



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collegas met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?

Tibo Verbruggen

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

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS

BEGELEIDER :

Mevrouw Anne THEUNISSEN



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2019
2020



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterthesis

_Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collegas met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?

Tibo Verbruggen

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

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS

BEGELEIDER :

Mevrouw Anne THEUNISSEN

Toelichting

Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk.

Voorwoord

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn opleiding Toegepaste Economische wetenschappen met afstudeerrichting Beleidsmanagement. In deze masterproef heb ik getracht om een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen die zich toespitsten op diversiteitsmanagementbeleid en de factoren die de houding van werknemers in de zorgsector over collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond beïnvloeden.

Voor hun bijdrage aan het tot stand komen van deze masterproef, wil ik ten slotte graag enkele personen bedanken. Om te beginnen mijn promotor prof. Dr. Steven Lenaers, en co-promotor mevrouw Anne Theunissen. Zonder hun feedback was het niet mogelijk geweest om tot dit resultaat te komen. Door hun nauwgezette opvolging en regelmatige bijsturing was ik in staat om een duidelijk antwoord te vinden op de vooropgestelde onderzoeksvragen. Ten slotte wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun steun en interesse doorheen dit proces.

Tibo Verbruggen

Samenvatting

België, en bij uitbreiding de hele Europese Unie, heeft de laatste jaren te kampen gehad met een opeenvolging van crisissen. Deze masterproef focust zich op twee van deze crisissen, namelijk de vluchtelingen crisis en de zorgcrisis. Zo blijkt uit onderzoek van onder andere Wets en De Bruyn dat de vluchtelingen crisis een mogelijke oplossing biedt voor de zorgcrisis. Meer bepaald kan deze nieuwe groep van mensen in de samenleving het huidige personeelstekort in de zorgsector (deels) oplossen. Om de integratie van deze nieuwe potentiële groep van werknemers in de zorgsector optimaal te laten verlopen, is het zeer belangrijk om als (thuis)zorgorganisatie een goed diversiteitsmanagementbeleid te hebben. Verder blijkt uit onderzoek van onder andere Doyle en Timonen dat de houding van de huidige werknemers ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond een zeer belangrijke factor is voor het diversiteitsmanagementbeleid. Met deze masterproef wordt dieper ingegaan op deze thema's door een antwoord te geven op volgende centrale onderzoeksvraag: "Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?".

Deze centrale onderzoeksvraag is opgesplitst in vier deelvragen:

1. Op welke manier vormt diversiteitsmanagement het uitgangspunt voor een succesvolle integratie van potentiële werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?
2. Hoe kan diversiteitsmanagement een bijdrage leveren aan het oplossen van de zorgcrisis?
3. Wat is de houding van werknemers in de zorgsector rondom collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?
4. Welke factoren beïnvloeden de houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?

Om een antwoord te kunnen bieden op deze onderzoeksvragen is er zowel gebruik gemaakt van een literatuurstudie als een kwantitatief onderzoek door middel van een vragenlijst. Deze vragenlijst had als doel om de houding van de werknemers van Familiehulp ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond te meten. Hierbij werd er gebruik gemaakt van verschillende attitudeschalen. Verder zijn de eerste twee deelvragen enkel beantwoord door middel van de literatuurstudie terwijl de derde en de vierde deelvraag zowel door de literatuurstudie als door het kwantitatieve onderzoek worden beantwoord. Het kwantitatieve deel is tot stand gekomen in opdracht van de thuiszorgorganisatie Familiehulp waarbinnen de vragenlijst is afgenomen. Tot slot werd er ook een vergelijking gemaakt met de resultaten van de European Social Survey in België, waardoor er vergeleken kan worden met de gemiddelde Belgische bevolking.

Uit de resultaten van de literatuurstudie blijkt dat diversiteitsmanagement de basis vormt voor een succesvolle integratie op de werkvloer van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Bedrijven moeten de relevantie van een goed diversiteitsmanagementbeleid inzien en initiatieven nemen om diversiteit binnen hun organisatie te bevorderen. Alleen zo kunnen deze bedrijven

profiteren van de positieve effecten van diversiteit zoals onder andere een hogere creativiteit binnen de organisatie en het beter kunnen omgaan met complexe problemen.

Verder blijkt uit de literatuur dat diversiteitsmanagement een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de zorgcrisis. De problemen zoals de vergrijzing, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt waardoor zij de zorg van hun naasten niet meer op zich kunnen nemen en het probleem dat er niet meer voldoende instroom is van nieuwe werkrachten in de zorgsector kunnen volgens de literatuur (deels) opgelost worden door de integratie van werknemers met een migratie- en vluchtelingenachtergrond.

Ook de thuiszorgorganisatie Familiehulp zet sterk in op diversiteitsmanagement omwille van bovenstaande redenen. Door hun sterke focus op een goed diversiteitsmanagement, willen ze de potentiële nieuwe groep van werknemers, namelijk mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond, laten integreren in hun organisatie. Het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" staat hierbij centraal. Dit project moet zowel de potentiële nieuwe werknemers als de huidige werknemers voorbereiden. Meer specifiek worden huidige werknemers voorbereid door middel van een filmpje dat gemaakt werd door Familiehulp en door middel van de dialoogtafels die Familiehulp organiseert.

Een zeer belangrijke factor in deze voorbereiding is dus de houding van de huidige werknemers ten opzichte van werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Uit de literatuurstudie blijkt dat er nog steeds vooroordelen zijn en er nog steeds racisme aanwezig is bij de werknemers. Uit het kwantitatieve onderzoek blijkt dat de resultaten van de werknemers van Familiehulp wat betreft vooroordelen en discriminatie ongeveer hetzelfde zijn als die van de gemiddelde Belgische bevolking.

Verder blijkt uit de literatuurstudie dat de belangrijkste factoren die de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond beïnvloeden, de factoren geslacht, leeftijd, het hebben van een diploma hoger onderwijs, het hebben van een migratieachtergrond, en tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt, zijn. Deze zijn eveneens onderzocht in het kwantitatieve deel door middel van t-testen en regressieanalyses.

Uit de resultaten blijkt dat over het algemeen de houding van de werknemers van Familiehulp ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond positiever is bij mannen dan bij vrouwen. De resultaten lijken hierbij de literatuur te bevestigen, waarbij er eveneens sprake was van een meer positieve houding bij mannen dan bij vrouwen. Daarentegen kan de literatuur niet bevestigd worden wat betreft de factor leeftijd. Mensen met een hogere leeftijd hebben, net zoals in de literatuur, een meer negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond, maar deze resultaten zijn niet significant.

Verder blijkt dat de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond negatiever is bij werknemers zonder een diploma hoger onderwijs dan bij mensen met een diploma hoger onderwijs.

De resultaten bevestigen de literatuur waarbij er een meer negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond zichtbaar was bij mensen zonder een diploma hoger onderwijs. Daarnaast is de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond over het algemeen significant positiever bij mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft dan bij mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. Dit komt echter overeen met de literatuur, waarbij er eveneens sprake was van een meer positieve houding over mensen met een migratieachtergrond bij mensen met een migratieachtergrond.

Daarenboven blijkt uit de literatuur dat mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt een meer positieve houding zouden hebben ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond. Uit de resultaten van het kwantitatieve onderzoek blijkt dat er geen significante verschillen kunnen worden aangetoond en bijgevolg kan deze stelling niet bevestigd worden. Een mogelijke verklaring hiervoor is het lage aantal respondenten die zich gediscrimineerd voelen, waardoor de resultaten mogelijk vertekend zijn.

Naast bovenstaande factoren werd er ook gekeken of er verschillen zijn in houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond tussen werknemers die deelgenomen hebben aan de dialoogtafels van Familiehulp en werknemers die niet deelgenomen hebben aan de dialoogtafels van Familiehulp. Verder werd er eveneens gekeken of er verschillen zijn in houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond tussen werknemers die het filmpje van Familiehulp gezien hebben en werknemers die het filmpje van Familiehulp niet gezien hebben. Uit de resultaten blijkt dat er bij beide initiatieven een significant verschil zichtbaar was in houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Meer specifiek hebben de deelnemers aan de dialoogtafels en de mensen die het filmpje van Familiehulp gezien hebben een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Ten slotte kan het voor verder onderzoek nuttig zijn om de resultaten van dit onderzoek te vergelijken met de hele zorgsector. Hierdoor kan er een mogelijk verschil zichtbaar gemaakt worden tussen Familiehulp en de zorgsector in het algemeen.

Voor verder onderzoek kan het daarnaast relevant zijn om naast de vijf determinanten die in dit onderzoek zijn onderzocht ook nog andere determinanten te onderzoeken. Voorbeelden hiervan zijn de gezinssamenstelling en politieke voorkeur van de respondent, die reeds significante effecten hebben aangetoond in het onderzoek van Butkus, Maciulyte-Sniukiene, en Matuzeviciute (Butkus, Maciulyte-Sniukiene, & Matuzeviciute, 2016).

Specifiek voor het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" kan een vervolgonderzoek nuttig zijn om de evolutie van de houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond te onderzoeken. Het kan namelijk zijn dat de houding ten opzichte van mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond positief evolueert indien er meer vluchtelingen werkzaam zijn binnen de organisatie of wanneer meer mensen worden bereikt met het filmpje en wanneer meer mensen deelnemen aan de dialoogtafels.

Inhoudstafel

Toelichting	i
Voorwoord	ii
Samenvatting	iii
Inhoudstafel	vii
1. Probleemstelling	1
2. Methodologie Literatuurstudie	5
3. Literatuurstudie	7
3.1. Diversiteit en diversiteitsmanagement in organisaties	7
3.2. Diversiteit in de zorgsector	10
3.3. Houding rondom werknemers met een migratie/vluchtelingenachtergrond	12
3.4. Determinanten van de houding ten opzichte van mensen met een migratie/vluchtelingenachtergrond	15
3.5. Familiehulp	16
3.6. Slot	19
4. Methodologie	21
4.1. Operationalisering	21
4.1.1. Data verzameling	21
4.1.2. Ontwikkeling vragenlijst	22
4.2. Variabelen	29
4.2.1. Afhankelijke variabelen	29
4.2.2. Onafhankelijke variabelen	30
4.3. Conceptueel model	32
4.4. Hypotheses	34
4.4.1. Hypotheses eerste conceptuele model	34
4.4.2. Hypotheses tweede conceptuele model	35
4.4.3. Hypotheses vergelijking met de ESS	36
5. Resultaten	37
5.1. Sociaal demografische- en project-gerelateerde gegevens	37
5.2. Correlatietabel	39
5.3. Analyses eerste model	41
5.3.1. Analyse verschillen tussen mannen en vrouwen in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond	41
5.3.2. Analyse verschillen tussen leeftijdscategorieën in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond	42
5.3.3. Analyse verschillen tussen niveau van educatie in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond	44
5.3.4. Analyse verschillen tussen een migratieachtergrond hebben of niet in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond	45

5.3.5. Analyse verschillen tussen gediscrimineerd worden of niet in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond.....	47
5.4. Analyses tweede model	49
5.5. Analyse verschil tussen Familiehulp en de ESS in de gemiddelde scores.	54
5.6. Meervoudige regressieanalyse.....	57
6. Conclusie	61
7. Aanbevelingen Familiehulp	65
8. Beperkingen en aanbevelingen verder onderzoek	67
9. Bibliografie	69
10. Bijlage	73
10.1. E-mail Familiehulp	73
10.2. Vragenlijst	73

1. Probleemstelling

De laatste jaren, en zelfs tot op de dag van vandaag, heeft de Europese Unie te kampen met een opeenvolging van crisissen. Enkele voorbeelden zijn de bankencrisis, de vluchtelingencrisis, en momenteel heeft Europa te kampen met de Coronacrisis. In dit deel wordt dieper ingegaan op twee crisissen, namelijk de vluchtelingencrisis en de zorgcrisis. Ten eerste is er de vluchtelingencrisis. De oorzaken van deze vluchtelingencrisis zijn de oorlogen en conflicten die heersen in landen zoals Syrië, Irak en Afghanistan. Omdat het in landen zoals deze te onveilig is om te blijven, slaan mensen op de vlucht uit hun land van herkomst. Een aantal van deze mensen kozen ervoor om te vluchten naar Europa en dit op een ongeorganiseerde manier. Het aantal vluchtelingen steeg in de periode 2015-2016 zo sterk dat er een crisis ontstond, want de Europese Unie was niet voorbereid op deze sterke stijging (Jacobs, Wuyts, & Loosveldt, 2017; Parlement, 2017).

In de context van de vluchtelingencrisis staan de begrippen vluchteling en migrant centraal. Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen beide begrippen aangezien een vluchteling niet hetzelfde is als een migrant (Beernaert, 2015). Zo is een vluchteling volgens het Internationaal verdrag betreffende de status van vluchtelingen "Elke persoon die, [...] uit gegronde vrees voor vervolging wegens zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging, zich bevindt buiten het land waarvan hij de nationaliteit bezit, en die de bescherming van dat land niet kan of, uit hoofde van bovenbedoelde vrees, niet wil invoeren, of die, indien hij geen nationaliteit bezit en verblijft buiten het land waar hij vroeger zijn gewone verblijfplaats had, daarheen niet kan of, uit hoofde van bovenbedoelde vrees, niet wil terugkeren..." (Naties, 1951). De Verenigde Naties definieert de term migrant daarentegen als "een individu die langer dan een jaar in een vreemd land heeft verbleven, ongeacht de oorzaken, vrijwillig of gedwongen, en de wijze, regulier of irregulier, van migratie. Toeristen en zakenmensen worden onder deze definitie niet beschouwd als migranten; seizoensarbeiders daarentegen, hoewel evenzeer korte termijn migranten, wel" (Migration, 2011).

Zoals eerder vermeld heeft een aantal vluchtelingen ervoor gekozen om te vluchten naar Europa. Zo zijn er ook een aantal van deze vluchtelingen in België terechtgekomen. Van dit aantal wil een groot deel een job vinden. Uit cijfers van de VDAB dat in het begin van 2019 meer dan 55000 mensen met een migratieachtergrond op zoek waren naar een job. Dit aantal bevat echter niet enkel de vluchtelingen, maar ook andere mensen met een migratieachtergrond. Voor de groep erkende vluchtelingen ligt het aantal werkzoekenden bijgevolg lager (VDAB, 2019). Erkende vluchtelingen zijn vluchtelingen waarvan de asielaanvraag is goedgekeurd en die een definitief verblijfsrecht hebben gekregen. Dit is in tegenstelling tot de groep subsidiair beschermden die eveneens mogen werken, maar die een tijdelijke verblijfsvergunning krijgen van vijf jaar (den Heijer, 2019). Over het aantal werkzoekende erkende vluchtelingen zijn geen exacte cijfers beschikbaar omdat deze groep vervat zit in een grotere groep waarin ook mensen zitten die deeltijds leren zonder een job te hebben, en mensen die werkzoekende zijn en beschikken over een leefloon. Deze grotere groep omvat meer dan 24000 werkzoekenden (VDAB, 2019).

De zoektocht naar werk door erkende vluchtelingen is bovendien niet zo vanzelfsprekend. Zo hebben vluchtelingen vaak problemen om hun buitenlands diploma te laten herkennen (Michiels, 2018). Bovendien hebben deze mensen weinig tot geen talenkennis of beschikken ze in de meeste gevallen niet over de nodige vaardigheden die men nodig heeft om de job te kunnen uitoefenen. De vluchtelingen die wel over deze twee eigenschappen beschikken, vinden vaak relatief snel een job (Vanoost, 2018).

Toch blijkt het in de meeste gevallen moeilijk voor vluchtelingen om een job te vinden. Zo heeft meer dan de helft van de erkende vluchtelingen nog geen job. Tussen januari 2015 en april 2017 schreef naar schatting vier op de tien van de nieuwkomers zich in bij de VDAB. De totale participatiegraad ligt echter nog lager dan 40%. De participatiegraad stelt het aantal werkende vluchtelingen voor ten opzichte van de totale groep vluchtelingen op beroepsactieve leeftijd (Bervoet, 2017).

Naast de vluchtelingen crisis is er ook een ander belangrijk maatschappelijk thema dat de laatste jaren meer en meer belangrijk wordt, namelijk de zorgcrisis. Meer bepaald is er een nijpend tekort aan personeel in de zorgsector. Zo hebben steeds meer bedrijven die actief zijn in de zorgsector het moeilijk om nieuw personeel aan te werven. Dit blijkt onder andere uit het feit dat de beroepen verzorgende en verpleegkundige ieder jaar opnieuw op de lijst van knelpuntberoepen staan van de VDAB. De oorzaak van dit personeelstekort is dat het aandeel 55-plussers actief in deze sector hoger ligt dan het Vlaamse gemiddelde en dat bovendien ook de verwachte groei van de sector hoger ligt dan het Vlaamse gemiddelde (Werk, 2018).

Dit zijn echter niet de enige problemen die aan de basis liggen van het tekort. Zo is er bijvoorbeeld het probleem van vroegtijdige uitstroom van personeel in de zorgsector. Veel vijftigers die werken in de zorgsector vinden hun job fysiek te zwaar waardoor ze uit de zorgsector stappen. Anderen vinden dan weer dat ze hun job niet goed meer kunnen combineren met hun privéleven. Er zijn bijgevolg aangepaste maatregelen nodig om deze huidige werknemers te kunnen blijven behouden (Wets & De Bruyn, 2011).

Om deze crisis aan te pakken, pleiten sommige auteurs (Doyle & Timonen, 2009; Hussein, Manthorpe, & Stevens, 2011; Wets & De Bruyn, 2011) om vluchtelingen te werk te stellen in de zorgsector. Hierbij worden dus zowel de zorgcrisis als de vluchtelingen crisis aangepakt. Zoals eerder vermeld zijn veel vluchtelingen nog op zoek naar een job om hun toekomst op te bouwen. Als de zorginstellingen er in slagen om deze mensen aan het werk te krijgen binnen hun organisatie, dan worden zowel zij als de vluchtelingen er beter van (Hussein et al., 2011).

Het opleiden en tewerkstellen van deze vluchtelingen als mogelijkheid om het tekort aan personeel op te lossen in de zorgsector is echter niet zo vanzelfsprekend. Ook hier komen een aantal uitdagingen bij kijken. Zo is het grootste deel van de vluchtelingen bijvoorbeeld de Nederlandse taal niet machtig of hebben ze bijvoorbeeld niet de juiste vaardigheden om meteen aan de slag te kunnen (Roosblad, 2005; Timonen & Doyle, 2010). Een andere uitdaging is de perceptie over vluchtelingen

bij de andere werknemers die geen vluchteling zijn. Zo heeft eerder onderzoek al uitgewezen dat bijvoorbeeld migranten die hun moedertaal spreken door hun collega's worden beschouwd als asociaal (Timonen & Doyle, 2010).

Dit zijn echter niet de enige uitdagingen. Zo blijkt uit onderzoek van Gerrish en Griffith dat 40 procent van de werknemers met een migratieachtergrond al eens te maken heeft gehad met discriminatie op grond van ras door een collega (Gerrish & Griffith, 2004). Hierbij werden wel enkel de Afrikaanse migranten opgenomen in het onderzoek. Deze discriminatie leidde tot een vermindering van de jobtevredenheid en zorgde ervoor dat veel van de werknemers met een migratieachtergrond ontslag wilden nemen. Verder kunnen ook culturele verschillen leiden tot een bepaalde beeldvorming die we hebben over een persoon of over een groep van personen. Een voorbeeld hiervan is dat het in Ghana beleefd is om niet in de ogen van een gesprekspartner te kijken. Dit kan in landen zoals België en Nederland als onbeleefd worden gezien aangezien wij de gewoonte hebben om elkaar in de ogen te kijken. Culturele verschillen kunnen dus leiden tot een bepaalde beeldvorming die we hebben over een persoon of over een groep van personen (Gerrish & Griffith, 2004; Likupe, 2006).

Om deze problematiek aan te kaarten, zal deze masterproef ingaan op één van de uitdagingen. Meer specifiek gaat deze masterproef in op de perceptie van werknemers in de zorgsector rondom collega's met een vluchtelingenachtergrond. Dit werd gedaan aan de hand van een literatuurstudie en een vragenlijst die rondgestuurd werd binnen de zorgorganisatie Familiehulp.

De vragenlijst werd rondgestuurd in opdracht van, en binnen de thuiszorgorganisatie Familiehulp. Deze organisatie is zeer interessant om te onderzoeken aangezien ze sterk inzetten op diversiteitsmanagement. Via hun project "In de Zorg - Uit de Zorgen" willen ze zowel de potentiële nieuwe werknemers met vluchtelingenachtergrond, als de huidige werknemers voorbereiden op de introductie van deze nieuwe groep werknemers binnen de organisatie. Voor het project werken acht vluchtelingen-, zorg- en arbeidsmarktorganisaties samen. Om projecten zoals "In de Zorg - Uit de Zorgen" te doen slagen, is het bijgevolg belangrijk om te gaan kijken naar de beeldvorming bij werknemers in de zorgsector rondom collega's met een vluchtelingenachtergrond (Maas-Rijn, z.d.).

Om dit te onderzoeken staat deze onderzoeksvraag centraal in deze paper: "Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?". Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn volgende deelvragen opgesteld, waarbij de eerste twee deelvragen enkel beantwoord zullen worden aan de hand van de literatuurstudie:

1. Op welke manier vormt diversiteitsmanagement het uitgangspunt voor een succesvolle integratie van potentiële werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?
2. Hoe kan diversiteitsmanagement een bijdrage leveren aan het oplossen van de zorgcrisis?
3. Wat is de houding van werknemers in de zorgsector rondom collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?

4. Welke factoren beïnvloeden de houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?

2. Methodologie Literatuurstudie

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, zal er zowel een literatuurstudie als een kwantitatief onderzoek gebeuren. In dit deel wordt dieper ingegaan op de methodologie van de literatuurstudie. De methodologie van het kwantitatief onderzoek wordt later in deze paper besproken.

Aan de hand van reeds bestaande literatuur wordt er in de literatuurstudie getracht om een antwoord te kunnen bieden op de vooropgestelde onderzoeksvragen. Hiervoor is er gebruik gemaakt van secundaire data. De verschillende papers en onderzoeken zijn verzameld aan de hand van de online bibliotheek van de Universiteit Hasselt en de zoekmachine Google Scholar. De gebruikte zoektermen waren zowel Engelstalig als Nederlandstalig om zoveel mogelijk relevante wetenschappelijke artikels te verzamelen. Verder werden ook sommige overheidswebsites geconsulteerd voor actuele cijfers en data.

De zoektermen werden specifiek gekozen per deelvraag. Zo werd er bij de eerste deelvraag vooral gericht op zoektermen die verband houden met diversiteitsmanagement en hoe diversiteitsmanagement de introductie van werknemers met een migratieachtergrond beïnvloedt. Enkele voorbeelden hiervan zijn de zoektermen diversiteit, diversiteitsmanagement, diversiteit op de werkvloer, diversity management, diversity, en workplace diversity. Deze werkwijze werd ook gehanteerd voor de andere deelvragen.

3. Literatuurstudie

3.1. Diversiteit en diversiteitsmanagement in organisaties

Zoals eerder vermeld is de vluchtelingencrisis en de pogingen om deze stroom aan vluchtelingen te integreren op de arbeidsmarkt een recent fenomeen. Dit wil echter niet zeggen dat organisaties nog maar recent bezig zijn met het vinden van manieren om allerlei soorten werknemers van verschillende achtergronden beter te integreren op de werkvloer. Hierbij speelt diversiteitsmanagement een belangrijke rol, zoals later in dit deel zal blijken.

Voor organisaties is het een hele uitdaging om met diversiteit om te gaan. "Diversiteit slaat op al de verschillen, zoals gender, seksuele oriëntatie, ras/ethniciteit, fysieke en mentale capaciteiten, leeftijd, religie, die de identiteit van een persoon vormen en die hun gedrag op hun werkplek beïnvloeden" (A. Prasad, Prasad, Elmes, & Mills, 1997). Zo is er sprake van discriminatie ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond. Aan de basis van deze discriminatie ligt het feit dat zowel werknemers als werkgevers nog steeds veel vooroordelen hebben over bepaalde groepen van mensen. Hierbij wordt er in onderzoeken gewezen naar verschillende theorieën uit de psychologie. Vooral de sociale identiteit en de sociale categorisatie theorie komen meerdere keren terug in onderzoeken over diversiteit op de werkvloer (Hamde, Janssens, Van Laer, Wåhlin, & Zanoni, 2011; Tajfel, 2010). Volgens deze theorie doet elke persoon namelijk aan sociale categorisatie. Verder is het volgens deze theorie belangrijk dat dit gebeurt want anders zouden we de wereld rondom ons niet begrijpen. Het negatieve gevolg van sociale categorisatie is dat mensen die deel uitmaken van een meerderheidsgroep zichzelf altijd zullen bevoordelen ten opzichte van de minderheidsgroep (Henriques, Hollway, Urwin, Venn, & Walkerdine, 2003; Kulik & Bainbridge, 2006). Een andere belangrijke theorie is het similarity-attraction paradigma. Deze theorie stelt dat mensen vooral geneigd gaan zijn om samen te werken en te communiceren met andere mensen die dezelfde eigenschappen hebben. Zo zullen werknemers zonder een migratieachtergrond eerder geneigd zijn om samen te werken en te communiceren met andere werknemers zonder een migratieachtergrond (Hamde et al., 2011).

Naast onderzoek over de uitdagingen van diversiteit, is er ook reeds onderzoek gedaan naar de effecten die diversiteit met zich meebrengt op een organisatie. Uit deze onderzoeken blijkt dat er positieve effecten zijn verbonden aan diversiteit. Zo zal diversiteit in een groep volgens sommige onderzoeken leiden tot een hogere creativiteit en zal de groep beter kunnen omgaan met complexe problemen. Dit gaat bijgevolg leiden tot beslissingen van een hogere kwaliteit dan wanneer een homogeen samengestelde groep met het probleem zou omgaan (Cox & Blake, 1991; Ely & Thomas, 2001). Ely en Thomas vonden bovendien in hun onderzoek dat organisaties die een minderheidsgroep beschouwen als een waardevolle resource, ook de vruchten daarvan zullen plukken. Zo zal, door het inzetten van deze mensen, de manier van werken binnen de organisatie verbeteren en mogelijk zelfs gherdefinieerd worden. Dit komt door de nieuwe inzichten die gecreëerd worden door de introductie van deze nieuwe groep mensen en bijgevolg kan dit leiden tot het herdenken van de strategie van het bedrijf of van de aanpassing van een product. Organisaties

die een minderheidsgroep niet beschouwen als een waardevolle resource, zullen niet kunnen profiteren van dit voordeel (Ely & Thomas, 2001). Daarnaast blijkt ook uit onderzoek van Ortlieb en Sieben dat bedrijven die inzetten op het aannemen van divers personeel voordelen daarvan gaan ondervinden. Zo kunnen bedrijven bijvoorbeeld deze groep potentiële nieuwe werknemers aanwerven om knelpuntberoepen in te vullen (Ortlieb & Sieben, 2013). Dit kan bijgevolg ook een oplossing zijn voor de zorgcrisis waarop later in dit onderzoek dieper op wordt ingegaan.

Vaak zijn organisaties naast eigen initiatieven om diversiteit te bevorderen echter ook verplicht om acties te ondernemen omdat ze de wet moeten volgen. Deze wetten zorgen ervoor dat de diversiteit binnen een organisatie bevorderd wordt en leggen regels op hoe een organisatie moet omgaan met diversiteit. Een voorbeeld van een recent aangenomen wet is de wet ter bestrijding van discriminatie in het algemeen (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, z.d.).

Ondanks de implementatie van verschillende wetgeving de laatste jaren en decennia om discriminatie tegen te gaan, is er nog steeds sprake van discriminatie op de verschillende soorten van diversiteit. Bij het aannemen, evalueren en promoveren van werknemers is er nog steeds discriminatie op vlak van etnische achtergrond (Hamde et al., 2011).

De mate van aandacht die organisaties besteden aan diversiteit binnen de organisatie en hoe hiermee moet worden omgegaan neemt alsmaar toe. Veel bedrijven gaan hierbij op zoek naar effectieve manieren om deze diversiteit te managen. Zo kan, zoals eerder vermeld, een goed diversiteitsmanagementbeleid de diversiteit bevorderen binnen een bedrijf en kunnen de problemen die met diversiteit gepaard gaan vermeden worden (Nkomo & Cox, 1999).

Om met diversiteit om te gaan binnen een organisatie is het belangrijk om aan diversiteitsmanagement te doen. Dit kunnen organisaties doen door bepaalde acties en programma's te ondernemen waarbij deze een context creëren waarin werknemers met diverse kenmerken optimaal gaan (samen)werken en waarbij ze bijgevolg ook optimaal gaan bijdragen aan de organisatie. Hierbij staat er één doel centraal, namelijk het rekruteren, het behouden en het managen van diverse werknemers (P. Prasad, Mills, Elmes, & Prasad, 1997).

Om aan diversiteitsmanagement te doen hebben organisaties bepaalde diversiteitsinstrumenten nodig. Binnen deze instrumenten wordt het diversiteitsinstrument training als het centrale instrument gezien dat de diversiteit in een organisatie positief beïnvloedt. Het doel van deze training is dat het wederzijds leren en het aanvaarden van de nieuwe groep aangemoedigd wordt. Dit wordt vaak gedaan door mensen bewust te maken van de verschillen in culturele normen en hoe deze een impact hebben op het werkgedrag. Ook worden vaak oefeningen rond stereotypering gemaakt, zodat mensen zich bewust worden over de stereotypes die ze hebben (Nysen & Eerdeken, 2006). Verder wordt in het onderzoek van Bakas, Vinco, Kip en van Wolde benadrukt dat taallessen niet altijd voldoende zijn om de communicatieproblemen op te lossen. Zo is het ook belangrijk dat er concrete communicatieve vaardigheden aangeleerd worden bij mensen met een verschillende achtergrond. Hieruit volgt dat dus zowel autochtone als allochtone mensen deze vaardigheden moeten

ontwikkelen om een optimale samenwerking te garanderen (Bakas, Vinco, Kip, & van Wolde, 2000). Tot slot is het volgens Janssens en Steyaert ook belangrijk om te vermelden dat deze training enkel zin heeft wanneer de deelnemers er voor openstaan en dus niet gedwongen worden om deel te nemen. Het verplichten van de training kan de motivatie naar beneden halen en creëert bij sommige deelnemers een zekere angst. Het is dan ook de taak van de trainer om deze angst weg te nemen en zich zeer goed voor te bereiden, want elke organisatie is anders en zal dus bijgevolg ook een andere manier van aanpak nodig hebben (Janssens & Steyaert, 2001).

Een tweede instrument dat de integratie van minderheidsgroepen in een organisatie bevordert is het stimuleren van informele netwerken. Om informele netwerken te stimuleren bij minderheidsgroepen kan een organisatie een mentor aanwijzen (Robinson & Dechant, 1997). Andere manieren zijn via het organiseren van sociale activiteiten en het creëren van ondersteuningsgroepen waarbij minderheden hun eigen professionele associatie vormen. Deze vormen van netwerken zorgen ervoor dat minderheidsgroepen die in het bedrijf actief zijn in contact kunnen komen met hun collega's met een vergelijkbare achtergrond die in het bedrijf werken (Nysen & Eerdeken, 2006).

Een ander instrument is het aanstellen van speciale taakgroepen of projectgroepen. Bij deze groepen ligt de focus op het houden van overzicht over de reeds genomen initiatieven en hoe er met diversiteit wordt omgegaan binnen de organisatie. Zo gaan zij eerder onderzoeksmatig te werk en onderzoeken zij onder andere de werkervaringen van een bepaalde culturele groep binnen de organisatie. Ook het uitvoeren van een audit om potentiële stereotypering te ontdekken en toezicht houden op de rechtvaardigheid van procedures behoren tot hun takenpakket. Tenslotte gebeurt de vorming van deze taak- en projectgroepen op een hoger managementniveau zodat ze voldoende steun krijgen (Cox & Blake, 1991).

In de literatuur over diversiteitsmanagement wordt er vooral over mensen met een migratieachtergrond gesproken. In zeer beperkte mate wordt er aandacht besteed aan diversiteitsmanagement met betrekking tot vluchtelingen. Verder heeft de literatuur vooral inzicht gegeven in maatregelen voor lokale werknemers die tot een etnische minderheid behoren, eerder dan werknemers met een vluchtelingenachtergrond (Bakas et al., 2000; Janssens & Steyaert, 2001; Nysen & Eerdeken, 2006). Hierover is eveneens in de bestaande literatuur weinig onderzoek over terug te vinden. Dit onderzoek levert een bijdrage aan de bestaande literatuur door de focus te leggen op vluchtelingen in het kwantitatieve deel. Verder blijkt uit de literatuur dat diversiteitsmanagement een belangrijke rol speelt met betrekking tot de integratie van werknemers met een migratieachtergrond. Dit kan bijgevolg dus ook belangrijk zijn in de zorgsector, waar er een zorgcrisis woedt. Bij het kwantitatief onderzoek dat later in deze paper zal toegelicht en uitgevoerd worden, vormt de literatuur over diversiteitsmanagement een belangrijke basis voor het project "In de Zorg - Uit de Zorgen".

3.2. Diversiteit in de zorgsector

Uit het vorige deel blijkt dat diversiteitsmanagement een belangrijk instrument is om met diversiteit om te gaan binnen een organisatie. Dit kan bijgevolg ook nuttig zijn in de zorgsector, waar er een tekort aan personeel is.

Er is zoals eerder vermeld een tekort aan personeel in de zorgsector. Dit is te wijten aan een aantal zaken. Ten eerste is er een sterke toename in de vergrijzing van de bevolking. Hierdoor neemt de vraag naar zorg voor ouderen sterk toe. Door het probleem van de vergrijzing van de bevolking, zal deze vraag alsmat blijven toenemen in de toekomst. Daarbovenop komt nog eens het feit dat de levensverwachting verhoogt in de toekomst en dat er een trend zichtbaar is waarbij mensen steeds meer eisen hebben op gebied van zorg (Blank & van Hulst, 2017).

Een andere reden voor de zorgcrisis is dat vrouwen die vroeger zorgtaken op zich namen nu ook de arbeidsmarkt gaan betreden. Deze trend is al sinds de jaren '60 zichtbaar, ondanks het feit dat de overheid dit probeerde tegen te gaan. Het mannelijke kostwinnersmodel, dat toen de standaard was, volstond niet meer om het huishouden financieel draaiende te houden. De intrede van deze vrouwen op de arbeidsmarkt zorgde ervoor dat zij niet meer konden instaan voor de zorg van kinderen en ouderen (Morel, 2007).

Naast de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt is er het probleem dat er niet meer voldoende instroom is van nieuwe werkkrachten in de zorgsector. Veel pas afgestudeerden in de zorg kiezen er eerder voor om te gaan werken in andere sectoren. Dit heeft volgens Nederlands onderzoek te maken met het feit dat er veel concurrerende sectoren bijgekomen zijn en dat deze vrouwen dus niet enkel meer in de zorg "moeten" gaan werken. Een andere reden waarom er een tekort is aan personeel in de zorg is het probleem dat de zorgsector heeft om haar personeel te behouden. Veel mensen zeggen hun job in de zorgsector vaarwel omdat de werkdruk veel te hoog wordt en omdat het werk fysiek veel te zwaar is. Hieruit volgt dat er ook een hoog cijfer van ziekteverzuim is binnen de zorgsector. Een laatste reden is dat de kans op promotie in de zorgsector zeer klein is wat maakt dat een job in deze sector vaak niet uitdagend genoeg is (Roosblad, 2005).

Om het personeelstekort in de zorgsector te verkleinen moet deze sector dus op zoek gaan naar oplossingen. Een van deze oplossingen is het aanwerven van nieuwe werkkrachten in de zorgsector met een migratieachtergrond (Doyle & Timonen, 2009; Hussein et al., 2011; Wets & De Bruyn, 2011). Uit een Brits onderzoek is gebleken dat het aantal mensen met een migratieachtergrond, die tewerkgesteld zijn in de zorgsector, significant toegenomen is. Zo is in het Verenigd Koninkrijk tussen 2001 en 2009 het aantal verdubbeld, van 7 procent tot meer dan 18% (Cangiano & Shutes, 2010). Ook in België is het aantal mensen met een migratieachtergrond in de zorgsector onafgebroken gestegen tussen 2000 en 2007. Zo steeg bijvoorbeeld het aantal verpleegkundigen met een migratieachtergrond van bijna 8 000 in 2000 tot ongeveer 11 000 in 2007. De meesten waren afkomstig uit Frankrijk, Nederland en Congo (Wets & De Bruyn, 2011; Withaekx, COENE, & GILY, 2011).

Er is ook nog ander onderzoek gevoerd over de nood aan nieuwe arbeidskrachten in de zorgsector en meerbepaald over de rol die migranten hierin spelen. Hieruit bleek dat deze migranten vaak bereid zijn om tegen een laag loon (maar nog steeds een stuk hoger dan in hun land van herkomst) te werken en verder ook bereid zijn om veel uren te kloppen. Omdat deze arbeidskrachten zo goedkoop zijn bestaat er een risico op uitbuiting door de werkgevers. Dit risico wordt ook nog eens versterkt door een gebrek aan goede regelgeving hieromtrent. Verder bleek ook dat het aandeel LIMCs (live-in migrant careworkers) , dit zijn zorgverleners met een migratieachtergrond die 24/24 bij hun patiënt aanwezig zijn, sterk toeneemt. Dit komt door bovenstaand feit dat ze veel goedkoper zijn dan inheemse werknemers. Verder blijkt ook dat het aantal migranten actief in de zorgsector zeer sterk varieert van land tot land (in Europa) en dat dit afhankelijk is van de interactie tussen drie beleidsdomeinen, namelijk: het zorgbeleid, het migratiebeleid en het arbeidsbeleid. Zo gaan in landen zoals bijvoorbeeld Duitsland, die beperkte investeringen doen in de zorg op lange termijn en ongereguleerde cash-for-care schemes hebben, een groter aandeel migranten in hun zorgsysteem tewerkgesteld zijn (Anderson, 2007; Bauer & Österle, 2013; Da Roit & Van Bochove, 2017).

Uit de literatuur blijkt dat de introductie van werknemers met een migratieachtergrond in de zorgsector een belangrijke manier kan zijn om de zorgcrisis op te lossen. Hiervoor is, zoals eerder vermeld in het vorige deel van de literatuurstudie, een goed diversiteitsmanagementbeleid dus cruciaal. Voor de thuiszorgorganisatie Familiehulp is dit bijgevolg ook een belangrijke oplossing. Hiervoor is het project "In de Zorg - Uit de Zorgen" interessant, waar later in dit onderzoek dieper op wordt ingegaan. Uit dit deel van de literatuurstudie blijkt bovendien dat er reeds onderzoek is gedaan naar zowel de problemen als de uitdagingen rondom migranten in de zorgsector. Ook hier is er, net zoals bij de literatuur over diversiteitsmanagement, geen specifiek onderzoek gedaan over werknemers met een vluchtelingenachtergrond.

3.3. Houding rondom werknemers met een migratie/vluchtelingenachtergrond

Zoals eerder vermeld is een belangrijke manier om de zorgcrisis aan te pakken en op te lossen door gebruik te maken van een andere crisis, namelijk de vluchtelingen crisis. Zo gaan (thuis)zorgorganisaties proberen om mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond te introduceren in de zorgsector. Hier zijn echter wel een paar grote uitdagingen aan verbonden. Naast uitdagingen zoals bijvoorbeeld het opleiden en tewerkstellen van deze mensen vormt de houding van de collega's een belangrijke uitdaging. De inclusie van werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond kan namelijk alleen succesvol zijn als ze ook worden geaccepteerd door hun collega's.

Uit Doyle en Timonen hun onderzoek bleek dat er nog niet veel onderzoek is gedaan naar de perceptie over werknemers met een migratieachtergrond bij collega werknemers zonder migratieachtergrond (Doyle & Timonen, 2009). Dit punt werd ook aangehaald in het onderzoek van Butkus, Maciulyte-Sniukiene, en Matuzeviciute (Butkus et al., 2016). Daar komt nog eens het feit bij dat veel onderzoeken zich focussen op de perceptie van één bepaalde nationaliteit van werknemers met een migratieachtergrond (bijvoorbeeld enkel migranten uit Syrië). Hieruit bleek dat mensen vaak bepaalde stereotypes hebben over andere nationaliteiten. Zo gaan ze sommige nationaliteiten als superieur beschouwen ten opzichte van andere nationaliteiten. Verder bleek dat er een verschil is tussen verschillende groepen van migranten op vlak van negatieve ervaringen. Zo krijgen over het algemeen Afrikaanse zorgmedewerkers het meeste te maken met vooroordelen en discriminatie op de werkvloer, wat zij zelf ook ervaren als racistisch gedrag ten opzichte van hun. Ook Aziatische zorgmedewerkers krijgen vaak te maken met discriminatie, maar in mindere mate dan hun Afrikaanse collega's. Ten slotte zijn de Europese zorgmedewerkers met een migratieachtergrond, bijvoorbeeld van Poolse origine, de groep die het minste last hebben van vooroordelen en discriminatie. Zij zijn vaak ook het meest optimistisch naar toekomstverwachtingen toe. Ook hebben zij meer het gevoel dat ze zich zowel horizontaal als verticaal kunnen bewegen binnen de organisatie (Doyle & Timonen, 2009; McGregor, 2007; Ungerson, 2003, 2004).

Op vlak van racisme bij zorgmedewerkers met een migratieachtergrond is er ook reeds onderzoek gebeurd. Zo werd in het onderzoek van Estacio en Saidy-Khan er door elf verzorgenden gedurende zes weken een dagboek bijgehouden over hun ervaringen op de werkvloer. De incidenten die plaatsvonden varieerden van afwijzing door patiënten omwille van de migratieachtergrond van de zorgmedewerkers tot gepest worden door hun collega's (Estacio & Saidy-Khan, 2014). Deze pesterijen zijn vaak subtiel en dus niet altijd even direct waarneembaar. Zo is er bijvoorbeeld sprake van uitsluiting door collega's waardoor ze zich ongewild voelen en geïsoleerd worden. Een ander voorbeeld is dat hun collega's vaak dubbelzinnige woorden of uitdrukkingen gaan gebruiken die enerzijds als speels kunnen geïnterpreteerd worden, maar anderzijds ook om iemand belachelijk te maken of zelfs racistisch bedoeld kunnen zijn. Hierbij is het wel belangrijk om te vermelden dat niet alle zorgmedewerkers met een migratieachtergrond hiermee te maken hebben (Dovidio, Gaertner, Kawakami, & Hodson, 2002; Estacio & Saidy-Khan, 2014).

Verder is er ook reeds onderzoek gevoerd over de relatie die werknemers met een migratieachtergrond hebben met hun leidinggevende (Timonen & Doyle, 2010). Hieruit blijkt dat werknemers met een migratieachtergrond vaak een bepaalde afstand willen bewaren met hun leidinggevende en dat ze hun relatie ook als respectvol beschouwen. Bovendien blijkt uit onderzoek dat er in zeer beperkte mate sprake is van negatieve ervaringen met de leidinggevende. In die gevallen gaat het dan over het constant bekritisieren van hun werk en over het ontbreken aan positieve feedback over hun geleverde werk. Dit zien ze als oneerlijk en vinden ze demotiverend (Alexis, Vydellingum, & Robbins, 2007).

In tegenstelling tot de verticale relatie tussen werknemer en leidinggevende, is er sprake van een horizontale relatie tussen zorgmedewerkers zonder migratieachtergrond enerzijds, en zorgmedewerkers met migratieachtergrond anderzijds (Timonen & Doyle, 2010). Deze horizontale relatie heeft een aantal andere invloeden op de ervaringen van de zorgmedewerkers met een migratieachtergrond. Zo zien zij hun relatie met hun collega's opvallend negatiever dan hun relatie met hun leidinggevende. Hier zijn een aantal verklaringen voor. Zo zijn er communicatiebarrières tussen de werknemers, en zijn er verschillen in productiviteit en verschillen in werkmethodes. Volgens de medewerkers met een migratieachtergrond wordt een positieve relatie met hun collega's tegengehouden door de stressvolle werkomgeving. Zo doen ze fysiek zwaar werk en intensief werk wat de nodige stress met zich meebrengt. Ten slotte blijkt uit onderzoek dat racistische opmerkingen van collega's vaak als veel pijnlijker worden ervaren dan die van klanten. Vooral de huidskleur is een belangrijke factor die leidt tot racisme (Anderson, 2007; Likupe, 2015). Het is dan ook de taak van het management om deze problemen te verhelpen en naar goede oplossingen te zoeken (Timonen & Doyle, 2010).

Ho en Chiang onderzochten in hun onderzoek wat de perceptie is van zorgverleners met een migratieachtergrond. Hieruit bleek dat ze een zekere culturele afstand voelen tussen hun en de zorgverleners zonder migratieachtergrond. Zo zei bijvoorbeeld één van de geïnterviewde zorgverleners met migratieachtergrond dat zaken die zij interessant of grappig vinden, vaak niet als interessant of grappig gevonden worden door zorgverleners zonder migratieachtergrond. Dit vinden ze bijgevolg stresserend, want ze kunnen hun gevoelens niet delen met de andere groep collega's. Verder bleek ook dat werknemers met een migratieachtergrond vaak niet meer direct gediscrimineerd worden, maar wel worden buitengesloten door hun collega's. Zij hebben dan ook vaak het gevoel dat zij harder moeten werken en dat dan de collega's pas hun werk gaan appreciëren en hun gaan opmerken (Ho & Chiang, 2015).

Verder is uit onderzoek gebleken dat er een bepaalde vijandigheid kan ontstaan tussen werknemers onderling. Deze vijandigheid is gebaseerd op culturele verschillen. Een mogelijke oorzaak hiervoor ligt bij het feit dat werknemers elkaar niet zo heel vaak zien tijdens trainingssessies en vergaderingen. Uit een Canadees onderzoek dat uitgevoerd werd in thuiszorgsector bleek tijdens interviews met werknemers die geboren zijn in Canada dat veel van deze werknemers subtiel racistische opmerkingen maakten over andere werknemers met een migratieachtergrond. Een voorbeeld hiervan is "Ik wil niet racistisch overkomen, maar..." (Martin-Matthews, Sims-Gould, &

Naslund, 2011). Ook bleek dat er vaak diepgewortelde vooroordelen of overtuigingen zijn over bepaalde etnische groepen en dat die ervoor zorgen dat men de groep waar men in zit altijd gaat zien als beter ten opzichte van de andere groep (Henriques et al., 2003; Kulik & Bainbridge, 2006; Martin-Matthews et al., 2011).

Bovendien zijn er ook nog andere bronnen van irritaties. Zo is volgens Roosblad de belangrijkste bron van irritatie bij werknemers de taal- en communicatieproblemen die ze hebben met hun collega's met een migratieachtergrond. Dit is volgens deze werknemers de oorzaak dat de samenwerking slecht verloopt. Ook vinden de collega werknemers dat de taalproblemen bij werknemers met een migratieachtergrond vaak tot gevaarlijke situaties kunnen leiden. Dit is bijvoorbeeld het geval als een verpleegkundige niet duidelijk snapt wat de arts bedoelt. Na verloop van tijd nemen deze problemen ook af. Over het algemeen gezien blijkt dat collega werknemers niet enkel negatief zijn ten opzichte van collega werknemers met een migratieachtergrond, maar ook veel bewondering hebben voor deze collega's en hun doorzettingsvermogen (Bakas et al., 2000; Roosblad, 2005).

Tot slot is het niet enkel belangrijk om te onderzoeken wat de perceptie is over collega werknemers met een migratieachtergrond, maar ook naar wat organisaties doen om deze perceptie te wijzigen. Zo blijkt uit onderzoek dat organisaties hun werknemers kunnen voorbereiden op de komst van nieuwe werknemers met een migratieachtergrond (Nysen & Eerdekens, 2006; Roosblad, 2005). Nu worden vaak enkel de nieuwe werknemers voorbereid. Zo kan er bijvoorbeeld een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd worden waarbij men de noodzaak aan nieuwe zorgmedewerkers benadrukt. Hierbij moet ook vooral dieper worden ingegaan op het feit waarom men ervoor kiest om mensen met een migratieachtergrond aan te nemen en op te leiden. Zo blijkt dat de perceptie van de huidige medewerkers sterk wijzigt nadat ze een bepaalde tijd werken met medewerkers met een migratieachtergrond. Eerst staan ze meestal niet open voor deze nieuwe groep van collega's, daarna hebben ze er minder problemen mee. Het is dus belangrijk om een draagvlak te creëren. Hierdoor gaan de nieuwe werknemers veel sneller worden opgenomen in de groep en gaat de samenwerking vlotter verlopen (Nysen & Eerdekens, 2006; Roosblad, 2005).

Uit de literatuur blijkt dat er hoofdzakelijk onderzoek is gebeurd naar de perceptie van werknemers in de zorgsector over collega's met een migratieachtergrond. Over de perceptie van werknemers in de zorgsector over collega's met een vluchtelingenachtergrond is de literatuur zeer beperkt. Verder staat de perceptie over werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond centraal in het project "In de Zorg - Uit de Zorgen" van Familiehulp. Dit zorgt ervoor dat het project slaagt of niet en dat bijgevolg mensen met een vluchtelingenachtergrond geïntroduceerd kunnen worden bij Familiehulp.

3.4. Determinanten van de houding ten opzichte van mensen met een migratie/vluchtelingenachtergrond

Om de perceptie van werknemers in de zorgsector over collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond te onderzoeken is het belangrijk om te kijken welke factoren de perceptie beïnvloeden. Zo is hier al reeds onderzoek naar gedaan, niet alleen voor collega's in de zorgsector, maar voor mensen in het algemeen.

De houding ten opzichte van vluchtelingen en mensen met een migratieachtergrond in het algemeen wordt dus beïnvloed door een aantal factoren. Dit kunnen bijvoorbeeld demografische, economische, sociale, culturele, politieke, en geografische factoren zijn (Butkus et al., 2016). Verder in dit onderzoek wordt de focus gelegd op een aantal van deze determinanten.

Een eerste factor die een meer positieve of negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond bepaalt, is de factor geslacht. Onderzoek uit Australië geeft aan dat mannen een meer negatieve houding zouden hebben tegenover vluchtelingen dan vrouwen (Schweitzer, Perkoulidis, Krome, Ludlow, & Ryan, 2005). Dit wordt echter tegengesproken in andere onderzoeken, waar er sprake is van een meer positieve houding bij mannen tegenover vluchtelingen dan bij vrouwen (Berg, 2010; Citrin, Green, Muste, & Wong, 1997; Hainmueller & Hiscox, 2007; Mayda, 2006).

Een tweede factor die de houding van een persoon ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond bepaalt is de factor leeftijd. Onderzoek toont aan dat leeftijd een negatieve impact heeft op de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Oudere mensen zullen dus een meer negatieve houding hebben dan jongere mensen (Butkus et al., 2016; Hainmueller & Hiscox, 2007). Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013). Deze meer positieve houding is ook zichtbaar bij mensen die ooit in het buitenland gewerkt hebben en bij mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt (Paas & Halapuu, 2012).

Ten slotte blijkt uit onderzoek dat ook opleiding een belangrijke factor is die de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond beïnvloedt. Zo is er volgens Chandler en Tsai een positief verband tussen opleiding en de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Mensen die hoger opgeleid zijn hebben over het algemeen dus een meer positieve houding tegenover migranten en vluchtelingen dan mensen die lager zijn opgeleid. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat studenten die hoger opgeleid zijn meer kennis hebben over buitenlandse culturen en meer kritisch denken. Een andere oorzaak is dat hoger opgeleide mensen vaak een meer divers en groter sociaal netwerk hebben (Chandler & Tsai, 2001).

3.5. Familiehulp

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van en binnen de thuiszorgorganisatie Familiehulp. Deze organisatie is zeer interessant om te onderzoeken aangezien ze sterk inzetten op diversiteitsmanagement. Via hun project "In de Zorg - Uit de Zorgen" willen ze zowel de potentiële nieuwe werknemers met vluchtelingenachtergrond, als de huidige werknemers voorbereiden op de introductie van deze nieuwe groep werknemers binnen de organisatie. Hier wordt later meer in detail op ingegaan. Om hun project te doen slagen is het bijgevolg zeer belangrijk dat er gekeken wordt naar de perceptie bij de huidige werknemers over potentiële werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Uit de vorige delen van de literatuurstudie blijkt namelijk dat diversiteitsmanagement en de perceptie bij de werknemers hand in hand gaan. Verder is het ook belangrijk om de impact die het project heeft op de perceptie van de huidige werknemers te onderzoeken.

De organisatie Familiehulp is een organisatie die zich vooral richt op zorg en ondersteuning. Familiehulp is over heel Vlaanderen, inclusief Brussel, actief. Ze bieden zorg en ondersteuning voor hulpbehoevenden van elke leeftijdsgroep. Hun dienstverlening passen ze bijgevolg aan aan de behoeften van elke klant afzonderlijk. Zo wil de ene klant enkel hulp bij het poetsen, terwijl een andere klant graag heeft dat er voor hem/haar gekookt wordt.

Afhankelijk van welke behoeften een klant heeft wordt er een andere dienst binnen Familiehulp ingeschakeld. Er zijn drie grote blokken van diensten binnen Familiehulp: De kraamzorg en kinderopvang, de verzorgenden, en de poetshulpen. Het verschil tussen de verzorgenden en de poetshulpen is dat verzorgenden een diploma hebben en meer taken mogen uitoefenen dan de poetshulpen. De poetshulpen hun taak is meestal eerder beperkt tot poetsen.

In totaal zijn er ongeveer 13 000 werknemers die werken voor Familiehulp, inclusief het kaderpersoneel. Dit aantal zal in de toekomst nog verhogen aangezien de vraag naar zorg en ondersteuning enkel maar gaat toenemen. Om aan deze vraag te voldoen moet Familiehulp op zoek gaan naar alternatieve manieren om personeel aan te werven aangezien er te weinig kandidaten zijn bij de inheemse bevolking. Eén van die manieren is de toenemende diversiteit in onze samenleving te gebruiken als een nieuwe bron van potentiële werknemers. Deze nieuwe potentiële werknemers, meer bepaald migranten en vluchtelingen, kunnen het tekort in de toekomst oplossen. Onder deze groep van vluchtelingen zitten namelijk mensen die in hun land van herkomst een zorgopleiding hebben genoten of al reeds ervaring hebben in de zorgsector. Bovendien zijn er ook vluchtelingen die geen opleiding of ervaring hebben in de zorg, maar wel interesse hebben om in de zorgsector aan de slag te gaan (Familiehulp, 2020).

Om deze werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond aan te trekken is er nood aan een bepaalde strategie. Hiervoor is het project "in de zorg, uit de zorgen" opgericht. Dit project strekt zich uit over de Euregio Maas-Rijn en loopt van oktober 2017 tot november 2020. De Euregio Maas-Rijn is een samenwerkingsverband tussen verschillende provincies en regio's van België, Nederland, en Duitsland. Deze provincies en regio's zijn de regio Aken, de provincie Luik, de

Duitstalige Gemeenschap, de provincie Limburg en de Nederlandse regio Zuid- en Midden Limburg (Familiehulp, 2018).

Het doel van dit project is om uiteindelijk een manier te vinden waarbij mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond makkelijk hun weg kunnen vinden naar de zorgsector. Hiervoor werken acht vluchtelingen-, zorg- en arbeidsmarktorganisaties samen, inclusief Familiehulp. Om dit doel te bereiken moeten zowel de mensen met een vluchtelingenachtergrond die willen werken in de zorgsector, als de huidige werknemers voorbereid worden. Dit wordt gedaan aan de hand van twee trajecten.

Ten eerste is er het traject tot stage/opleiding/werk voor de mensen met een vluchtelingenachtergrond die graag voor Familiehulp willen werken. Dit traject bestaat uit een aantal stappen. Een eerste stap is een verkennend gesprek met een projectwerker. Indien er na dit gesprek potentieel in de kandidaat zit, volgt een vrijblijvende meeloopstage of wordt de kandidaat doorgestuurd naar een andere organisatie. Vervolgens vindt er een selectiegesprek plaats met een partner medewerkersbeleid. Indien dit gesprek goed verlopen is, wordt een coachingsplan opgesteld op basis van de competenties van de kandidaat. Tot slot volgt dan een periode van intensieve coaching op maat zodat de kandidaat helemaal klaar is om te starten bij Familiehulp. Bij dit traject krijgt de kandidaat bovendien een peter of meter toegewezen die hen begeleidt om zo de integratie op de werkvloer te vergemakkelijken (Familiehulp, 2019, 5 november).

Naast het traject voor een potentiële werknemer met een vluchtelingenachtergrond is er ook een perceptietraject dat de huidige werknemers voorbereidt op de komst van deze groep nieuwe werknemers. Het perceptietraject bestaat uit zeven verschillende fasen en startte in april en mei 2019. Bij de eerste fase ging men de werknemers informeren en sensibiliseren. Dit deed Familiehulp aan de hand van een filmpje waarbij het urgentiebesef werd aangewakkerd. Dit filmpje werd getoond in de regioteams, rechtstreeks in de zorgteams en op de jaarvieringen van Familiehulp. Het filmpje heeft in totaal ongeveer 2000 mensen bereikt. Bij de tweede fase, in september 2019, lag de focus vooral op overleg en afstemming met de subregioteam (SRT) afgevaardigden. Zo vond er een gesprek plaats tussen zorgpartners en de partners medewerkersbeleid waaruit uiteindelijk een team strategie is ontwikkeld.

Tussen dit gesprek en de volgende fase werd op alle wijkteams het filmpje getoond om de werknemers warm te maken voor de volgende fase. Bij deze derde fase in oktober 2019 werden de dialoogtafels van Familiehulp georganiseerd. Deze vonden plaats in de opvangcentra voor asielzoekers in Sint-Truiden, Houthalen, en Heusden-Zolder. Tijdens deze dialoogtafels werden de deelnemers toegewezen aan een bepaalde tafel. Aan deze tafel zat een vluchteling waarmee ze een gesprek konden aangaan. Nadien werden ze rondgeleid in het asielcentrum door deze vluchteling. Na de rondleiding volgde een interactief spel waarbij aan de verschillende tafels gevraagd werd om oplossingen te bedenken voor de mobiliteits- en taalproblemen, de weerstand bij cliënten, en de weerstand in het team bij de potentiële werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat voor deze dialoogtafels er ook al een pilootversie werd

georganiseerd in april 2019, waarbij men dit concept getest heeft. In totaal hebben ongeveer 200 werknemers deelgenomen aan de dialoogtafels.

De vierde fase is de communicatiefase. Hierbij gaat Familiehulp vooral inzetten op het verspreiden van filmpjes over het project om een positieve beeldvorming te creëren bij de werknemers. In deze fase van het traject zit Familiehulp momenteel. Na deze fase volgt de fase van vorming en coaching. Hierbij ligt de focus vooral op de coaching, de supervisie, en het readinessproces. Vooral de leer- en groei worden hierbij gestimuleerd. Dit wordt in afstemming met het Agentschap Integratie en Inburgering gedaan. In de zesde fase wordt er weer ingezet op de verspreiding van de filmpjes en uitleg via verschillende kanalen en via de jaarvieringen. In de zevende en laatste fase wordt het project afgesloten. Normaal vindt deze fase in november 2020 plaats (Familiehulp, 2019, 5 november).

Het perceptietraject is er dus op gericht om de werknemers van Familiehulp voor te bereiden op de komst van werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Dit sluit echter nauw aan op de literatuurstudie, waarbij er reeds ingegaan werd op de vraag wat de perceptie is van werknemers in de zorgsector over mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond. Later in deze paper wordt er ook, via een kwantitatief onderzoek in opdracht van Familiehulp, dieper ingegaan op de impact die dit project heeft op de perceptie van de werknemers binnen Familiehulp.

3.6. Slot

Uit de literatuurstudie hebben we een antwoord kunnen bieden op de vooropgestelde onderzoeksvragen. De eerste deelvraag luidde als volgt: "Op welke manier vormt diversiteitsmanagement het uitgangspunt voor een succesvolle integratie van potentiële werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?". Uit de literatuurstudie dat diversiteitsmanagement weldegelijk de basis vormt voor de integratie op de werkvloer van werknemers met een migratie- vluchtelingenachtergrond. Organisaties moeten hierbij in de eerste plaats de positieve effecten zien van diversiteit. Zo zullen organisaties die sterk inzetten op diversiteit de vruchten daarvan plukken, zoals bijvoorbeeld het oplossen van hun personeelstekort door het aanwerven van deze nieuwe groep van werknemers. Tegenwoordig neemt de mate van aandacht die organisaties besteden aan diversiteit binnen de organisatie en hoe hiermee moet worden omgegaan alsnar toe. Veel bedrijven gaan hierbij op zoek naar effectieve manieren om deze diversiteit te managen.

Zoals we eerder zagen hebben organisaties bepaalde diversiteitsinstrumenten nodig om aan diversiteitsmanagement te doen. Binnen deze instrumenten wordt het diversiteitsinstrument training als het centrale instrument gezien dat de diversiteit in een organisatie positief beïnvloedt. Het doel van deze training is dat het wederzijds leren en het aanvaarden van de nieuwe groep aangemoedigd wordt. Het tweede instrument dat de integratie van minderheidsgroepen in een organisatie bevordert is het stimuleren van informele netwerken. Het laatste instrument is het aanstellen van speciale taakgroepen of projectgroepen. Bij deze groepen ligt de focus op het houden van overzicht over de reeds genomen initiatieven en hoe er met diversiteit wordt omgegaan binnen de organisatie.

De tweede deelvraag waarop een antwoord kon geboden worden is de volgende: "Hoe kan diversiteitsmanagement een bijdrage leveren aan het oplossen van de zorgcrisis?". Zo blijkt uit de literatuur dat diversiteitsmanagement een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de zorgcrisis. De problemen zoals de vergrijzing, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt waardoor zij de zorg van hun naasten niet meer op zich kunnen nemen en het probleem dat er niet meer voldoende instroom is van nieuwe werkrachten in de zorgsector kunnen volgens de literatuur (deels) opgelost worden door de integratie van werknemers met een migratie- en vluchtelingenachtergrond. Ook Familiehulp zet sterk in op diversiteitsmanagement omwille van bovenstaande redenen. Door hun sterke focus op een goed diversiteitsmanagement, willen ze de potentiële nieuwe groep van werknemers, namelijk mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond, laten integreren in hun organisatie. Het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" staat hierbij centraal. Dit project moet zowel de potentiële nieuwe werknemers als de huidige werknemers voorbereiden. Meer specifiek worden huidige werknemers voorbereid door middel van een filmpje dat gemaakt werd door Familiehulp en door middel van de dialoogtafels die Familiehulp organiseert. De impact van deze initiatieven op de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond zal later in dit onderzoek gemeten worden.

Om de impact van initiatieven in de zorgsector op vlak van diversiteitsmanagement te meten, is het belangrijk om te kijken wat de houding is bij werknemers in de zorgsector over collega's met een

migratie- of vluchtelingenachtergrond. Om dit na te gaan werd volgende onderzoeksvraag opgesteld: "Wat is de houding van werknemers in de zorgsector rondom collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?". Uit onderzoek blijkt dat er nog steeds vooroordelen zijn en er nog steeds racisme aanwezig is bij de werknemers. Daarnaast voelen mensen met een migratieachtergrond vaak een (culturele) afstand tussen hun en de andere werknemers. Bij de werknemers zonder migratieachtergrond is de belangrijkste bron van irritatie de taal- en communicatieproblemen die ze met hun collega's met een migratieachtergrond ondervinden.

Ten slotte is het belangrijk om te kijken welke determinanten de perceptie van de werknemers beïnvloeden ten opzichte van collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Hiervoor werd volgende deelvraag opgesteld: "Welke factoren beïnvloeden de houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond?". Uit de literatuurstudie blijkt dat de belangrijkste determinanten het geslacht van de werknemer, de leeftijd van de werknemer, de opleiding van de werknemer, het al dan niet hebben van een migratieachtergrond, en het al dan niet behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt, zijn. Zo blijkt dat mannen, jonge mensen, mensen met een hoger diploma, mensen met een migratieachtergrond, en mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond.

Verder in het onderzoek zullen er, aan de hand van de literatuurstudie, een aantal hypotheses opgesteld worden die een antwoord zullen bieden op de derde en vierde onderzoeksvraag. Zo zal de houding ten opzichte van mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond gemeten worden bij de werknemers van Familiehulp en welke determinanten hier een invloed op hebben. Later wordt hier meer in detail op ingegaan.

4. Methodologie

Dit onderzoek betreft zowel een beschrijvend onderzoek als een vergelijkend en toetsend onderzoek. Vanuit de literatuurstudie is er reeds antwoord geboden op de verschillende deelvragen van het onderzoek. De volgende delen van dit onderzoek gaan dieper in op de perceptie van werknemers in de zorgsector over collega's met een migratie- en vluchtelingenachtergrond en welke factoren hier een invloed op hebben. Aan de hand van een vragenlijst is getracht hier een antwoord op te vinden. Meer specifiek is er in deze delen een vergelijkend en toetsend onderzoek gevoerd. Deze vergelijking wordt gemaakt aan de hand van een eerder gevoerd onderzoek, namelijk de ESS. Verder is er rekening gehouden met de wensen van de organisatie Familiehulp als opdrachtgever en gaat bijgevolg de impact van het project "In de Zorg - Uit de Zorgen" op de perceptie van de werknemers eveneens onderzocht worden.

4.1. Operationalisering

4.1.1. Data verzameling

De data die in dit onderzoek gebruikt worden, werden verzameld door middel van een vragenlijst. Deze vragenlijst werd online verstuurd naar al de werknemers van Familiehulp die tewerkgesteld zijn in de provincie Limburg, ongeacht welke functie ze uitoefenen. Familiehulp heeft de taak op zich genomen om deze vragenlijst te versturen naar haar werknemers. Dit werd gedaan met het oog op meer respons. Voor het versturen van de vragenlijst hebben ze een e-mail opgesteld waarin ze de context van het onderzoek kaderen. Deze e-mail hebben ze vervolgens gestuurd naar de werkgerelateerde e-mailadressen van de Limburgse werknemers van Familiehulp. De e-mail vindt u terug in de bijlage.

In totaal zijn er 1850 personen tewerkgesteld bij Familiehulp in Limburg. Deze 1850 personen hebben de vragenlijst allemaal toegestuurd gekregen. Van deze populatie hebben uiteindelijk 691 personen de vragenlijst (deels) ingevuld. Dit komt overeen met een responspercentage van 37,35 procent. Van dit aantal waren 444 antwoorden bruikbaar voor analyse. Rekening houdend met dit responspercentage en een gangbare betrouwbaarheid 95 procent, volgt hieruit dat de resultaten een foutenmarge hebben van maximaal 5 procent. Dit werd berekend aan de hand van een steekproefcalculator (Checkmarket, z.d.).

De vragenlijst werd een eerste keer verstuurd op 16 maart 2020. Personen die op 25 maart 2020 de vragenlijst nog niet hadden geopend en ingevuld, ontvingen een herinneringsmail. Een week na de herinneringsmail werd de respons afgesloten. Verder heeft er geen toetsing door de ethische commissie plaatsgevonden omdat de antwoorden volledig anoniem waren en op geen enkele manier gelinkt kunnen worden aan een specifiek persoon. Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat tijdens het afnemen van de vragenlijst de Covid-19-uitbraak begonnen is. Dit kan mogelijk een effect hebben gehad op het responspercentage, zeker door het feit dat het bedrijf Familiehulp zich situeert in de zorgsector.

4.1.2. Ontwikkeling vragenlijst

Voor de ontwikkeling van de vragenlijst is gebruik gemaakt van de software Qualtrics. De vragenlijst zelf bestaat uit vier verschillende delen. Het eerste deel gaat over mensen met een migratieachtergrond. Om een antwoord te kunnen krijgen op de vraag wat de perceptie is van werknemers in de zorgsector over collega's met een migratieachtergrond is het belangrijk om de attitudes te meten. In dit deel worden dus de attitudes van werknemers in de zorgsector, en meer bepaald van werknemers van Familiehulp gemeten. Vertrekkende vanuit de literatuur is er op zoek gegaan naar vragenlijsten die attitudes ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond meten. Uiteindelijk zijn er bij dit deel verschillende schalen en bijbehorende vragen gebruikt die afkomstig zijn uit de European Social Survey (ESS). De European Social Survey is een enquêteonderzoek dat in 22 verschillende Europese landen de attitudes, meningen en gedragspatronen van de bevolking in kaart brengt. In België zijn de KULeuven en de universiteit van Luik verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderzoek. Uit deze vragenlijst zijn de belangrijkste vier concepten overgenomen die op hun beurt uit meerdere items (vragen) bestaan. Deze vier concepten meten allemaal de attitudes ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Verder is er bij de verschillende vragen een sterke link met de literatuurstudie. Na de uitleg over ieder concept wordt er in een tabel de link gelegd tussen de literatuur en de vragen. De volledige vragenlijst vindt u terug in de bijlage van dit onderzoek.

Het eerste concept is het concept "Criteria van aannemen/exclusie". Voor de ontwikkeling van dit concept is er in de ESS gebruik gemaakt van een eerder gevoerde studie van Bail. Hij gebruikte in zijn onderzoek dezelfde zes items als in de ESS die samen het concept "Criteria van aannemen/exclusie" vormen in het onderzoek (Bail, 2008). Dit concept geeft aan welke criteria mensen (in dit geval werknemers van Familiehulp) belangrijk vinden. Zo werd er onder andere gevraagd of ze het belangrijk vinden dat nieuwe werknemers een goede educatieve achtergrond hebben, of dat nieuwe werknemers blank zijn. Verder bestaat het eerste deel van de vragenlijst ook uit het concept "Bedreiging voor de huidige werknemers", wat in de ESS "Realistische bedreiging" genoemd wordt. Dit concept bestaat uit vier items en wordt bovendien ook gebruikt in een onderzoek van Schneider (Schneider, 2008). Bij dit concept werd er nagegaan of de werknemers van Familiehulp de nieuwe potentiële groep aan werknemers een bedreiging vinden voor hun job. Zo werd er onder andere gevraagd of zij denken dat de introductie van deze nieuwe groep werknemers zal leiden tot lagere lonen en salarissen en of zij denken dat deze nieuwe groep werknemers hun job kunnen afnemen.

Het derde concept is het concept "Attitudes met betrekking tot integratie". Dit concept bestaat uit twee items. Hierbij werd er gevraagd of de werknemers van Familiehulp het belangrijk vinden dat de nieuwe groep van werknemers dezelfde normen en waarden deelt en of het goed is om deze nieuwe groep van werknemers samen te laten werken in één "Community". Het volgende concept is "Vooroordelen/social distance" dat ook bestaat uit twee items, gebaseerd op het werk van Green (Green, 2009). Bij dit concept werd nagegaan of de werknemers van Familiehulp bepaalde vooroordelen hebben. Het laatste concept is het concept "Discriminatie", bestaande uit twee items die ook gebruikt zijn in het onderzoek van Sarrasin (Sarrasin et al., 2012). Dit concept ging na of

werknemers van Familiehulp het onder andere goed vinden dat discriminatie op basis van ras streng bestraft wordt. Hieronder staat de tabel met de linken naar de literatuur.

Tabel 1: Link tussen literatuur en vragen deel 1

Link literatuur	Concept (variabele)	Vraag
"Zo hebben vluchtelingen vaak problemen om hun buitenlands diploma te laten herkennen (Michiels, 2018)."	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMEDU)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond een goede educatieve achtergrond hebben.
"Zo is de belangrijkste bron van irritatie bij werknemers zijn de taal- en communicatieproblemen die ze hebben met hun collega's met een migratieachtergrond (Roosblad, 2005)."	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMLNG)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond vanaf de start van hun job Nederlands kunnen spreken.
"Ondanks verschillende wetgeving de laatste jaren en decennia om discriminatie tegen te gaan, is er nog steeds sprake van discriminatie op de verschillende soorten van diversiteit (Hamde et al., 2011)."	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMCHR)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond een christelijke achtergrond hebben.
"Zo krijgen over het algemeen Afrikaanse zorgmedewerkers het meeste te maken met vooroordelen en discriminatie op de werkvloer, wat zij zelf ook ervaren als racistisch gedrag ten opzichte van hun (Doyle & Timonen, 2009)"	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMWHT)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond blank zijn.
"of hebben ze bijvoorbeeld niet de juiste vaardigheden om meteen aan de slag te kunnen (Timonen & Doyle, 2010)."	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMWSK)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond de nodige skills moeten hebben voor ze worden aangenomen door Familiehulp.
"Een tweede instrument dat de integratie van minderheidsgroepen in een organisatie bevordert is het stimuleren van informele netwerken (Robinson & Dechant, 1997)."	Criteria van aannemen/exclusie (QFIMCMT)	Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond betrokken zijn met onze manier van leven.
"Hieruit bleek dat deze migranten vaak bereid zijn om tegen een laag loon (maar nog steeds een stuk hoger dan in hun land van herkomst) te werken en verder ook bereid zijn om veel uren te kloppen (Da Roit & Van Bochove, 2017)."	Bedreiging voor huidige werknemers (IMLWSP)	Ik denk dat de introductie van mensen met een migratieachtergrond bij Familiehulp gaat leiden tot lagere lonen en salarissen.
"Immigratie speelt een belangrijke rol met betrekking tot het beeld over werkgelegenheid (Chomsky, 2018)."	Bedreiging voor huidige werknemers (IMTCJOB)	Ik denk dat de introductie van mensen met een migratieachtergrond bij Familiehulp gepaard gaat met een bedreiging voor het afnemen van de jobs van huidige werknemers.
"Zij hebben dan ook vaak het gevoel dat zij harder moeten werken en dat dan de	Bedreiging voor huidige werknemers (IMBLECO)	Ik denk dat werknemers met een migratieachtergrond harder

collega's pas hun werk gaan appreciëren en hun gaan opmerken (Ho & Chiang, 2015)."

werken dan de huidige werknemers.

"Ely en Thomas vonden bovendien in hun onderzoek dat organisaties die een minderheidsgroep beschouwen als een waardevolle resource, ook de vruchten daarvan zullen plukken (Ely & Thomas, 2001)."

Bedreiging voor huidige werknemers (IMPGEKO)

Ik denk dat het (economisch) een goede zaak is voor Familiehulp dat ze mensen met een migratieachtergrond aannemen.

"Deze vijandigheid is gebaseerd op culturele verschillen (Martin-Matthews et al., 2011)."

Attitudes met betrekking tot integratie (PPLSTRD)

Ik vind belangrijk dat iedereen binnen Familiehulp dezelfde normen, waarden en tradities heeft.

"Deze theorie stelt dat mensen vooral geneigd gaan zijn om samen te werken en te communiceren met andere mensen die dezelfde eigenschappen hebben (Hamde et al., 2011)."

Attitudes met betrekking tot integratie (PPLWTSC)

Ik vind het een goed idee om mensen met een migratieachtergrond samen te zetten en te laten werken in één "community".

"Verder kunnen ook culturele verschillen leiden tot een bepaalde beeldvorming die we hebben over een persoon of over een groep van personen (Likupe, 2006)."

Vooroordelen/social distance (IMDETBS)

Ik heb er geen probleem mee als mijn nieuwe baas iemand met een migratieachtergrond zou zijn.

"Verder kunnen ook culturele verschillen leiden tot een bepaalde beeldvorming die we hebben over een persoon of over een groep van personen (Likupe, 2006)."

Vooroordelen/social distance (IMDEMR)

Ik heb er geen probleem mee als mijn kinderen zouden trouwen met iemand met een migratieachtergrond.

"Bij het aannemen, evalueren en promoveren van werknemers is er nog steeds discriminatie op vlak van etnische achtergrond (Hamde et al., 2011)."

Discriminatie (LWDSCWP)

Ik vind het goed dat discriminatie op basis van ras en/of etnische achtergrond bestaft wordt.

"Bij het aannemen, evalueren en promoveren van werknemers is er nog steeds discriminatie op vlak van etnische achtergrond (Hamde et al., 2011)."

Discriminatie (LWHMWP)

Ik vind het goed dat mensen die haat uiten ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond gestraft worden.

Het tweede, derde en vierde deel van het onderzoek zijn gemaakt rekening houdende met de wensen van de organisatie Familiehulp als opdrachtgever. De vragen uit deze delen van het onderzoek zijn zelf opgesteld om de impact te meten van het project "In de zorg - Uit de zorgen" van Familiehulp. Dit gebeurde aan de hand van de literatuur over Familiehulp en de literatuur over het project "In de Zorg - Uit de Zorgen. Sommige vragen zijn opgenomen op expliciete vraag van Familiehulp. Deze vragen kunnen bijgevolg niet gelinkt worden aan bestaande literatuur.

In het tweede deel worden er vragen gesteld over mensen met een vluchtelingenachtergrond. Meer specifiek wordt er in dit deel gevraagd naar de mening die de respondenten hebben over het inzetten van mensen met een vluchtelingenachtergrond in de zorgsector. In het derde deel worden vragen gesteld die gerelateerd zijn aan het project "In de zorg - Uit de zorgen" van Familiehulp. Zo wordt er bijvoorbeeld gepeild of de respondent kennis heeft van het project en of hij een persoon met vluchtelingenstatus heeft begeleid in zijn traject. Verder wordt er ook gevraagd naar de mening over

het traject door de respondent. In het vierde en laatste deel worden er vragen gesteld over de respondent zelf.

Tabel 2: Link tussen literatuur en vragen deel 2

Link literatuur	Variabele	Vraag
"Om deze crisis aan te pakken pleiten sommige auteurs (Doyle & Timonen, 2009; Hussein et al., 2011; Wets & De Bruyn, 2011) om vluchtelingen te werk te stellen in de zorgsector."	VLVOS	Vluchtelingen verrijken onze samenleving.
	VVIVZ	Ik ben een voorstander van het inzetten van het potentieel van vluchtelingen in de zorgsector.
"Om deze crisis aan te pakken pleiten sommige auteurs (Doyle & Timonen, 2009; Hussein et al., 2011; Wets & De Bruyn, 2011) om vluchtelingen te werk te stellen in de zorgsector."	IVHPZ	Het inzetten van vluchtelingen helpt om het personeelstekort aan te pakken in de zorgsector.
"Toch blijkt het in de meeste gevallen moeilijk voor vluchtelingen om een job te vinden (Bervoet, 2017)."	VEOIA	Vluchtelingen moeten extra ondersteund worden in hun integratie op de arbeidsmarkt.

Tabel 3: Link tussen literatuur en vragen deel 3

Link literatuur	Variabele	Vraag
"Om deze werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond aan te trekken is er nood aan een bepaalde strategie. Hiervoor is het project "in de zorg, uit de zorgen" opgericht. Dit project strekt zich uit over de Euregio Maas-Rijn en loopt van oktober 2017 tot november 2020 (Familiehulp, 2018)."	Kennis project	Kent u het project "In de zorg - uit de zorgen"?
"Om deze werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond aan te trekken is er nood aan een bepaalde strategie. Hiervoor is het project "in de zorg, uit de zorgen" opgericht. Dit project strekt zich uit over de Euregio Maas-Rijn en loopt van oktober 2017 tot november 2020 (Familiehulp, 2018)."	Bedoeling project	Weet u wat de bedoeling is van het project?
	Ervaring met vluchtelingen	Heeft u reeds ervaring met vluchtelingen buiten het project? Hiermee worden zowel ervaringen op werkgebied als bijvoorbeeld vrijwilligerswerk met vluchtelingen bedoeld.
"Ten eerste is er het traject tot stage/opleiding/werk voor de mensen met een vluchtelingenachtergrond die graag voor Familiehulp willen werken. Dit traject bestaat uit een aantal stappen (Familiehulp, 2019, 5 november)."	Betrokken bij traject	Bent u of was u betrokken bij het traject van een deelnemer met vluchtelingenstatus?
"Ten eerste is er het traject tot stage/opleiding/werk voor de mensen	Score duidelijkheid	(Indien betrokken)Ik vind het traject inhoudelijk duidelijk.

met een vluchtelingenachtergrond die graag voor Familiehulp willen werken. Dit traject bestaat uit een aantal stappen (Familiehulp, 2019, 5 november)."

"Ten eerste is er het traject tot stage/opleiding/werk voor de mensen met een vluchtelingenachtergrond die graag voor Familiehulp willen werken. Dit traject bestaat uit een aantal stappen (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Score zinvol

(Indien betrokken)Ik vind het traject zinvol.

"Ten eerste is er het traject tot stage/opleiding/werk voor de mensen met een vluchtelingenachtergrond die graag voor Familiehulp willen werken. Dit traject bestaat uit een aantal stappen (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Score
haalbaarheid

(Indien betrokken)Het is voor mij haalbaar om mee te werken aan dit traject in combinatie met mijn reguliere opdracht.

"Naast het traject voor een potentiële werknemer met een vluchtelingenachtergrond is er ook een perceptietraject dat de huidige werknemers voorbereid op de komst van deze groep nieuwe werknemers (Familiehulp, 2019, 5 november)".

Score beeld

(Indien betrokken)Het beeld dat ik heb over vluchtelingen is in positieve zin veranderd door het project.

"Bij dit traject krijgt de kandidaat bovendien een peter of meter toegewezen die hen begeleidt om zo de integratie op de werkvloer te vergemakkelijken (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Peter/meter

Bent u peter/meter bij het project?

"Bij deze derde fase in oktober 2019 werden de dialoogtafels van Familiehulp georganiseerd (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Dialoogtafels

Heeft u al gehoord van de dialoogtafels van Familiehulp?

"Bij deze derde fase in oktober 2019 werden de dialoogtafels van Familiehulp georganiseerd (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Deelname
dialoogtafels

Heeft u deelgenomen aan de Dialoogtafels van Familiehulp?

"Bij deze derde fase in oktober 2019 werden de dialoogtafels van Familiehulp georganiseerd (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Score
dialoogtafels

(Indien deelgenomen)Is het beeld dat u heeft over vluchtelingen in positieve zin veranderd door het project?

"Bij de eerste fase ging men de werknemers informeren en sensibiliseren. Dit deed Familiehulp aan de hand van een filmpje waarbij het urgentiebesef werd aangewakkerd. Dit filmpje werd getoond in de regioteams, rechtstreeks in de zorgteams en op de jaarvieringen van Familiehulp (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Filmpje
Familiehulp

Heeft u het filmpje over het project "In de zorg - Uit de zorgen" gezien dat Familiehulp heeft ontwikkeld?

"Bij de eerste fase ging men de werknemers informeren en sensibiliseren. Dit deed Familiehulp aan de hand van een filmpje waarbij het urgentiebesef werd

Score filmpje

(Indien gezien)Is het beeld dat u heeft over vluchtelingen in positieve zin veranderd na het filmpje gezien te hebben?

aangewakkerd. Dit filmpje werd getoond in de regioteams, rechtstreeks in de zorgteams en op de jaarvieringen van Familiehulp (Familiehulp, 2019, 5 november)."

Tabel 4: Link tussen literatuur en vragen deel 4

Link literatuur	Variabele	Vraag
"Een eerste factor die die een meer positieve of negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond bepaalt, is de factor geslacht (Butkus et al., 2016)."	Gender	Welk geslacht hebt u?
"Een tweede factor die de houding van een persoon ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond bepaalt is de factor leeftijd (Hainmueller & Hiscox, 2007)."	Leeftijd	Wat is uw leeftijd?
"Er zijn drie grote blokken van diensten binnen Familiehulp: De kraamzorg en kinderopvang, de verzorgenden, en de poetshulpen (Familiehulp, 2020)."	Functie	Welke functie hebt u binnen Familiehulp?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	MigratieachtergrondRespondent	Bent u geboren in een ander land?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Afkomst-Respondent	Indien ja op vorige vraag: Waar bent u geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	OudersMigratie-achtergrond	Hoeveel van uw ouders zijn er in het buitenland geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	AfkomstOuders1	Indien 1 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	AfkomstOuders2	Indien 2 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?

"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Grootouders- Migratieachtergrond	Hoeveel van uw grootouders zijn er in het buitenland geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Afkomst- Grootouders1	Indien 1 bij vorige vraag→ Waar zijn ze geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Afkomst- Grootouders2	Indien 2 bij vorige vraag→ Waar zijn ze geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Afkomst- Grootouders3	Indien 3 bij vorige vraag→ Waar zijn ze geboren?
"Verder blijkt ook dat mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratiegeschiedenis (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013)."	Afkomst- Grootouders4	Indien 4 bij vorige vraag→ Waar zijn ze geboren?
"Ten slotte blijkt uit onderzoek dat ook opleiding een belangrijke factor is die de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond beïnvloed (Chandler & Tsai, 2001)."	Diploma	Wat is het hoogste diploma dat u behaald hebt?
	Regio	In welke regio werkt u?
(Butkus et al., 2016)	Gezins- samenstelling	Met wie woont u momenteel samen?
"Deze meer positieve houding is ook zichtbaar bij mensen die ooit in het buitenland gewerkt hebben en bij mensen die tot een groep die gediscrimineerd wordt behoren (Paas & Halapuu, 2012)."	Gediscrimineerd	Zou u zichzelf omschrijven als lid van een groep die in dit land wordt gediscrimineerd?
"Deze meer positieve houding is ook zichtbaar bij mensen die ooit in het buitenland gewerkt hebben en bij mensen die tot een groep die gediscrimineerd wordt behoren (Paas & Halapuu, 2012)."	Reden- Discriminatie	Indien ja op vorige vraag: Om welke redenen wordt uw groep gediscrimineerd?

4.2. Variabelen

4.2.1. Afhankelijke variabelen

Om de houding van de respondenten ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond te kunnen meten, zijn er een aantal afhankelijke variabelen aangemaakt. Deze variabelen maken telkens deel uit van een vragenbatterij die één van de concepten bevraagt die eerder al werden toegelicht. Bij de onderstaande concepten werden alle bijbehorende afhankelijke variabelen en vragen letterlijk overgenomen van de ESS om uniformiteit te verkrijgen en om later de resultaten met elkaar te kunnen vergelijken. De gebruikte schalen zijn steeds gewaardeerde schalen van de ESS. Verder blijkt uit de website van de ESS dat de Cronbach's alfa's van deze schalen soms lager kunnen uitvallen dan de gewenste alfa van 0,7 (ESS, z.d.-c).

Het eerste concept is het concept "Criteria van aannemen/exclusie" dat bestaat uit zes afhankelijke variabelen. Deze kregen dezelfde naam als in de ESS om uniformiteit te verkrijgen tussen de ESS en dit onderzoek. De variabelen kregen dus bijgevolg de namen: QFIMEDU, QFIMLNG, QFIMCHR, QFIMWHT, QFIMWSK, en QFIMCMT. Aangezien deze variabelen de attitudes meten van respondenten werd er gebruik gemaakt van likert-schalen. Hierbij zijn de antwoordmogelijkheden die gehanteerd werden in de ESS overgenomen. De respondenten werden gevraagd om een score van 0-10 te geven op een bepaalde stelling die samenhangt met een variabele. Ze kregen ook telkens de mogelijkheid om de optie "Geen mening" aan te duiden. De Cronbach's alfa van deze schaal wordt weergegeven in tabel 5 en is eerder laag ($\alpha=.66$). De waarde van de Cronbach's alfa is een schatting voor de ondergrens van de betrouwbaarheid van een schaal. Het relatief lage cijfer van de Cronbach's alfa in dit geval is echter te verklaren door het feit dat de Cronbach's alfa bij attitudeschalen vaak lager ligt dan bijvoorbeeld bij intelligentieschalen (Gliem & Gliem, 2003).

Het tweede concept "Bedreiging voor de huidige werknemers" bestaat uit vier afhankelijke variabelen. Ook deze afhankelijke variabelen werden net zoals de bijbehorende vragen letterlijk overgenomen uit de ESS. De variabelen kregen de namen IMLWSP, IMTCJOB, IMBLECO, en IMPGECO. Ook bij deze vragen werd er gebruik gemaakt van dezelfde likert-schaal als in de ESS. De Cronbach's alfa is bij deze schaal ook eerder laag ($\alpha=.60$). Het volgende concept is "Vooroordelen/social distance" dat bestaat uit twee afhankelijke variabelen. Deze afhankelijke variabelen kregen de namen IMDETBS en IMDETMR. Bij deze schaal bedraagt de Cronbach's alfa $\alpha=.73$. Ten slotte is er nog het concept "Discriminatie" dat eveneens bestaat uit twee afhankelijke variabelen. Deze kregen de namen LWDSWCP en LWHMWP. Hier bedraagt de Cronbach's alfa $\alpha=.70$.

Het concept "Perceptie over vluchtelingen" is in tegenstelling tot de vorige concepten niet overgenomen uit de ESS. Dit concept is ontwikkeld in samenwerking met Familiehulp om de houding van hun werknemers ten opzichte van vluchtelingen te achterhalen. Dit concept bestaat uit vier afhankelijke variabelen, waarbij er net zoals bij de vorige concepten gebruik wordt gemaakt van een likert-schaal. Hierbij wordt de respondent gevraagd om een score van 0-10 te geven op elke stelling. De namen van de afhankelijke variabele zijn VLVOS, VVIVZ, IVHPZ, en VEOIA. De Cronbach's alfa voor deze schaal bedraagt $\alpha=.88$.

Tabel 5: Items per schaal en betrouwbaarheid

Schaal	Item	Cronbach's alfa
Criteria van aannemen/exclusie	QFIMEDU	$\alpha = .66$
	QFIMLNG	
	QFIMCHR	
	QFIMWHT	
	QFIMWSK	
	QFIMCMT	
Bedreiging voor huidige werknemers	IMLWSP	$\alpha = .60$
	IMTCJOB	
	IMBLECO	
	IMPGEKO	
Vooroordelen/social distance	IMDETBS	$\alpha = .73$
	IMDETMR	
Discriminatie	LWDSCWP	$\alpha = .70$
	LWHMWP	
Perceptie vluchtelingen*	VLVOS	$\alpha = .88$
	VVIVZ	
	IVHPZ	
	VEOIA	

*=Schaal om de impact van het project "In de zorg - Uit de zorgen" te meten.

4.2.2. Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen zijn de determinanten die een invloed hebben op de houding van een persoon ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Een aantal van deze determinanten werden al aangehaald in de literatuurstudie. Hieronder vindt u een kort overzicht van alle onafhankelijke variabelen:

Tabel 6: Uitleg onafhankelijke variabelen

Onafhankelijke variabelen	Uitleg
Geslacht	Dit is een dummy variabele die waarde 0 heeft indien de respondent een man is en waarde 1 heeft indien de respondent een vrouw is.
Leeftijd	Deze variabele geeft de leeftijd van de respondent weer (in jaren).
Migratieachtergrond	Dit is een dummy variabele die waarde 0 krijgt indien geen enkel ouder van de respondent een migratieachtergrond heeft en waarde 1 krijgt indien minstens één ouder van de respondent wel een migratieachtergrond heeft.
Diploma	Dit is een variabele die het diploma van de respondent weergeeft. Deze variabele kan een waarde aannemen van 0-5 waarbij 0 het laagste mogelijk diploma voorstelt (=geen diploma) en 5 het hoogst mogelijke (=doctoraat).
Gediscrimineerd	Dit is een dummy variabele die aangeeft of iemand gediscrimineerd is of wordt. Deze dummy neemt waarde 0 aan indien dit niet het geval is of was en 1 indien dit wel het geval is of was.

Dialogotafels*

Dit is een dummy die waarde 0 krijgt indien de respondent niet heeft deelgenomen aan de dialogotafels van Familiehulp en 1 indien hij of zij dat wel gedaan heeft.

Filmpje*

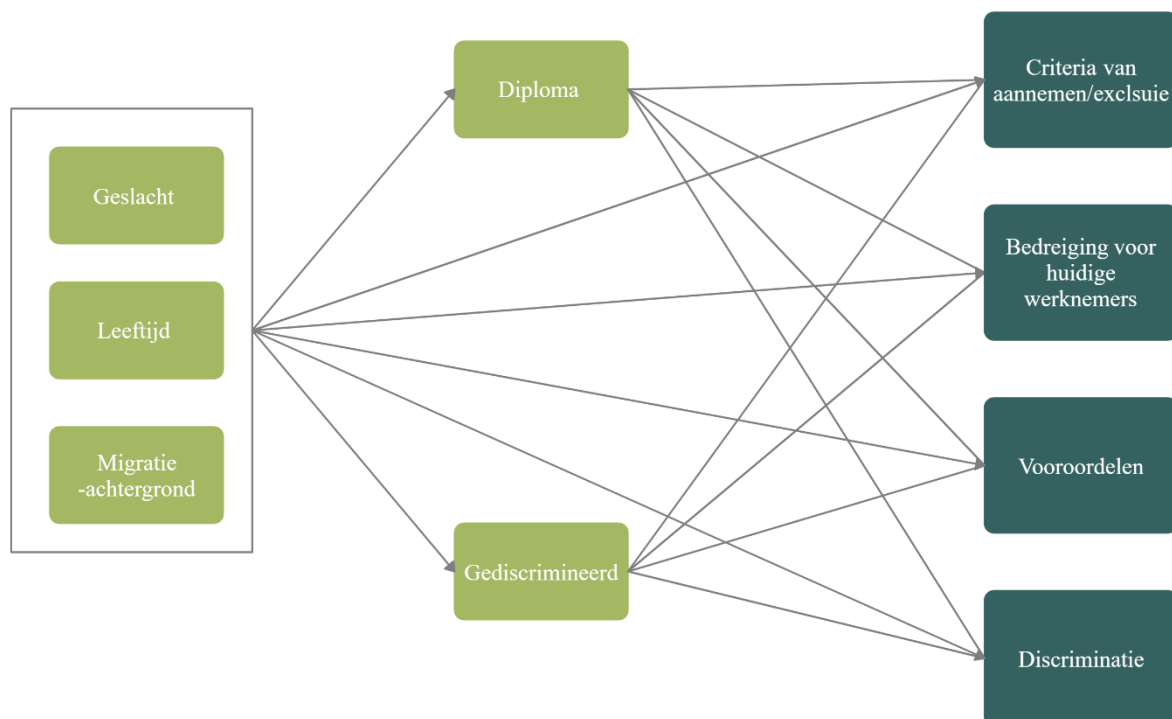
Dit is een dummy die waarde 0 krijgt indien de respondent het filmpje dat Familiehulp heeft gemaakt niet gezien heeft en 1 indien hij of zij dit filmpje wel gezien heeft.

*= Onafhankelijke variabelen gebruikt om de impact van het project "In de zorg - Uit de zorgen" te meten

4.3. Conceptueel model

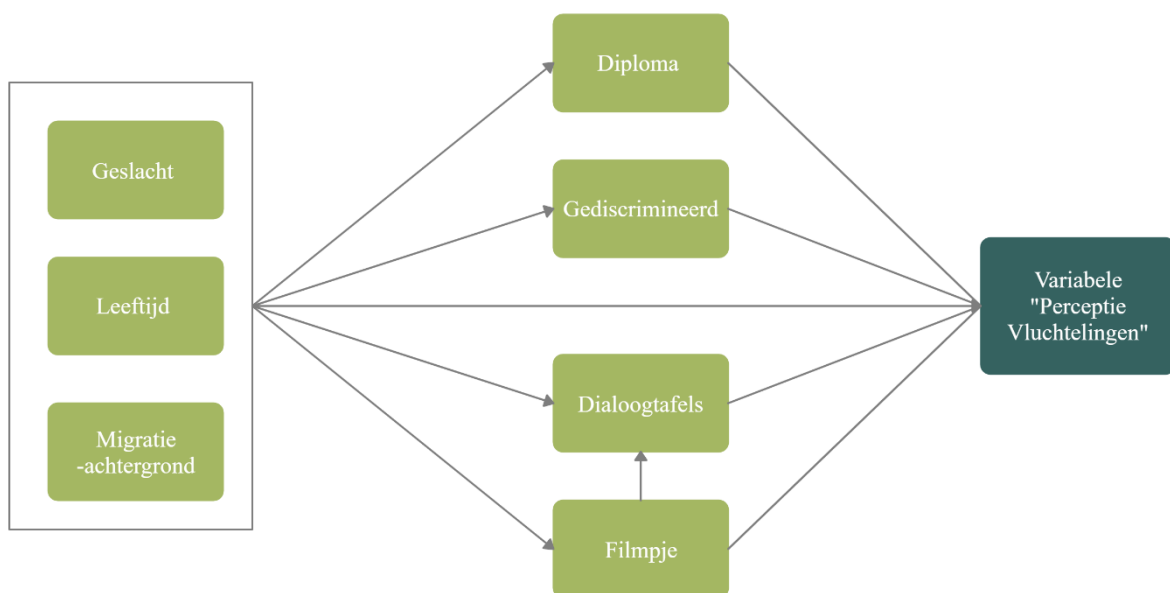
Zoals blijkt uit de literatuur is de attitude ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond in dit onderzoek afhankelijk van een aantal factoren. Deze werden eerder al uitvoerig besproken, samen met hun mogelijke impact op de attitude van een persoon. Op basis van deze resultaten is er een conceptueel model opgesteld die de verbanden tussen de verschillende variabelen weergeeft. Dit model wordt weergegeven in figuur 1. Verder is er ook een conceptueel model opgesteld om de impact van het project "In de zorg - Uit de zorgen" te meten. Hier zijn enkele andere variabelen in opgenomen die deze impact meten. Dit tweede model wordt weergegeven in figuur 2.

Op het eerste model worden de attitudes ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond en de impact van verschillende factoren op deze attitudes voorgesteld. De factoren die zijn opgenomen in dit onderzoek zijn de factoren geslacht, leeftijd, diploma, migratieachtergrond en gediscrimineerd. De attitudes worden gemeten aan de hand van vier schalen, namelijk de schalen "Criteria van aannemen/exclusie", "Bedreiging voor huidige werknemers", "Vooroordelen/Social distance", en "Discriminatie". Eerder werd in dit deel de keuze voor deze schalen reeds toegelicht. Zoals uit het conceptueel model blijkt, wordt de impact van de verschillende factoren per schaal gemeten. Verder worden de variabelen "Diploma" en "Gediscrimineerd" als intermediaire variabelen beschouwd aangezien we een invloed verwachten van de onafhankelijke variabelen op deze intermediaire variabelen.



Figuur 1: Conceptueel model (o.b.v. internationaal wetenschappelijk literatuuronderzoek)

Op het tweede model in figuur 2 wordt de impact van verschillende factoren gemeten op de attitude ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Hierbij is ook bijzondere aandacht besteed aan het project "In de Zorg - Uit de Zorgen" van Familiehulp. Zo gaat de impact van een deelname aan de dialoogtafels en de impact van het zien van het filmpje van Familiehulp op de attitude ten opzichte van collega's met een vluchtelingenachtergrond gemeten worden bovenop de andere factoren die ook in het eerste model opgenomen werden. Verder worden, net zoals bij het eerste model, de variabelen "Diploma" en de variabele "Gediscrimineerd" beschouwd als intermediaire variabelen, net zoals de variabelen "Dialoogtafels" en "Filmpje". Ook hier verwachten we een invloed van de onafhankelijke variabelen op deze intermediaire variabelen. Ten slotte verwachten we ook een invloed tussen het zien van het filmpje van Familiehulp en een deelname aan de dialoogtafels.



Figuur 2: Conceptueel model (In opdracht van Familiehulp)

4.4. Hypotheses

Aan de hand van de literatuur en de ESS zijn er een aantal hypothesen opgesteld. Zo bleek uit de literatuur dat er verschillende factoren zijn die mogelijk een verschil in attitude verklaren tussen personen. Aan de hand van deze factoren en uit de reeds bestaande literatuur werden er verschillende hypothesen opgesteld die later in dit onderzoek getest zullen worden. De volgende hypothesen zullen getest worden:

4.4.1. Hypothesen eerste conceptuele model

H1: "De houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond is positiever bij mannen dan bij vrouwen." (Berg, 2010; Citrin et al., 1997; Hainmueller & Hiscox, 2007; Mayda, 2006).

- H1a: "De gemiddelde score van mannen is lager dan die van vrouwen voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H1b: "De gemiddelde score van mannen is lager dan die van vrouwen voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H1c: "De gemiddelde score van mannen is hoger dan die van vrouwen voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H1d: "De gemiddelde score van mannen is hoger dan die van vrouwen voor de schaal "Discriminatie"."

H2: "Leeftijd heeft een negatieve impact op de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond." (Butkus et al., 2016; Hainmueller & Hiscox, 2007).

- H2a: "De gemiddelde score van jonge werknemers (tot 50 jaar) is lager dan die van oudere werknemers voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H2b: "De gemiddelde score van jonge werknemers (tot 50 jaar) is lager dan die van oudere werknemers voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H2c: "De gemiddelde score van jonge werknemers (tot 50 jaar) is hoger dan die van oudere werknemers voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H2d: "De gemiddelde score van jonge werknemers (tot 50 jaar) is hoger dan die van oudere werknemers voor de schaal "Discriminatie"."

H3: "Educatie heeft een positieve impact op de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond." (Chandler & Tsai, 2001).

- H3a: "De gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs is lager dan die van mensen met een lager diploma voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H3b: "De gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs is lager dan die van mensen met een lager diploma voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H3c: "De gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs is hoger dan die van mensen met een lager diploma voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H3d: "De gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs is hoger dan die van mensen met een lager diploma voor de schaal "Discriminatie"."

H4: "De houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond is positiever bij mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben." (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013).

- H4a: "De gemiddelde score van mensen met een migratiegeschiedenis is lager dan die van mensen zonder migratiegeschiedenis voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H4b: "De gemiddelde score van mensen met een migratiegeschiedenis is lager dan die van mensen zonder migratiegeschiedenis voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H4c: "De gemiddelde score van mensen met een migratiegeschiedenis is hoger dan die van mensen zonder migratiegeschiedenis voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H4d: "De gemiddelde score van mensen met een migratiegeschiedenis is hoger dan die van mensen zonder migratiegeschiedenis voor de schaal "Discriminatie"."

H5: "De houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond is positiever bij mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt." (Paas & Halapuu, 2012).

- H5a: "De gemiddelde score van mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt is lager dan die van mensen die behoren tot een groep die niet gediscrimineerd wordt voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H5b: "De gemiddelde score van mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt is lager dan die van mensen die behoren tot een groep die niet gediscrimineerd wordt voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H5c: "De gemiddelde score van mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt is hoger dan die van mensen die behoren tot een groep die niet gediscrimineerd wordt voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H5d: "De gemiddelde score van mensen die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt is hoger dan die van mensen die behoren tot een groep die niet gediscrimineerd wordt voor de schaal "Discriminatie"."

4.4.2. Hypotheses tweede conceptuele model

De volgende hypothesen werden opgesteld vanuit de literatuur en in opdracht van Familiehulp:

H6: "De houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is positiever bij mannen dan bij vrouwen voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Berg, 2010; Citrin et al., 1997; Hainmueller & Hiscox, 2007; Mayda, 2006).

H7: "Leeftijd heeft een negatieve impact op de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Butkus et al., 2016; Hainmueller & Hiscox, 2007).

H8: "Educatie heeft een positieve impact op de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Chandler & Tsai, 2001).

H9: "De houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is positiever bij mensen die zelf een migratiegeschiedenis hebben voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Mayda, 2006; Murray & Marx, 2013).

H10: "De houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is positiever bij mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt dan bij mensen niet tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Paas & Halapuu, 2012).

H11: "De houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is positiever bij mensen die hebben deelgenomen aan de dialoogtafels van Familiehulp voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Nysen & Eerdeken, 2006; Roosblad, 2005)

H12: "De houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is positiever bij mensen die het filmpje van Familiehulp gezien hebben voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen"." (Nysen & Eerdeken, 2006; Roosblad, 2005)

We weten immers vanuit de literatuur dat mensen dat wanneer mensen voorbereid worden op de komst van mensen met een vluchtelingenachtergrond, hun houding positiever is dan wanneer ze niet voorbereid worden (Nysen & Eerdeken, 2006; Roosblad, 2005).

4.4.3. Hypotheses vergelijking met de ESS

Ten slotte werden volgende hypothesen opgesteld om een vergelijking te kunnen maken met de ESS en bijgevolg om te kunnen vergelijken met de rest van de bevolking:

H13: "Mensen binnen de zorgorganisatie Familiehulp hebben een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan de gemiddelde Belgische bevolking."

- H13a: "De gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp is lager dan die van de gemiddelde Belgische bevolking voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie"."
- H13b: "De gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp is lager dan die van de gemiddelde Belgische bevolking voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers"."
- H13c: "De gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp is hoger dan die van de gemiddelde Belgische bevolking voor de schaal "Vooroordelen/social distance"."
- H13d: "De gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp is hoger dan die van de gemiddelde Belgische bevolking voor de schaal "Discriminatie"."

We weten namelijk uit de literatuur dat organisaties die sterk inzetten op diversiteitsmanagement, zoals in dit geval Familiehulp, daarvan de vruchten zullen plukken. Indien een organisatie zijn werknemers goed voorbereidt op de komst van mensen met een migratieachtergrond, gaat dit de houding van de mensen positief beïnvloeden (Nysen & Eerdeken, 2006; Roosblad, 2005).

5. Resultaten

5.1. Sociaal demografische- en project-gerelateerde gegevens

Zoals eerder al werd vermeld, is deze vragenlijst door 444 personen volledig doorlopen. Van deze 444 personen waren er 431 personen vrouw en 9 personen man. 4 Personen hebben deze vraag niet ingevuld. Het percentage vrouwen bedraagt bijgevolg 97,95 procent en het percentage mannen 2,05 procent.

De leeftijd van de respondenten is ingedeeld in twee leeftijdscategorieën. 44,44 Procent van de respondenten bevindt zich in leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar), 55,56 procent bevindt zich in leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar). Verder wordt er in de tabel 7 ook nog de functie, de migratieachtergrond van de respondent, de afkomst van de respondent, de migratieachtergrond van de ouders, de afkomst van de ouders, de migratieachtergrond van de grootouders, de afkomst van de grootouders, het diploma, de regio, de gezinstoestand, en of de respondent gediscrimineerd wordt weergegeven.

Tabel 7: Sociaal demografische gegevens

		%	N
Geslacht	Man	2.05	9
	Vrouw	97.95	431
Leeftijd	18-49	44.44	196
	50-65	55.56	245
Functie	Verzorgende	70.59	312
	Huishoudhulp	19.00	84
	Kraamverzorgende & Professionele oppas	2.26	10
	Kaderpersoneel & Andere	8.14	36
Migratieachtergrond	Nee	91.86	406
	Ja	8.14	36
AfkomstRespondent	Binnen Europa	63.89	23
	Buiten Europa	36.11	13
Migratieachtergrond ouders	Niemand	86.46	383
	Minstens één ouder	13.54	60
Afkomst ouders	Binnen Europa	68.33	41
	Buiten Europa	31.67	19
Migratieachtergrond grootouders	Niemand	78.91	348
	Minstens één grootouder	21.09	93
Afkomst grootouders	Binnen Europa	79.57	74

	Minstens één buiten Europa	20.43	19
Diploma	Geen diploma & Lager onderwijs & Middelbaar onderwijs	79.86	349
	Hoger onderwijs & Andere	20.14	88
Regio	Genk	36.19	156
	Peer	29.00	125
	Hasselt	34.80	150
Gezinstoestand	Partner	28.38	124
	Kind(eren) & Partner + kind(eren)	60.41	264
	Niemand & Andere	11.21	49
Gediscrimineerd	Nee	95.83	414
	Ja	4.17	18

In onderstaande tabel staan een aantal project-gerelateerde kenmerken van de respondent. Zo wordt er bijvoorbeeld weergegeven hoeveel procent van de respondenten kennis heeft van het project "In de Zorg - Uit de Zorgen". Verder wordt er in de tabel weergegeven hoeveel procent van de respondenten weten wat de bedoeling is van het project, of ze betrokken zijn geweest bij het traject van een deelnemer, of ze peter of meter zijn geweest van een persoon met een vluchtelingenachtergrond, of ze kennis hebben van de dialoogtafels, of ze hebben deelgenomen aan de dialoogtafels, en of ze het filmpje hebben gezien van Familiehulp.

Tabel 8: Project-gerelateerde gegevens

		%	N
Kennis project	Nee	38.06	169
	Ja	61.94	275
Bedoeling project	Nee	39.86	177
	Ja	60.14	267
Betrokken traject	Nee	95.27	423
	Ja	4.73	21
Peter/Meter	Nee	98.87	439
	Ja	1.13	5
Kennis dialoogtafels	Nee	39.64	176
	Ja	60.36	268
Deelname dialoogtafels	Nee	89.19	396
	Ja	10.81	48
Filmpje gezien	Nee	48.42	215
	Ja	51.58	229

5.2. Correlatietabel

Nu dat de belangrijkste sociaal demografische en project-gerelateerde kenmerken van de respondenten zijn toegelicht, kan er in dit deel dieper worden ingegaan op de verschillende correlaties tussen de variabelen. In dit deel worden alle correlaties tussen de verschillende variabelen voorgesteld. Aan de hand van onderstaande tabel kunnen er een aantal verwachtingen gevormd worden inzake de relatie tussen variabelen. Ook kan deze tabel gebruikt worden om te zien of er al dan niet sprake is van multicollineariteit.

De waarden op de tabel liggen allemaal tussen -1 en 1. Dit is de minimale respectievelijk maximale waarde die een correlatie kan aannemen. Aan de hand van deze waarden kan er gekeken worden of er al dan niet sprake is van multicollineariteit. Indien dit het geval is er sprake van een waarde tussen -0,8 en -1 of een waarde tussen 0,8 en 1 (Kumari, 2008). Dit komt niet voor in onderstaande tabel. Multicollineariteit vormt met andere woorden geen probleem voor dit onderzoek.

Tabel 9: Correlatietabel

	(1)				
	CriteriaAannemen	BedreigingWerknemers	Vooroordelen	Discriminatie	PerceptieVluchtelingen
CriteriaAannemen	1				
BedreigingWerknemers	0.386***	1			
Vooroordelen	-0.313***	-0.382***	1		
Discriminatie	-0.152**	-0.274***	0.358***	1	
PerceptieVluchtelingen	-0.364***	-0.525***	0.485***	0.417***	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.3. Analyses eerste model

De analyses die zijn uitgevoerd in dit deel van het onderzoek zijn gebaseerd op het eerste conceptuele model. Aan de hand van verschillende t-testen is er getracht om de invloed van een aantal factoren te onderzoeken die mogelijk significante verschillen in houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond kunnen verklaren. Zo kunnen we de eerder opgestelde hypothesen testen. Bijgevolg gaan in dit deel de factoren geslacht, leeftijd, diploma, migratieachtergrond en behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt, onderzocht worden. Ten slotte is het ook belangrijk om te vermelden dat er eerst onderzocht is of de afhankelijke variabelen normaal verdeeld zijn. Uit de resultaten van de ESS bleek dat dit voor iedere afhankelijke variabele het geval is (ESS, z.d.-a).

5.3.1. Analyse verschillen tussen mannen en vrouwen in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond

Uit de literatuur bleek dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond positiever zou zijn bij mannen dan bij vrouwen. Hieruit zijn eerder een aantal hypothesen opgesteld die we in dit deel gaan testen. Om verschillen tussen mannen en vrouwen te onderzoeken moet er voor elke schaal gekeken worden naar mogelijk significante verschillen in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen. Om deze verschillen tussen de gemiddelde scores van mannen en vrouwen te onderzoeken zijn er een aantal t-testen uitgevoerd. Deze t-testen werden uitgevoerd voor elke schaal.

Tabel 10: Gemiddelde score per schaal en per geslacht

Schaal	Gemiddelde score mannen	Gemiddelde score vrouwen	Totaal gemiddelde score	t-waarde
Criteria van aannemen/exclusie	6.43	6.59	6.59	-0.31
Bedreiging huidige werknemers	2.25	4.09	4.06	-2.44**
Vooroordelen	6.89	6.19	6.20	0.74
Discriminatie	9.22	7.31	7.35	2.10**
N	9	431	440	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie" blijkt dat mannen een lagere gemiddelde score hebben, maar dat dit verschil niet significant is. Bij deze schaal impliceert een hogere gemiddelde

score een meer negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. De vooropgestelde hypothese (H1a) wordt dus niet bevestigd.

Voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" is er wel een duidelijk significant verschil zichtbaar. Zo is de gemiddelde score van mannen op deze schaal significant lager dan die van vrouwen. Dit verschil is significant op het 5 procent significantieniveau. Ook deze schaal betreft een negatieve attitudeschaal, dus hoe hoger de score, hoe negatiever de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Er kan dus besloten worden dat voor deze schaal de vooropgestelde hypothese (H1b) bevestigd wordt.

In tegenstelling tot de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" is er geen significant verschil op te merken in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen bij de schaal "Vooroordelen/social distance". Verder betreft dit een positieve attitudeschaal, dus hoe hoger de score, hoe positiever de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. De vooropgestelde hypothese (H1c) waarbij er verondersteld werd dat mannen een significant lagere gemiddelde score zouden hebben op deze schaal kan met andere woorden niet bevestigd worden.

Ten slotte is er een duidelijk significant verschil tussen de gemiddelde scores tussen mannen en vrouwen bij de schaal "Discriminatie". Zo is de gemiddelde score van mannen significant hoger dan de gemiddelde score van vrouwen. Het verschil is significant op het 5 procent significantieniveau. Ook deze schaal betreft een positieve attitudeschaal. De vooropgestelde hypothese (H1d) is dus hierbij bevestigd.

Uit de resultaten blijkt dat over het algemeen de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond positiever is bij mannen dan bij vrouwen. De resultaten lijken de literatuur te bevestigen, waarbij er eveneens sprake was van een meer positieve houding bij mannen dan bij vrouwen.

5.3.2. Analyse verschillen tussen leeftijdscategorieën in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond

Uit de literatuur bleek dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond negatiever zou zijn bij mensen met een hogere leeftijd dan bij mensen met een lagere leeftijd. Voor de analyse van de mogelijke invloed die leeftijd heeft, is deze variabele onderverdeeld in twee categorieën. Categorie 1 betreft alle respondenten ouder dan 17 jaar en jonger dan 50 jaar. Categorie 2 betreft alle respondenten met een leeftijd van minstens 50 jaar en jonger dan 65 jaar. Aan de hand van deze twee categorieën is er een dummyvariabele gemaakt die waarde 0 krijgt indien de respondent behoort tot leeftijdscategorie 1 en waarde 1 krijgt indien de respondent tot leeftijdscategorie 2 behoort. Door middel van t-testen uit te voeren zijn de verschillen in gemiddelde scores tussen de verschillende categorieën onderzocht.

Tabel 11: Gemiddelde score per schaal en per Leeftijdscategorie

Schaal	Gemiddelde score	Gemiddelde score	Totaal gemiddelde score	t-waarde
	leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar)	leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar)		
Criteria van aannemen/exclusie	6.57	6.58	6.58	-0.07
Bedreiging huidige werknemers	4.09	4.04	4.06	0.21
Vooroordelen	6.38	6.06	6.20	1.19
Discriminatie	7.57	7.18	7.36	1.45
N	196	245	441	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie" is er geen significant verschil zichtbaar in gemiddelde score tussen mensen in leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar) en mensen in leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar). Verder blijkt dat de gemiddelde score lager is voor mensen in categorie 1 dan de gemiddelde score van mensen uit categorie 2. Hieruit volgt dat de vooropgestelde hypothese (H2a) niet bevestigd kan worden waarbij er een meer negatieve houding bij oudere mensen (leeftijdscategorie 2) verwacht werd.

Voor de schaal "Bedreiging huidige werknemers" blijkt eveneens dat de resultaten niet significant zijn. Uit deze analyses blijkt namelijk dat er geen significante verschillen zijn tussen de gemiddelde scores van leeftijdscategorie 1 en leeftijdscategorie 2 voor deze schaal. Ook hier is de vooropgestelde hypothese (H2b) niet bevestigd.

Verder is er opnieuw geen significant verschil zichtbaar in gemiddelde score tussen mensen in categorie 1 en mensen in categorie 2 voor de schaal "Vooroordelen/social distance". Verder is de gemiddelde score van mensen uit categorie 1 hoger dan die van mensen uit een andere categorie. Dit impliceert een meer negatieve houding bij mensen in leeftijdscategorie 2 aangezien het een positieve schaal betreft. Dit verschil is zoals eerder vermeld niet significant waardoor de vooropgestelde hypothese (H2c) niet bevestigd kan worden.

Ten slotte blijkt uit de analyse dat het verschil in gemiddelde score tussen mensen in leeftijdscategorie 1 en mensen in leeftijdscategorie 2 eveneens niet significant is voor de schaal "Discriminatie". Ook bij deze schaal is de gemiddelde score van mensen in categorie 1 hoger dan de gemiddelde score van mensen in categorie 2. Dit verschil is niet significant en bijgevolg kan de hypothese (H2d) niet bevestigd worden.

We kunnen dus besluiten dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond bij mensen uit leeftijdscategorie 1 positiever is dan bij mensen uit een ander leeftijdscategorie. Het is echter zeer belangrijk om hierbij te vermelden dat geen enkel resultaat significant is waardoor we de vooropgestelde hypothesen niet kunnen bevestigen.

5.3.3. Analyse verschillen tussen niveau van educatie in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond

Uit de literatuur bleek dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond positiever zou zijn bij mensen die langer gestudeerd hebben, en bijgevolg dus een hoger diploma hebben. Voor de analyse van de verschillen in diploma is er een dummyvariabele gemaakt. Deze dummy heeft waarde 1 indien de respondent een diploma hoger onderwijs (= ieder diploma hoger dan middelbaar onderwijs) heeft en waarde 0 indien hij of zij ofwel geen diploma, ofwel een diploma lager onderwijs, ofwel een diploma middelbaar onderwijs bezit.

Tabel 12: Gemiddelde score per schaal en per niveau van educatie

Schaal	Gemiddelde score geen hoger onderwijs	Gemiddelde score hoger onderwijs	Totaal gemiddelde score	t-waarde
Criteria van aannemen/exclusie	6.70	6.05	6.57	3.62***
Bedreiging huidige werknemers	4.27	3.11	4.04	4.41***
Vooroordelen	6.02	7.01	6.22	-2.94***
Discriminatie	7.26	7.76	7.37	-1.50
N	349	88	437	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie" is er een significant verschil zichtbaar tussen mensen die een diploma hoger onderwijs hebben en mensen die geen diploma hoger onderwijs hebben. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. Uit deze analyse blijkt dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond bij mensen die geen diploma hoger onderwijs bezitten significant negatiever is dan bij mensen die wel een diploma hoger onderwijs bezitten. Zo is er sprake van een significant lagere gemiddelde score op deze schaal bij mensen die een diploma hoger onderwijs hebben, wat wil zeggen dat hun houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond significant positiever is (aangezien het een negatieve attitudeschaal betreft). De vooropgestelde hypothese (H3a) is dus bevestigd.

Ook voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" is een significant verschil op te merken tussen mensen die geen diploma hoger onderwijs hebben behaald en mensen die een diploma hoger onderwijs bezitten. Net zoals bij de schaal "Criteria van aannemen/exclusie" is de gemiddelde score

van mensen zonder een diploma hoger onderwijs significant hoger dan mensen met een diploma hoger onderwijs bij deze schaal. Aangezien dit eveneens een negatieve attitudeschaal betreft wil dit zeggen dat hun houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond significant negatiever is dan de houding van mensen met een diploma hoger onderwijs. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. Ook voor deze schaal is de hypthese (H3b) hierbij bevestigd.

Verder zijn de significante verschillen tussen mensen met een diploma hoger onderwijs en mensen zonder een diploma hoger onderwijs eveneens aanwezig bij de schaal "Vooroordelen/social distance". Zo blijkt uit de analyse dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond significant negatiever is bij mensen zonder een diploma hoger onderwijs dan bij mensen met een diploma hoger onderwijs. De gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs is namelijk significant hoger dan de gemiddelde score van mensen zonder een diploma hoger onderwijs. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. De hypothese (H3c) is hierbij bevestigd.

Ten slotte blijkt dat er voor de schaal "Discriminatie" geen significante verschillen zichtbaar zijn. Uit de resultaten blijkt dat de gemiddelde score van mensen zonder een diploma hoger onderwijs lager is dan de gemiddelde score van de mensen met een diploma hoger onderwijs. Aangezien dit verschil niet significant is kan de vooropgestelde hypothese niet bevestigd worden.

Uit de resultaten kan dus besloten worden dat voor de meeste schalen de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond negatiever is bij mensen zonder een diploma hoger onderwijs dan bij mensen met een diploma hoger onderwijs. De resultaten lijken de literatuur te bevestigen waarbij er een meer negatieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond zichtbaar was bij mensen zonder een diploma hoger onderwijs.

5.3.4. Analyse verschillen tussen een migratieachtergrond hebben of niet in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond

Uit de literatuur bleek dat er een positief verband is tussen de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond en zelf een migratieachtergrond hebben. Voor de analyse tussen verschillen in houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond van mensen met een migratieachtergrond en zonder een migratieachtergrond is ervoor gekozen om één dummy te gebruiken. Deze dummy krijgt waarde 1 indien minstens één ouder van de respondent een migratieachtergrond heeft en waarde 0 indien geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft.

Tabel 13: Gemiddelde score per schaal en het al dan niet hebben van een migratieachtergrond

Schaal	Gemiddelde score geen migratieachtergrond	Gemiddelde score migratieachtergrond	Totaal gemiddelde score	t-waarde
Criteria van aannemen/exclusie	6.64	6.14	6.57	2.43**
Bedreiging huidige werknemers	4.12	3.66	4.06	1.47
Vooroordelen	6.08	7.03	6.21	-2.39**
Discriminatie	7.25	7.97	7.36	-1.89*
N	383	60	443	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Uit de analyse blijkt dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond bij mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft significant positiever is dan bij mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft bij de schaal "Criteria van aannemen/exclusie" (negatieve attitudeschaal). De gemiddelde score van mensen zonder een migratieachtergrond is namelijk significant hoger dan de gemiddelde score van mensen met een migratieachtergrond. Dit verschil is significant op het 5 procent significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H4a) is dus bevestigd.

Verder blijkt dat het verschil tussen de gemiddelde score van mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft en de gemiddelde score van mensen zonder een migratieachtergrond niet significant is voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" (negatieve schaal). Uit de resultaten blijkt dat mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft een lagere gemiddelde score hebben dan mensen die geen migratieachtergrond hebben, en bijgevolg een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Zoals eerder vermeld is dit resultaat niet significant, en kan de hypothese (H4b) niet bevestigd worden.

Het verschil tussen de gemiddelde score van mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft en mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft is daarentegen wel significant voor de schaal "Vooroordelen/social distance" (positieve schaal). Hierbij is er sprake van een significant lagere gemiddelde score bij mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. Dit wil bijgevolg zeggen dat de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond significant positiever is bij mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft. Dit verschil is significant op het 5 procent significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H4c) is hierbij bevestigd.

Net zoals bij de schaal "Vooroordelen/social distance" is er bij de schaal "Discriminatie" sprake van een significant verschil in gemiddelde score tussen mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft en mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. Zo is de gemiddelde score significant hoger bij mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft. Dit verschil is significant op het 10 procent significantieniveau. Ook voor deze schaal kan de vooropgestelde hypothese (H4d) bevestigd worden.

Uit de resultaten blijkt dat de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond voor de meeste schalen significant positiever is bij mensen waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft dan bij mensen waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. Dit komt echter overeen met de literatuur, waarbij er eveneens sprake was van een meer positieve houding over mensen met een migratieachtergrond bij mensen met een migratieachtergrond.

5.3.5. Analyse verschillen tussen gediscrimineerd worden of niet in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond

Uit de literatuur bleek dat mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt een meer positieve houding zouden hebben ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond. Voor de analyse van verschillen in gemiddelde score tussen mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd worden en mensen die niet gediscrimineerd worden is er een dummyvariabele aangemaakt. Deze krijgt waarde 1 indien de respondent tot een groep behoort die gediscrimineerd wordt en waarde 0 indien de respondent niet tot een groep behoort die gediscrimineerd wordt.

Tabel 14: Gemiddelde score per schaal en het al dan niet behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt

Schaal	Gemiddelde score niet gediscrimineerd	Gemiddelde score gediscrimineerd	Totaal gemiddelde score	t-waarde
Criteria van aannemen/exclusie	6.58	6.09	6.56	1.36
Bedreiging huidige werknemers	4.03	3.82	4.02	0.38
Vooroordelen	6.22	7.11	6.26	-1.32
Discriminatie	7.33	8.32	7.37	-1.48
N	414	18	432	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Uit de verschillende analyses die voor elke schaal uitgevoerd zijn blijkt dat de verschillen die zichtbaar zijn in de gemiddelde scores tussen mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd

wordt en mensen die niet gediscrimineerd worden niet significant zijn. Hierdoor kan een mogelijk verschil in houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond tussen beide groepen niet bewezen worden.

We kunnen dus besluiten dat de vooropgestelde hypothesen niet bevestigd kunnen worden. Uit de literatuur bleek dat er een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond zichtbaar is bij mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt. Dit kan niet bevestigd worden, aangezien er geen significante verschillen in houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond aangetoond kunnen worden tussen mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt en mensen die niet tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt.

5.4. Analyses tweede model

In dit deel wordt niet de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond onderzocht, maar wel specifiek de houding ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Bij deze analyses zijn enkele variabelen opgenomen op vraag van Familiehulp die te maken hebben met het project "In de Zorg - Uit de Zorgen". De afhankelijke variabele bij dit deel is de schaal "Perceptie over vluchtelingen", die in samenwerking met Familiehulp is gemaakt. Naast de invloed van de vijf factoren (geslacht, leeftijd, diploma, migratieachtergrond, behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt) die eerder in dit onderzoek al onderzocht zijn op de houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond, gaan we in dit deel ook de invloed van de dialoogtafels en het zien van het filmpje van Familiehulp onderzoeken. Hierbij zal er net als in het vorige deel gebruik gemaakt worden van verschillende t-testen om de mogelijke invloeden te onderzoeken.

Voordat we overgaan tot de bespreking van de concrete resultaten van de uitgevoerde t-testen, is het nuttig om te kijken welke werknemers het filmpje van Familiehulp gezien hebben en welke werknemers deelgenomen hebben aan de dialoogtafels van Familiehulp. Onderstaande tabellen geven hiervan de resultaten weer.

Tabel 15: Analyse van werknemers Familiehulp die het filmpje (niet) gezien hebben

	Niet gezien	%	Gezien	%	Totaal
Filmpje	215	48.4	229	51.6	444
Geslacht					
Man	4	44.4	5	55.6	9
Vrouw	209	48.5	222	51.5	431
Leeftijdscategorie					
1 (18 t.e.m. 49 jaar)	84	42.9	112	57.1	196
2 (50 t.e.m. 65 jaar)	130	53.1	115	46.9	245
Diploma hoger onderwijs					
Nee	178	51.0	171	49.0	349
Ja	33	37.5	55	62.5	88
Migratieachtergrond (minstens één ouder)					
Nee	183	47.8	200	52.2	383
Ja	32	53.3	28	46.7	60
Gediscrimineerd					
Nee	200	48.3	214	51.7	414
Ja	6	33.3	12	66.7	18

Uit bovenstaande tabel blijkt dat iets meer dan de helft van de werknemers van Familiehulp (51,6 procent) die deelgenomen hebben aan de vragenlijst het filmpje gezien hebben. Verder zien we ook dat het percentage van werknemers uit de eerste leeftijdscategorie die het filmpje gezien hebben hoger ligt dan het percentage van de werknemers uit de tweede leeftijdscategorie. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongere mensen meer actief zijn op het internet. Ten slotte valt het ook

op dat het percentage van werknemers die een diploma hoger onderwijs hebben en het filmpje gezien hebben duidelijk hoger ligt dan het percentage van werknemers dat geen diploma hoger onderwijs bezitten en het filmpje gezien hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers die een diploma hoger onderwijs in hun bezit hebben vaak hogere functies of meer administratieve functies hebben dan werknemers zonder een diploma hoger onderwijs. Hierdoor zijn deze werknemers vaak meer op de hoogte en betrokken bij het management van de organisatie wat de kans vergroot dat ze het filmpje gezien hebben.

Tabel 16: Analyse (niet-)deelnemers dialoogtafels Familiehulp

	Niet deelgenomen	%	Deelgenomen	%	Totaal
Dialogtafels	396	89.2	48	10.8	444
Geslacht					
Man	5	55.6	4	44.4	9
Vrouw	387	89.8	44	10.2	431
Leeftijdscategorie					
1 (18 t.e.m. 49 jaar)	181	92.3	15	7.7	196
2 (50 t.e.m. 65 jaar)	212	86.5	33	13.5	245
Diploma hoger onderwijs					
Nee	311	89.1	38	10.9	349
Ja	78	88.6	10	11.4	88
Migratieachtergrond (minstens één ouder)					
Nee	343	89.6	40	10.4	383
Ja	52	86.7	8	13.3	60
Gediscrimineerd					
Nee	371	89.6	43	10.4	414
Ja	13	72.2	5	27.8	18
Filmpje gezien					
Nee	203	94.4	12	5.6	215
Ja	193	84.3	36	15.7	229

Tabel 16 geeft de analyse weer van de (niet-) deelnemers aan de dialoogtafels van Familiehulp. Hieruit blijkt dat ongeveer 11 procent van de respondenten heeft deelgenomen aan de dialoogtafels. Verder zien we dat het percentage van de respondenten uit leeftijdscategorie 2 die hebben deelgenomen aan de dialoogtafels duidelijk hoger ligt dan het percentage van de respondenten uit leeftijdscategorie 1 die hebben deelgenomen (13.5% tegenover 7.7%). Ten slotte valt het ook op dat het percentage van respondenten die het filmpje hebben gezien en hebben deelgenomen aan de dialoogtafels duidelijk hoger ligt dan het percentage van respondenten die het filmpje niet hebben gezien en deelgenomen hebben aan de dialoogtafels (15.7% tegenover 5.6%). Het al dan niet zien van het filmpje heeft dus wel degelijk een invloed op de deelname aan de dialoogtafels. Het is dus met andere woorden meer waarschijnlijk dat werknemers zullen deelnemen aan de dialoogtafels na het zien van het filmpje dan werknemers die het filmpje niet gezien hebben.

Tabel 17: Gemiddelde score op schaal "Perceptie over vluchtelingen"

	Perceptie over vluchtelingen	N
Gemiddelde score vrouwen	7.04	9
Gemiddelde score mannen	5.31	431
Totaal gemiddelde score	5.35	440
t-waarde	1.99**	
Gemiddelde score leeftijdscategorie 1	4.99	196
Gemiddelde score leeftijdscategorie 2	5.61	245
Totaal gemiddelde score	5.33	441
t-waarde	-2.49**	
Gemiddelde score geen hoger onderwijs	5.04	349
Gemiddelde score hoger onderwijs	6.67	88
Totaal gemiddelde score	5.37	437
t-waarde	-5.45***	
Gemiddelde score geen migratieachtergrond	5.18	383
Gemiddelde score migratieachtergrond	6.44	60
Totaal gemiddelde score	5.35	443
t-waarde	-3.56***	
Gemiddelde score niet gediscrimineerd	5.36	414
Gemiddelde score gediscrimineerd	6.23	18
Totaal gemiddelde score	5.39	432
t-waarde	-1.41	
Gemiddelde score geen deelname dialogotafels	5.18	396
Gemiddelde score deelname dialogotafels	6.80	48
Totaal gemiddelde score	5.35	444
t-waarde	-4.17***	
Gemiddelde score filmpje niet gezien	4.96	215
Gemiddelde score filmpje gezien	5.72	229
Totaal gemiddelde score	5.35	444
t-waarde	-3.15***	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Vervolgens kunnen we overgaan tot de resultaten van de verschillende t-testen. Zo bleek uit de analyse dat er een significant verschil is in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen". Meer bepaald is de houding ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond significant positiever bij mannen dan bij vrouwen. Dit verschil is

significant op het 5 procent significantieniveau. Ook hier wordt de hypothese (H6) bevestigd waarbij er een meer positieve houding verwacht werd bij mannen.

Verder is er een significant verschil in gemiddelde score zichtbaar tussen mensen in leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar) en mensen in leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar). Zo is de gemiddelde score significant hoger bij mensen uit leeftijdscategorie 2 dan bij mensen die niet tot deze categorie behoren. Hieruit kan afgeleid worden dat mensen uit leeftijdscategorie 2 een significant meer negatieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond dan mensen uit leeftijdscategorie 1. Dit verschil is significant op het 5 procent significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H7) wordt dus bevestigd.

Uit een andere analyse is gebleken dat de gemiddelde score van mensen die een diploma hoger onderwijs hebben behaald significant verschilt met mensen die geen diploma hoger onderwijs hebben behaald. De houding ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond van de groep mensen die geen diploma hoger onderwijs hebben behaald is significant negatiever. Dit kan afgeleid worden uit het feit dat de gemiddelde score van mensen met een diploma hoger onderwijs significant hoger is dan de gemiddelde score van mensen zonder een diploma hoger onderwijs. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. Ook hier is de eerder opgestelde hypothese (H8) bevestigd.

Ook het hebben van minstens één ouder met een migratieachtergrond heeft een positief effect op de houding ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Zo verschilt de gemiddelde score van mensen die minstens één ouder hebben met een migratieachtergrond significant met mensen die geen enkele ouder met een migratieachtergrond hebben. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H9) is dus bevestigd. Uit de resultaten blijkt bovendien dat er, net zoals in het vorige deel, geen significant verschil is in gemiddelde score tussen mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt, en mensen die niet behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt voor de schaal "perceptie over vluchtelingen". De vooropgestelde hypothese kan dus niet bevestigd worden.

Verder blijkt ook dat mensen die hebben deelgenomen aan de dialoogtafels van Familiehulp een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Zo zijn de gemiddelde scores van mensen die hebben deelgenomen aan de dialoogtafels van Familiehulp significant hoger dan mensen die niet hebben deelgenomen. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. De hypothese (H11) dat de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond bij mensen die deelgenomen hebben aan de dialoogtafels positiever is, wordt hierbij bevestigd.

Ten slotte blijkt dat er, net zoals bij de deelname aan de dialoogtafels, een significant verschil zichtbaar is in de gemiddelde score tussen mensen die het filmpje van Familiehulp gezien hebben en mensen die het filmpje niet gezien hebben. Zo is er een duidelijk meer positieve houding bij mensen die het filmpje van Familiehulp gezien hebben. Dit verschil is significant op het 1 procent

significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H12) dat mensen die het filmpje gezien hebben een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond is hierbij dus bevestigd.

We kunnen dus besluiten dat de resultaten over het algemeen gezien overeen komen met de verwachtingen. Enkel de vooropgestelde hypothese die een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond verwachtte bij mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt, kon niet worden bevestigd.

5.5. Analyse verschil tussen Familiehulp en de ESS in de gemiddelde scores.

In dit deel worden de eerder bekomen resultaten vergeleken met de ESS. Om de verschillende analyses bij dit deel te kunnen uitvoeren, zijn twee datasets samengevoegd, namelijk de dataset van de vragenlijst en de dataset van de ESS ronde 7 van België (ESS, z.d.-b). De keuze voor ronde 7 ligt bij het feit dat dit de laatste versie van de ESS is waarbij de concepten met betrekking tot migratie opgenomen zijn. Na ronde 7 in 2014 zijn de concepten en bijbehorende vragen over mensen met een migratieachtergrond namelijk niet meer opgenomen in de ESS.

Vooraleer dat deze datasets samengevoegd konden worden is de data van de ESS eerst gecleaned. Zo zijn eerst alle overbodige variabelen die niet relevant zijn voor dit onderzoek uit de dataset gehaald en zijn de namen van de variabelen aangepast indien deze niet volledig identiek waren met de namen van de variabelen uit de dataset van de vragenlijst. Daarna is dezelfde methodologie toegepast zoals bij de dataset van de vragenlijst. Zo zijn de verschillende attitudeschalen aangemaakt door het gemiddelde te nemen van al de items die bij een schaal hoorde. Om een correcte vergelijking te maken tussen de gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp en de gemiddelde score van de respondenten van de ESS zijn daarnaast ook alle personen jonger dan 18 jaar en ouder dan 65 verwijderd uit de ESS dataset. Verder zijn ook alle mannelijke respondenten verwijderd in zowel de dataset van de ESS als in de dataset van de vragenlijst. De reden hiervoor is het zeer lage aantal mannelijke respondenten bij de vragenlijst van Familiehulp. Verder is er ook een dummyvariabele aangemaakt die waarde 0 krijgt indien het een respondent betreft van de vragenlijst van Familiehulp en waarde 1 krijgt indien het een respondent betreft van de ESS. Aan de hand van deze variabele kunnen we verschillende analyses uitvoeren die de vergelijking maken in gemiddelde scores van iedere schaal tussen de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp en de respondenten van de ESS. Hierbij zal er, net zoals in de vorige delen, gebruik gemaakt worden van t-testen.

Tabel 17: Gemiddelde score per schaal per onderzoek

Schaal	Gemiddelde score Familiehulp	Gemiddelde score ESS	Totaal gemiddelde score	t-waarde
Criteria van aannemen/exclusie	6.58	5.46	5.90	11.79***
Bedreiging huidige werknemers	4.10	5.14	4.74	-10.38***
Vooroordelen	6.21	6.86	6.61	-3.73***
Discriminatie	7.32	7.15	7.22	1.04

Uit de analyse van de resultaten blijkt dat er een significant verschil is in gemiddelde score tussen respondenten van de vragenlijst van Familiehulp en de respondenten van de ESS voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie". Zo is de gemiddelde score van respondenten van de ESS significant lager dan de gemiddelde score van de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp. Hieruit kan worden afgeleid dat de respondenten van de ESS, en bij uitbreiding de Belgische bevolking, gemiddeld een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond, aangezien deze schaal een negatieve attitudeschaal betreft. Dit verschil is ten slotte significant op het 1 procent significantieniveau. De vooropgestelde hypothese (H13a) waar we een lagere gemiddelde score verwachtte voor de werknemers van Familiehulp is dus niet bevestigd.

Ook voor de schaal "Bedreiging huidige werknemers" zijn er soortgelijke resultaten zichtbaar. Respondenten van de ESS hebben namelijk een significant hogere gemiddelde score dan de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp. Aangezien ook deze schaal een negatieve attitudeschaal betreft, wil dit zeggen dat respondenten van de ESS een significant meer negatieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan respondenten van de vragenlijst van Familiehulp (= werknemers van Familiehulp). Dit verschil is eveneens significant op het 1 procent significantieniveau. We kunnen dus besluiten dat bij deze schaal de vooropgestelde hypothese (H13b) bevestigd wordt.

Verder blijkt uit de analyse dat er eveneens een significant verschil is in gemiddelde score tussen respondenten van de ESS en de werknemers van Familiehulp voor de schaal "Vooroordelen". Zo is de gemiddelde score van de respondenten van de ESS significant hoger dan de gemiddelde score van de werknemers van Familiehulp. Aangezien het hier om een positieve attitudeschaal gaat, wil dit zeggen dat de respondenten van de ESS een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van de werknemers van Familiehulp. Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau. Bijgevolg is de vooropgestelde hypothese (H13c) opnieuw niet bevestigd.

Ten slotte is er geen significant verschil zichtbaar in gemiddelde score tussen de respondenten van de ESS en de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp voor de schaal "Discriminatie". Hierdoor kan een mogelijk verschil in houding ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond tussen beide groepen niet bewezen worden. De vooropgestelde hypothese (H13d) is dus niet bevestigd.

We kunnen dus besluiten dat over het algemeen gezien de respondenten van de ESS, en bij uitbreiding de gemiddelde Belgische bevolking, een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond dan de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp (= werknemers van Familiehulp). Dit komt echter niet overeen met de vooropgestelde hypothesen waarbij er een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond bij de werknemers van Familiehulp verwacht werd. Uit de literatuur blijkt namelijk dat organisaties die sterk inzetten op diversiteitsmanagement en die hun werknemers voorbereiden op de komst van een nieuwe groep potentiële werknemers daarvan de vruchten zullen plukken. Zo zegt de literatuur dat werknemers van deze organisaties een meer positieve houding zullen hebben ten opzichte van

bijvoorbeeld potentiële werknemers met een migratieachtergrond (Nysen & Eerdeken, 2006; Roosblad, 2005).

Het verschil valt mogelijk te verklaren door een aantal zaken. Zo dateert de ESS ronde 7 van het jaar 2014 en zijn er ook andere verhoudingen wat betreft de leeftijden en het niveau van opleiding van de respondenten van de ESS enerzijds en de respondenten van de vragenlijst van Familiehulp anderzijds. De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt namelijk hoger bij de werknemers van Familiehulp dan bij de respondenten van de ESS wat ervoor kan zorgen dat dit een invloed kan hebben op de resultaten. Zo is namelijk eerder reeds gebleken dat mensen met een hogere leeftijd een meer negatieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Ook is het gemiddelde niveau van educatie lager bij de werknemers van Familiehulp dan bij de respondenten van de ESS. Uit de literatuur blijkt dat mensen met een hogere opleiding een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Het is dus aangewezen om in de toekomst de vergelijking te maken met de zorgsector in het algemeen. Zo kan er mogelijk een minder vertekend resultaat bekomen worden. Bij de dataset van de ESS is het niet mogelijk om respondenten werkend in de zorgsector eruit te filteren, waardoor deze vergelijking voor dit onderzoek niet mogelijk was.

5.6. Meervoudige regressieanalyse

In de vorige delen is enkel besproken wat de impact van één bepaalde onafhankelijke variabele is op de verschillende attitudeschalen. Naast deze t-testen (=enkelvoudige regressies) is het ook interessant om een meervoudige regressieanalyse uit te voeren. Hierbij worden alle relevante variabelen per schaal opgenomen om zo de mogelijke bias uit het model te filteren. Het opstellen van de regressieanalyse gebeurde op basis van de twee conceptuele modellen die eerder in dit onderzoek reeds werden toegelicht.

Tabel 18: Regressieanalyses eerste conceptuele model

VARIABLEN	(1) CriteriaAannemen	(2) BedreigingWerknemers	(3) Vooroordelen	(4) Discriminatie
Geslacht	-0.08653 (0.52889)	1.81238** (0.78608)	-0.20641 (0.99108)	-1.50277 (0.96764)
Leeftijdcategorie	-0.08845 (0.14738)	-0.15880 (0.21973)	-0.18751 (0.28042)	-0.22684 (0.27639)
Hogeronderwijs	-0.58262*** (0.17924)	-1.11789*** (0.26665)	0.86748** (0.33870)	0.43908 (0.33336)
Oudersmigratieachtergrond	-0.52677** (0.21586)	-0.41760 (0.32093)	0.68715* (0.40527)	0.49917 (0.39518)
Gediscrimineerd	-0.46807 (0.40300)	0.06074 (0.59898)	0.74166 (0.75523)	0.63416 (0.76082)
Constant	6.90385*** (0.53101)	2.59951*** (0.78923)	6.25546*** (0.99517)	8.78228*** (0.97050)
Observaties	427	423	413	400
R-squared	0.04366	0.05737	0.03070	0.02471

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabel 18 geeft de resultaten weer van de vier regressievergelijkingen die werden opgesteld op basis van het eerste conceptuele model. Hierbij vormen de attitudeschalen telkens de afhankelijke variabele. Per schaal werden alle relevante variabelen opgenomen in de regressievergelijking. Zo werden de variabelen "Geslacht", "Leeftijdcategorie", "Hogeronderwijs", "Oudersmigratieachtergrond", en "Gediscrimineerd" opgenomen.

Uit de resultaten blijkt dat enkel de variabelen "Hogeronderwijs" en "Oudersmigratieachtergrond" een significante impact hebben op de gemiddelde score voor de schaal "Criteria van

Aannemen/Exclusie". Dit komt overeen met de resultaten van de t-testen waarbij deze twee variabelen eveneens de enige twee significante resultaten opleverde. Ook de significantieniveaus blijven ongewijzigd (op het 1 procent significantieniveau voor de variabele "Hogeronderwijs" en op het 5 procent significantieniveau voor de variabele "Oudersmigratieachtergrond"). De gemiddelde score voor deze schaal ligt gemiddeld 0,58 lager bij mensen die een diploma hoger onderwijs bezitten dan bij mensen die geen diploma hoger onderwijs bezitten. Aangezien dit een negatieve attitudeschaal betreft, stelt een lagere score een meer positieve houding voor. Ook bij werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft, ligt de gemiddelde score op deze schaal lager (0,53). Het is bovendien belangrijk om op te merken dat de constante van deze schaal hoog is (6,90), wat wil zeggen dat de werknemers de verschillende criteria (goed Nederlands kunnen, blank zijn, goede educatieve achtergrond hebben,...) belangrijk vinden. De R kwadraat bedraagt 0,044, wat wil zeggen dat 4,4 procent van de variantie in de gemiddelde score verklaard wordt door de opgenomen variabelen.

Verder zien we ook voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" dezelfde resultaten terugkomen dan bij de eerder uitgevoerde t-testen. Ook hier zien we enkel een significant verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen en tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs en werknemers zonder een diploma hoger onderwijs. Ook het significantieniveau waarop beide resultaten significant zijn verschilt niet met de eerder uitgevoerde t-testen. Het is echter wel opvallend dat de verschillen tussen mannen en vrouwen (verschil van 1,81) en tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs en werknemers zonder een diploma hoger onderwijs (verschil van 1,12) groot zijn. De constante bij deze schaal is laag (2,6), wat wil zeggen dat de werknemers zich niet fel bedreigd voelen (lagere lonen, afnemen van jobs,...) door de nieuwe groep werknemers met een migratieachtergrond. De R kwadraat bedraagt voor deze schaal 0,057, wat wil zeggen dat 5,7 procent van de variantie in de gemiddelde score verklaard wordt door de opgenomen variabelen.

Uit de resultaten van de derde regressieanalyse, voor de schaal "Vooroordelen", blijkt opnieuw dat de resultaten van de eerder uitgevoerde t-testen nagenoeg hetzelfde zijn. Zo blijkt dat de gemiddelde score op deze schaal van mensen met een diploma hoger onderwijs gemiddeld 0,87 hoger ligt dan van mensen zonder een diploma hoger onderwijs. We moeten echter wel opmerken dat dit resultaat significant is op het 5 procent significantieniveau, terwijl dit resultaat bij de enkelvoudige regressieanalyse significant was op het 1 procent significantieniveau. Verder blijkt ook dat de gemiddelde score van werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft gemiddeld 0,69 hoger ligt dan bij werknemers waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. Dit resultaat is significant op het 10 procent significantieniveau. Dit is in tegenstelling tot de enkelvoudige analyse waarbij het resultaat significant was op het 5 procent significantieniveau. In tegenstelling tot de vorige twee attitudeschalen betreft deze schaal een positieve attitudeschaal waardoor een hogere score, een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond impliceert. De constante van deze regressieanalyse is eerder hoog (6,26), wat wil zeggen dat mensen eerder een positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. De R kwadraat bedraagt van deze schaal 0,031, wat wil

zeggen dat 3,1 procent van de variantie in de gemiddelde score verklaard wordt door de opgenomen variabelen.

Ten slotte blijkt ook de resultaten van de vierde regressieanalyse dat geen enkele variabele een significante impact heeft op de gemiddelde score voor de schaal "Discriminatie". Dit is opmerkelijk aangezien er bij de enkelvoudige regressieanalyses enkele significante resultaten zichtbaar waren. Zo was er een significant verschil tussen mannen en vrouwen en tussen werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft en werknemers waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft. De constante bij deze schaal is hoog (8,78), wat wil zeggen dat mensen een positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. De R kwadraat van deze schaal bedraagt 0,025, wat wil zeggen dat 2,5 procent van de variantie in de gemiddelde score verklaard wordt door de opgenomen variabelen.

Tabel 20: Regressieanalyse tweede conceptuele model

VARIABLES	(1) PerceptieVluchtelingen
Geslacht	-1.31508 (0.85609)
Leeftijdcategorie	0.85883*** (0.24112)
Hogeronderwijs	1.54597*** (0.28933)
Oudersmigratieachtergrond	1.14865*** (0.34759)
Gediscrimineerd	0.29915 (0.64930)
Dialogotafels	1.15547*** (0.38418)
Filmpje	0.52645** (0.23979)
Constant	5.30841*** (0.86678)
Observations	422

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tabel 20 geeft de resultaten weer van de regressieanalyse die uitgevoerd is op basis van het tweede conceptuele model. Hierbij vormt de attitudeschaal "Perceptie over vluchtelingen" de afhankelijke variabele. Bij het opstellen van de regressieanalyse werden alle relevante variabelen opgenomen. Zo werden net als bij het eerste conceptuele model de variabelen "Geslacht", "Leeftijdscategorie", "Hogeronderwijs", "Oudersmigratieachtergrond", en "Gediscrimineerd" opgenomen. Verder werden ook de variabelen "Dialogotafels" en "Filmpje" opgenomen om de impact te meten van een deelname aan de dialogotafels van Familiehulp en om de impact te meten van het filmpje gezien te hebben.

Uit de resultaten blijkt dat enkel de variabelen "Geslacht" en "Gediscrimineerd" geen significante impact hebben op de gemiddelde score voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen". Dit is in tegenstelling tot de enkelvoudige regressieanalyse waarbij er wel een significant verschil was tussen mannen en vrouwen (op het 5 procent significantieniveau). Verder blijkt dat de gemiddelde score van de werknemers uit leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar) gemiddeld 0,86 hoger ligt dan van de werknemers uit leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar). Dit verschil is significant op het 1 procent significantieniveau, terwijl dit verschil bij de enkelvoudige analyse significant was op het 5 procent significantieniveau. Een andere vaststelling is dat de gemiddelde score van werknemers met een diploma hoger onderwijs, werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft, en werknemers die deelgenomen hebben aan de dialogotafels van Familiehulp, opmerkelijk hoger is. Meer specifiek is de gemiddelde score van werknemers die deelgenomen hebben aan de dialogotafels 1,16 hoger dan de gemiddelde score van werknemers die niet deelgenomen hebben aan de dialogotafels voor de schaal "Perceptie over vluchtelingen". Dit wil zeggen dat werknemers die hebben deelgenomen aan de dialogotafels een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Ten slotte blijkt ook dat de gemiddelde score van werknemers die het filmpje gezien hebben hoger ligt dan van werknemers die het filmpje niet gezien hebben. Zo is de gemiddelde score van werknemers die het filmpje gezien hebben gemiddeld 0,53 hoger dan mensen die het filmpje niet gezien hebben. Ook hier is er dus sprake van een meer positieve houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond bij werknemers die het filmpje gezien hebben. Dit verschil is significant op het 5 procent significantieniveau, terwijl dit verschil bij de enkelvoudige regressieanalyse significant was op het 1 procent significantieniveau. Ten slotte bedraagt de R kwadraat van deze regressie 0,154, wat wil zeggen dat 15,4 procent van de variantie in de gemiddelde score verklaard wordt door de opgenomen variabelen. Later in dit onderzoek zullen er op basis van deze resultaten concrete aanbevelingen geformuleerd worden.

6. Conclusie

In dit onderzoek is er getracht om een antwoord te vinden op de vraag: "Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?". Om hier een antwoord op te kunnen formuleren is deze vraag opgesplitst in meerdere deelvragen. De antwoorden op deze deelvragen zullen we één voor één bespreken in dit deel.

Uit de literatuurstudie bleek dat diversiteitsmanagement de basis vormt voor de integratie op de werkvloer van werknemers met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Organisaties moeten hierbij in de eerste plaats de positieve effecten zien van diversiteit. Zo zullen organisaties die sterk inzetten op diversiteit de vruchten daarvan plukken, zoals bijvoorbeeld het oplossen van het personeelstekort in de zorgsector. Tegenwoordig zien steeds meer bedrijven de relevantie van een goed diversiteitsmanagementbeleid in en gaan ze alsmaar meer initiatieven nemen om diversiteit binnen hun organisatie te bevorderen (Cox & Blake, 1991; Ely & Thomas, 2001).

Verder blijkt uit de literatuur dat diversiteitsmanagement een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de zorgcrisis. De problemen zoals de vergrijzing, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt waardoor zij de zorg van hun naasten niet meer op zich kunnen nemen en het probleem dat er niet meer voldoende instroom is van nieuwe werkkrachten in de zorgsector kunnen volgens de literatuur (deels) opgelost worden door de integratie van werknemers met een migratie- en vluchtelingenachtergrond (Doyle & Timonen, 2009; Hussein et al., 2011; Wets & De Bruyn, 2011).

Om de impact van initiatieven in de zorgsector op vlak van diversiteitsmanagement te meten, zoals bijvoorbeeld de dialoogtafels en het filmpje van Familiehulp, is het bovendien belangrijk om te kijken wat de houding is van werknemers in de zorgsector tegenover collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Uit de literatuurstudie blijkt dat er nog steeds vooroordelen zijn en er nog steeds racisme aanwezig is bij de werknemers (Dovidio et al., 2002; Estacio & Saidy-Khan, 2014). Uit het kwantitatieve onderzoek dat bij Familiehulp werd uitgevoerd, blijkt dat de werknemers van Familiehulp gemiddeld een redelijk hoge gemiddelde score geven voor de schaal "Vooroordelen" en de schaal "Discriminatie". Indien we dit gaan vergelijken met de ESS, dan zien we dat de gemiddelden ongeveer hetzelfde zijn.

Verder blijkt uit de literatuurstudie dat de belangrijkste bron van irritatie de taal- en communicatieproblemen zijn die de huidige werknemers hebben met hun collega's met een migratieachtergrond (Bakas et al., 2000; Roosblad, 2005). Dit zien we echter ook terug in de resultaten van de vragenlijst, waarbij de werknemers van Familiehulp een hoge gemiddelde score gaven voor de schaal "Criteria van aannemen/exclusie", wat wijst op het feit dat ze de criteria belangrijk vinden. Indien we deze resultaten vergelijken met de data van de ESS, dan zien we dat de gemiddelde Belgische bevolking een lagere gemiddelde score geeft op deze schaal. Dit wil zeggen dat zij deze criteria minder belangrijk vinden en dat ze een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond.

Ten slotte is het belangrijk om te kijken welke determinanten de perceptie van de werknemers beïnvloedt ten opzichte van collega's met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Uit de literatuurstudie bleek dat de belangrijkste determinanten het geslacht van de werknemer, de leeftijd van de werknemer, de opleiding van de werknemer, het al dan niet hebben van een migratieachtergrond, en het al dan niet behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt, zijn (Berg, 2010; Butkus et al., 2016; Chandler & Tsai, 2001; Citrin, Green, Muste, & Wong, 1997; Hainmueller & Hiscox, 2007; Mayda, 2006; Paas & Halapuu, 2012).

De invloed van deze determinanten op de perceptie van de werknemers werd deels bevestigd in het kwantitatieve onderzoek. Zo werd er over het algemeen een significant meer positieve houding bij mannen ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond zichtbaar bij de enkelvoudige regressieanalyse. Bij de meervoudige regressieanalyse bleek enkel het verschil voor de schaal "Bedreiging voor huidige werknemers" nog significant te zijn. Verder kon er geen significant verschil gevonden worden tussen mannen en vrouwen wat betreft de houding ten opzichte van werknemers met een vluchtelingenachtergrond. Hierover kunnen we dus geen uitspraken doen.

Verder zijn er geen significante verschillen gevonden tussen mensen uit leeftijdscategorie 1 (18 jaar t.e.m. 49 jaar) en leeftijdscategorie 2 (50 jaar t.e.m. 65 jaar) wat betreft de gemiddelde score en dit voor elke schaal van het eerste conceptuele model. Uit de resultaten van het tweede conceptuele model blijkt echter dat werknemers van Familiehulp uit leeftijdscategorie 1 een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond dan werknemers van Familiehulp uit leeftijdscategorie 2. Uit de resultaten bleek verder ook dat werknemers die een diploma hoger onderwijs bezitten een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Enkel voor de schaal "Discriminatie" was dit niet het geval. Dit significante verschil was eveneens zichtbaar bij de regressieanalyse van het tweede conceptuele model waarbij de houding van mensen ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond gemeten werd.

Daarnaast bleek uit de resultaten van de enkelvoudige regressieanalyses dat er een significant meer positieve houding is ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond bij werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft, en dit voor de schalen "Criteria van aannemen/exclusie", "Vooroordelen", en "Discriminatie". Het verschil bleek bij de meervoudige regressieanalyse niet significant te zijn voor de schaal "Discriminatie". Dit significante verschil tussen werknemers waarvan minstens één ouder een migratieachtergrond heeft en werknemers waarvan geen enkele ouder een migratieachtergrond heeft, zien we ook terug indien we gaan kijken naar de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Verder bleek het verschil tussen werknemers die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt en werknemers die niet tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt voor geen enkele schaal significant te zijn. We kunnen dus de literatuur niet bevestigen waarbij er gesteld werd dat mensen die tot een groep behoren die gediscrimineerd wordt een meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond. Ook met betrekking tot de houding ten opzichte van

mensen met een vluchtelingenachtergrond is er geen verschil zichtbaar tussen werknemers die behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt en werknemers die niet behoren tot een groep die gediscrimineerd wordt.

Ten slotte bleek uit de resultaten dat werknemers die het filmpje van Familiehulp gezien hebben een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Bovendien bleek eveneens dat werknemers die hebben deelgenomen aan de dialogtafels van Familiehulp een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. We kunnen dus concluderen dat de dialogtafels en het filmpje een duidelijk positieve invloed hebben op de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. De inzet op diversiteitsmanagement door Familiehulp en het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" blijkt dus weldegelijk een positieve impact te hebben.

7. Aanbevelingen Familiehulp

Uit de resultaten blijkt dat de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond verschilt tussen werknemers die deelgenomen hebben aan de dialoogtafels van Familiehulp en werknemers die niet deelgenomen hebben aan de dialoogtafels. Verder blijkt ook dat de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond verschilt tussen werknemers die het filmpje gezien hebben en werknemers die het filmpje niet gezien hebben. Zo blijkt dat werknemers die het filmpje gezien hebben en werknemers die deelgenomen hebben aan de dialoogtafels een significant meer positieve houding hebben ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Concreet is het dus aangewezen om deze initiatieven verder te zetten. Om na te gaan of het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" een positieve impact heeft op de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond, kan er in de toekomst een voor- en nameting gedaan worden.

Uit de resultaten van de vragenlijst bleek bovendien dat ongeveer de helft van de respondenten het filmpje gezien hebben. Er is hierbij dus nog een marge voor verbetering. Zo zien we dat het percentage jongere werknemers dat het filmpje gezien hebben hoger ligt dan het percentage oudere werknemers die het filmpje gezien hebben. In de toekomst kan er dan ook gekeken worden naar een manier om ook de oudere werknemers beter te bereiken of om deze groep meer te motiveren om het filmpje te bekijken.

Verder zien we dat ongeveer 10 procent van de respondenten deelgenomen heeft aan de dialoogtafels van Familiehulp. Hierbij bleek dat de kans op een deelname aan de dialoogtafels hoger lag bij werknemers die het filmpje gezien hebben. Het filmpje gaat dus meer mensen motiveren om deel te nemen aan de dialoogtafels.

8. Beperkingen en aanbevelingen verder onderzoek

In dit deel worden de beperkingen van het onderzoek toegelicht en worden er concrete aanbevelingen voor verder onderzoek gedaan. Een eerste beperking is dat de verhouding tussen mannen en vrouwen duidelijk scheef is. In totaal zijn maar 9 van de 444 respondenten mannen. Dit is dus een zeer laag aantal. Verder is ook het aantal mensen dat zich gediscrimineerd voelt laag wat een reden kan zijn dat de resultaten niet significant waren.

Een andere beperking is dat de resultaten van de vragenlijst vergeleken werden met de ESS en bijgevolg met de Belgische bevolking, en dus niet met de zorgsector. De reden hiervoor is dat de zorgsector niet uit de data kon gefilterd worden.

Hierdoor komen we bij de eerste aanbeveling voor verder onderzoek. In de toekomst is het nuttig om de vergelijking te maken met de hele zorgsector in plaats van de Belgische bevolking. Hierdoor kan er een mogelijk verschil zichtbaar gemaakt worden tussen Familiehulp en de zorgsector in het algemeen. Verder is het voor verder onderzoek aangewezen om meer mannen en mensen die zich gediscrimineerd voelen te bereiken. Dit kan mogelijk ervoor zorgen dat men wel significante resultaten bekomt. Indien het aantal mannen voldoende hoog is, kan men de vergelijking maken met de resultaten uit de ESS zonder de mannen eruit te filteren. Daarnaast kan er in de toekomst ook vergeleken worden met recentere data uit de ESS, op voorwaarde dat het deel van de vragenlijst waarbij er gepeild wordt naar de houding ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond wordt opgenomen in de desbetreffende ronde. Tot op heden is de laatste keer dat dit deel werd opgenomen in de ESS in 2014 (ronde 7).

Voor verder onderzoek kan het daarnaast relevant zijn om naast de vijf determinanten die in dit onderzoek zijn onderzocht ook nog andere determinanten te onderzoeken. Voorbeelden hiervan zijn de gezinssamenstelling en politieke voorkeur van de respondent, die reeds significante effecten hebben aangetoond in het onderzoek van Butkus, Maciulyte-Sniukiene, en Matuzeviciute (Butkus et al., 2016). Ook kan verder onderzoek over diversiteitsmanagement met betrekking tot vluchtelingen, de problemen en de uitdagingen rondom vluchtelingen in de zorgsector, en de houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond nieuwe inzichten bieden.

Specifiek voor het project "In de Zorg – Uit de Zorgen" kan een vervolgonderzoek nuttig zijn om de evolutie van de houding ten opzichte van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond te onderzoeken. Het kan namelijk zijn dat de houding ten opzichte van mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond positief evolueert indien er meer vluchtelingen werkzaam zijn binnen de organisatie of wanneer er meer mensen worden bereikt met het filmpje en wanneer er meer mensen deelnemen aan de dialogotafels.

9. Bibliografie

- Alexis, O., Vydellingum, V., & Robbins, I. (2007). Engaging with a new reality: experiences of overseas minority ethnic nurses in the NHS. *Journal of clinical nursing*, 16(12), 2221-2228.
- Anderson, B. (2007). A very private business: exploring the demand for migrant domestic workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 247-264.
- Bail, C. A. (2008). The configuration of symbolic boundaries against immigrants in Europe. *American sociological review*, 73(1), 37-59.
- Bakas, A., Vinco, D., Kip, R., & van Wolde, H. (2000). *Polderpalet: Management en diversiteit*.
- Bauer, G., & Österle, A. (2013). Migrant care labour: The commodification and redistribution of care and emotional work. *Social Policy and Society*, 12(3), 461-473.
- Beernaert, L. (2015). Zeg niet migrant tegen een vluchteling. En ja, het onderscheid is belangrijk. *De Morgen*.
- Berg, J. A. (2010). Race, class, gender, and social space: Using an intersectional approach to study immigration attitudes. *The Sociological Quarterly*, 51(2), 278-302.
- Bervoet, D. (2017). Vier op de tien vluchtelingen aan het werk. *De Tijd*.
- Blank, J. L., & van Hulst, B. L. (2017). Balancing the health workforce: breaking down overall technical change into factor technical change for labour—an empirical application to the Dutch hospital industry. *Human resources for health*, 15(1), 15.
- Butkus, M., Maciulyte-Sniukiene, A., & Matuzeviciute, K. (2016). Socio-demographic factors influencing attitude towards refugees: An analysis of data from European Social Survey. *Economics*, 5, 6th.
- Cangiano, A., & Shutes, I. (2010). Ageing, demand for care and the role of migrant care workers in the UK. *Journal of Population Ageing*, 3(1-2), 39-57.
- Chandler, C. R., & Tsai, Y.-m. (2001). Social factors influencing immigration attitudes: an analysis of data from the General Social Survey. *The Social Science Journal*, 38(2), 177-188.
- Checkmarket. (z.d.). Steekproefcalculator. Retrieved from <https://nl.checkmarket.com/steekproefcalculator/>
- Chomsky, A. (2018). "They take our jobs!": and 20 other myths about immigration: Beacon Press.
- Citrin, J., Green, D. P., Muste, C., & Wong, C. (1997). Public opinion toward immigration reform: The role of economic motivations. *The Journal of Politics*, 59(3), 858-881.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56.
- Da Roit, B., & Van Bochove, M. (2017). Migrant Care Work Going Dutch? The Emergence of a Live-in Migrant Care Market and the Restructuring of the Dutch Long-term Care System. *Social Policy & Administration*, 51(1), 76-94.
- den Heijer, M. (2019). Wie is vluchteling? *Nederlands Tijdschrift voor de Mensenrechten*, 44(1), 3-16.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. E., Kawakami, K., & Hodson, G. (2002). Why can't we just get along? Interpersonal biases and interracial distrust. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8(2), 88.
- Doyle, M., & Timonen, V. (2009). The different faces of care work: understanding the experiences of the multi-cultural care workforce. *Ageing & Society*, 29(3), 337-350.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative science quarterly*, 46(2), 229-273.
- ESS. (z.d.-a). Data and Documentation. Retrieved from <http://www.europeansocialsurvey.org/>
- ESS. (z.d.-b). Data and Documentation by Round. Retrieved from <https://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=7>
- ESS. (z.d.-c). Reliability. Retrieved from <http://essedunet.nsd.uib.no/cms/topics/1/4/3.html>
- Estacio, E. V., & Saidy-Khan, S. (2014). Experiences of racial microaggression among migrant nurses in the United Kingdom. *Global qualitative nursing research*, 1, 2333393614532618.
- Familiehulp. (2018). Familiehulp neemt deel aan project 'In de Zorg - Uit de Zorgen'.
- Familiehulp. (2019, 5 november). Projectvoorstelling 'In de Zorg - Uit de Zorgen' Stavaza directiecomité 05/11/2019 [PowerPoint-presentatie].
- Familiehulp. (2020). In het kort. Retrieved from <https://www.familiehulp.be/het-kort>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, A. e. S. O. (z.d.). Etnische discriminatie. Retrieved from <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/etnische-discriminatie>
- Gerrish, K., & Griffith, V. (2004). Integration of overseas Registered Nurses: evaluation of an adaptation programme. *Journal of advanced nursing*, 45(6), 579-587.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*.

- Green, E. G. (2009). Who can enter? A multilevel analysis on public support for immigration criteria across 20 European countries. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(1), 41-60.
- Hainmueller, J., & Hiscox, M. J. (2007). Educated preferences: Explaining attitudes toward immigration in Europe. *International organization*, 61(2), 399-442.
- Hamde, K., Janssens, M., Van Laer, K., Wåhlin, N., & Zanoni, P. (2011). 10 Diversity and Diversity Management in Business and Organisation Studies. *Diversity Research and Policy: A Multidisciplinary Exploration*, 159.
- Henriques, J., Hollway, W., Urwin, C., Venn, C., & Walkerdine, V. (2003). *Changing the subject: Psychology, social regulation and subjectivity*: Routledge.
- Ho, K. H., & Chiang, V. C. (2015). A meta-ethnography of the acculturation and socialization experiences of migrant care workers. *Journal of advanced nursing*, 71(2), 237-254.
- Hussein, S., Manthorpe, J., & Stevens, M. (2011). Exploring the potential of refugees and asylum seekers for social care work in England: a qualitative study. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2524.2011.00989.x>
- Jacobs, L., Wuyts, C., & Loosveldt, G. (2017). De visie van de Belg op migratie: Stabiliteit of verandering?(2002–2014) Een overzicht van de resultaten van de European Social Survey (ESS) of het Europees Sociaal Onderzoek in Vlaanderen.
- Janssens, M., & Steyaert, C. (2001). Meerstemmigheid: organiseren met verschil.
- Kulik, C. T., & Bainbridge, H. T. (2006). *Psychological perspectives on workplace diversity*. Sage,
- Kumari, S. (2008). Multicollinearity: Estimation and elimination. *Journal of Contemporary research in Management*, 3(1), 87-95.
- Likupe, G. (2006). Experiences of African nurses in the UK National Health Service: a literature review. *Journal of clinical nursing*, 15(10), 1213-1220.
- Likupe, G. (2015). Experiences of African nurses and the perception of their managers in the NHS. *Journal of nursing management*, 23(2), 231-241.
- Maas-Rijn, I. E. (z.d.). Vluchtelingen integreren als medewerkers in de zorgsector. Retrieved from <https://www.idz-udz.eu/home>
- Martin-Matthews, A., Sims-Gould, J., & Naslund, J. (2011). Ethno-cultural diversity in home care work in Canada: issues confronted, strategies employed. *International Journal of Ageing and Later Life*, 5(2), 77-101.
- Mayda, A. M. (2006). Who is against immigration? A cross-country investigation of individual attitudes toward immigrants. *The review of Economics and Statistics*, 88(3), 510-530.
- McGregor, J. (2007). 'Joining the BBC (British Bottom Cleaners)': Zimbabwean migrants and the UK care industry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(5), 801-824.
- Michiels, F. (2018). 1 op de 5 Vlaamse werklozen heeft buitenlands diploma. *De Standaard*.
- Migration, I. O. f. (2011). *Glossary on Migration* Retrieved from https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml25_1.pdf
- Morel, N. (2007). From subsidiarity to 'free choice': Child-and elder-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands. *Social Policy & Administration*, 41(6), 618-637.
- Murray, K. E., & Marx, D. M. (2013). Attitudes toward unauthorized immigrants, authorized immigrants, and refugees. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 19(3), 332.
- Naties, V. (1951). *Internationaal verdrag betreffende de status van vluchtelingen* Retrieved from https://www.cgvs.be/sites/default/files/content/download/files/verdrag_van_geneve.pdf
- Nkomo, S. M., & Cox, T. (1999). Diverse identities in organizations. *Managing organizations: Current issues*, 88-106.
- Nysen, E., & Eerdeken, L. (2006). *Culturele diversiteit op de werkvloer: literatuuronderzoek en praktijkonderzoek oa bij NV Mireille*.
- Ortlieb, R., & Sieben, B. (2013). Diversity strategies and business logic: why do companies employ ethnic minorities? *Group & Organization Management*, 38(4), 480-511.
- Paas, T., & Halapuu, V. (2012). Attitudes towards immigrants and the integration of ethnically diverse societies. *Eastern Journal of European Studies*, 3(2).
- Parlement, E. (2017, 30-07-2019). Asiel en migratie in de EU: feiten en cijfers. Retrieved from <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/headlines/society/20170629STO78630/asiel-en-migratie-in-de-eu-feiten-en-cijfers>
- Prasad, A., Prasad, P., Elmes, M. B., & Mills, A. J. (1997). *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*.
- Prasad, P., Mills, A. J., Elmes, M. B., & Prasad, A. (1997). *Managing the organizational melting pot: Dilemmas of workplace diversity*: Sage.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11(3), 21-31.
- Rosblad, J. M. (2005). Vissen in een vreemde vijver: het werven van verpleegkundigen en verzorgenden in het buitenland: ervaringen met en toekomstverwachtingen over arbeidsmigratie in de zorgsector.

- Sarrasin, O., Green, E. G., Fasel, N., Christ, O., Staerklé, C., & Clémence, A. (2012). Opposition to antiracism laws across Swiss municipalities: A multilevel analysis. *Political Psychology*, 33(5), 659-681.
- Schneider, S. L. (2008). Anti-immigrant attitudes in Europe: Outgroup size and perceived ethnic threat. *European Sociological Review*, 24(1), 53-67.
- Schweitzer, R., Perkoulidis, S., Krome, S., Ludlow, C., & Ryan, M. (2005). Attitudes towards refugees: The dark side of prejudice in Australia. *Australian Journal of Psychology*, 57(3), 170-179.
- Tajfel, H. (2010). *Social identity and intergroup relations* (Vol. 7): Cambridge University Press.
- Timonen, V., & Doyle, M. (2010). Migrant care workers' relationships with care recipients, colleagues and employers. *European Journal of Women's Studies*, 17(1), 25-41.
- Ungerson, C. (2003). Commodified care work in European labour markets. *European Societies*, 5(4), 377-396.
- Ungerson, C. (2004). Whose empowerment and independence? A cross-national perspective on 'cash for care' schemes. *Ageing & Society*, 24(2), 189-212.
- Vanoost, H. (2018). Drie jaar na de grote toestroom: hoe vergaat het de vluchtelingen in hun zoektocht naar werk? *Het Laatste Nieuws*.
- VDAB. (2019). *Werkloosheidsbericht Januari 2019*. Retrieved from https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/werkloosheidsbericht_januari_2019.pdf
- Werk, S. (2018). Is de toekomstige vraag naar arbeid in alle sectoren even groot?
- Wets, J., & De Bruyn, T. (2011). *Migratie: de oplossing voor het personeeltekort in de zorg-en gezondheidssector?* : Koning Boudewijnstichting; Brussel.
- Withaecx, S., COENE, A. C., & GILY. (2011). Migratie van medisch personeel in België. *MInteGRATIE, over nieuwe vormen van migratie en integratie*, 121.

10. Bijlage

10.1. E-mail Familiehulp

Beste [naam]

Familiehulp is sinds 2018 in de provincie Limburg gestart met het project "In de Zorg – Uit de Zorgen". Dit project heeft als doel om erkende vluchtelingen naar een zorgberoep te leiden. We bereikten ondertussen een 100-tal vluchtelingen naar de zorgsector, waarvan 7 onder hen vandaag reeds aan de slag zijn binnen Familiehulp.

Familiehulp wil in de toekomst nog meer inzetten op diversiteit, zowel op het vlak van nieuwe medewerkers als op het vlak van klanten. Graag hadden we jouw mening daarover gehoord.

Samen met Universiteit Hasselt hebben we een vragenlijst opgesteld. Die kan ons een beeld geven van de positie van onze medewerkers tegenover de aanwerving van potentiële collega's met een migratie-achtergrond.

We beseffen dat dit project enkel kans op slagen heeft als we rekening houden met jullie mening en bedenkingen. Daarom is het belangrijk dat iedereen de vragenlijst invult.

Graag vragen we 10 minuutjes van jouw tijd om deze vragenlijst in te vullen. De antwoorden zijn volledig anoniem en kunnen in geen geval aan jou gelinkt worden.

[Vul de bevraging in](#)

10.2. Vragenlijst

Ik ben een student toegepaste economische wetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Het onderzoek waar deze vragenlijst deel van uitmaakt, wordt uitgevoerd in het kader van mijn masterproef waarbij ik de mening over de aanwerving van potentiële werknemers met een migratie-achtergrond onderzoek. Via deze vragenlijst willen Familiehulp en ik te weten komen wat de beeldvorming bij de huidige werknemers is over deze nieuwe potentiële groep aan werknemers. Door deze enquête in te vullen kan u een grote bijdrage leveren aan het onderzoek. Uw antwoorden zijn volledig anoniem en kunnen in geen enkel geval aan u gelinkt worden. Ten slotte wil ik u vragen steeds uw eigen mening te geven. Er zijn geen juiste of verkeerde antwoorden. De vragenlijst neemt ongeveer 10 min van uw tijd in beslag.

Deel 1

De volgende stellingen bevatten verschillende meningen over mensen met een migratieachtergrond. Een migrant is een persoon die om bijvoorbeeld economische of familiale redenen uit eigen beweging zijn of haar land verlaat. Een arbeidsmigrant verhuist om elders werk te zoeken. In de regel kunnen ze veilig naar hun thuisland terugkeren. Gelieve steeds uw eigen mening te geven over onderstaande stellingen. Het gaat steeds over mensen die legaal in België verblijven. Geef hierbij een score op 10, waarbij 0 helemaal oneens is en 10 helemaal eens.

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond een goede educatieve achtergrond hebben.**

Helemaal oneens

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

Helemaal eens

Geen mening

88

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond vanaf de start van hun job Nederlands kunnen spreken.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond een christelijke achtergrond hebben.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond blank zijn.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond de nodige skills moeten hebben voor ze worden aangenomen door Familiehulp.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het belangrijk dat mensen met een migratieachtergrond betrokken zijn met onze manier van leven.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik denk dat de introductie van mensen met een migratieachtergrond bij Familiehulp gaat leiden tot lagere lonen en salarissen.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik denk dat de introductie van mensen met een migratieachtergrond bij Familiehulp gepaard gaat met een bedreiging voor het afnemen van de jobs van huidige werknemers.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik denk dat werknemers met een migratieachtergrond harder werken dan de huidige werknemers.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik denk dat het (economisch) een goede zaak is voor Familiehulp dat ze mensen met een migratieachtergrond aannemen.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het belangrijk dat iedereen binnen Familiehulp dezelfde normen, waarden en tradities heeft.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het een goed idee om mensen met een migratieachtergrond samen te zetten en te laten werken in één "community".**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik heb er geen probleem mee als mijn nieuwe baas iemand met een migratieachtergrond zou zijn.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik heb er geen probleem mee als mijn kinderen zouden trouwen met iemand met een migratieachtergrond.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het goed dat discriminatie op basis van ras en/of etnische achtergrond bestraft wordt.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik vind het goed dat mensen die haat uiten ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond gestraft worden.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

Deel 2

De volgende vragen gaan over mensen met een vluchtelingenachtergrond. Een vluchteling is een persoon die op de vlucht gaat voor geweld of vervolging in zijn of haar thuisland. Vluchtelingen proberen internationaal erkend te worden en hulp te krijgen van staten, UNHCR en andere organisaties. Ze kunnen niet veilig naar hun land terugkeren. De volgende vragen gaan enkel over vluchtelingen die reeds erkend zijn en die dus legaal in België verblijven. Bij deze vragen zal u een score op 10 moeten geven. Hierbij is 0 helemaal oneens en 10 helemaal eens.

- **Vluchtelingen verrijken onze samenleving.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10		88

- **Ik ben een voorstander van het inzetten van het potentieel van vluchtelingen in de zorgsector.**

Helemaal oneens	Helemaal eens	Geen mening
-----------------	---------------	-------------

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

88

- **Het inzetten van vluchtelingen helpt om het personeelstekort aan te pakken in de zorgsector.**

Helemaal oneens Helemaal eens Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88

- **Vluchtelingen moeten extra ondersteund worden in hun integratie op de arbeidsmarkt.**

Helemaal oneens Helemaal eens Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88

Deel 3

Binnen Familiehulp zijn er al reeds verschillende initiatieven ondernomen om een draagvlak te creëren om mensen met een vluchtelingenachtergrond te introduceren binnen Familiehulp. Gelieve steeds uw eigen mening te geven over onderstaande stellingen. De onderstaande vragen betreffen zowel ja/nee vragen als vragen waarbij u een score op 10 moet geven. Hierbij is 0 helemaal eens en 10 helemaal eens.

- **Kent u het project "In de zorg/ uit de zorgen"?**

Ja/Nee

- **Weet u wat de bedoeling is van het project?**

Ja/Nee

- **Heeft u reeds ervaring met vluchtelingen buiten het project? Hiermee worden zowel ervaringen op werkgebied als bijvoorbeeld vrijwilligerswerk met vluchtelingen bedoeld.**

Ja/Nee

- **Bent u of was u betrokken bij het traject van een deelnemer met vluchtelingenstatus?**

Ja/Nee

In hoeverre bent u het eens met volgende stellingen:

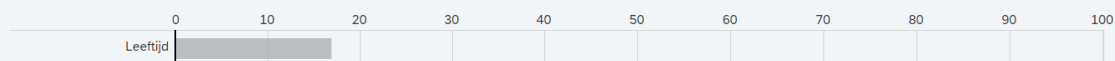
- **(Indien betrokken) Ik vind het traject inhoudelijk duidelijk.**

Helemaal oneens Helemaal eens Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88

- **(Indien betrokken) Ik vind het traject zinvol.**

Helemaal oneens Helemaal eens Geen mening
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88

Wat is uw leeftijd? (Sleep de balk naar rechts om uw leeftijd aan te geven)



- **Welke functie hebt u binnen Familiehulp?**

Verzorgende/huishoudhulp/kraamverzorgende/ kindbegeleid(st)er/professionele oppas/kaderpersoneel (directie, administratie & ICT,begeleidend personeel, beleidsondersteuning en medewerkersbeleid)

- **Bent u geboren in een ander land?**

Ja/nee

- **Indien ja op vorige vraag: Waar bent u geboren? (Met Europa wordt het continent bedoeld, dus inclusief de landen Armenië, Azerbeidzjan, Cyprus, Georgië, Kazachstan, Rusland en Turkije)**

Binnen Europa/buiten Europa

- **Hoeveel van uw ouders zijn er in het buitenland geboren?**

0/1/2

- **Indien 1 bij vorige vraag → Waar is hij/zij geboren?**

Binnen Europa /buiten Europa

- **Indien 2 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?**

Eén binnen Europa, één buiten Europa/ Beiden binnen Europa/ Beiden buiten Europa

- **Hoeveel van uw grootouders zijn er in het buitenland geboren?**

0/1/2/3/4

- **Indien 1 bij vorige vraag → Waar is hij/zij geboren?**

Binnen/buiten Europa

- **Indien 2 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?**

Eén binnen Europa, één buiten Europa/ Beiden binnen Europa/ Beiden buiten Europa

- **Indien 3 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?**

Eén binnen Europa, twee buiten Europa/ Twee binnen Europa, één buiten Europa/ Alle drie buiten Europa/ Alle drie binnen Europa

- **Indien 4 bij vorige vraag → Waar zijn ze geboren?**

Eén binnen Europa, drie buiten Europa/ Twee binnen Europa, twee buiten Europa/ Drie binnen Europa, één buiten Europa/ Alle vier buiten Europa/ Alle vier binnen Europa

- **Wat is het hoogste diploma dat u behaald hebt.**
- geen diploma/lager onderwijs/middelbaar/bachelor (3jaar)/master (4 of 5 jaar)/postgraduaat/doctoraat/andere
- **In welke regio werkt u?**
Genk/Peer/Hasselt
- **Met wie woont u momenteel samen?**
- Partner/Partner + kind(eren)/Kind(eren)/Niemand/Andere
- **Zou u zichzelf omschrijven als lid van een groep die in dit land wordt gediscrimineerd?**
Ja/Nee
- **Indien ja op vorige vraag: Om welke redenen wordt uw groep gediscrimineerd?**
Huidskleur of ras/Nationaliteit/Geloof/Taal/Etnische groep/Leeftijd/Geslacht/Seksuele geaardheid/Handicap/Andere

Bedankt voor uw deelname!