedingen dat men ontvangt. Al deze factoren zullen later uitgebreid aan bod komen.

De uitkomsten van werkgelegenheid hangen van drie factoren af: het zoekgedrag naar werk, de duurtijd van het zoeken en het aantal werkaanbiedingen dat de werkzoekende ontvangt. Volgens Kanfer et al. (2001) hebben verscheidene studies aangetoond dat er een positieve relatie bestaat tussen de zoekintensiteit en de tewerkstellingsuitkomst. De duurtijd van het zoeken naar een job heeft een negatief effect op het vinden van werk. Het zoekgedrag naar werk wordt vaak uitgedrukt in termen als intensiteit of de moeite die de werkzoekende doet om een job te vinden. Een aantal voorbeelden hiervan zijn: het voorbereiden van een curriculum vitae, het lezen van relevante advertenties, naar een job interview gaan, enzovoort (Kanfer et al., 2001).

2.2 Jobaanbiedingen

Het aantal jobs dat wordt aangeboden wordt vaak gebruikt om het zoekgedrag bij nieuwe afgestudeerden te onderzoeken. Ook tussen het aantal jobs dat wordt aangeboden en het vinden van werk is een positieve relatie. Toch moet hier voorzichtig mee omgesprongen worden. Zo zouden bijvoorbeeld personen zich enkel kunnen focussen op jobs die een hoog loon opleveren en zo dus hun zoekactiviteiten verkleinen. Indien men dan een job vindt met het loon dat men wilt verdienen, neemt men deze job aan indien dit mogelijk is. Deze personen ontvangen over het algemeen minder jobaanbiedingen vanwege deze hogere looneisen. Ze limiteren als het ware hun kansen om een job te vinden (Kanfer et al., 2001).

2.3 Biografische variabelen

De biografische variabelen zijn een belangrijke groep van kenmerken die een indirecte invloed hebben op het zoekgedrag van een persoon. We kunnen de biografische variabelen verder verdelen in de levensgeschiedenis enerzijds en de demografische variabelen anderzijds. Vijf verschillende demografische variabelen spelen een rol bij de zoektocht naar een job: leeftijd, geslacht, onderwijsniveau, ras en ten slotte werk-job termijn. Zo zouden bijvoorbeeld personen met een hoger niveau van onderwijs waarschijnlijk een hoger niveau van zoekgedrag naar werk vertonen (Kanfer et al., 2001). Leeftijd en onderwijs waren volgens het onderzoek van Kanfer et al. (2001) significant gerelateerd aan de tewerkstellingsuitkomst. Zo zouden jongere mensen, die een diploma hebben behaald in het hoger onderwijs, meer gemotiveerd zoekgedrag vertonen en een grotere kans hebben om tewerkgesteld te worden. Onderwijs en ras toonden een significante relatie met de duurtijd van het zoeken. Dit impliceert dat personen met een hoger diploma minder lang werkloos zouden zijn. Niet-blanke individuen hebben een grotere kans om langere tijd werkloos te blijven in vergelijking met blanke individuen. Er zijn nog andere biografisch variabelen waaraan men minder aandacht heeft gegeven in de literatuurstudies. Over het algemeen zouden biografische factoren zowel aan het zoekgedrag naar werk als aan de tewerkstellingsuitkomst gerelateerd zijn.

Het zoekgedrag wordt dus voor een groot deel bepaald door de biografische variabelen. Dit heeft uiteindelijk gevolgen voor het vinden van een job en de mate van succes op de arbeidsmarkt. Indien een bepaalde groep migranten een hoog opleidingsniveau heeft behaald, mogen we aannemen dat zij evenveel menselijk kapitaal bezitten als de autochtonen (Urban, 2012). Toch is er vaak een ongelijkheid van menselijk kapitaal. In dit geval is de ongelijkheid van menselijk kapitaal (onderwijs, werkervaring, taalvaardigheid, enzovoort) een oorzaak van de ongelijkheden bij de toegang tot jobs, carrièremogelijkheden en loonverschillen (Heath & Cheung, 2007). Sociale uitsluiting kan dan een gevolg zijn. Verklaringen voor deze sociale uitsluiting zijn ontwikkeld op basis van ras (Nkomo, 1992), conflict en kennis theorieën (Reskin, 2008). Reskin (2008) vertelt dat er verder veel ontbrekende elementen zijn in de verklaringen van ongelijkheid en dat er daarom een systematisch onderzoek gedaan moet worden naar de contextuele factoren.

2.4 Individuele beleving

Verder zijn er ook de individuele kenmerken die een rechtstreekse invloed hebben op het zoekgedrag van een persoon. Het zelfvertrouwen van de werkzoekende is hier een goed voorbeeld van. Zo stelden Sheppard en Belitsky (1966) bijvoorbeeld dat er een positieve relatie bestaat tussen prestatiemotivatie en de intensiteit van het zoeken naar werk. Personen met meer zelfvertrouwen zouden vaker gaan solliciteren dan ze oorspronkelijk van plan waren, terwijl dit bij personen met weinig zelfvertrouwen net andersom is (Ellis & Taylor, 1983). Zelfvertrouwen wat betreft het zoeken naar werk heeft bijgevolg een positieve relatie met de kans op het vinden van werk. Personen met minder zelfvertrouwen zouden minder de voorkeur krijgen van werkgevers, waardoor de persoon die op zoek is naar werk minder zoekintensiteit en minder kans op succes kent. Personen met weinig zelfvertrouwen zouden ook andere netwerken gebruiken om jobs te vinden en zo andere marktinformatie bekomen (Ellis & Taylor, 1983).

De persoonlijkheid van iemand is een ander individueel kenmerk dat een rechtstreekse invloed heeft op het zoekgedrag van een persoon en de prestaties op het werk. Volgens Goldberg (1990) zijn er vijf soorten persoonlijkheden: neuroticisme, extraversie, openheid voor ervaring, aangenaamheid en bewustzijn. Deze verschillende vormen van persoonlijkheden hebben een bepaalde invloed op het zoekgedrag, alsook de prestaties op het werk indien men een job heeft gevonden. Hogere niveaus van bewustzijn en lagere niveaus van neuroticisme worden bijvoorbeeld geassocieerd met meer volharding bij het zoekgedrag en betere prestaties op het werk bij verschillende soorten jobs. Extraversie zou dan weer geassocieerd worden met betere prestaties bij jobs waar interactie met anderen belangrijk is (Barrick & Mount, 1991). Openheid voor ervaring en aangenaamheid hebben een positieve relatie met zoekgedrag naar werk. Personen met een hoge vorm van neuroticisme geven door het gevoel van stress hun doelen soms op, of ze beginnen te dagdromen of ze gaan zich bezig houden met irrelevante activiteiten. Deze vorm van neuroticisme heeft een negatieve invloed op het zoekgedrag.

Een review van het onderzoek naar jobzoekgedrag bracht aan het licht dat verschillende studies het gevoel van controle, optimisme, zelfvertrouwen en "job search self-efficacy" als antecedenten bestempelden van het zoekgedrag (Kanfer et al., 2001). Het gevoel van controle en het optimisme worden samengebracht en noemt men de verwachtingen. De verwachtingen van een bepaald persoon hebben dus een invloed op het zoekgedrag van deze persoon. Zo zijn individuen, die het

gevoel hebben dat ze een impact kunnen hebben op de mate van het werksucces, geneigd meer tijd en moeite in het zoeken naar werk te steken dan personen die geloven dat geluk of andere factoren buiten hun controle de tewerkstelling beslissen. Aan de andere kant is er nog de zelfevaluatie. Dit houdt de mate van zelfvertrouwen in en de "job search self-efficacy". "Job search self-efficacy" kan men zien als de verwachtingen van een persoon betreft de werkzaamheid ten aanzien van hun vermogen om belangrijke activiteiten uit te voeren in verband met het zoeken en kiezen van een carrière. Personen die zichzelf vaker evalueren en meer zelfvertrouwen hebben, zijn meer geneigd om vol te houden bij een moeilijke opdracht (Kanfer et al., 2001). Het zoekgedrag van deze personen zal positiever zijn tegenover personen met minder zelfvertrouwen.

2.5 Situationele aspecten

Vervolgens komen we bij de situationele aspecten, namelijk de motieven en de sociale variabelen (Kanfer et al., 2001). Deze situationele aspecten worden beïnvloed door de biografische variabelen. Ze hebben net zoals de individuele kenmerken een directe invloed op het zoekgedrag van een persoon. De mate waarin een persoon in zelfgestuurd zoekgedrag naar een job volhardt, kan gelinkt worden aan zijn of haar motief om tewerkgesteld te worden, alsook de mate waarin men wordt gesteund door de nabije omgeving (Leana & Feldman, 1995). Als we kijken naar de motieven van personen komen we uit op twee aspecten: financiële nood en de mate van toewijding om te werken. De financiële behoefte van een persoon speelt een belangrijke rol bij het zoeken naar werk. Zo zouden bijvoorbeeld personen met een lagere werkloosheidsuitkering meer op zoek zijn naar werk dan personen met een hogere werkloosheidsuitkering (Barron & Gilley, 1979). Personen die in financiële nood verkeren hebben een groot belang bij het snel vinden van een job. Een ander situationeel aspect dat een rol speelt is de mate van toewijding om te gaan werken. De mate van toewijding kunnen we bestempelen als de waarde die men toekent aan het hebben van een job. Zo zouden individuen met sterkere motieven om te werken beschikken over een grotere intensiteit en vastberadenheid (Kanfer et al., 2001). De mate van toewijding om te werken kan men ook zien als een individueel kenmerk. Niet iedereen is evenveel gemotiveerd om te werken. Sommigen hebben, nadat ze hun diploma hebben behaald, nood aan een lange vakantie. Tijdens deze vakantie willen deze personen dan ook niet actief zoeken naar een job.

De sociale variabelen zijn een ander onderdeel van de situationele aspecten. Deze sociale variabelen kunnen bestempeld worden als de (psychologische) steun van de familie of vrienden. De werkzoekende kan na een bepaalde tijd onzeker worden en de motivatie verliezen. De sociale context waarin een individu zich bevindt tijdens het zoeken naar werk, kan de werkzoekende helpen om met de moeilijkheden van het zoeken naar werk om te gaan. Hierdoor zal de werkzoekende actief blijven zoeken naar een job (Kanfer et al., 2001). De sociale variabelen zijn in dit geval een middel om stressvolle situaties te beheersen. Ze doen de werkzoekende inzien dat het zoeken naar een job de moeite loont. De situationele variabelen hebben een grotere invloed op het zoekgedrag van een persoon dan de tewerkstellingsuitkomst.

2.6 Discriminatie

Tenslotte komen we bij het begrip discriminatie. Er zijn verschillende soorten discriminatie (van de werkgever) die een directe invloed hebben op het aantal jobaanbiedingen dat een werkzoekende

ontvangt (Nieuwenhuizen, 2007). Zo is er directe discriminatie (ook wel toetredingsdiscriminatie), indirecte discriminatie, institutionele discriminatie en statistische discriminatie. Deze soorten discriminatie kunnen een rechtstreekse invloed hebben op de individuele kenmerken van een persoon, zoals het zelfvertrouwen en de vastberadenheid van een persoon. Maar discriminatie kan ook een indirecte invloed uitoefenen op het zoekgedrag van een individu en het al dan niet vinden van een job.

Zwarte personen krijgen over het algemeen te maken met bepaalde stereotypen waardoor ze op een andere manier behandeld gaan worden (Heslin, Bell, & Fletcher, 2012). Deze stereotypen gaan vaak samen met negatieve werkgerelateerde kenmerken. Dit wordt dan gezien als afwijkend van de voorkeur hoe sollicitanten en werknemers moeten zijn. De werkgever denkt bijvoorbeeld dat zwarten minder intelligent of minder gedreven zijn dan autochtonen. Of de werkgever heeft het gevoel dat hij ze niet kan vertrouwen (Ramasubramanian, 2010). Deze stereotypen zorgen ervoor dat zwarte personen over het algemeen anders behandeld worden dan blanke personen.

2.6.1 Directe discriminatie

Een andere studie (Arriijn, Feld, & Nayer, 1998) wees uit dat werkgevers minder vaak de curricula vitae van buitenlandse werknemers raadplegen in de database. Indien de werknemer dus een vreemde naam heeft, verkleint dit in sommige gevallen de kans dat men wordt aangenomen. Personen met een buitenlands klinkende naam moesten gemiddeld meer curricula vitae opsturen naar verschillende bedrijven vooraleer ze op sollicitatiegesprek mochten komen (Bertrand & Mullainathan, 2004). Deze personen van vreemde afkomst moesten dus meer moeite doen dan autochtonen. Deze vorm van discriminatie noemt men directe discriminatie. Heslin et al. (2012) noemen deze vorm van discriminatie ook wel toetredingsdiscriminatie. Ze beschrijven deze vorm van discriminatie als de uitsluiting bij het rekruteren en het selectieproces. De persoon met een migratieachtergrond heeft dan een kleinere kans om een sollicitatiegesprek te mogen doen. Deze persoon krijgt dus als het ware geen eerlijke kans om eigen talenten of kunnen te tonen. Toetredingsdiscriminatie kan ervoor zorgen dat er een grote groep ontmoedigde werkzoekenden of werknemers ontstaat bij de etnische minderheid.

Baert, Cockx, Gheyle en Vandamme (2013) hebben met behulp van een experiment bewezen dat er discriminatie plaatsvond wanneer hooggeschoolden met een migratieachtergrond op zoek waren naar werk. Bij dit experiment stelden ze een aantal zorgvuldige fictieve sollicitatiebrieven op in tweevoud. Ze gaven de personen in deze fictieve sollicitatiebrieven dezelfde kenmerken, ervaring, opleiding, etc. Er was slechts één groot verschil: ze gaven enkelen een naam waaruit bleek dat ze behoorden tot een etnische minderheid en de anderen gaven ze een gewone naam waaruit bleek dat ze behoorden tot de etnische meerderheid. Vervolgens gingen ze vergelijken hoe vaak men door een organisatie werd gebeld. Hieruit kon men concluderen dat de personen met een migratieachtergrond minder vaak gecontacteerd werden dan autochtonen. Dit is een voorbeeld van directe discriminatie. We spreken dus van directe discriminatie indien een werkgever een bepaalde werknemer niet wil aannemen, enkel omwille van de afkomst (Nieuwenhuizen, 2007). Zo kan een werkgever bijvoorbeeld beslissen dat hij geen personen van Turkse of Marokkaanse afkomst wil aannemen. Men ondervond ook dat werkgevers sneller zullen discrimineren in een periode van laagconjunctuur. In

economisch moeilijke tijden is het immers moeilijker om discriminatie te bewijzen en vast te stellen (Petersen & Saporta, 2004).

2.6.2 Indirecte discriminatie

Naast directe discriminatie is er ook nog een andere vorm van discriminatie, namelijk indirecte discriminatie. Hierbij zal de werkgever criteria gebruiken die niet relevant zijn voor de job, maar die wel in het nadeel werken van een bepaalde groep. Van Nieuwenhuizen (2007) noemt dit ook wel de verholde vorm van discriminatie. Een voorbeeld hiervan is dat de werkgever eist dat de werknemer een aantal talen, waaronder het Nederlands, perfect moet beheersen, ook al is dit niet nodig voor de job. De werkgever kan dan op basis van deze criteria bepaalde groepen uitsluiten, terwijl dit oneerlijk is.

2.6.3 Institutionele discriminatie

Van Nieuwenhuizen (2007) stelde vast dat er ook sprake is van institutionele discriminatie. Dit wil zeggen dat een bedrijf bij het personeelsbeleid bepaalde regels hanteert die discriminerend uitpakken en deze regels altijd toepast bij het wervingsproces. Hierdoor zullen dus personen met een migratieachtergrond nooit aangenomen worden. Een voorbeeld hiervan is dat men bepaalde netwerken gebruikt om werknemers aan te werven, die allochtonen niet gebruiken.

2.6.4 Statistische discriminatie

Nog een andere vorm van discriminatie die veel voorkomt is de statistische discriminatie. Het verschil met directe discriminatie is dat bij statistische discriminatie meer de nadruk ligt op een bepaalde groep dan op een individu. Hierbij zal de werkgever zijn beslissing niet nemen op basis van de individuele kwaliteiten van een persoon, maar zal hij een keuze maken op basis van informatie die de werkgever heeft over een bepaalde etnische groep. De werkgever kan bijvoorbeeld negatieve dingen hebben opgevangen over een bepaalde etnische groep via de media, dit zal dan zijn beslissing gaan beïnvloeden. Dit zorgt ervoor dat werkgevers soms de voorkeur zullen geven aan autochtone werkzoekenden boven allochtone werkzoekenden (Nieuwenhuizen, 2007).

2.6.5 Gevolgen van discriminatie voor werkzoekende

Indien een individu met een migratieachtergrond discriminatie ervaart, kan dit zowel een directe als een indirecte invloed hebben op deze persoon. Men kan de wereld of zichzelf anders gaan bekijken en daardoor het eigen gedrag aanpassen. Hieruit volgt dat de persoon met een migratieachtergrond op zoek zal gaan naar een nieuwe identiteit. Er kunnen hierbij gevoelens van schuld, woede, depressie of lage zelfwaardering ontstaan (Hackett & Byars, 1996).

Bluestein, Chaves, Diemer, Gallagher, Marshall, Sirin en Bhati (2002) stellen dat mensen hun carrièrekeuzes en -beslissingen gaan afstemmen op de kans dat men bepaalde mogelijkheden gaat krijgen. Ze zijn van mening dat dit sterk gerelateerd is aan de sociale en economische context van hun levensverwachtingen. Hierbij kan hardnekkige discriminatie en werkloosheid een rol spelen (Sullivan & Baruch, 2009). De ervaringen van discriminatie kunnen immers een grote invloed hebben op de waarschijnlijkheid dat iemand die werkloos is, een ontmoedigde werker zal worden in de nabije toekomst.

Het ervaren van carrièrefrustratie, dat het gevolg is van discriminatie, dreigt ervoor te zorgen dat de efficiëntie van het zoekgedrag van hooggeschoolden met een migratieachtergrond verlaagt. Ook kan de discriminatie leiden tot hulpeloosheid. Het kan de pessimistische indruk geven dat potentiële werkgevers geen gehoor zullen geven aan hun zoekinitiatieven. Hierdoor kunnen de personen met een migratieachtergrond het gevoel krijgen dat ze geen controle hebben, waardoor ze nog meer ontmoedigd worden (Heslin et al., 2012).

Door de ervaring van discriminatie kan een persoon gedurende langere tijd werkloos blijven. Men ziet dat als men bijvoorbeeld een lange tijd naar een job moet zoeken, men ontmoedigd kan raken. Dit kan zelfs tot gevolg hebben dat men het zoeken uiteindelijk opgeeft. Deze personen zijn oorspronkelijk wel gemotiveerd om te werken, maar ze kunnen de arbeidsmarkt vaak niet betreden vanwege bijvoorbeeld discriminatie (Zippay, 1995). Volgens Latack et al. (1995) kan een periode van langdurige werkloosheid samengaan met een gevoel van wanhoop. Ook kan de werkzoekende er gezondheidsproblemen door krijgen. Ontmoedigde werkers worden gezien als personen die minder kans hebben om nog werk te vinden en een grotere kans hebben om uit de arbeidsmarkt te vallen. Ontmoedigde werkers zijn dus ook een sociaal probleem dat men vaak over het hoofd ziet in bepaalde landen (Heslin et al., 2012).

Als de eigen beoordeling van de capaciteiten om bepaalde prestaties te leveren laag ligt, heeft men aangetoond dat men de neiging krijgt om minder inspanningen te doen (Trevelyan, 2011). Hierdoor zal men dus slechtere resultaten boeken. Als deze slechte resultaten zich blijven herhalen, mede te wijten aan oncontroleerbare factoren zoals discriminatie, kunnen deze personen een pessimistische periode ondervinden en kan er hulpeloosheid ontstaan. Zippay (1995) concludeert dat er verder onderzoek nodig is om na te gaan welke factoren ertoe kunnen leiden dat personen met een migratieachtergrond, die op zoek zijn naar werk, ontmoedigde werkers worden.

2.6.6 Gevolgen van discriminatie voor de maatschappij

Het feit dat hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond worden tegengehouden en ophouden met zoeken naar werk, heeft aanzienlijke negatieve gevolgen voor de personen zelf en voor de maatschappij. Volgens Gelfand, Nishii, Raver en Schneider (2007) is discriminatie in de bedrijfswereld een serieus en duur probleem dat zeker aangepakt moet worden. De kost van discriminatie bedraagt niet enkel de kost van de negatieve koerswijziging van het bedrijf, er komen ook nog vele andere kosten bij kijken. Investeerders kunnen de perceptie hebben dat discriminerende bedrijven minder getalenteerde en gemotiveerde werknemers tewerkstellen. Of ze kunnen discriminerende bedrijven linken aan hogere bedrijfskosten, meer jobontevredenheid, slechte reputatie met diverse klanten en een lager organisatorisch aanpassingsvermogen (Wright, Ferris, Hiller, & Kroll, 1995).

Indien een bedrijf in het nieuws komt als een discriminerende organisatie en als deze organisatie daar vervolgens verandering in brengt, kan dit ook voordelig uitdraaien voor dit bedrijf (Cox, 1994). De juridische omgeving waarin bedrijven opereren heeft een invloed op de ervaring van discriminatie binnen een bedrijf en de hoeveelheid aandacht die eraan wordt geschonken door de organisatie en de werknemers. Druk van professionele bedrijven of overheden zou de discriminatie binnen een bedrijf verlagen.

Er is ondertussen op grote schaal aangetoond dat discriminatie samen gaat met een gevoel van onrechtvaardigheid, conflicten en stress (Bell, 2012). Ook Gee (2002) heeft aangetoond dat er een verband is tussen de ervaring van discriminatie en de stress of spanning van de werknemers. Zo zou de persoon met een migratieachtergrond meer spanning of stress hebben op het werk indien discriminatie zich voordoet binnen het bedrijf.

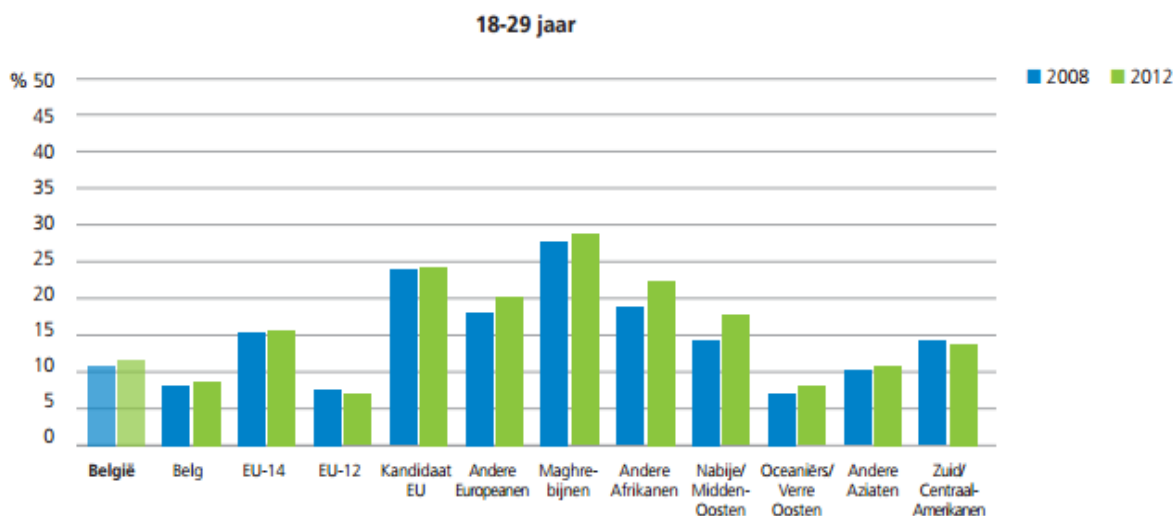
3. Positie van hoogopgeleide mensen van vreemde afkomst op de Belgische arbeidsmarkt

Volgens Verhoeven (2000) kan de Belgische arbeidsmarkt onderverdeeld worden in drie lagen: De eerste laag bevat de autochtone Belgen en inwoners uit de buurlanden, de tweede laag bevat de Belgen van vreemde origine die de Belgische nationaliteit hebben verworven, alsook personen uit Zuid-Europa, en de derde laag bevat personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Ik wil mij later in mijn onderzoek vooral toespitsen op deze laatste groep. Volgens Vertommen en Martens (2005) hebben twee knelpunten betrekking op de zwakke positie van etnische minderheden in de arbeidsmarkt: een instroomprobleem aan de ene kant en een afwezigheidsprobleem in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt aan de andere kant.

Onderstaande grafiek toont aan dat de werkloosheid voor jonge personen tussen de achttien en negenentwintig jaar het hoogste ligt bij personen uit kandidaat EU-landen en Maghrebijnen. Aangezien de focus in mijn onderzoek op jonge pas afgestudeerde personen van Turkse en Marokkaanse afkomst ligt, respectievelijk behorend tot de kandidaat EU-landen en de Maghrebijnen, is het interessant om hier verder op in te gaan.

Tabel 1:

Werkloosheidsgraad van personen van 20 tot 60 jaar naar leeftijd en origine (2008-2012)



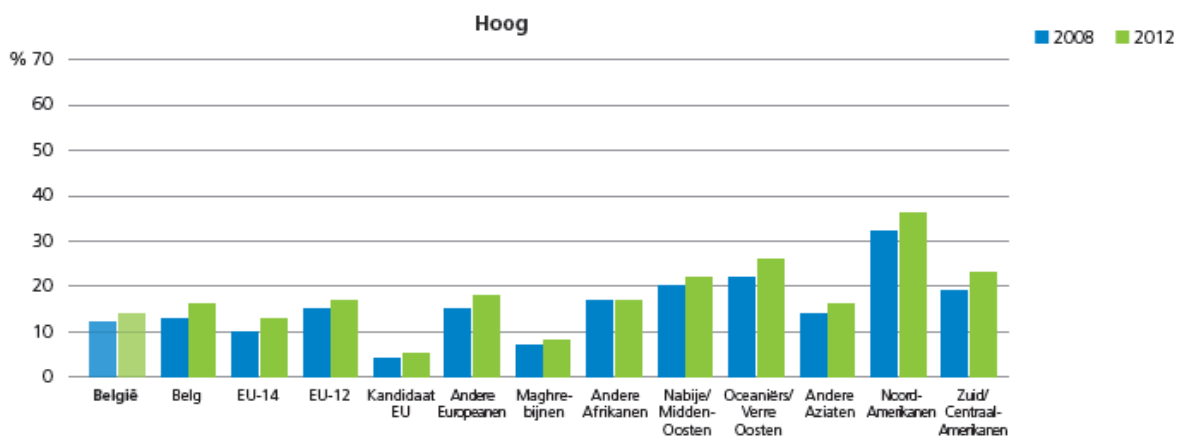
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO

In België en de rest van Europa kampen we dus ook met het probleem dat de werkloosheid bij hoogopgeleide personen met een migratieachtergrond hoger ligt dan bij autochtonen. Zo is 12,7 procent van de hooggeschoolden die buiten de Europese Unie geboren zijn, werkloos. Dit tegenover slechts 1,6 procent van de hooggeschoolden die in België geboren zijn. Uit verder onderzoek is overigens gebleken dat personen met een migratieachtergrond vaker jobs hebben onder hun opleidings- of ervaringsniveau. Zo blijkt dat 62 procent van de Turken en Marokkanen werk heeft onder zijn opleidings- of ervaringsniveau, bij de Europeanen is dit slechts 22 procent. We kunnen deze zwakkere positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt toeschrijven

aan een aantal drempels die personen met een migratieachtergrond vaak ervaren. Het gaat dan onder andere om een zwakkere Nederlandse taalkennis, een beperkte kennis van het gebruik van sociale netwerken, de ervaring die men in het verleden heeft opgedaan, de mobiliteit en tenslotte de gebruiken binnen een bepaalde cultuur (Achahbar, 2014). Maar uit gegevens van Datawarehouse is gebleken dat de werkloosheidsgraad voor personen uit kandidaat EU-landen en de Maghrebijnen niet zo hoog ligt. De werkloosheidsgraad voor individuen met een hoog opleidingsniveau in 2012 bedraagt respectievelijk vijf procent voor de personen behorende tot de kandidaat EU (o.a. personen van Turkse afkomst)-landen en negen procent bij de Maghrebijnen (o.a. personen van Marokkaanse afkomst).

Tabel 2:

Aandeel werklozen van 20 tot 60 jaar naar opleidingsniveau en origine (2008 et 2012)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO

Een Amerikaanse studie wees uit dat de werkloosheid bij de zwarte bevolking hoger ligt dan de werkloosheid bij de blanke populatie. Dit is niet geheel te wijten aan een lagere gemiddelde opleiding. Zo is de werkloosheidsgraad bij hooggeschoolde zwarten immers hoger dan de werkloosheidsgraad bij hooggeschoolde blanken, respectievelijk 7,4 en 4 procent. Ook is de gemiddelde duur van de werkloosheid langer bij zwarte personen dan bij blanke personen. Bij zwarte personen bedraagt de gemiddelde duur van de werkloosheid 21,7 weken, terwijl dit bij de blanke personen 16,7 weken bedraagt (Heslin et al., 2012).

42 procent van de afgestudeerde personen van Turkse en Marokkaanse afkomst vonden hun eerste job in de secundaire, industriële sector. Voor de afgestudeerde personen van Belgische afkomst was dit 38 procent. Daartegenover vonden slechts 22 procent van de afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst hun eerste job in de quartaire sector, terwijl dit voor afgestudeerden van Belgische afkomst 31 procent was (Lenaers, 2010).

Een aantal studies hebben aangetoond dat discriminatie minder voorkomt bij hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden hebben immers een tolerantere houding ten opzichte van immigranten. Als we er dan van uitgaan dat de hogere segmenten binnen de arbeidsmarkt worden opgevuld met werkgevers die een opleiding van een hoog niveau hebben afgewerkt, mogen we aannemen dat discriminatie

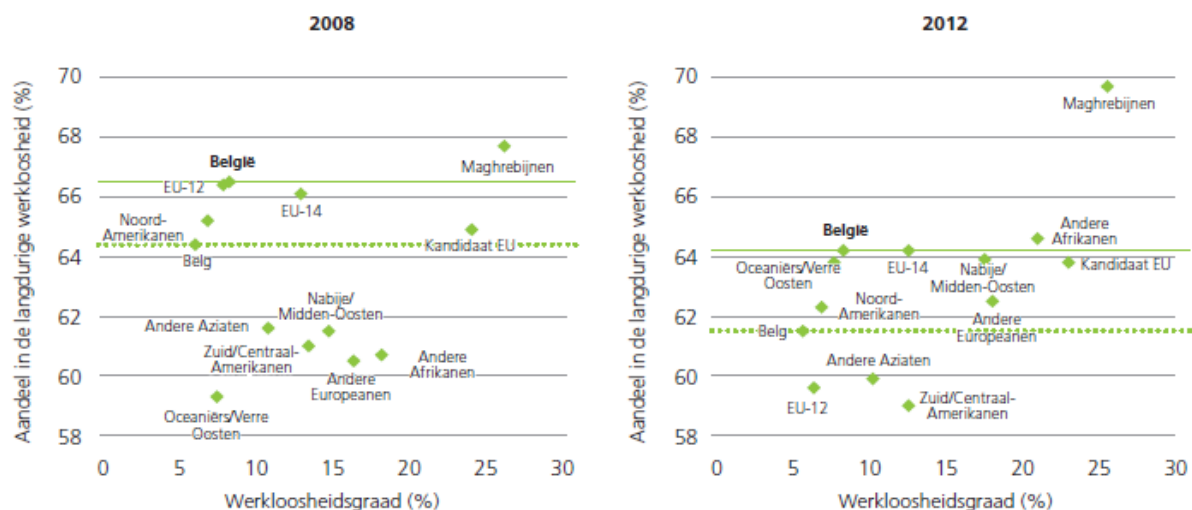
weinig invloed zal hebben op de carrières van de hooggeschoolden met een migratieachtergrond (Ceobanu & Escandell, 2010).

Er is aangetoond dat de tijd tussen het moment waarop een student zijn laatste jaar op school afmaakt en het betreden van de arbeidsmarkt langer is voor personen met een migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond (Lenaers, 2010). De transitie van school naar een eerste job loopt dus niet altijd even vlot. Ook Misplon en Holderbeke (2005) hebben vastgesteld dat de overgang van hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt minder snel verloopt voor hoogopgeleide allochtonen. Ze hebben ondervonden dat hooggeschoolden met een migratieachtergrond gedurende een langere periode werkloos blijven in vergelijking met de etnische meerderheid. Ook Raaijmakers, Thijssen, Gesthuizen en Wolbers (2015) kwamen tot de conclusie dat hoger geschoolde personen met een migratieachtergrond een grotere kans hebben om werkloos te zijn in vergelijking met hoger geschoolde autochtonen.

De wachtperiode, de tijd tussen het behalen van het diploma en het vinden van werk, is dus langer voor etnische minderheden dan voor etnische meerderheden. De gemiddelde wachtperiode voor de etnische meerderheid bedraagt twee maanden en vijf dagen. Bij personen van Italiaanse afkomst bedraagt dit twee maanden en twintig dagen. Maar voor personen van Turkse of Marokkaanse afkomst bedraagt de wachtperiode gemiddeld zelfs drie maanden en 28 dagen (Lenaers, 2010). We zien dus dat dit voor personen van Turkse of Marokkaanse afkomst bijna dubbel zo lang is als voor autochtonen. Zo zien we in de volgende grafiek dat vooral personen van Maghrebijnse afkomst langdurig werkloos zijn.

Grafiek 1:

Werkloosheidsgraad en aandeel in de langdurige werkloosheid bij werklozen in 2008 en 2012 naar origine



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO

Er is niet enkel een verschil op gebied van wachttijd. Zo had 61 procent van de in Vlaanderen afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst het gevoel dat ze meer moeite moesten doen om de arbeidsmarkt te betreden, ook al hebben ze een sterker gevoel van doeltreffendheid in vergelijking met de etnische meerderheid. Deze personen ondervinden ook meer moeite om een job gedurende een langere tijd te behouden. Baert et al. (2013) toonden aan dat personen met een

Turkse naam, die de school verlaten, 44 procent meer sollicitaties moeten doen om hetzelfde aantal positieve reacties te ontvangen als schoolverlaters met een Belgische naam. Dit gaat dan wel niet om alle beroepen. We zien bijvoorbeeld dat bij knelpuntberoepen personen van Turkse en Belgische afkomst op dezelfde manier behandeld worden (Baert et al., 2013). Ook was 56 procent van de ondervraagden van Turkse en Marokkaanse afkomst van mening dat ze minder kansen hadden om een job te vinden omwille van hun migratieachtergrond (Lenaers, 2010).

Bij de zoektocht naar een job krijgt een persoon met een migratieachtergrond vaak te maken met stereotypen. Vroeger waren dit vooral stereotypen die de nadruk legden op raciale verschillen, maar tegenwoordig ligt de nadruk meer en meer op culturele verschillen. Dit heeft onder andere tot gevolg dat er een negatieve houding is ontstaan tegenover de moslims (Van Laer et al., 2011). Dit vanwege het feit dat de islam als een bedreiging voor de Westerse cultuur wordt gezien. De cultuur van de allochtonen kan dus als een bedreiging worden gezien voor de cultuur van de autochtonen.

Ook merkt men op dat Belgen van Marokkaanse afkomst anders worden behandeld tijdens een sollicitatieprocedure dan autochtone Belgen. Capeau, Eeman, Groenez en Lamberts (2011) hebben vastgesteld dat in de eerste fase van het selectieproces kandidaten van vreemde afkomst anders worden behandeld dan personen van Belgische afkomst. Uit een studie van Kruisbergen en Veld (2002) bleek dat zes procent van de werkgevers hun vacature niet zouden willen opvullen met een allochtoon. Bijna 25 procent geeft aan nooit een allochtoon in dienst te willen nemen. Dit soort discriminatie, beter gekend als directe discriminatie, ondervindt men in alle regio's van België en is een probleem dat dringend aangepakt moet worden.

In België is er een wet opgemaakt die de discriminatie moet tegengaan, namelijk de algemene Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (B.S. 30 mei 2007). Artikel 4.4^o van deze wet verbiedt discriminatie op basis van een aantal criteria waaronder geloof, taal, sociale afkomst, nationaliteit, ras, huidskleur, etc. Deze wetten zijn van toepassing op de arbeidsmarkt en werkgevers dienen deze wetten na te leven.

Mensen uit etnische minderheden hebben vaak jobs die lager op de maatschappelijke ladder staan en ontvangen hierdoor een lager loon (Dagevos, 1998). Maar er is geen bewijs van directe loondiscriminatie. Van den Cruyce (2000) bevestigt dit en stelt dat jobdiscriminatie veel frequenter voorkomt in België dan loondiscriminatie. Zo ondervond ook Lenaers (2010) dat er slechts zeer kleine loonverschillen zijn tussen etnische minderheden en de etnische meerderheid bij het uitoefenen van de eerste job.

4. Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

De hoofddoelstelling van dit onderzoek is een beeld vormen van de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. De centrale onderzoeksvraag luidt: "hoe ervaren pas afgestudeerde hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst de transitie van onderwijs naar werk?" Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden werden er vier deelvragen opgesteld.

- 1) Hoe zoeken hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar een job?

Op basis van de literatuur die werd voorgesteld in hoofdstuk 2 werden de volgende drie deelvragen opgesteld. Deze deelvragen verwijzen respectievelijk naar hoofdstuk 2.4, 2.5 en 2.6.

- 2) Hoe beleven hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst hun zoektocht naar een job?
- 3) Welke situationele aspecten spelen een rol in de zoektocht naar een job voor hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst en hoe spelen deze aspecten een rol?
- 4) Ervaren hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst discriminatie in hun zoektocht naar een job en zo ja, hoe beïnvloedt dit het zoekgedrag?

De focus in dit onderzoek ligt dus op hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Zoals vermeld in hoofdstuk 1 is dit een steeds groter wordende groep en is hier verder weinig onderzoek naar gedaan.

5. Onderzoeksmethode: semi-gestructureerde interviews

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode toegelicht. Er werden in dit onderzoek een vijftiental hooggeschoolde, pas afgestudeerde personen met een migratieachtergrond geïnterviewd. Dit gebeurde met behulp van een kwalitatieve methode, aan de hand van semi-gestructureerde interviews, ook wel 'soft' interviews genoemd (Longhurst, 2003). Dit zijn gedeeltelijk gestructureerde vragenlijsten. Gedeeltelijk gestructureerde interviews zijn geschikt om voorafbepaalde onderwerpen te bevragen. Hierbij werden er zowel gesloten als open vragen gesteld. Bij de open vragen kon de respondent zijn eigen ervaringen delen. Bij de gesloten vragen was dit ook het geval, maar in iets mindere mate. Aan de hand van de resultaten uit deze interviews werden de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van de respondenten geschetst. Ook werd er aangetoond hoe deze hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond op zoek gingen naar werk. Met behulp van de semi-gestructureerde interviews werd verder onderzocht welke situationele aspecten een rol konden spelen bij de zoektocht naar werk en hoe deze aspecten dan een rol konden spelen. Ook werd er onderzocht of er discriminatie optrad bij de zoektocht naar een job. Uiteindelijk werd er ook gekeken of het onderwijsniveau en het geslacht van de werkzoekende een rol speelden voor de wachttijd. Om al deze dingen na te gaan werd er dus gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd interview, dit om de ervaringen van de geïnterviewde personen en de achterliggende motieven beter te kunnen schetsen. Met behulp van een open vragenlijst, waarbij er vooraf een aantal vragen waren bepaald, werd er veel relevante informatie over de specifieke belevingen van deze individuen verzameld (Longhurst, 2003). Er werden dus vooraf een aantal vragen voorbereid, maar deze werden niet strikt opgevolgd om zo de respondent toch de kans te geven om zoveel mogelijk zelf te vertellen. De interviews hebben vervolgens geholpen om een beeld te vormen van de manier waarop de hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond de eerste momenten op de arbeidsmarkt ervaren.

5.1 Sampling van de respondenten

In totaal werden er vijftien hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond geïnterviewd. Deze personen waren minstens zes maanden aan het zoeken naar werk of maximum drie jaar aan het werk. Deze range was van belang zodat de geïnterviewde personen zich zoveel mogelijk zouden herinneren van de transitie van school naar werk. Indien de range een langere periode zou zijn, zou het kunnen gebeuren dat de geïnterviewde personen bepaalde cruciale dingen zouden vergeten te vermelden.

5.2 Rekrutering van de respondenten

De respondenten werden via verschillende kanalen gecontacteerd. Allereerst werd er via een TEW-Facebookgroep gezocht naar personen met een migratieachtergrond die een aantal jaren geleden de richting TEW hadden afgemaakt. Zo werden er een vijftal personen gevonden, allemaal met het diploma TEW. Ook werd de hulp van een leerkracht op de universiteit ingeschakeld om meer respondenten te kunnen vinden. Verder is er een oproep geweest op de site www.kifkif.be. Hier was er een berichtje opgesteld waarin stond aan welk profiel de respondenten moesten beantwoorden. Er stonden contactgegevens bij zodat ze de interviewer konden contacteren indien ze beantwoordden aan het profiel en ze geïnteresseerd waren in een interview. Ook werd er na ieder interview aan de

respondent gevraagd of men nog andere personen kende die aan het profiel voldeden. Zo werden er ook mogelijke nieuwe respondenten gevonden. Eenmaal als er contact was opgenomen, werd er een bepaalde plaats en datum afgesproken om het interview te laten doorgaan. De meeste interviews vonden plaats in het weekend of 's avonds door de week. In de meeste gevallen was dit bij de respondent thuis. Maar een aantal interviews hebben ook plaatsgevonden op de universiteit. De interviews duurden gemiddeld vijftig minuten en werden opgenomen met een smartphone.

5.3 Tabel 3: overzicht van de respondenten

Persoon	Geslacht	Leeftijd	Afkomst	Onderwijsniveau + diploma	Jobstatus	Wachtperiode
1	V	25	Turkije	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	3 maanden
2	M	22	Turkije	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	3 maanden
3	M	25	Marokko	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	1 maand
4	V	25	Turkije	Hogeschool (Bachelor marketing)	Werkloos	2 jaar en 7 maanden
5	V	22	Turkije	Hogeschool (Bachelor acc. - fisc.)	Tewerkgesteld	6 maanden
6	V	24	Turkije	Hogeschool (Bachelor acc. + bachelor fin.)	Tewerkgesteld	8 maanden
7	M	27	Turkije	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	9 maanden
8	M	24	Marokko	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	2 maanden
9	M	27	Turkije	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	6 à 8 maanden + 3 maanden*
10	V	23	Marokko	Universiteit (Master TEW)	Tewerkgesteld	7 maanden
11	V	24	Turkije	Hogeschool (Bachelor Officemanagement)	Tewerkgesteld	0 maanden
12	M	25	Turkije	Hogeschool (Bachelor fin. & verz.)	Tewerkgesteld	1 à 2 maanden
13	M	25	Turkije	Hogeschool (Bachelor bouwkunde)	Tewerkgesteld	0 maanden
14	V	26	Turkije	Hogeschool (Bachelor psychologie)	Tewerkgesteld	1.5 maand
15	M	25	Turkije	Hogeschool (Bachelor bouwkunde)	Tewerkgesteld	6 maanden

* Deze persoon heeft omwille van zijn persoonlijke thuissituatie zijn studieloopbaan moeten onderbreken. Hij heeft dan een zes à acht maanden gezocht naar werk en uiteindelijk ook werk gevonden. Hij heeft dan destijds zijn studies afgemaakt. Kort na het behalen van zijn diploma werd hij ontslagen (in november). Daarna heeft hij drie maanden gezocht voordat hij een nieuwe job had gevonden.

Alle respondenten waren van vreemde afkomst, meer bepaald van Turkse of Marokkaanse afkomst. Drie personen waren van Marokkaanse afkomst, de andere twaalf van Turkse afkomst. De groep respondenten bestond uit zeven vrouwen en acht mannen. De leeftijd van deze respondenten lag tussen de tweeëntwintig en zevenentwintig jaar.

5.4 Vragenlijst: structuur en relatie met deelvragen

Voor het interview werd afgenomen werd er een vragenlijst opgesteld. Het was de bedoeling om met behulp van deze vooraf opgestelde vragen de respondent zoveel mogelijk aan het woord te laten komen en vrij te laten spreken. Hierdoor kunnen er immers een aantal aspecten worden ontdekt die van belang zijn voor de respondent (Longhurst, 2003). Het interview moest gebeuren zonder de respondenten in een bepaalde richting te sturen, aangezien dit een vertekend beeld zou kunnen

geven. Het was ook zeer belangrijk dat de geïnterviewde op zijn gemak was, zodat deze zo eerlijk mogelijk antwoordde. De vragenlijst was zo opgesteld om een antwoord te geven op de verschillende onderzoeksvragen. De vragenlijst bestond dus in feite uit vier verschillende blokken.

5.4.1 Deelvraag 1: Hoe zoeken hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar een job?

Allereerst werden er vragen gesteld om te onderzoeken hoe hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar een job zoeken. Dit kan immers verschillend zijn voor iedereen. Hierbij werden er vragen gesteld omtrent de manier waarop hooggeschoolde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar werk zoeken, alsook vragen over zoekkanalen die men gebruikte tijdens de zoektocht naar een eerste job.

Voorbeeldvragen:

“Welke formele kanalen heeft u gebruikt om een job te vinden?”

“Hoe bent u terecht gekomen bij deze job?”

“Op welke manieren heeft u gezocht naar een job?”

5.4.2 Deelvraag 2: Hoe beleven hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst hun zoektocht naar een job?

In de tweede sectie werden er vragen gesteld om te kijken hoe ze hun zoektocht naar werk beleven. Hierbij werd er onder andere gekeken naar de verwachtingen en de zelfevaluatie van de respondent in kwestie. Hierbij kwamen ook begrippen als gevoel van controle en zelfvertrouwen aan bod tijdens het interview.

Voorbeeldvragen:

“Welke moeilijkheden kwamen bij de zoektocht naar werk kijken en hoe ging u hiermee om?”

“Is er een verschil qua zelfvertrouwen tussen het moment dat u uw diploma behaalde en de periode dat u op zoek was naar werk?”

“Dacht u dat u uw zoekgedrag zou kunnen aanpassen zodat u altijd een geschikte job zou kunnen vinden?”

5.4.3 Deelvraag 3: Welke situationele aspecten spelen een rol in de zoektocht naar een job voor hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst en hoe spelen deze aspecten een rol?

In het derde deel kwamen de vragen omtrent de situatie waarin de werkzoekende zich bevond tijdens het zoeken naar een eerste job. In dit deel werd onderzocht welke situationele aspecten een rol zouden kunnen spelen tijdens het zoekproces. Hierbij werden er dus vragen gesteld omtrent de financiële nood waarin de werkzoekende zich destijds eventueel bevond, of er werden vragen gesteld omtrent de sociale variabelen.

Voorbeeldvragen:

“Kon u het geld goed gebruiken dat u ging verdienen door te werken, had u snel geld nodig nadat u uw diploma had behaald?” “Hoe zat het qua motivatie om op zoek te gaan naar een job en te gaan werken, nadat u net uw diploma had behaald?”

“Door wie werd u gesteund bij de zoektocht naar werk?”

5.4.4 Deelvraag 4: Ervaren hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst discriminatie in hun zoektocht naar een job en zo ja, hoe beïnvloedt dit het zoekgedrag?

De vragenlijst diende tenslotte ook om te onderzoeken of discriminatie optrad tijdens het zoekproces. Indien dit het geval was, werd er verder gekeken naar de gevolgen van discriminatie op het zoekgedrag van de werkzoekende. Bij deze deelvraag werden vooral gesloten vragen gesteld om te achterhalen of een respondent discriminatie had ervaren tijdens het zoekproces.

Voorbeeldvragen:

“Heeft u ooit de indruk gehad dat u anders werd behandeld tijdens het zoeken naar een job?”

“Heeft u ooit het gevoel gehad dat u meer moeite moest doen dan autochtone personen om een job te vinden?”

5.5 Codering interview

Enmaal als het interview was afgenomen, werd het uitgetypt. Dan werden de antwoorden van de respondenten geanalyseerd. Dit is de data analyse. Hierbij wordt er gekeken of de resultaten uit de interviews overeenkomen met de bevindingen uit de literatuurstudie (Sekaran & Bougie, 2003). Hierbij werd de data gereduceerd en erna gecodeerd om ze te linken aan de onderzoeksvragen.

Tabel 4: codeerboom

Deelvraag	Eerste orde	Tweede orde
Deelvraag 1		LinkedIn
		Online websites
		VDAB
Deelvraag 2	Zelfvertrouwen	Zelfvertrouwen
	Gevoel van controle	Gevoel van controle
	Optimisme	Optimisme
Deelvraag 3	Financiële nood	Snel geld nodig
		Eerst vakantie
	Motivatie om te werken	Onmiddellijk actief solliciteren
		Eerst vakantie
	Psychologische steun	Steun familie
		Steun vrienden
	Tips	Broers of zussen
		Vrienden
	Deelvraag 4	
		Gevoel van discriminatie
		Geen gevoel van discriminatie
		Positieve discriminatie

6. Resultaten

6.1 Manier van zoeken

Allereerst worden de resultaten besproken met betrekking tot de manier waarop hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst naar een job zoeken. Van de vijftien respondenten zijn er veertien die een job hebben op het moment van het interview. Eén persoon was op het moment van het interview nog werkloos, dit met een wachtperiode van twee jaar en zeven maanden. De gemiddelde zoektijd voor de veertien respondenten die werk hebben gevonden bedraagt iets meer dan vier maanden. Er zijn acht respondenten die binnen drie maanden een eerste job hebben gevonden. Zes respondenten hebben een job gevonden binnen zes en negen maanden na het behalen van hun diploma. Deze respondenten hebben op verschillende manieren naar werk gezocht. De meest voorkomende manier was met behulp van websites en interim-bureaus. De meeste respondenten bekeken bijvoorbeeld regelmatig de website van de VDAB en andere interimkantoren. Ze zochten dan op deze websites of er jobs waren die bij hun diploma pasten. Ze stuurden hun cv vervolgens zoveel mogelijk op, in de hoop om ergens op gesprek te mogen komen.

Dagelijks bekeek ik de website van de VDAB, interims, ... Ik heb zeker vaak (ruim 500 keer) mijn cv doorgestuurd. *(vrouw, 22 jaar, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit)*

De meeste respondenten hadden ook een LinkedIn profiel aangemaakt. Dit kan immers ook een handig hulpmiddel zijn om op zoek te gaan naar een geschikte job. Alhoewel bijna alle respondenten een LinkedIn profiel hadden terwijl ze op zoek waren naar werk, maakten ze hier maar weinig gebruik van. Het LinkedIn profiel werd in deze gevallen niet actief gebruikt om werk te zoeken. Men dacht dat het hebben van een LinkedIn profiel hen moeilijk kon helpen bij het vinden van een geschikte job.

Ik heb dus wel een LinkedIn profiel, maar ik gebruik dat niet. *(vr, 24 j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & financiën)*

Ik had een account. Maar ik heb het niet echt actief gebruikt om te solliciteren. *(m, 27 j, Turkse afkomst, Master TEW)*

Ik heb daar nooit zelf actief gebruik van gemaakt om werk te zoeken. Ik heb wel een account op LinkedIn, maar destijds heb ik dat nooit gebruikt om een job te zoeken. *(m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW)*

Toch waren er een drietal respondenten die het belang van het hebben van een LinkedIn profiel hoog inschatten. Het gebruik van LinkedIn is namelijk sterk opgekomen en in bepaalde sectoren kan LinkedIn gebruikt worden om potentiële werknemers te vinden. Het is volgens deze personen dan ook van belang om dit profiel zo goed mogelijk te onderhouden en te presenteren aangezien dit zijn vruchten kan afwerpen in de toekomst.

Momenteel gebruik ik LinkedIn wel bijna dagelijks om naar andere vacatures te kijken. Ik merk ook dat LinkedIn heel fel is opgekomen. Het is dus wel belangrijk om dit af en toe te

checken. Met name in de ICT-sector wordt er via LinkedIn veel geflirt tussen werkgevers en potentiële werknemers. *(m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW)*

Ja, ik heb een LinkedIn account. Dat is zeer belangrijk. Je kan uw werk daarop vinden. Dat is zo een uitgebreid platform. Dat is connecties maken. Er zijn heel veel HR's die daar op zoek gaan naar mensen. *(m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor financiën & verzekeringen)*

Drie respondenten hadden hun eerste job gevonden bij een bedrijf uit de 'Big Four'. Eén van de respondenten was via een online website terecht gekomen bij Ernst & Young. Ze had op Facebook gezien dat er een 'recruitment weekend' werd georganiseerd en ze heeft hier dan uiteindelijk aan meegedaan. Ze had de andere twee personen aangemoedigd om ook te solliciteren bij dit bedrijf en dit is later dan ook gebeurd. De andere twee personen zijn hierna op sollicitatiegesprek gegaan en zijn uiteindelijk ook aangenomen.

Het jaar dat ik afstudeerde, in november, heb ik een sollicitatieweekend bijgewoond bij Ernst & Young. Dat was eigenlijk mijn eerste sollicitatie en ik ben ook onmiddellijk aangenomen. *(v, 25j, Turkse afkomst, Master TEW)*

Dat is gewoon via de site van Ernst & Young. Die zetten wel dingen op Facebook en als iemand bijvoorbeeld iets daarvan leuk vindt op facebook, dan zie je dat zelf ook. *(m, 22j, Turkse afkomst, Master TEW)*

De regio waarin men naar een job zoekt kan ook een rol spelen in de zoektocht naar werk. Eén respondent kwam uit Antwerpen en had daar ook een job gevonden. Van de overige veertien respondenten, die allemaal in Limburg woonden, waren zes personen tewerkgesteld in Limburg, drie in Brussel, drie in Antwerpen en één in Leuven. Van de zes respondenten die in Brussel of Antwerpen tewerkgesteld zijn, zijn er vier die eerst geprobeerd hebben om werk te vinden in Limburg. Zij wilden liever lokaal werk vinden, maar dit was niet gelukt. Deze respondenten waren van mening dat het moeilijk is om werk te vinden in Limburg en daardoor zijn ze verder beginnen zoeken in Antwerpen en Brussel. Verder viel het op dat er geen enkele respondent werk had gezocht in Nederland, aangezien Maastricht bijvoorbeeld voor de meeste respondenten dichterbij ligt dan Brussel of Antwerpen.

In het begin heb ik wel geprobeerd om in Limburg werk te vinden, maar dat is niet gelukt. Dan ben ik op zoek gegaan in Antwerpen en Brussel en dan is het Antwerpen geworden. [...] Hier in Limburg heb je ook wel grote bedrijven, maar niet zo groot als in Brussel of Antwerpen. Die willen eigenlijk dan iemand met ervaring zodat je geen tijd moet investeren in die persoon. Eens dat je ervaring hebt, weet je wat je moet doen. Als ik nu ergens in Limburg zou solliciteren, zou ik ook wel misschien heel snel werk vinden. Dat is gewoon puur uit ervaring. *(m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde)*

Het aanbod van masterniveaus in Limburg is beperkt in vergelijking met Brussel. Ik heb vooral daarna mijn strategie aangepast en dan ben ik terug in Brussel gaan solliciteren. *(m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)*

In Limburg heb ik veel gesolliciteerd, misschien twintig à 25 sollicitaties. [...] En dan één keer in Antwerpen, heb ik één keer gesolliciteerd en ben ik daar op gesprek gegaan en werd ik

aangenomen. Dat was heel snel. Ik denk dat het is omdat ze in Antwerpen... Daar heb je meer allochtonen in bedrijven, hier heb je dat veel minder. Daarom dat ik denk dat ze mij daarom daar ook sneller hebben aangenomen. Ze accepteren mij daar sneller dan hier, in Limburg. (*m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor financiën & verzekeringen*)

Uit de sample van vijftien respondenten hadden dus veertien personen ondertussen werk gevonden. Van de veertien respondenten die werk hadden gevonden, hadden acht respondenten binnen de drie maanden een eerste job gevonden. De andere zes respondenten hadden tussen de zes en de negen maanden moeten zoeken naar een eerste job. Als we kijken naar de regio waarin de respondenten tewerkgesteld waren, zien we dat zes respondenten een job hadden gevonden in Limburg, drie in Brussel, vier in Antwerpen en één in Leuven. Een aantal respondenten was van mening dat het moeilijker was om een eerste job in Limburg te vinden, vandaar dat ze waren uitgeweken naar Antwerpen en Brussel.

6.2 Beleving van de zoektocht naar een job

In deze sectie wordt beschreven hoe hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst hun zoektocht naar hun eerste job hebben beleefd. De zoektocht naar een job is verschillend per respondent en iedere respondent ervaart deze zoektocht op zijn of haar eigen manier. De beleving van een persoon bij deze zoektocht naar een geschikte job hangt af van een aantal factoren die in de literatuurstudie eerder aan bod zijn gekomen. Zo spelen de verwachtingen van een persoon en de zelfevaluatie hierbij een rol.

6.2.1 Zelfevaluatie: zelfvertrouwen

Het zelfvertrouwen van een persoon is de belangrijkste factor bij deze zelfevaluatie. De respondenten die snel een eerste job hadden gevonden, hadden een positief gevoel bij hun zoektocht naar werk. Hierbij kan de positieve relatie tussen het zelfvertrouwen en het zoeken naar een job opgemerkt worden. Het betreft hier een sterke relatie tussen zelfvertrouwen en succes. Personen die beschikten over veel zelfvertrouwen, waren geneigd om meer moeite te steken in het zoeken naar een job en deze personen vonden over het algemeen ook sneller een eerste job die bij hen paste. Deze respondenten vonden het uiteindelijk dan ook niet zo moeilijk om werk te vinden. Maar het kan van belang zijn hier op te merken dat zelfvertrouwen en succes op het gebied van vinden van werk vaak samen gebeuren. Het is dus ook moeilijk te concluderen wat er eerst was, het zelfvertrouwen of het succes. Deze respondenten waren zich er wel van bewust dat het waarschijnlijk niet voor iedereen zo makkelijk is om een eerste job te vinden.

Ik vond het persoonlijk niet zo moeilijk om werk te vinden. Ik heb in totaal ook maar drie sollicitaties gedaan. (*m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW*)

Maar eigenlijk, het werk vinden op zich... Misschien ook omdat het bij mij nu heel vlot is verlopen, dat ik daar positief op terugkijk. Want ik heb ook vriendinnen die twee jaar lang werk hebben gezocht en zij zeggen misschien wel iets anders. (*v, 25j, Turkse afkomst, Master TEW*)

6.2.2 Verwachtingen: gevoel van controle

Zoals hiervoor vermeld speelt het zelfvertrouwen een grote rol in de zoektocht naar werk. Het zelfvertrouwen van een werkzoekende gaat in vele gevallen ook samen met de verwachtingen van de werkzoekende, meer bepaald het gevoel van controle dat iemand heeft bij het zoeken naar een job. Dit gevoel van controle speelt dus ook een belangrijke rol in het zoekgedrag. Indien een persoon het gevoel heeft dat hij of zijn controle heeft over het vinden van een geschikte job, zal deze persoon geneigd zijn om meer tijd en moeite te steken in het zoeken naar een job en dit zal de kans verhogen op het vinden van een job.

Ik had wel zelfvertrouwen. Ik had vertrouwen in hoe dat ik werkte en hoe dat ik de zaken aanpak. Ik wist wel van mijn eigen, ik kan daar zeker 100% voor gaan. Aan mijn kant had ik wel iets van: "oké, dat lukt zeker." (v, 24j, Turkse afkomst, Bachelor officemanagement)

Ik dacht wel altijd dat ik werk zou vinden ja, dat wel. Ik was wel optimistisch ingesteld moet ik zeggen. [...] Dus ik was er wel vrij zeker van dat ik ook werk zou vinden op korte termijn. (m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW)

6.2.3 Zelfevaluatie & verwachtingen: zelfvertrouwen en optimisme

Wanneer men niet direct een geschikte job vond, had dit een invloed op de beleving van de werkzoekende. In vele gevallen had het langer zoeken naar een job een negatieve invloed op het gevoel van controle en het zelfvertrouwen. Het zelfvertrouwen daalde dus naarmate men langer moest zoeken, waardoor men op den duur ook minder gemotiveerd was in het zoeken naar een job. De lange wachttijd had een negatieve invloed op de motivatie om werk te zoeken en te solliciteren. Het dalende zelfvertrouwen had in dit geval dan een negatieve invloed op het zoekgedrag. Het optimisme van in het begin van de zoektocht sloeg om in pessimisme. Men had dan niet meer het gevoel dat men nog controle had over het vinden van een geschikte job.

Na een aantal sollicitaties en geen antwoorden op mijn sollicitaties werd ik steeds meer pessimistisch. Na een paar sollicitaties had ik geen zin meer om te solliciteren. (v, 22j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit)

Naar het einde toe had ik bijna geen zelfvertrouwen meer. Geen vertrouwen meer dat ik ooit fatsoenlijk werk zou vinden. Ik dacht van: "tijdelijke jobs, dat gaat het gewoon zijn." (v, 24j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & financiën)

Aan de andere kant waren er ook respondenten die, ondanks de vele tegenslagen en de lange wachttijd, de moed erin hielden en ervan overtuigd waren dat ze uiteindelijk de geschikte job zouden vinden. Het kon immers niet zo zijn dat je je diploma voor niets had gehaald. Volgens hen komt uiteindelijk iedereen op zijn plaats, al zullen sommige personen meer moeite moeten doen dan anderen of met minder tevreden moeten zijn dan ze oorspronkelijk verwacht hadden.

Ik ben blijven doorgaan. Ik had er wel hoop in. Een diploma heb je wel op zak, en iedereen met een diploma vindt wel werk. Het kan zijn dat het minder is dan uw verwachtingen, maar uiteindelijk vind je wel een job. Daar was ik wel hoopvol in. (m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)

De zoektocht naar een eerste job verliep dus niet voor iedereen even makkelijk. In het begin hadden de respondenten zeer vaak veel zelfvertrouwen. Ze dachten dat ze sowieso snel een job zouden kunnen vinden die bij hen paste. Twee respondenten dachten zelfs dat ze niet zelf naar werk moesten zoeken indien ze afstudeerden. Deze personen dachten dat het werk wel naar hen zou toekomen na het behalen van hun diploma. Dus dit viel dan wel tegen wanneer ze erachter kwamen dat dit niet het geval was en dat ze toch zelf naar werk moesten gaan zoeken.

Ja ik dacht... Ik ga afstuderen. Ik ga allemaal brieven thuis krijgen waarin ze vragen: "kom bij ons werken." (v, 25j, Turkse afkomst, Bachelor marketing)

Je denkt: "ik heb een diploma master TEW, iedereen gaat mij uitnodigen op de arbeidsmarkt. Ik hoorde ook wel van mensen: "ze roepen u op." Maar dat was totaal niet het geval. Niemand heeft mij persoonlijk opgeroepen, dat is eigenlijk nooit gebeurd. (m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)

De zelfevaluatie, waarbij het zelfvertrouwen het belangrijkste onderdeel is, en de verwachtingen van de werkzoekende, bestaande uit het gevoel van controle en optimisme, spelen dus een rol in de zoektocht naar werk. Bij de personen die snel werk hadden gevonden was het zelfvertrouwen en het gevoel van controle hoog. Hier was er dus een sterke relatie. Het is moeilijk te zeggen of het zelfvertrouwen en het gevoel van controle ervoor hebben gezorgd dat deze respondent snel werk hebben gevonden, of dat het snel vinden van werk een boost heeft gegeven aan het zelfvertrouwen en het gevoel van controle. Hier valt geen eenzijdige conclusie uit af te leiden. Wel is het duidelijk dat bij personen die langer naar werk hebben moeten zoeken, het zelfvertrouwen vaak een deuk kreeg en dat de meeste respondenten in zulke gevallen minder een gevoel van controle hadden tijdens het zoekproces.

6.3 Rol van situationele aspecten in het zoekgedrag

Uit de theorie wisten we dat situationele aspecten een rol spelen bij de zoektocht naar werk. De situationele aspecten hebben namelijk een directe invloed op het zoekgedrag van een persoon. Deze situationele aspecten bestaan uit de motieven van een persoon en de sociale variabelen.

6.3.1 Motieven: financiële nood en mate toewijding om te werken

Een voorbeeld van een situationeel aspect is de financiële nood waarin men verkeert. Indien een persoon snel geld nodig heeft, zal deze sneller op zoek moeten gaan naar werk. De respondenten die snel geld nodig hadden, hechtten minder waarde aan een vakantie. Het is voor deze personen immers belangrijker om uit de financiële nood te geraken en men zal hier snel een job voor moeten vinden. Dit heeft dan ook een positief effect op het zoekgedrag. Men is meer gemotiveerd om snel aan het werk te gaan en geld te verdienen, onder andere om uit de financiële nood te geraken. Uit de interviews bleek dat dit het geval was bij twee respondenten.

Ik kon het geld dat ik verdiende zeker gebruiken voor een nieuwe auto, vakantie, mijn moeder financieel steunen. [...] Ik heb eerst gewerkt als jobstudent om nog te kunnen genieten van mijn voordeel, nadien ben ik in september begonnen met het zoeken naar een job. Terwijl ik werkte als jobstudent solliciteerde ik ook spontaan naar een nieuwe uitdaging die paste bij mijn diploma. (v, 22j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit)

Ik moest... Omdat mijn kindergeld dan werd afgehouden... Dat was mijn bron van inkomsten, mijn grootste bron. Als je een weeskinderbijslag ontvangt, dat is een degelijk bedrag om in uw dagelijkse kosten te voorzien. Ik was iemand die niet afhankelijk wou zijn van mijn moeder, dus ik moest wel werken. [...] Ik had nood aan geld, dus moest ik werken. (m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)

De andere respondenten verkeerden niet in een financiële nood. Daar was het gevoel om snel werk te moeten vinden dan ook een stuk minder. Deze respondenten konden nog terugvallen op de familie wanneer ze geld nodig hadden. Wel waren er drie respondenten die tijdelijk werk gingen doen, totdat ze een job hadden gevonden. Dit was dan werk onder het niveau van hun behaalde diploma. De wachttijd van deze personen lag tussen de acht maanden en twee jaar en zeven maanden. In deze periode was er dus tijd genoeg om een tijdelijke job uit te oefenen. Ze deden dit niet uit financieel oogpunt, maar eerder omdat men bezig wou zijn of omdat men de tijdelijke job leuk vond. Deze respondenten wilden niet wachten totdat ze een eerste job vonden en dan pas echt beginnen met werken.

Ik heb wel als interim gewerkt in een fabriek, om de leegte te overbruggen. Dan ging ik bijvoorbeeld nachtwerk doen in een fabriek. [...] Het ligt niet in mijn aard om zomaar op mijn lauweren te rusten en te wachten totdat iemand mij komt redden. Nee, dat ligt niet in mijn aard. (m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)

De respondenten die niet in financiële nood verkeerden en niet onmiddellijk werk hadden gevonden, konden eerst wat tijd vrijmaken om andere dingen te doen. Zo maakte een groot aantal respondenten na het behalen van hun diploma tijd vrij voor een vakantie. Deze vakantie kon dan een week, een maand of zelfs twee maanden duren. Dit verschilde per respondent. De motivatie om direct actief naar werk te zoeken, was nog niet echt aanwezig bij deze personen. Hier was er dus sprake van een lage mate van toewijding of motivatie om direct te gaan werken. Deze personen waren blij dat ze hun diploma hadden behaald en wilden even tot rust komen. Men zou later dan wel beginnen met actief solliciteren. Het ontbreken van de financiële nood en het vrij maken van tijd voor een vakantie zorgt in zulke situaties ervoor dat het actief zoeken naar een eerste job wordt uitgesteld.

Nadat ik mijn diploma had behaald heb ik toch wel twee maanden vakantie genomen. Ik had hier ook wel behoefte aan. Ik had zoiets van: "nog eens even genieten van een leuke vakantie." Zeker ook omdat het toen mooi weer was. Maar na twee maanden ben ik dan gaan solliciteren en toen heb ik dus eigenlijk direct werk gevonden. (m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW)

Ik was ook een beetje schoolmoe geworden. Ik had mezelf voorgenomen om in juli op een passieve manier te zoeken. En in augustus heb ik echt actief gezocht en gesolliciteerd. (v, 26j, Turkse afkomst, Bachelor psychologie)

Door het maken van mijn eindwerk in de zomer en het leren van een herexamen ben ik pas afgestudeerd in september, hierdoor had ik wel behoefte aan vakantie ben ik pas actief gaan zoeken november. (m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde)

Eén respondent had wel spijt dat hij eerst vakantie had genomen en in deze periode niet op zoek was gegaan naar een job. Hij had immers niet gedacht dat het zo moeilijk zou zijn om een geschikte job te vinden. Het heeft negen maanden geduurd vooraleer hij een eerste job had gevonden en hier had hij geen rekening mee gehouden. Als hij dit had geweten had hij ook al actief gezocht naar een job tijdens zijn vakantie.

Ik heb dan toch twee maanden vrij genomen. Ik ben dan op vakantie gegaan. Nog een laatste keer een rustpauze nemen om er dan tegenaan te gaan. [...] Nee, niet gesolliciteerd. Ik had gezegd: "ik ga alles opbergen, niks school, niks werken, ik ga gewoon genieten van die twee maanden". Als je het mij nu vraagt, dan denk ik dat ik toch wel beter had gesolliciteerd tijdens mijn vakantie. Dat ik ondertussen al een paar sollicitaties had gedaan. Dat kon misschien al iets opbrengen. Ik had dat beter gedaan. Dat is wel een van de punten waarvan ik denk: "dat had ik beter gedaan." (*m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW*)

6.3.2 Sociale variabelen: psychologische steun en tips

De sociale variabelen zijn een ander onderdeel van de situationele aspecten die een invloed kunnen hebben op het zoekgedrag van een persoon. De steun van familie of vrienden speelt hier een belangrijke rol. De familiale steun kan zowel psychologisch zijn, alsook in de vorm van tips die de werkzoekende kan gebruiken tijdens de zoektocht naar werk. De tips van familie of vrienden kunnen vaak heel handig zijn om werk te vinden. Zo waren er twee respondenten die een broer of zus hadden die goede tips konden geven. Deze broer of zus was in het verleden afgestudeerd en hij of zij wist waarop men moest letten bij het solliciteren. Maar de tips konden ook van andere personen of instellingen komen. Dit was bij één respondent het geval. De nuttige tips hadden een invloed op het zoekgedrag en de uiteindelijke tewerkstelling van de werkzoekende. Deze respondenten wisten dan dat ze waarschijnlijk wel werk zouden vinden op hun niveau dankzij de tips die ze hadden gekregen. Zeker in het geval waarbij de twee respondenten tips kregen van een familielid was men vrij zeker dat men werk zou vinden op het niveau van het behaalde diploma, aangezien deze personen (van wie ze de tips hadden gekregen) zelf ook werk hadden gevonden op het niveau van hun diploma.

Twee van mijn broers hebben ook handelsingenieur gedaan. Die waren toen al aan het werk en die hebben mij altijd bijgestaan bij het sollicitatieproces. Ze zeiden: "pak het zo aan, doe het zo, schrijf dit, schrijf dat." Ze hebben mij wel goed ondersteund. (*m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW*)

Zeker mijn zus. Zij werkt als HR-consulente, waardoor zij zelf dagelijks mensen moet interviewen en op basis hiervan al dan niet aan een job kan helpen. Zij maakt dat iedere dag mee dat mensen komen solliciteren en zij weet dus ook perfect wat men verwacht. Zij heeft mij wel goed geholpen bij het opstellen van mijn cv. (*m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW*)

De VDAB riep me om de aantal weken naar hun kantoor om zo mijn zoektocht te evalueren. Ook gaven ze mij tips in verband met mijn cv, mijn sollicitatiegesprekken en motivatiebrieven. (*v, 22j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit*)

Verder waren er een aantal respondenten die ook wel tips hadden gekregen van vrienden of familie, maar waar het dan meer ging om algemene dingen. Deze tips zouden de kansen op tewerkstelling niet enorm vergroten. De tips konden wel nog altijd zeer handig zijn om verder rekening mee te houden.

Op school hadden we een les gekregen waarop dat we moesten letten bij het solliciteren en hoe dat we moesten antwoorden. Hoe dat je u moet voorbereiden. Kameraden van mij die al gesolliciteerd hadden zeiden van: "kijk, als ze dit soort vragen stellen, let hier op, vertel zoiets." Maar op zich zijn dat ook allemaal standaard vragen. Bijvoorbeeld drie negatieve en drie positieve dingen van uw karakter. Je moet gewoon jezelf zijn. (*m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde*)

Eén respondent was van mening dat de tips geen hulpmiddel zouden kunnen zijn bij de zoektocht naar een job. Hij ging er van uit dat men als werkgever liever een autochtoon aanneemt dan een persoon met een migratieachtergrond. De tips zouden in dit geval er niet voor zorgen dat de kans op tewerkstelling groter werd. Hierbij treedt een gevoel van discriminatie op, wat verder wordt behandeld in 6.4.2.

Ik vind dat als ik die tips krijg, dat dat niet zoveel gaat uitmaken. Omdat ze al ... Als ze twee personen zien, een Belg en een Turk, dan is de keuze snel gemaakt. Stel dat ik een klein beetje meer ervaring heb, dan nog is de keuze voor hen snel gemaakt. Dan denken ze van: "dat is een Turk, die gaat niet bij ons passen." (*m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor financiën & verzekeringen*)

Voorts had de psychologische steun van de familie of van de vrienden ook een invloed op het zoekgedrag. Deze steun kon de werkzoekende helpen bij de zoektocht naar werk. Zeker indien de respondent al langer naar werk zocht, maar niet direct een geschikte job kon vinden. In dit geval zorgde de steun van de familie ervoor dat men de motivatie om naar werk te zoeken niet verloor en het zoeken naar een job niet opgaf. Dit was zeker belangrijk indien men gedurende een lange tijd naar een job was aan het zoeken. Uit de interviews bleek dat veertien van de vijftien personen psychologische steun kregen tijdens de zoektocht naar werk.

Na een lange zoektijd heb ik het opgegeven. Maar dankzij steun van de familie en vrienden had ik iedere keer terug motivatie. (*v, 22j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit*)

Ik heb echt heel veel steun gekregen van mijn ouders. Dat was positief. Ik vond dat wel leuk dat ik die steun had. Als ik die steun niet gehad zou hebben, dan zou het veel erger zijn geweest. (*v, 24j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & financiën*)

Maar bij één respondent was er geen psychologische steun van de familie. De respondent vond in dit geval geen steun bij een tegenslag en hierdoor verdween de motivatie om verder te zoeken. Het gevolg hiervan was dat deze persoon nog altijd geen werk had gevonden en dit na twee jaar en zeven maanden zoeken en solliciteren. Het ontbreken van steun kan hier een bepalende factor zijn geweest voor het niet vinden van werk.

Interviewer: Maar ze steunen u wel nog in uw zoektocht naar werk?

Eigenlijk wordt daar niet echt over gepraat. Die zeggen me daar niks over. *(v, 25j, Turkse afkomst, Bachelor marketing)*

Twee van de vijftien respondenten verkeerden in financiële nood, waardoor zij sneller werk moesten vinden om geld te verdienen en dus ook gemotiveerd naar werk zochten. De andere dertien respondenten verkeerden niet in financiële nood. Deze respondenten konden dan zelf kiezen of ze meteen wilden gaan werken of bijvoorbeeld eerst een vakantie wilden nemen. Op het gebied van sociale variabelen is er enerzijds de psychologische steun van de familie, deze was bij veertien van de vijftien respondenten aanwezig. Het valt op dat de psychologische steun van de familie niet aanwezig was bij de respondent die op het moment van het interview nog altijd geen werk had gevonden. De psychologische steun kan dus een belangrijke factor zijn in de zoektocht naar een job. Anderzijds zijn er ook de tips over hoe men precies moet zoeken naar een eerste job, waarop men moet letten etc. Deze vorm van steun was bij drie respondenten aanwezig.

6.4 Discriminatie tijdens zoekproces

Bij dit onderdeel wordt gekeken of hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst discriminatie ervaren in hun zoektocht naar een job en zo ja, hoe dit dan het zoekgedrag beïnvloedt. Een tiental respondenten haalde discriminatie aan als een factor die een rol speelde in de zoektocht naar een job. De andere vijf respondenten gaven aan dat ze discriminatie niet zagen als een factor die een rol kan spelen in de zoektocht naar werk.

In de literatuurstudie werd aangehaald dat personen met een vreemd klinkende naam minder kans hebben om aangenomen te worden. Er waren een drietal respondenten die hier een voorbeeld van konden geven. Zij waren ook van mening dat werkgevers minder vaak de curricula vitae van personen met een buitenlands klinkende naam zullen raadplegen. Deze vorm van discriminatie is de directe discriminatie. Hierbij kan ook de link gelegd worden met het experiment van Baert, Cockx, Gheyle en Vandamme (2013) waarbij er een aantal fictieve sollicitatiebrieven werden opgesteld voor personen met dezelfde kenmerken, ervaringen en opleidingen, maar met verschillende namen. Verder kan ook het feit of je Turks bij talenkennis vermeldt een rol spelen bij het sollicitatieproces. De personen met een vreemd klinkende naam, die Turks als talenkennis vermelden, moeten vaker hun curriculum vitae opsturen voordat ze op sollicitatiegesprek mogen komen dan autochtonen. Dit werd ook aangetoond in een studie van Arriijn, Feld en Nayer (1998). Eén van de respondenten haalde aan dat een vriendin van haar een negatieve ervaring had meegemaakt wat betreft discriminatie. Deze ervaring werd gedeeld en zo werd dit realiteit. Hierdoor kreeg deze persoon het gevoel dat er discriminatie kon optreden tijdens het zoekproces.

Zij had verzekeringen gestudeerd en zij heeft gesolliciteerd bij een bank of een verzekeringsmaatschappij. Met haar echte naam en talenkennis Turks, had ze als antwoord gekregen dat ze niet was weerhouden omdat ze niet voldoet aan de vereisten van de vacature. Nadien heeft ze dezelfde cv terug opgemaakt met een Belgische naam en de Turkse talenkennis eruit gelaten. En toen werd ze direct uitgenodigd. *(v, 25j, Turkse afkomst, Bachelor marketing)*

Nog een andere vorm van directe discriminatie is het niet aannemen van een persoon omwille van het dragen van een hoofddoek. In dit geval wil de werkgever iemand niet aannemen omwille van de

religieuze opvattingen van de werkzoekende. Deze bedrijven wensen neutraliteit op het gebied van religie op de werkvloer. Er waren twee respondenten, die een hoofddoek droegen, die aanhaalden dat bepaalde bedrijven een beleid hebben waarbij het dragen van een hoofddoek op het werk niet is toegestaan. Dit beleid binnen een bedrijf werkt dus ook discriminerend. Deze twee respondenten gaven aan dat het moeilijker was om werk te vinden met een hoofddoek. Het dragen van een hoofddoek kan dus in sommige gevallen een extra hindernis vormen bij het zoeken naar werk. Eén van de twee respondenten paste haar zoekgedrag daarom ook aan, rekening houdend met dit fenomeen. We kunnen dus stellen dat deze persoon haar carrièrekeuzes en -beslissingen heeft afgestemd op de kans dat ze bepaalde mogelijkheden zou krijgen.

Ik weet dat sommige plaatsen een policy hebben waarbij ze niet graag hebben dat religieuze opvattingen worden getoond. (v, 24j, Turkse afkomst, Bachelor officemanagement)

Omdat ik besepte dat het werken met een hoofddoek in een bedrijf niet zo evident is, heb ik er bewust voor gekozen om niet meer voor jobs bij ondernemingen te solliciteren. [...] Hoe minder het zichtbaar is dat mijn religie de islam is, hoe makkelijker het is om werk te vinden. (v, 23j, Marokkaanse afkomst, Master TEW)

Ook de foto die op het curriculum vita staat kan een rol spelen. Hier kan het dragen van een hoofddoek ook een rol spelen. Zo dacht één vrouwelijke respondent, die geen hoofddoek droeg, dat ze haar kansen kon verhogen door een foto toe te voegen waarop duidelijk was dat ze geen hoofddoek droeg. Ook was er een mannelijke respondent die dacht dat het toevoegen van een foto zijn kans op het vinden van werk zou vergroten. Deze persoon leek niet op een persoon van vreemde afkomst. Hij had dit dan uiteindelijk ook geprobeerd. Het toevoegen van een foto had dan tot gevolg dat hij vaker op gesprek mocht komen. Dit kan ook gezien worden als een vorm van discriminatie.

Dus dat je een foto maakt en dat ze dan zien dat ik geen hoofddoek draag. Dat ik mijn kansen eigenlijk zo zou verhogen. (v, 25j, Turkse afkomst, Bachelor marketing)

In het begin had ik geen foto gezet op mijn cv. Ik lijk niet op een Turk. Ik ben blond. Van mijn omgeving hoor ik dat ook vaak. Ze zijn altijd verrast als ze horen dat ik een Turkse naam heb. In het begin zette ik geen foto op mijn cv en kreeg ik nauwelijks een uitnodiging in Limburg. Van het moment dat ik ene foto had gezet kreeg ik meer telefoons, werd ik op gesprek uitgenodigd. (m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW)

6.4.1 Bewijs van discriminatie

Zoals eerder werd aangehaald in de literatuurstudie zijn er verschillende vormen discriminatie. Het was moeilijk voor de respondenten om expliciet te vertellen of ze discriminatie ondervonden hadden. Hier waren immers zelden tot nooit bewijzen van. Maar toch waren er twee respondenten die discriminatie hadden ervaren en hier ook effectief bewijs voor hadden. De eerste persoon was een man die samen met een vriend voor een job solliciteerde, de tweede persoon was een vrouw die een hoofddoek droeg en opeens niet meer op gesprek mocht komen.

Ik heb wel één ding meegemaakt, omdat het toch over allochtonen gaat. Wij hadden het laatste jaar een project, ik was dan samen met een kameraad, Dieter uit aan het zoeken waar we overal konden gaan solliciteren. We hadden op hetzelfde moment bij hetzelfde

bouwbedrijf gesolliciteerd. En twee dagen later, want maandag hadden we project en woensdag ook, kreeg ik een mail van: "ja, bedankt voor uw sollicitatie, maar wij hebben al iemand kunnen vinden." Mijn kameraad kreeg dan een uitnodiging. Puur denk ik omdat ik een Turkse naam heb. (*m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde*)

Een keer was ik uitgenodigd voor een gesprek bij een selectiebureau voor een functie bij een bank, maar toen ik mijn persoonlijk cv stuurde (met foto erop!), ging het gesprek ineens niet meer door. De vrouw stelde voor om het gesprek telefonisch te doen, waar ik mee instemde. Tijdens het gesprek zei ze me dat de oorspronkelijke functie niet zou gaan, omdat de werkgever neutraliteit wenst op het werk. (*v, 23j, Marokkaanse afkomst, Master TEW*)

6.4.2 Gevoel van discriminatie

In de meeste gevallen is het voor personen van vreemde afkomst zeer moeilijk om te zeggen of er al dan niet discriminatie aan te pas kwam bij hun zoektocht naar werk. De bewijzen zijn vaak niet aanwezig om met zekerheid uitsluitsel te kunnen geven. Men kan wel het gevoel hebben dat er discriminatie was, maar zonder bewijzen was men daar nooit zeker van. In totaal waren er een tiental respondenten die een gevoel van discriminatie hadden ervaren. Zoals eerder is vermeld, hadden sommigen hier ook bewijzen voor. Maar de meeste respondenten hadden geen bewijzen. Toch beïnvloedde dit gevoel van discriminatie dan het zoekgedrag. Zoals in de literatuurstudie werd aangehaald kan de werkzoekende ontmoedigd geraken. Dit kan dan uiteindelijk zelfs tot gevolg hebben dat men het zoeken opgeeft. Dit was het geval bij één respondent.

Zou jij een Belg willen hebben voor deze job of liever een persoon van andere afkomst? Stel nu dat ik een andere naam zou hebben, en wat bleker zou zijn, dan zouden ze mij eerder aannemen. Bij mij zie je ook wel dat ik van andere afkomst ben. Ik denk dat ik heel weinig kans zou maken op de job. [...] Ik heb het eigenlijk opgegeven. (*v, 25j, Turkse afkomst, Bachelor marketing*)

Discriminatie of een gevoel van discriminatie zou ook samengaan met een gevoel van onrechtvaardigheid, conflicten en stress (Bell, 2012). Een aantal respondenten haalden aan dat het gevoel van discriminatie geen aangenaam gevoel was. Ze werden onder andere onzeker door het gevoel van discriminatie.

Ik kreeg er een down gevoel van. Ik twijfelde aan mezelf. (*v, 22j, Turkse afkomst, Bachelor accountancy & fiscaliteit*)

Bij het gevoel van discriminatie had men ook vaak het gevoel dat men een stapje achter stond. De respondenten dachten dat ze geen gelijke kansen kregen bij het zoeken naar een eerste job. Deze gedachte kan ook gekoppeld worden aan het gevoel van onrechtvaardigheid. De meeste van deze respondenten dachten dat ze meer moeite moesten doen dan autochtonen.

Ik had altijd het gevoel van: "je staat een stap achter." (*m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW*)

Ik heb vaak het gevoel, nu nog steeds, dat ik harder mijn best moet doen om mezelf te bewijzen en aan te tonen dat ik heel wat in mijn mars heb. (*v, 26j, Turkse afkomst, Bachelor psychologie*)

Maar niet iedereen die een gevoel van discriminatie had, dacht dat men meer moeite moest doen om een job te vinden. Zo was er één respondent die er aan had gedacht dat zijn achternaam wel eens een rol zou kunnen spelen tijdens het sollicitatieproces, maar toch dacht hij dat hij evenveel moeite moest doen als iemand anders om werk te vinden. Deze persoon hield rekening met de huidige conjunctuur, waarin het moeilijk is voor iedereen om werk te vinden.

Ik denk dat iedereen het op dit moment moeilijk heeft met het vinden van werk. Ik denk niet dat ik meer moeite heb moeten doen dan een ander. (*m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde*)

6.4.3 Geen gevoel van discriminatie

De respondenten die langer naar werk hadden moeten zoeken, konden het gevoel krijgen dat discriminatie de oorzaak of minstens één van de oorzaken hiervan was. Maar verder waren er ook een vijftal personen die geen gevoel van discriminatie hadden ervaren. Dit kwam bijvoorbeeld omdat men andere personen in de familie kende die ook werk hadden gevonden op het niveau van het diploma. Zij waren dus van mening dat er waarschijnlijk geen discriminatie zou plaatsvinden tijdens het sollicitatieproces. Verder viel op dat deze personen over het algemeen snel werk hadden gevonden. Dit kan een goede reden zijn voor het niet ervaren van discriminatie.

Zelf heb ik nooit het gevoel gehad dat ik werd gediscrimineerd. Toch niet bij het zoeken naar werk. Ik heb zelf ook snel een job gevonden, dus ik denk niet dat dit van toepassing is op mij. (*m, 24j, Marokkaanse afkomst, Master TEW*)

Interviewer: Heeft u het gevoel dat u ook onrechtvaardig bent behandeld tijdens één of meerdere sollicitaties?

“Omwille van mijn achtergrond?” Nee, eigenlijk niet. Ik heb twee broers en die hebben ook handelsingenieur gedaan en zij hebben ook een job gevonden. (*m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW*)

Toch waren er bij deze vijf respondenten twee respondenten die niet zeker waren en in hun achterhoofd de gedachte hielden dat discriminatie wel eens een rol zou kunnen spelen voor sommige personen bij de zoektocht naar een job.

Wat ik wel niet weet ... voor de jobs waarvoor ik geweigerd ben ... kan ik nooit als reden opgeven dat het mijn achtergrond was. Dat kun je niet achterhalen. Maar uit onderzoek blijkt wel dat dat het geval kan zijn. Het kan geweest zijn. (*m, 27j, Turkse afkomst, Master TEW*)

6.4.4 Niet enkel negatieve discriminatie

Maar discriminatie hoeft niet altijd negatief te zijn. Er zijn namelijk ook een aantal uitzonderingen naar voren gekomen op het gebied van discriminatie. In sommige gevallen kon er ook positieve discriminatie optreden, waardoor de kansen op tewerkstelling stegen. Dit gevoel was aanwezig bij

twee respondenten. Eén van de twee respondenten vond dat niet goed, aangezien men hier ook iemand kiest omwille van de achtergrond en niet omwille van zijn of haar capaciteiten.

Ik sta niet echt achter positieve discriminatie. Soms kreeg ik het gevoel dat ze iemand zochten om voor diversiteit in hun organisatie te zorgen. Dat is wel mooi maar ik wil gekozen worden op basis van mijn capaciteiten. *(v, 26j, Turkse afkomst, Bachelor psychologie)*

Verder haalde één respondent aan dat het spreken van Turks niet noodzakelijk de kans op tewerkstelling zou verminderen. Het beheersen van de Turkse taal kon volgens deze persoon een meerwaarde bieden bij het zoeken naar werk.

Maar ik heb dus eigenlijk een voordeel omdat ik Turk ben in de bouwsector, omdat ik Turks kan praten. Dat is een serieus voordeel voor mij. Misschien is dat alleen maar voor de bouw. *(m, 25j, Turkse afkomst, Bachelor bouwkunde)*

Als we een globaal beeld willen schetsen van de situatie omtrent discriminatie tijdens het zoeken naar werk merken we dus op dat tien respondenten het gevoel hadden dat discriminatie een rol speelde bij de zoektocht naar een job. Hierdoor gingen de respondenten twijfelen aan zichzelf of raakten ze gedemotiveerd. De andere vijf respondenten dachten dat discriminatie geen rol speelde tijdens het zoekproces. Zij waren eerder van mening dat de capaciteiten van een persoon ervoor zorgen dat iemand een job vindt of niet.

7. Conclusie

In dit onderzoek werd er gekeken naar de transitie van onderwijs naar werk voor hoogopgeleide pas afgestudeerde personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Hierbij ging ik na hoe deze hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst zochten naar een eerste job. Ook ging ik na hoe deze personen de zoektocht naar werk precies hadden beleefd. Verder probeerde ik te achterhalen welke situationele aspecten een rol speelden bij de zoektocht naar werk voor hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Tenslotte ging ik na of deze personen discriminatie hadden ervaren bij hun zoektocht naar een job. Dit werd gedaan met behulp van semi-structureerde interviews met vijftien verschillende respondenten. Drie respondenten waren hoogopgeleide personen van Marokkaanse afkomst, de andere twaalf respondenten waren hoogopgeleide personen van Turkse afkomst. Er waren acht mannelijke en zeven vrouwelijke respondenten.

De respondenten zochten op verschillende manieren naar werk. De meeste respondenten zochten online naar een geschikte job. Het merendeel van de respondenten had ook een LinkedIn profiel aangemaakt, maar dit werd zelden actief gebruikt om een eerste job te vinden. Meerdere respondenten gaven tijdens het interview aan dat ze momenteel wel actiever gebruik maken van LinkedIn. Twee respondenten waren via een vriend bij hun eerste job terecht gekomen. Zij werden door een vriend gestimuleerd om bij een bepaald bedrijf te gaan solliciteren en zo hebben zij uiteindelijk werk gevonden.

In de resultaten komen er een aantal factoren naar voren die het zoekgedrag beïnvloeden zoals beschreven staat in de literatuurstudie. Bijvoorbeeld de individuele beleving, dit betreft voornamelijk het optimisme van de werkzoekende, het zelfvertrouwen van deze persoon en het gevoel van controle bij de zoektocht naar werk. Vervolgens zijn er de situationele aspecten, dit zijn de motieven en de sociale variabelen. Tenslotte is er nog de mogelijke discriminatie van de werkgever. Al deze factoren beïnvloeden het zoekgedrag op verschillende manieren. Deze factoren komen nu verder aan bod.

Uit de analyse van de kwalitatieve gegevens blijkt dat de personen die langer naar een eerste job moesten zoeken vaak een negatief gevoel hadden bij hun individuele beleving van hun zoektocht naar werk. Hier is er dus sprake van een variëteit tussen het zelfvertrouwen en de tijd die nodig is om een job te vinden. Het zelfvertrouwen van de werkzoekende daalde naargelang men langer moest zoeken. Men had niet meer volledig het gevoel dat men controle had over de situatie. De personen die snel werk hadden gevonden, hadden dan weer veel zelfvertrouwen en een groot gevoel van controle. Hier is er dus sprake van een relatie tussen zelfvertrouwen en gevoel van controle enerzijds en succes anderzijds (Kanfer et al., 2001).

Uit de resultaten blijkt dat vooral de sociale variabelen, een onderdeel van de situationele aspecten, een grote invloed hebben op het zoekgedrag. De sociale variabelen, met name de psychologische steun van de familie of vrienden, geven de werkzoekenden vaak de motivatie om de zoektocht naar werk niet op te geven indien het wat moeilijker verloopt. Dit komt overeen met wat er in de literatuurstudie beschreven staat (Kanfer et al., 2001). Uit de gegevens blijkt dat de familie of de vrienden de werkzoekende dus kunnen steunen bij de zoektocht naar een job, zeker in een

moeilijkere tijd voor de werkzoekende. De steun hoeft niet altijd psychologisch te zijn, soms wordt de werkzoekende ook gesteund met behulp van tips. De hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst die tips kregen van familieleden die een hoger diploma hadden behaald en wisten hoe men de zoektocht naar werk moest aanpakken, hadden meer het gevoel dat ze controle hadden over het vinden van een goede job dat bij hun diploma paste. Zij vertoonden dan ook gemotiveerd zoekgedrag en maakten zich niet zoveel zorgen. Zij wisten immers dat het wel in orde zou komen, net zoals bij de familieleden die de tips hadden gegeven. De familie, vrienden, of zelfs VDAB spelen hier een belangrijke rol in. Bij één persoon, waar de psychologische steun niet aanwezig was, was er geen motivatie meer en werd de zoektocht uiteindelijk opgegeven. Hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst die pas hun diploma hebben behaald en op zoek zijn naar werk, zijn vaak pas de eerste in de familie die een hoger diploma hebben behaald. Zij kunnen in dit geval geen tips vragen aan andere familieleden.

Uit de resultaten bleek dat het verkeren in financiële nood leidde tot gemotiveerder zoekgedrag. Het verkeren in financiële nood bij twee respondenten zorgde er namelijk voor dat men direct na het behalen van het diploma zeer actief op zoek ging naar werk. Dit komt overeen met wat er in de literatuurstudie beschreven staat, namelijk dat personen die in financiële nood verkeren een groot belang hebben bij het snel vinden van een job (Kanfer et al., 2001). Aan de andere kant waren er ook respondenten, die niet in financiële nood verkeerden, die eerst tijd vrijmaakten om op vakantie te gaan en later pas begon met actief zoeken naar werk. De motivatie om direct te gaan werken was bij deze personen dus eerder laag.

Uit de interviews bleek dat discriminatie ook een rol speelt bij de zoektocht naar werk. Zo hadden de respondenten die een gevoel van discriminatie hadden ervaren bij de zoektocht naar werk, het idee dat ze meer moeite moesten doen dan autochtonen om werk te vinden. Tien van de vijftien respondenten hadden dit gevoel van discriminatie. Dit gevoel van discriminatie gaf dan aanleiding tot onzekerheid bij de werkzoekende, met het gevolg dat de werkzoekende ontmoedigd werd. De andere vijf respondenten hadden geen gevoel van discriminatie. Dit kan ermee te maken hebben dat ze snel werk hebben gevonden (vier van de vijf respondenten) of dat ze een familielid kennen met een hoger diploma die ook werk heeft gevonden (één van de vijf respondenten). Bij een aantal respondenten was het gevoel van discriminatie ontstaan door verhalen of gebeurtenissen van andere personen. Deze verhalen, over discriminatie, zorgden er dan voor dat de respondenten het gevoel kregen dat dit ook bij hen kon gebeuren.

Uit de analyse van de gegevens blijkt dat het tonen van de religie, bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek, ook een nadeel vormt bij de zoektocht naar werk en de uiteindelijke tewerkstellingsuitkomst. Verscheidene bedrijven wensen namelijk neutraliteit op de werkvloer en hierdoor kunnen vrouwen hun hoofddoek niet dragen op het werk. De werkzoekende, die een hoofddoek draagt en niet bereid is deze af te doen, komt zo niet in aanmerking voor een bepaalde job. Dit is ook een vorm van discriminatie waarmee twee respondenten geconfronteerd werden. Dit komt overeen met de studie van Heslin et al. (2012). Ze noemen deze vorm van discriminatie de toetredingsdiscriminatie. Hierbij worden bepaalde personen, bijvoorbeeld vrouwen die een hoofddoek dragen, uitgesloten van het rekruteringsproces.

Ook hebben een aantal personen op het gebied van taal discriminatie ervaren. Personen die Turks kunnen spreken en dit ook vermelden op hun cv, hebben het gevoel dat ze minder worden opgeroepen om op sollicitatiegesprek te komen. Het vermelden van Turks als talenkennis vermindert in dit geval ook de kans op tewerkstelling. Het spreken van Turks hoeft niet altijd een nadeel te zijn. Zo was er één geval, bij een respondent uit de bouwsector, waar de Turkse talenkennis een troef was. Hierdoor kan deze persoon immers communiceren met de werknemers, die in sommige gevallen enkel Turks kunnen praten. Soms werden er strategieën gemeld door de respondenten om hun curriculum vitae aan te passen en zo hun kansen op tewerkstelling te verhogen, door bepaalde info weg te laten of net extra toe te voegen. Dit komt deels overeen met het experiment van Baert et al. (2013).

Indien het gaat om discriminatie zijn de respondenten het er algemeen over eens dat dit niet kan en dat er iets moet veranderen. Er moeten gevolgen aan discriminatie worden gebonden, maar het is moeilijk te zeggen welke gevolgen dan wel precies. Het opleggen van boetes is een mogelijke optie, maar het is hoogst onzeker of hierdoor minder discriminatie zal plaatsvinden. Het zou misschien beter zijn indien men de gedachtegang van deze discriminerende werkgevers probeert te veranderen. Dit kan onder andere met behulp van sensibiliseringscampagnes. Ook is er nood aan meer kennis over hoe discriminatie op lange termijn gevolgen heeft op werkzoekende personen van vreemde afkomst.

Op het gebied van steun en het geven van nuttige tips is er ook nog ruimte voor verbetering. Niet iedere hoogopgeleide pas afgestudeerde persoon van Turkse of Marokkaanse afkomst heeft een hooggeschoolde oudere broer of zus die tips kan geven. De meeste respondenten waren immers de eersten die een hoger diploma hebben behaald in de familie. Hier zou dan bijvoorbeeld de VDAB kunnen helpen en een aantal tips kunnen geven. Dit gebeurt momenteel al, maar ze zouden zich nog meer kunnen focussen op hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Verder zou er ook een netwerk opgericht kunnen worden waarbij men tips met elkaar uitwisselt. Zo kan iedereen profiteren van elkaars aanbevelingen.

Het is van belang om nog eens te benadrukken dat dit een kwalitatief onderzoek is. De sample, bestaande uit vijftien personen van Turkse of Marokkaanse afkomst die een bachelor- of masterdiploma aan één van Vlaamse hogescholen of universiteiten hebben behaald, is te beperkt om een conclusie te trekken voor alle hoogopgeleide personen van Turkse of Marokkaanse afkomst in België. Indien dit onderzoek was gebeurd met behulp van een kwantitatieve methode, was dit wel mogelijk geweest. Ook was het onderzoek enkel regionaal, met veertien respondenten uit Limburg en één respondent uit Antwerpen. Wel is deze thesis uitermate geschikt om verder onderzoek te stimuleren naar de eerste ervaringen van hooggeschoolde personen met een migratieachtergrond.

Referenties

Achahbar, R. (2014, 26 september). We moeten de drempels tot de arbeidsmarkt wegnemen. *Visie*, p14-15. Opgevraagd op 23 september, 2015, via <http://www.minderhedenforum.be/actua/detail/moeten-drempels-tot-arbeidsmarkt-wegnemen>

Alesina, A., & Ferrara, E. L. (2004). *Ethnic diversity and economic performance* (No. w10313). National Bureau of Economic Research.

Arriijn, P., Feld, S., & Nayer, A. (1998). *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*. International Labour Office, Conditions of Work Branche.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis.

Barron, J. M., & Gilley, O. W. (1979). The effect of unemployment insurance on the search process. *Industrial and Labor Relations Review*, 363-366.

Bell, M. P. (2012). *Diversity in organizations* (2nd edn). Mason, OH: South-Western/Cengage Learning.

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003). *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination* (No. w9873). National Bureau of Economic Research.

Bluestein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311.

Burke, R. J., McKeen, C. A., & McKenna, C. (1993). Correlates of mentoring in organizations: The mentor's perspective. *Psychological Reports*, 72(3), 883-896.

Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2011). WIE HEEFT VOORRANG: JONGE TURKEN OF PRILLE GRIJSAARDS?.

Ceobanu, A. M., & Escandell, X. (2010). Comparative analyses of public attitudes toward immigrants and immigration using multinational survey data: A review of theories and research. *Annual Review of Sociology*, 36, 309-328.

Cockx, B. (2013). Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies. Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 23(4), 101-112.

Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.

Dagevos, J. (1998). *Begrensdde mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland*. Uitgeverij Van Gorcum.

- de Beer, P., van der Meer, P., Van Ruysseveldt, J., & Wielers, R. (2006). Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt (1): werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit.
- Drever, A. I., & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany¹. *International Migration Review*, 42(2), 425-448.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632.
- Fernandez, R. M., & Fernandez-Mateo, I. (2006). Networks, race, and hiring. *American Sociological Review*, 71(1), 42-71.
- Gee, G. C. (2002). A multilevel analysis of the relationship between institutional and individual racial discrimination and health status. *American Journal of Public Health*, 92(4), 615-623.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., Raver, J. L., & Schneider, B. (2007). Discrimination in organizations: An organizational-level systems perspective. *CAHRS Working Paper Series*, 470.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322.
- Heath, A. (2007). Crossnational patterns and processes of ethnic disadvantage. In *PROCEEDINGS-BRITISH ACADEMY* (Vol. 137, p. 639). OXFORD UNIVERSITY PRESS INC.
- Heath, A., & Cheung, S. Y. (2007). The comparative study of ethnic minority disadvantage. In *PROCEEDINGS-BRITISH ACADEMY* (Vol. 137, p. 1). OXFORD UNIVERSITY PRESS INC.
- Heath, A. F., Rethon, C., & Kilpi, E. (2008). The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. *Annu. Rev. Sociol*, 34, 211-235.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational behavior*, 26(2), 113-136.
- Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 840-862.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of management Review*, 18(1), 56-87.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
- Kovacheva, S., & Pohl, A. (2007). Disadvantage in youth transitions: constellations and policy dilemmas. *Social inclusion for young people: breaking down the barriers*, 31.

- Kruisbergen, E., & Veld, T. (2002). *Een gekleurd beeld: over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Lancee, B. (2015). Job search methods and immigrant earnings: A longitudinal analysis of the role of bridging social capital. *Ethnicities*, 1468796815581426.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of management Review*, 20(2), 311-342.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human relations*, 48(12), 1381-1401.
- Lenaers, S. (2010). Differing labour market positions of ethnic graduates in Flanders. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(4), 380-394.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The career development quarterly*, 47(4), 297-311.
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American sociological review*, 393-405.
- Longhurst, R. (2003). Semi-structured interviews and focus groups. *Key methods in geography*, 117-132.
- McDonald, S., Lin, N., & Ao, D. (2009). Networks of opportunity: Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56(3), 385-402.
- Misplon, R., & Holderbeke, F. (2005). Allochtonen op zoek naar werk. *Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie*, 153-170.
- Nieuwenhuizen, E. (2007). Discriminatie etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Opgevraagd op 15 oktober, 2015, via http://www.art1.nl/artikel/4405-discriminatie_etnische_minderheden_op_de_arbeidsmarkt_-_factsheet
- Nkomo, S. M. (1992). The emperor has no clothes: Rewriting "race in organizations". *Academy of Management Review*, 17(3), 487-513.
- Noon, M. (2010). The shackled runner: time to rethink positive discrimination?. *Work, Employment & Society*, 24(4), 728-739.
- Pager, D., Western, B., & Bonikowski, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market a field experiment. *American sociological review*, 74(5), 777-799.
- Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination1. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- Raaijmakers, N., Thijssen, L., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. (2015). Achterstanden van niet-westerse immigranten op de arbeidsmarkt onder hoger opgeleide toetreders. *Mens en maatschappij*, 90(1), 73-102.

- Ramasubramanian, S. (2010). Television viewing, racial attitudes, and policy preferences: Exploring the role of social identity and intergroup emotions in influencing support for affirmative action. *Communication Monographs*, 77(1), 102-120.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in personnel and human resources management*, 5(1), 129-166.
- Sheppard, H. L., & Belitsky, A. H. (1966). The job hunt. *Upjohn Institute for Employment Research*.
- Reskin, B. F. (2008). Including mechanisms in our models of ascriptive inequality. In *Handbook of Employment Discrimination Research* (pp. 75-97). Springer New York.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 39(1), 34-92.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Willey and Sons: New York.
- Siebers, H. (2009). Struggles for Recognition: The Politics of Racioethnic Identity among Dutch National Tax Administrators. *Scandinavian Journal of Management*, 25(1), 73-84.
- Siebers, H. (2010). The impact of migrant-hostile discourse in the media and politics on racioethnic closure in career development in the Netherlands. *International Sociology*, 25(4), 475-500.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Trevelyan, R. (2011). Self-efficacy and effort in new venture development. *Journal of Management & Organization*, 17(01), 2-16.
- Urban, S. (2012). University Education as a Compensation Strategy Among Second-Generation Immigrants. *International Migration Review*, 46(4), 919-940.
- Van den Cruyce, B. (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*. Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit der Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). Kansengroepen in werk en ondernemerschap.
- Verhoeven, H. (2000). De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. *WAV Dossier*.
- Vertommen, S., & Martens, A. (2005). Allochtonen beloond: ethnostratificatie op de Vlaamse loonmarkt. *Steunpunt WAV-SSA, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie*.
- Wright, P., Ferris, S. P., Hiller, J. S., & Kroll, M. (1995). Competitiveness through management of diversity: Effects on stock price valuation. *Academy of Management Journal*, 38(1), 272-287.
- Zippay, A. (1995). Tracing behavioral changes among discouraged workers: What happens to the work ethic?. *Psychological reports*, 76(2), 531-543.

Bijlagen

Interview:

Deelvraag 1:

- Kunt u zichzelf even voorstellen: leeftijd, afkomst ouders/grootouders, geboorteplaats, behaalde diploma + school, afstudeerdatum
- Waar werkt u momenteel?
- Hoe bent u terecht gekomen bij deze job?
- Op welke manieren heeft u gezocht naar een job?
- Welke formele kanalen heeft u gebruikt om een job te vinden? (bijvoorbeeld LinkedIn, jobbeurzen, interim-bureau, ...)
- Hoeveel tijd zat er tussen het moment dat u uw diploma behaalde en dat u begon te werken?
- Hangt deze job samen met uw behaalde diploma?

Deelvraag 2:

- Was het moeilijk om een job te vinden die u graag zou willen doen (aantal gedane sollicitaties, hoe vaak cv opgestuurd en respons gekregen hierop, aantal werkaanbiedingen dat u heeft ontvangen, ...)
- Welke moeilijkheden kwamen hier eventueel bij kijken en hoe ging u hiermee om?
- Welke invloed hadden de eventuele moeilijkheden op uw zelfvertrouwen? Is er een verschil qua zelfvertrouwen tussen het moment dat u uw diploma behaalde en de periode dat u op zoek was naar werk?
- Had u het gevoel dat u controle had over het al dan niet vinden van werk, was u optimistisch ingesteld?
- Dacht u dat u uw zoekgedrag zou kunnen aanpassen zodat u altijd een geschikte job zou vinden?
- Bij lange zoektijd: heeft u ooit het zoeken naar een job willen opgeven?
- Welke gevoelens kwamen hierbij op. Had u veel stress in deze periode?
- Hoe dacht u in het begin dat het zou zijn om een job te vinden?

Deelvraag 3:

- Heeft u hulp of tips gekregen van andere personen om werk te vinden?
- Door wie werd u gesteund bij de zoektocht naar werk? (bijvoorbeeld familie, vrienden, klasgenoten, ...)
- Hoe zat het qua motivatie om op zoek te gaan naar een job en te gaan werken, nadat u net uw diploma had behaald? (direct beginnen te werken, eerst vakantie, ...)

- Kon u het geld dat u ging verdienen door te werken goed gebruiken?

Deelvraag 4:

- Heeft u ooit het gevoel gehad dat u werd gediscrimineerd, bijvoorbeeld dat andere personen die u kende en die niet van vreemde afkomst zijn, sneller een job konden vinden terwijl ze hetzelfde diploma hadden behaald?

- Heeft u ooit de indruk gehad dat u anders wordt/werd behandeld dan bijvoorbeeld een persoon van Belgische afkomst?

- Zo ja: welk gevoel kreeg/krijgt u hierdoor? Werd u hierdoor gedemotiveerd?

- Heeft u ooit het gevoel gehad dat u meer moeite moest doen om werk te vinden?

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

De eerste ervaringen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolden met een migratieachtergrond

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2016**

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.

Voor akkoord,

Vang, Joey

Datum: **21/08/2016**