

Allochtoon talent aan het werk



Gwen VANDEVENNE  
Dr. Steven LENAERS



*Kansen van hooggeschoolde  
allochtonen bij arbeidsmarktintrede*

ONDERWIJS EN INTEGRATIE

1

Met dank aan de Provinciale Hogeschool Limburg en de Xios Hogeschool  
voor het ter beschikking stellen van de adresgegevens van hun  
afgestudeerden.

Omslagontwerp: Mouch Hendrickx

ISBN 9789089130020

NUR 747

D/2007/2451/49

## **MANAGEMENT SUMMARY**

Deze studie handelt over de uitstroom van hooggeschoolde allochtonen naar de arbeidsmarkt. Om twee redenen is dit onderwerp relevant. Ten eerste spitsen de meeste onderzoeken zich toe op de arbeidsmarktproblematiek van laaggeschoolde allochtonen. Ten tweede wordt het, door onder andere de vergrijzing en ontgroening, steeds belangrijker allochtoon talent optimaal in te zetten. In deze studie wordt nagegaan welke problemen hooggeschoolde allochtonen ondervinden bij hun intrede op de arbeidsmarkt.

### ***Onderzoeksmethode***

De studie bestaat enerzijds uit een beperkte *theoretische literatuurstudie* waarin een beeld van de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen geschetst wordt. Anderzijds behelst deze studie ook een kwantitatief onderzoek. Via een postenquête worden hooggeschoolde allochtonen, afgestudeerd aan de Xios Hogeschool, Provinciale Hogeschool Limburg en Universiteit Hasselt, bevraagd over hun arbeidsmarktpositie. De onderzoekspopulatie bestaat uit allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit onderzoek van Van den Cruyce (2000) blijkt immers dat voor deze etnische groepen de situatie het minst rooskleurig is. De antwoorden van deze respondenten (N=203) worden telkens vergeleken met de antwoorden van een controlegroep. Deze controlegroep (N=221) bestaat uit hooggeschoolde autochtonen, die gelijkaardig zijn aan de hooggeschoolde allochtonen op het gebied van de volgende objectieve kenmerken: geslacht, niveau van behaald diploma en afstudeerperiode.

### ***Schets van de onderzoekspopulatie***

Hooggeschoolde allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst zijn afkomstig uit gezinnen met een significant minder gunstige sociaal-economische positie dan hooggeschoolde autochtonen. Dit werd gemeten aan de hand van het diploma van de ouders. Vooral de sociaal-economische positie van de ouders van hooggeschoolde allochtonen van

Turkse en Marokkaanse afkomst is laag. De overgrote meerderheid van deze moeders en vaders, respectievelijk ongeveer 81 en 73 %, heeft geen diploma of enkel een diploma lager onderwijs. Bij allochtonen van Italiaanse afkomst is dit aandeel respectievelijk 40,7 en 36,6 %.

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

### ***Op zoek naar een eerste job***

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst stromen significant trager in op de arbeidsmarkt. Gemiddeld zitten er bijna vier maanden tussen het afstuderen en de eerste job voor deze etnische groep. Bij autochtonen is de gemiddelde **wachttijd** twee maanden en vijf dagen. Deze bevinding bevestigt de theorie: allochtonen stromen significant trager in op de arbeidsmarkt dan autochtonen, ook al zijn ze hooggeschoold. Deze hooggeschoolde allochtonen worden geconfronteerd met een moeilijkere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.

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

hooggeschoolde allochtonen vaker via de *VDAB* naar een job zoeken. Toch toont dit onderzoek aan dat allochtonen niet significant meer dan autochtonen via de *VDAB* naar een job zoeken. Maar in de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het erop dat hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (63,6 %) net iets vaker dan autochtonen (55,2 %) via de *VDAB* naar een job zoeken.

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

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

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

### ***Kenmerken van de eerste job***

Allochtonen van Italiaanse afkomst vinden de eerste job vaker via het eigen netwerk (19,3 %) en via uitzendbureaus (17,5 %) dan autochtonen. Minder vaak dan autochtonen, vinden zij hun eerste job via de *VDAB* (0,9

%). Ook voor allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn uitzendbureaus een belangrijker wervingskanaal: ongeveer 24 % vindt zijn job op deze manier.

Hooggeschoolde allochtonen komen niet systematisch in een andere **sector** terecht dan autochtonen bij hun eerste job. Deze bevinding spreekt de theorie over etnostratificatie tegen. Deze hypothese van Verhoeven en Martens (2000) stelt dat allochtonen meer kans hebben om terecht te komen in een bepaald segment van de arbeidsmarkt, voornamelijk in de primaire en secundaire sector. Deze auteurs voegden er wel aan toe dat deze hypothese minder opgaat voor de jongere en hoger opgeleide generatie, wat dus ook gebleken is uit dit onderzoek. Een sector, die wel duidelijk minder populair is bij hooggeschoolde allochtonen, is de overheid. Het onderwijs en de financiële sector zijn wel belangrijke sectoren voor allochtonen.

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

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

### ***Solliciteren***

De theorie geeft ook aan dat er tijdens de sollicitatieprocedure knelpunten zijn voor allochtonen om in te stromen. Zo zouden allochtonen meer moeite hebben met het "zichzelf aanprijzen" tijdens een sollicitatiegesprek. Uit dit onderzoek blijkt dat allochtonen niet significant



meer problemen hebben met het "zichzelf aanprijzen" dan autochtonen. Ruim 30 % van de autochtonen signaleert immers hier ook problemen mee te hebben. Deze bevinding spreekt de theorie dus tegen.

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

### ***Discriminatie***

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

Zowel Italianen als Turken en Marokkanen schatten hun kansen op een succesvolle instroom in de arbeidsmarkt en een vlotte doorstroom naar leidinggevende functies kleiner in dan autochtonen omwille van hun etnische afkomst. Beide groepen hebben het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen om hetzelfde te bereiken als autochtonen omdat ze allochtoon zijn. Toch zijn de verschillen tussen autochtonen en Italianen veel kleiner dan tussen autochtonen en Turken en Marokkanen. Zo is 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens met

de stelling dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst terwijl 'slechts' 3,4 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst aangeeft dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen.

Regressieanalyse toont aan dat het zijn geen objectieve verschillen in de arbeidsmarktpositie, noch sociaal-economische verschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn die de verschillen in kansenbeleving verklaren. Allochtonen weten veelal dezelfde arbeidsvoorwaarden te bereiken als autochtonen maar zij hebben het gevoel er harder voor te moeten vechten.

### ***Allochtoon, allochtoner, allochtoonst***

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

De verschilpunten tussen allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtonen zijn groter. Zo vertrekken deze allochtonen vanuit een zeer lage sociaal-economische positie. Bovendien zoeken hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst op een andere manier dan autochtonen naar een job. Ze zoeken minder via krant en/of dagblad en vaker via uitzendbureaus en de werkwinkel. De instroom van hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lagere sociaal-economische positie verloopt trager dan deze van hooggeschoolde autochtonen uit dezelfde sociaal-economische positie. De meerderheid van de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst beschouwen hun etnische afkomst als een negatieve factor op de arbeidsmarkt. Ook heeft de meerderheid het gevoel dat ze zich daardoor extra moeten bewijzen in hun job.

# INHOUD

Management summary.....	
Inhoud.....	
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	1
1.1    Situering van het onderzoek .....	1
1.2    Probleemstelling.....	1
1.3    Onderzoekopzet en centrale onderzoeksvraag .....	5
1.4    Begrippen en definities.....	5
Hoofdstuk 2: Hooggeschoolde allochtonen en de arbeidsmarkt .....	9
2.1    Arbeidsmarktintrede van hooggeschoolde allochtonen .....	9
2.1.1 <i>Inleiding</i> .....	9
2.1.2 <i>Achterstelling</i> .....	11
2.1.3 <i>Discriminatie</i> .....	13
2.1.3.1    Anwervingsdiscriminatie .....	14
2.1.3.2    Loondiscriminatie .....	15
2.1.4 <i>Toekomstperspectief</i> .....	16
2.2    Doorstroming van hooggeschoolde allochtonen.....	17
2.3    Besluit .....	19
Hoofdstuk 3: Op zoek naar hooggeschoolde allochtonen .....	21
3.1    Definitie .....	21
3.2    Selectie.....	22
3.3    Vertegenwoordiging aan PHL en Xios.....	24
3.4    Besluit .....	25
Hoofdstuk 4: Bevraging van hooggeschoolde allochtonen.....	27
4.1    Methodologie .....	27
4.1.1 <i>Selectie van de autochtone controlegroep</i> .....	27
4.1.2 <i>Manier van dataverzameling</i> .....	28
4.1.3 <i>Mate van respons</i> .....	30
4.2    De steekproef .....	31
4.2.1 <i>Representativiteit</i> .....	31
4.2.2 <i>Controlegroep</i> .....	33
4.3    Besluit .....	35

Hoofdstuk 5: Verschillen in arbeidsmarktpositie .....	37
5.1 Objectieve verschillen .....	37
5.1.1 <i>Op zoek naar een eerste job</i> .....	37
5.1.2 <i>Kenmerken van de eerste job</i> .....	45
5.1.3 <i>De eerste job. En verder?</i> .....	53
5.2 Verschillen in beleving.....	54
5.2.1 <i>De selectieprocedure</i> .....	54
5.2.2 <i>Beleving van gelijke kansen op de arbeidsmarkt</i> .....	56
5.3 Besluit .....	62
 Hoofdstuk 6: Algemeen besluit.....	65
 Bibliografie .....	
 Bijlagen .....	

# HOOFDSTUK 1

## INLEIDING

### 1.1 Situering van het onderzoek

Deze studie brengt de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde hooggeschoolde allochtonen in kaart. Welke is hun huidige arbeidssituatie en wat loopt er mis met hun instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt?

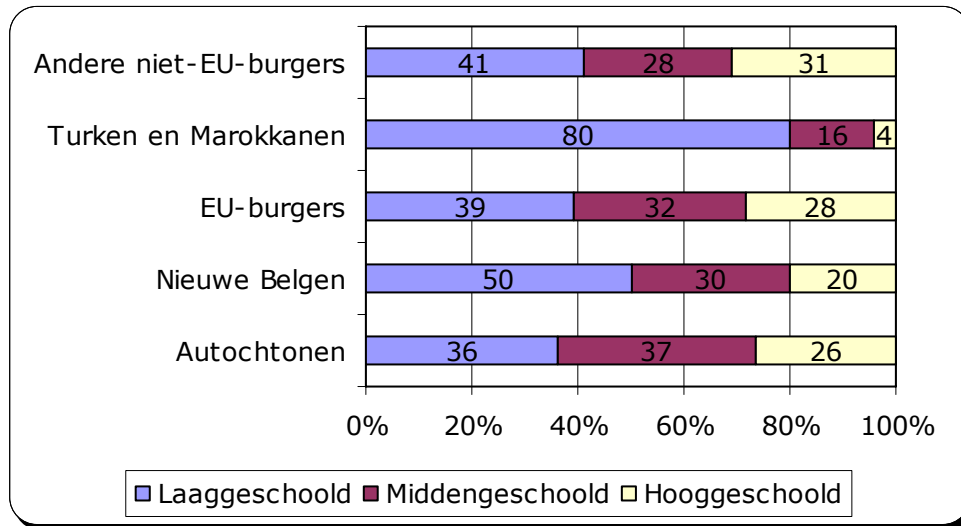
De relevantie van deze studie bestaat enerzijds uit het aanboren van de problematiek van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt. De meeste allochtonenstudies richten zich enkel op de laaggeschoolde allochtonen. Anderzijds zal, door demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, ontgroening en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

### 1.2 Probleemstelling

Gezien de etnische samenstelling van de Vlaamse bevolking zijn er te weinig hooggeschoolde allochtonen. De volgende tabel geeft voor het Vlaams gewest de totale bevolking weer naar nationaliteit en onderwijsniveau. Deze cijfers worden gebruikt om een idee te geven van

het aantal hooggeschoolde allochtonen bij gebrek aan cijfers die de totale Vlaamse bevolking afspiegelen naar etnische afkomst en onderwijsniveau.

**FIGUUR 1: VERDELING VAN DE TOTALE BEVOLKING (15-64 JAAR) NAAR NATIONALITEIT EN ONDERWIJSNIVEAU (VLAAMS GEWEST; 2003-2004) (TIELENS, 2006B: 136)<sup>1</sup>**



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

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

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

personen met een andere etnische afkomst voor de Belgische nationaliteit kiezen in Limburg.

**TABEL 1: GESCHAT AANTAL PERSONEN MET EEN BEPAALDE HERKOMST IN LIMBURG (RAMBARAN ET AL., 2006: 20)**

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

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

Omdat veel van de hooggeschoolde Turken en Marokkanen zich tot Belg naturaliseren zou de situatie wel eens rooskleuriger kunnen zijn dan de cijfers op basis van nationaliteit doen vermoeden. Toch zijn er bij de Turkse en Marokkaanse etnische groep nog steeds veel minder hooggeschoolden en veel meer laaggeschoolden dan bij de autochtone bevolking. (Tielens, 2006b)

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

**TABEL 2: AANDEEL INGESCHREVEN SCHOOLVERLATERS DAT NA ÉÉN JAAR NOG WERKZOEKEND IS (RESTPERCENTAGES) NAAR ONDERWIJSNIVEAU EN HERKOMST (VLAAMS GEWEST; JUNI 2003) (MISPION EN HOLDERBEKE, 2006: 164)**

	Allochtonen			Autochtonen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Laaggeschoold	51,1	59,5	54,4	31,8	39,5	34,6
Midden- geschoold	37,3	49,2	43,7	20,6	21,4	21,0
Hooggeschoold	20,7	21,1	20,9	15,4	10,9	12,7
Totaal	42,8	50,0	46,2	21,2	18,6	19,9

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

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

Globaal genomen kunnen we dus stellen dat de zwakkere positie van (hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt zich kenmerkt door twee knelpunten. Enerzijds is er een probleem van instroom, anderzijds

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



een probleem van afwezigheid in hogere segmenten van de arbeidsmarkt (doorstroom). (Verhoeven en Martens, 2000)

### 1.3 Onderzoekopzet en centrale onderzoeksvraag

Deze studie bestaat enerzijds uit een beperkte *theoretische literatuurstudie* waarin een beeld van de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen geschetst wordt.

Anderzijds behelst deze studie ook een kwantitatief onderzoek aan de hand van een postenquête bij recent afgestudeerde hooggeschoolde allochtonen waarin de arbeidsmarktpositie vergeleken worden tussen hooggeschoolde allochtonen en hooggeschoolde autochtonen. Deze studie is beperkt tot allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit verschillende onderzoeken, onder andere Van den Cruyce (2000), wordt namelijk geconcludeerd dat de arbeidsmarktpositie voor deze etnische groepen het minst rooskleurig is. De populatie hooggeschoolde allochtonen is afgestudeerd aan de Universiteit Hasselt, Xios Hogeschool en de Provinciale Hogeschool Limburg [wordt hierna als PHL afgekort] vanaf 1998 tot en met 2004. De Katholieke Hogeschool Limburg (KHLIM) wordt niet opgenomen in het onderzoek omdat deze hogeschool niet tot de associatie Universiteit-Hogescholen Limburg behoort. De enquête heeft als doel te gaan of de arbeidsmarktpositie van allochtonen significant ongunstiger is dan deze van autochtonen.

De centrale onderzoeksvraag van de studie luidt: *“Wat is de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen, afgestudeerd aan de UHasselt, PHL en Xios vanaf 1998 tot en met 2004?”*

### 1.4 Begrippen en definities

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

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

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

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

- a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België;

- b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie" (Druyts, 2004:2)

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



## HOOFDSTUK 2

### HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONEN EN DE ARBEIDSMARKT

#### 2.1 Arbeidsmarktintrede van hooggeschoolde allochtonen

##### 2.1.1 *Inleiding*

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

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

De VDAB registreert hoeveel allochtonen ze doorverwijzen naar een vacature en welke werkzoekenden er geplaatst of aangeworven worden. Door een vergelijking te maken van het aandeel van de allochtonen in de verwijzingen en hun aandeel in de plaatsingen gedurende het jaar 2004 toont men aan dat de VDAB wel veel allochtonen verwijst naar werkgevers, maar dat er uiteindelijk weinig aangeworven worden door

---

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

organisaties. Allochtonen worden relatief gezien minder vaak geplaatst dan autochtonen. Volgens de cijfers naar etnische afkomst<sup>4</sup> zijn er nog grote verschillen tussen enerzijds de Maghrebijnen en Turken en anderzijds de andere niet-EU-burgers. De personen van Maghrebijnse en Turkse afkomst hebben een aandeel van 12 % in de verwijzingen naar vacatures en slechts 4,7 % van de plaatsingen. Zij doen het veel slechter dan de andere niet-EU-burgers: zij hebben een aandeel van 5,1 % in de verwijzingen en een aandeel van bijna 3 % in de plaatsingen. (Misplon en Holderbeke, 2006)

Zelfs de hooggeschoolde allochtonen zijn, vergeleken met autochtone hooggeschoolden, langer werkloos. Uit tabel 3, reeds gebruikt in de inleiding, leiden we af dat veel hooggeschoolde allochtonen één jaar na het behalen van hun diploma nog steeds werkloos zijn. Zo is bijna 21 % van de allochtonen met een diploma hoger onderwijs één jaar na afstuderen nog werkloos. Hooggeschoolde allochtonen worden dus ook geconfronteerd met een moeilijke aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. (Misplon en Holderbeke, 2006) Deze stelling wordt bevestigd door het onderzoek van Van den Cruyce (2000). Hij toonde aan dat Italianen, Turken en Marokkanen significant hogere overlevingskansen hebben in de werkloosheid dan Belgen. Een hoger opleidingsniveau leidt bij deze groepen tot een kortere werkloosheidsduur maar neemt niet alle verschillen met de Belgen weg.

**TABEL 3: AANDEEL INGESCHREVEN SCHOOLVERLATERS DAT NA ÉÉN JAAR NOG WERKZOEKEND IS (RESTPERCENTAGES) NAAR ONDERWIJSNIVEAU EN HERKOMST (MISPLON EN HOLDERBEKE, 2006: 164)<sup>5</sup>**

	Allochtonen			Autochtonen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Laaggeschoold	51,1	59,5	54,4	31,8	39,5	34,6
Midden-geschoold	37,3	49,2	43,7	20,6	21,4	21,0
Hooggeschoold	20,7	21,1	20,9	15,4	10,9	12,7
Totaal	42,8	50,0	46,2	21,2	18,6	19,9

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

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

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

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

Deze verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en allochtonen met dezelfde objectieve kenmerken wordt in vele onderzoeken verklaard door discriminatie en achterstelling. *Discriminatie* is een vorm van differentiatie op basis van ethisch onverantwoorde criteria. Bepaalde vormen van discriminatie zijn in ons land wettelijk verboden, zoals discriminatie op basis van huidskleur en nationale herkomst. De kans om bestraft te worden is echter klein. Er moet immers een bewijs geleverd worden van discriminatie en schade in een concreet geval, wat vaak heel moeilijk is. Discriminatie is een vorm van bewust gedrag. Ze verschilt daarin van handelingen die onbedoeld tot gevolg hebben dat bepaalde groepen mensen minder kansen krijgen. Deze onbewuste vorm van differentiatie wordt in dit werk aangeduid als "*achterstelling*". (Van Den Cruyce, 2000)

### **2.1.2 Achterstelling**

In de personeelssystemen liggen voor allochtonen vaak belemmeringen om in te stromen. Vaak blijken namelijk de wervingssystemen van

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

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

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



vertrouwen aan de sollicitatieprocedure beginnen. (Olde Monnikhof en Buis, 2001)

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

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

### **2.1.3 Discriminatie**

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

### 2.1.3.1 Aanwervingsdiscriminatie

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

Uit een studie in opdracht van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) blijkt dat de kandidaturen van autochtonen en deze van Belgen van Marokkaanse afkomst verschillend behandeld werden tijdens de aanwervingsprocedure. Zowel in Vlaanderen, Wallonië als Brussel was er sprake van discriminatie. De gedifferentieerde gedragingen van de personeelsverantwoordelijken uitten zich op verschillende manieren. De meest voorkomende handelingen waren het wijzigen van de aanwervingsprocedures en het afleggen van leugenachtige verklaringen [bv. de job is al ingenomen]. Andere gedifferentieerde gedragingen waren onder andere het opleggen van andere arbeidsvoorwaarden [bv. de proefperiode wordt niet vergoed]. (Arriijn, 1998)

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

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

Kern is dat werkgevers bij werving en selectie over beperkte informatie beschikken. Om de onzekerheid over de productiviteit van potentiële werknemers te reduceren, moeten werkgevers meer informatie

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

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

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

#### 2.1.3.2 Loondiscriminatie

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

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

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

#### **2.1.4 Toekomstperspectief**

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

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

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

## **2.2 Doorstroming van hooggeschoolde allochtonen**

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

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

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

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

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

Een laatste punt is de betekenis van *vooroordelen en discriminatie* voor de kansen op interne stijging. Veel allochtonen ondersteunen de opvatting dat zij zich extra moeten bewijzen. Mede omwille van deze reden en omdat er sterk op hun prestaties wordt gelet, solliciteren sommige allochtonen uitsluitend voor functies die zeker binnen hun mogelijkheden liggen. Een aantal allochtonen geeft aan het gevoel te hebben een

voorbeeldfunctie te vervullen, waardoor ze zoeken naar functies die alleszins niet boven hun niveau liggen. Slechte ervaringen met allochtone werknemers zouden immers negatieve gevolgen kunnen hebben voor de kansen van andere allochtone werknemers. (Dagevos, 1998)

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

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

### **2.3 Besluit**

De transitie onderwijs-arbeidsmarkt verloopt trager voor allochtonen. Een hoger onderwijsniveau doet de verschillen verkleinen ten opzichte van autochtonen. Toch worden de verschillen met autochtonen niet helemaal weggenomen, wanneer er gecontroleerd wordt voor een aantal objectieve variabelen zoals opleidingsniveau en beheersing van het Nederlands. Veel onderzoeken concluderen dan ook dat achterstelling en discriminatie deze instroom doen vertragen. Achterstelling is een onbewuste vorm van differentiatie. Voorbeelden hiervan zijn de culturele vertekening bij psychologische sollicitatietesten en de zoekkanalen waarlangs sommige

werkgevers zoeken. *Discriminatie* is een bewuste vorm van differentiatie op basis van ethisch onverantwoorde criteria. Loondiscriminatie kan in België, dankzij een strenge wetgeving, weinig tot niet voorkomen. Er wordt aangenomen dat baandiscriminatie (discriminatie bij aanwerving, promotie of ontslag) vaker voorkomt in België, omwille van het feit dat dit moeilijk te bewijzen is.

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



## HOOFDSTUK 3

### OP ZOEK NAAR HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONEN

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

#### 3.1 Definitie

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

- Studenten die in België wonen, maar waarvan de familienaam en de voornaam (linguïstisch) duidelijk verwijzen naar een niet-Belgische afkomst.
- Studenten die in België wonen, maar niet de Belgische nationaliteit hebben. (Almaci en Van Craen, 2006: 210)

Toegepast voor deze studie, luidt de definitie voor allochtonen als volgt:

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

Twijfelgevallen zijn de personen met een Nederlandse of Franse voornaam, maar met een familienaam die (linguïstisch) verwijst naar een

Italiaanse, Turkse of Marokkaanse afkomst. Deze personen werden in het praktijkonderzoek ook opgenomen onder de noemer "allochtoon" omwille van bovenstaande definitie.

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

### 3.2 Selectie

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

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

Bij het selecteren van de onderzoekseenheden is niet de nationaliteit belangrijk maar wel de afkomst. Bij een gebrek aan achtergrondgegevens van de personen, moest deze afkomst afgeleid worden uit de naam. Voor het herkennen van Italiaanse achternamen blijken twee Italiaanse websites<sup>6</sup> nuttig te zijn. De eerste website zoekt op waar in Italië de

---

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

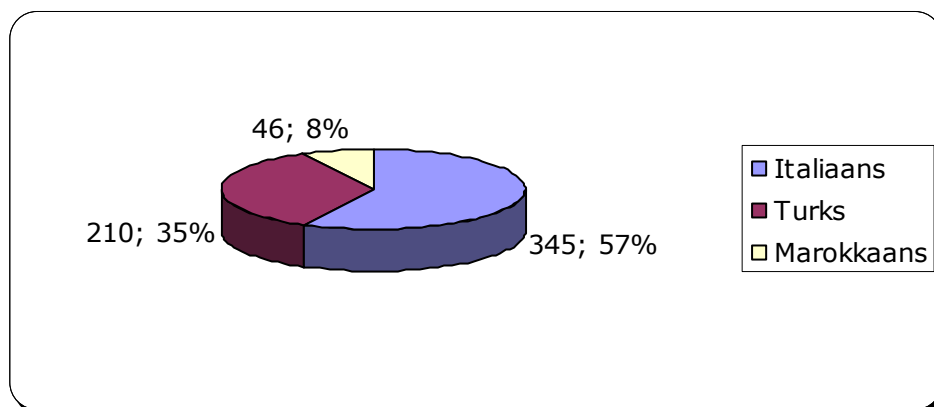
achternaam voorkomt. De tweede website bestaat uit een lijst van veel voorkomende Italiaanse achternamen. Voor de Turkse namen werd een beroep gedaan op een Turkse studente.

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

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

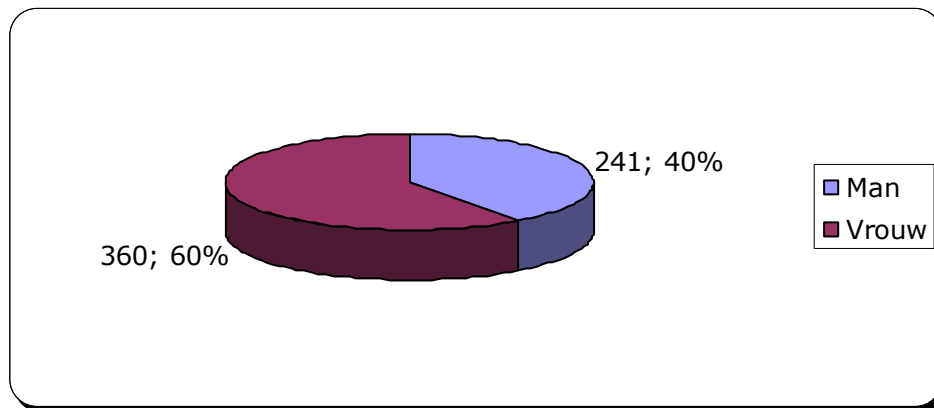
a) Verdeling populatie naar (vermoedelijke) etnische afkomst

**FIGUUR 2: VERDELING POPULATIE NAAR (VERMOEDELIJKE) ETNISCHE HERKOMST (EIGEN BEREKENINGEN)**



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

## b) Verdeling populatie naar geslacht

**FIGUUR 3: VERDELING POPULATIE NAAR GESLACHT (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

### 3.3 Vertegenwoordiging aan PHL en Xios

We gaan na of allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in de uitstroom aan de twee hogescholen in Limburg. De UHasselt is niet opgenomen omdat niet alle richtingen aan de UHasselt afstudeerrichtingen zijn. We vergelijken het aandeel afgestudeerden van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst met het totaal aantal afgestudeerden in 2004.

**TABEL 4: AANDEEL ALLOCHTONEN VAN ITALIAANSE, TURKSE EN MAROKKAANSE AFKOMST IN HET TOTAAL AANTAL AFGESTUDEERDEN VOOR XIOS HOGESCHOOL EN PHL (2004) (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

Cijfers van 2005 schatten dat er ongeveer 20 983 personen zijn van Italiaanse afkomst in Limburg. Voor personen van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit respectievelijk 26194 en 8684 (Rambaran, 2006). Op 1 januari 2005 telde Limburg 809942 inwoners (Jacques, 2006). Ook al zijn deze cijfers van het jaar 2005, toch wordt ervoor gekozen deze te gebruiken. Het is namelijk onmogelijk volledig correcte cijfers op basis van etnische herkomst te vinden. Het aandeel personen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst in de Limburgse bevolking is dan respectievelijk ongeveer 2,6 %; 3,2 % en 1,1 %.

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

### **3.4 Besluit**

Er kunnen enkele besluiten geformuleerd worden na het zorgvuldig bekijken van de allochtone populatie van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. Deze allochtone populatie is op basis van naam geselecteerd uit de lijsten van afgestudeerden tussen 1998 en 2004. De Italiaanse groep is het meest vertegenwoordigd in de populatie: zij hebben een aandeel van ongeveer 57 %. De afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben een aandeel van respectievelijk 34,9 % en 7,7 %. Ongeveer 60 % van de hooggeschoolde allochtone populatie is vrouwelijk.

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

moet worden dat deze analyse gebaseerd is op geschatte cijfers van etnische afkomst.

## HOOFDSTUK 4

### BEVRAGING VAN HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONEN

#### 4.1 Methodologie

##### 4.1.1 *Selectie van de autochtone controlegroep*

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

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

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

Overeenkomsten vinden naar de gemeente was in vele gevallen niet mogelijk. De juiste cijfers hieromtrent vindt u in tabel 8 op de volgende bladzijde. In deze gevallen werd ad random een gemeente gekozen. De

eerste afgestudeerde die qua afstudeerjaar, afstudeerrichting en geslacht overeenkwam, werd in dat geval gekozen. Indien bleek dat ook deze persoon een andersklinkende naam had (bv. Pools of Russisch) of niet in Limburg woonde, werd onderaan de lijst begonnen. In dat geval werd dan de eerste geschikte afgestudeerde langs beneden gekozen. Op deze manier gebeurde het kiezen van de gemeente op een willekeurige manier.

**TABEL 5: MATE WAARIN NAAR DE GEMEENTE GEMATCHT KON WORDEN  
(EIGEN BEREKENINGEN)**

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

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

#### **4.1.2 Manier van dataverzameling**

Dankzij de lijsten van de hogescholen en de universiteit, was het mogelijk het thuisadres van de afgestudeerden te bekomen. Voor een aantal personen correspondeerde dit adres echter niet meer met hun huidige adres. Gezien het aantal onderzoekseenheden werd er gekozen voor een enquête. Bij de enquête zat ook een begeleidingsbrief om het opzet van het onderzoek uit te leggen (zie bijlage 1). Er werd voor gekozen niet expliciet te vermelden dat het om een vergelijkende studie tussen hooggeschoolde autochtonen en hooggeschoolde allochtonen ging. Op deze manier werd getracht de respons te vergroten. Er zou namelijk sprake van zijn dat sommige allochtonen de vele onderzoeken die gevoerd worden in verband met hun afkomst, hekelen. Deze enquête (zie bijlage 2) werd samen met een envelop, port betaald door de bestemming, verstuurd met de post.



Een aantal weken na de verzending, werd een herinneringsbrief (zie bijlage 3) gestuurd. De vroege antwoorders werden bedankt voor de snelle reactie. Degenen die nog niet geantwoord hadden, werden vriendelijk gevraagd dit alsnog te doen. Voor degenen die de vragenlijst kwijt waren, was er de mogelijkheid opnieuw een aan te vragen via e-mail. Negen personen hebben van deze mogelijkheid gebruikgemaakt.

De vragenlijst bestaat uit drie grote delen: de onderwijsloopbaan, de eerste stappen op de arbeidsmarkt en de sociaal-culturele achtergrond. De vragenlijst start met een opwarmer. Allereerst wordt gevraagd naar het geslacht. Daarna komen een aantal objectieve vragen over de onderwijsloopbaan aan bod (welke instelling, welk diploma, welk afstudeerjaar, ...). Vervolgens komen een aantal subjectieve vragen over hun onderwijsloopbaan (redenen van succesvolle onderwijsloopbaan, welke knelpunten ondervonden, ...). Deze vragen zijn allemaal gesloten vragen met meerdere antwoordcategorieën. Bij bijna alle vragen is er de mogelijkheid zelf een antwoord aan te brengen onder de categorie "andere".

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

Het laatste deel van de vragenlijst bestaat uit vragen in verband met de sociaal-culturele achtergrond van de respondenten. Allereerst bestaat dit deel uit twee open vragen in verband met het aantal broers en/of zussen en hoeveel van hen er ouder zijn. Daarna volgen gesloten vragen omtrent

het hoogst behaald diploma van de ouders, het geboorteland van de grootouders en de gesproken talen binnen het gezin.

#### **4.1.3 *Mate van respons***

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

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

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

niet bruikbaar in dit onderzoek. In totaal waren er dus, na aftrek van de voorgaande twee groepen, 424 enquêtes bruikbaar voor verwerking.

## 4.2 De steekproef

In de eerste plaats wordt hier nagegaan of de bevraging representatief is. Zo wordt er onderzocht of de groep allochtone respondenten dezelfde verdeling hebben op het gebied van etnische afkomst, geslacht, afstudeerjaar en behaald diploma als de allochtone populatie (zie hoofdstuk 3). Vervolgens wordt nagegaan of de autochtone respondenten (controlegroep) wel degelijk gelijkaardig zijn aan de allochtone respondenten op het gebied van geslacht, afstudeerjaar, behaald diploma en hoogst behaald diploma van de ouders.

### 4.2.1 Representativiteit

Om de representativiteit van deze bevraging na te gaan, worden een aantal kenmerken vergeleken tussen de populatie allochtonen (N = 601) en de allochtone respondenten, dit zijn de personen van de populatie allochtonen die daadwerkelijk geantwoord hebben op de enquête (N = 203). Allereerst gaan we na in welke mate de verdeling van de etnische afkomst van respondenten overeenkomt met deze van de populatie (zie tabel 6). Ditzelfde doen we ook voor geslacht, afstudeerjaar en behaald diploma.

**TABEL 6: VERGELIJKING ETNISCHE AFKOMST TUSSEN ALLOCHTONE POPULATIE EN ALLOCHTONE RESPONDENTEN (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

Uit bovenstaande tabel kan afgeleid worden dat de verdeling van etnische afkomst van de respondenten ongeveer dezelfde is als deze van de

populatie. De personen van Italiaanse afkomst hebben meer geantwoord, al is dit verschil maar miniem.

**TABEL 7: VERGELIJKING GESLACHT TUSSEN ALLOCHTONE POPULATIE EN ALLOCHTONE RESPONDENTEN (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

In tabel 7 zien we dat de allochtone vrouwen meer geantwoord hebben dan de mannen. Toch blijven de verschillen beperkt.

Met betrekking tot de afstudeerjaren, wordt eerst nagegaan welke jaren samengenomen kunnen worden. Als maatstaf wordt naar de groei van de economie gekeken. Van 1997 tot en met 2000 kan men spreken van een hoogconjunctuur. In de jaren 2001, 2002 en 2003 was er een daling in de groei van de economie. Vanaf 2004 was de groei van de economie terug sterker (FOD economie, K.M.O., middenstand en energie, 2007). Dit zorgt voor de volgende indeling: 1997<sup>7</sup>-2000; 2001-2003; 2004-2006.

**TABEL 8: VERGELIJKING Afstudeerjaar TUSSEN ALLOCHTONE POPULATIE EN ALLOCHTONE RESPONDENTEN (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

Uit tabel 8 blijkt dat de percentages in de verschillende afstudeerjaren afwijken van de percentages in de populatie. Dit verschil wordt veroorzaakt door één bepalende factor. Zo kan uit de gegevens van de

<sup>7</sup> Er is één persoon die beweert afgestudeerd te zijn in 1997. Normaal gezien is dit niet mogelijk vermits de afgestudeerden pas vanaf het jaar 1998 geselecteerd zijn. Toch zullen we dit resultaat opnemen.

afgestudeerden niet afgeleid worden welke personen een bijkomende opleiding gevolgd hebben of deze nog steeds aan het volgen zijn.

**TABEL 9: VERGELIJKING BEHAALD DIPLOMA TUSSEN ALLOCHTONE POPULATIE EN ALLOCHTONE RESPONDENTEN (EIGEN BEREKENINGEN)**

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

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

#### **4.2.2 Controlegroep**

In dit deel gaan we na of de sociaal-economische achtergrondkenmerken van allochtone respondenten anders zijn dan deze van autochtone respondenten.

Qua *geslacht* kunnen er weinig tot geen verschillen waargenomen worden. Bij alle groepen respondenten zijn de vrouwen in de meerderheid. Er is ook geen significant verschil in het *behaalde diploma* noch in de *afstudeerperiode* van verschillende groepen respondenten.

**TABEL 10: VERGELIJKING 'GESLACHT', 'BEHAALD DIPLOMA', 'AFSTUDEERJAREN' EN 'HOOGST BEHAALD DIPLOMA MOEDER' TUSSEN AUTOCHTONE RESPONDENTEN EN RESPONDENTEN VAN ITALIAANSE EN TURKS & MAROKKAANSE AFKOMST**

		Etnische afkomst		
		Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Geslacht	Man	35,3 %	31,7 %	42,5 %
	Vrouw	64,7 %	68,3 %	57,5 %
	Totaal	100 %	100 %	100 %
Behaald diploma	Hogeschool 1 cyclus	81,8 %	79,7 %	86,1 %
	Hogeschool 2 cycli	5,9 %	5,7 %	2,5 %
	Universitair	12,3 %	14,6 %	11,4 %
	Totaal	100 %	100 %	100 %
Afstudeerjaren	Nog steeds aan het studeren/doctoreren	4,5 %	4,9 %	7,6 %
	Afgestudeerd 1997-2000	35,3 %	30,9 %	31,6 %
	Afgestudeerd 2001-2003	38,5 %	39,8 %	41,8 %
	Afgestudeerd 2004-2006	21,7 %	24,4 %	19,0 %
	Totaal	100 %	100 %	100 %
Hoogst behaald diploma moeder	Geen diploma	1,8 %	9,8 %	46,3 %
	Diploma lager onderwijs	20,4 %	30,9 %	35,0 %
	Diploma secundair onderwijs	51,1 %	49,6 %	16,3 %
	Diploma hoger onderwijs	26,7 %	9,8 %	2,5 %
	Totaal	100 %	100 %	100 %

Wanneer we het *hoogst behaalde diploma van de moeder* vergelijken, zijn de verschillen wel statistisch significant. Het verschil tussen autochtone moeder en Turkse en Marokkaanse moeders is het grootst. Tabel 10 toont aan dat ongeveer 81 % van de moeders van de hooggeschoolde respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs heeft. Bij de autochtone respondenten is dit aandeel slechts 22,2 %.

Maar er is ook een significant verschil in het hoogst behaalde diploma van de moeder tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. 40,7% van de Italiaanse moeders hebben vaker dan autochtone moeders geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs. Autochtone moeders hebben dan weer vaker een diploma hoger onderwijs dan moeders van Italiaanse afkomst. Het aandeel van moeders met een diploma secundair onderwijs zijn voor beide groepen min of meer gelijk.

### **4.3 Besluit**

De bedoeling van deze studie is na te gaan of pas afgestudeerde hooggeschoolde allochtonen significant meer problemen ondervinden bij de transitie naar de arbeidsmarkt. Daarom wordt de hooggeschoolde allochtone populatie vergeleken met een hooggeschoolde autochtone controlegroep. Deze controlegroep bestaat uit autochtone studenten die qua geslacht, behaald diploma, afstudeerjaar en gemeente zo dicht mogelijk aansluiten bij de allochtone populatie.

Er werd gekozen voor een postenquête met een schriftelijke follow-up. Dit leverde een nettorespons op van 457 op 1202 enquêtes (38%). 33 respondenten bleken echter niet van Belgische, Italiaanse, Turkse of Marokkaanse afkomst. Zij werden uit de onderzoeksgroep geweerd.

Op basis van vergelijkende analyses mag geconcludeerd worden dat de representativiteit van de enquête goed is. De verdeling op het gebied van geslacht, niveau van behaald diploma en afstudeerjaren van de allochtone respondenten, dit zijn de personen van de allochtone populatie die de

enquête daadwerkelijk hebben ingevuld, komt overeen met deze van de allochtone populatie.

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

Ten slotte wordt duidelijk afgeleid uit de analyses dat respondenten van Italiaanse afkomst verschillen van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Het hoogst behaalde diploma van de de moeder is bij respondenten van Italiaanse afkomst hoger dan bij respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.



## HOOFDSTUK 5

### VERSCHILLEN IN ARBEIDSMARKTPOSITIE

#### 5.1 Objectieve verschillen

##### 5.1.1 *Op zoek naar een eerste job*

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

- Wachtijd na het afstuderen

Vervolgens werd onderzocht *hoeveel maanden er zaten tussen het behalen van het laatste diploma en hun eerste job*. Onderstaande tabel brengt een aantal verschillen in beeld. 45,6 % van de Turkse en Marokkaanse afgestudeerden is drie maanden of langer op zoek naar een job eer ze er een vinden. Bij autochtonen is dat slechts 29,2 %. Omgekeerd vindt slechts 17,6 % van de Turkse en Marokkaanse studenten binnen de maand een job. Bij de autochtonen ligt dat percentage op 29,2 %. Toch zijn de verschillen in de tabel niet statistisch significant<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 9,171 en de p-waarde is 0,164

**TABEL 11: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'WACHTTIJD TUSSEN BEHALEN  
DIPLOMA HOGER ONDERWIJS EN EERSTE JOB' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

		Etnische afkomst		
		Autoch- toon	Ita- liaans	Turks & Marok- kaans
Minder dan een maand	%	29,2%	27,2%	17,6%
Minstens een maand maar geen 2 maanden	%	13,9%	13,2%	8,8%
Minstens 2 maanden maar geen 3 maanden	%	27,8%	21,9%	27,9%
3 maanden en langer	%	29,2%	37,7%	45,6%
Totaal	%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 391 Missing = 33

Dat is anders wanneer we de gemiddelde wachttijden vergelijken. Omwille van het feit dat de varianties significant verschillend zijn, wordt er gebruikgemaakt van de Kruskal-Wallis-test in plaats van de ANOVA-test. Wanneer autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst vergeleken worden, zijn de verschillen nog niet significant<sup>9</sup>. Er zitten gemiddeld twee maanden en vijf dagen tussen het behalen van het diploma en de eerste job bij autochtone respondenten. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit gemiddeld twee maanden en twintig dagen.

Maar de verschillen zijn wel significant op een significantieniveau van 0,05 tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst<sup>10</sup>. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zitten er gemiddeld drie maanden en 28 dagen tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job. Dit is bijna dubbel zo lang als bij autochtone studenten.

Nadere analyse lijkt erop te wijzen dat het vooral allochtone meisjes zijn die moeilijk een job vinden. Nochtans studeren er zoals eerder vermeld meer allochtone meisjes dan jongens af. Maar de aantallen in de steekproef zijn te beperkt om hier uitsluitsel over te geven.

---

<sup>9</sup> De p-waarde is 0,171

<sup>10</sup> De p-waarde is 0,001

- Zoekkanalen

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

**TABEL 12: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'VIA WELKE ZOEKKANAAL NAAR JOBS GEZOCHT' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

N = 363 Missing = 61

## a) Zelf gecontacteerd (via stage of werkgever)

Ten eerste wordt onderzocht of er een significant verschil is in de mate dat respondenten *zelf worden gecontacteerd en/of op hun stageplaats konden beginnen*. Wanneer de cijfers vergeleken worden tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante verschillen<sup>11</sup> opgemerkt. De bovenstaande kruistabel (tabel 12) laat zien dat ongeveer 12 % van de autochtone respondenten zelf wordt gecontacteerd door een werkgever of hun vroegere stageplaats. Voor respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel 10,5 %.

Dezelfde analyse wordt overgedaan voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. De verschillen zijn hier duidelijk groter, maar toch niet significant<sup>12</sup>. Ongeveer 6 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst wordt zelf gecontacteerd of kan beginnen op zijn vroegere stageplaats, ten opzichte van 11,9 % van de autochtone respondenten.

## b) Het internet

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

## c) Krant of dagblad

Vervolgens wordt bekeken of er een verschil is in de mate dat de *krant of een ander dagblad* als zoekkanaal gebruikt wordt. Opnieuw vallen er weinig verschillen<sup>13</sup> op te merken wanneer respondenten van Italiaanse afkomst met autochtone respondenten vergeleken worden. Tabel 12 toont aan dat ongeveer 64 % van de autochtone respondenten via een krant of

---

<sup>11</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,139 en de p-waarde is 0,709

<sup>12</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 2,080 en de p-waarde is 0,149

<sup>13</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,092 en de p-waarde is 0,762

dagblad naar een job zoekt. Voor respondenten van Italiaanse afkomst is dit 62,1 %.

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er wel significante verschillen<sup>14</sup> opgemerkt. Ongeveer 49 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan via dit kanaal te zoeken. Maar voor autochtone respondenten is dit bijna 64 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant bij een laag opleidingsniveau. Ongeveer 43 % van de autochtone respondenten uit een lagere economische positie zoekt via de krant of een dagblad, ten opzichte van ongeveer 51 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Bij de respondenten met een hoge sociaal-economische achtergrond, zoeken respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst veel minder dan autochtone respondenten via de krant of dagblad (36,4 %). De verschillen bij een hoog opleidingsniveau van de moeder blijven dus significant.

#### d) Eigen netwerk

Ten vierde wordt vergeleken in welke mate het *eigen netwerk* als zoekkanaal gebruikt wordt. Ook voor deze variabele zijn de verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst miniem<sup>15</sup>. Ruim 35 % van beide etnische groepen geeft aan via het eigen netwerk te zoeken.

Grotere verschillen, doch niet significant<sup>16</sup>, worden opgemerkt bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten. Tabel 12 laat zien dat ongeveer 35 % van de autochtone respondenten via het eigen netwerk zoekt, ten opzichte van ruim 40 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst.

---

<sup>14</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 4,887 en de p-waarde is 0,027

<sup>15</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,022 en de p-waarde is 0,881

<sup>16</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,729 en de p-waarde is 0,393

## e) Vaktijdschriften en VDAB

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

## f) Uitzendbureaus

Vervolgens gaan we na in welke mate *uitzendbureaus* als zoekkanaal gebruikt worden. De verschillen zijn niet significant<sup>17</sup> wanneer respondenten van Italiaanse afkomst vergeleken worden met autochtone respondenten. Ongeveer 38 % van de autochtone respondenten zoekt via dit kanaal, terwijl 35 % van de respondenten van Italiaanse afkomst dit doet. U vindt deze cijfers terug in tabel 12.

Significante<sup>18</sup> verschillen in de mate dat uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt wordt, worden wel gevonden bij de vergelijking van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst (53 %) zoeken vaker dan autochtonen via uitzendbureaus naar een job. Wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen zowel bij een laag als een hoog diploma niet meer significant. Voor zowel hooggeschoolde autochtonen als hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, geldt: hoe hoger het opleidingsniveau van de moeder, hoe vaker uitzendbureaus als zoekkanaal gebruikt worden.

---

<sup>17</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,294 en de p-waarde is 0,588

<sup>18</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 4,482 en de p-waarde is 0,034

## g) Werkwinkel

Het voorlaatste zoekkanaal dat onder de loep genomen wordt, is de *werkwinkel*. De verschillen tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten zijn niet significant<sup>19</sup>. Tabel 12 laat zien dat ongeveer 7 % van de respondenten van Italiaanse afkomst via dit kanaal zoekt, ten opzichte van slechts 4,6 % van de autochtone respondenten. Voor beide groepen is de werkwinkel een eerder onpopulair zoekkanaal.

Veel grotere verschillen wordt opgemerkt bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Hooggeschoolden van Turkse en Marokkaanse afkomst maken significant<sup>20</sup> meer gebruik van de werkwinkel als zoekkanaal dan autochtone respondenten. Ongeveer 18 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan dit zoekkanaal te gebruiken. Bij autochtone respondenten is dit slechts 4,6 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen enkel nog significant bij een laag opleidingsniveau. Bij een hoog opleidingsniveau zijn de verschillen net niet meer significant. Toch kan uit de cijfers afgeleid worden dat het al dan niet zoeken via dit kanaal weinig afhankelijk is van het opleidingsniveau van de moeder.

## h) Spontaan solliciteren

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

- Invloed van afkomst en zoekgedrag op de wachttijd

We stelden vast dat de wachttijd bij Turkse en Marokkaanse allochtonen bijna dubbel zo lang was als bij autochtone afgestudeerden. Hoe komt dit

---

<sup>19</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,614 en de p-waarde is 0,433

<sup>20</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 12,165 en de p-waarde is 0,000

nu? Gaat het om hun etnische afkomst of het sociaal-economisch milieu waaruit ze afkomstig zijn? Heeft hun zoekgedrag er misschien iets mee te maken? Aan de hand van onderstaande regressieanalyse brengen we de sterkte van de verschillende invloeden op de wachttijd in kaart.

De  $\beta$ -waarden in de tabel zijn regressiegewichten (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten). Deze geven aan hoeveel een voorspellende variabele bijdraagt nadat er rekening is gehouden met de overige voorspellers. Het gaat dus om netto-effecten. Hoe groter de waarden, hoe sterker de invloed op het verlengen van de wachttijd.

**TABEL 13: REGRESSIEANALYSE M.B.T. INVLOED VAN AFKOMST EN ZOEKGEDRAG OP DE WACHTTIJD**

	Bèta	Sig. (p)
Zoekkanaal: VDAB	0,236	0,000
Zoekkanaal: internet	0,169	0,006
Turkse of Marokkaanse afkomst (t.a.v. autochtoon)	0,157	0,014
Hoogst behaald diploma vader	0,089	niet sign.
Hoogst behaald diploma moeder	-0,094	niet sign.
Italiaanse afkomst (t.a.v. autochtoon)	0,079	niet sign.
Zoekkanaal: werkwinkel	0,054	niet sign.
Zoekkanaal: eigen netwerk	0,051	niet sign.
Niet moeten zoeken, werd gecontacteerd	-0,035	niet sign.
Zoekkanaal: krant of dagblad	-0,022	niet sign.
Zoekkanaal: spontaan solliciteren	-0,010	niet sign.
Zoekkanaal: vaktijdschriften	-0,007	niet sign.

$R^2=0,178$

We zien dat als we rekening houden met de overige voorspellers, de Turkse en Marokkaanse afkomst een invloed blijft hebben op de wachttijd. Deze invloed wordt niet geneutraliseerd door het sociaal-economisch milieu (diploma ouders). De Italiaanse afkomst heeft geen significant effect.

Bij de verschillende zoekkanalen stellen we vast dat zoeken via de VDAB en via het internet de wachttijd verlengt. Andere kanalen blijken



succesvoller. Niet toevallig stelden we eerder al vast dat allochtone afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst vaker zoeken via de VDAB. Dit moet wel enigszins genuanceerd worden aangezien het aantal zoekkanalen toeneemt naarmate de wachttijd vordert<sup>21</sup>.

### 5.1.2 Kenmerken van de eerste job

- *Vindkanaal*

Vervolgens vergelijken we het *zoekkanaal waarlangs deze hooggeschoolden hun eerste job gevonden hebben*. Er worden significante<sup>22</sup> verschillen gevonden wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Onderstaande tabel laat zien dat respondenten van Italiaanse afkomst vaker dan autochtonen hun eerste job vinden via uitzendbureaus (17,5 %) en het eigen netwerk (19,3 %). Minder vaak dan bij autochtonen, wordt de stageplaats ook de eerste werkgever. De grootste verschillen zitten bij het kanaal van de VDAB. Slechts 0,9 % van de respondenten van Italiaanse afkomst heeft de eerste job gevonden via de VDAB. Bij de autochtone respondenten is dit 7,6 %. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, vallen de verschillen weg.

---

<sup>21</sup> De correlatie tussen het aantal maanden wachttijd en het aantal zoekkanalen bedraagt .314 (Kendall tau)

<sup>22</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 14,908 en de p-waarde is 0,037

**TABEL 14: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'VIA WELKE ZOEKKANAAL DE EERSTE JOB GEVONDEN' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

Dezelfde variabele wordt vergeleken tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Er worden hier geen significante<sup>23</sup> verschillen opgemerkt. In de mate dat er een verband is, laten bovenstaande cijfers zien dat allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst minder vaak dan autochtonen hun eerste job via de VDAB (4,4 %) of via een vacature (17,6 %) vinden. Vooral uitzendbureaus (23,5 %) zijn vaker voor allochtonen een kanaal waarlangs ze hun eerste job vinden. Ook het eigen netwerk helpt deze respondenten vaker dan autochtonen aan een eerste job (17,6 %).

<sup>23</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 10,796 en de p-waarde is 0,148

- Sector

Er worden geen significante<sup>24</sup> verschillen gevonden wanneer bekeken wordt in *welke sector* de hooggeschoolden *bij hun eerste job* terechtkomen. De kruistabel (tabel 15) laat zien dat respondenten van Italiaanse afkomst vaker dan autochtonen in de zorgsector terechtkomen (17,4 %). Andere belangrijke sectoren voor allochtonen van Italiaanse afkomst zijn respectievelijk onderwijs (10,4 %), transport en opslag (7,8 %), consultancy (7,0 %) en de financiële sector (7,0 %). Respondenten van Italiaanse afkomst kiezen minder vaak voor de overheid als eerste werkgever (4,3 %).

---

<sup>24</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,058 en de p-waarde is 0,748

**TABEL 15: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'IN WELKE SECTOR WERKZAAM BIJ EERSTE JOB' EN 'ETNISCHE AFKOMST' (ALLOCHTONEN - AUTOCHTONEN)**

		Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Zorg	N	24	20	5	
	% binnen Etnische afkomst	11,4 %	17,4 %	7,2 %	
Onderwijs	N	23	12	7	
	% binnen Etnische afkomst	11,0 %	10,4 %	10,1 %	
Voeding	N	9	5	2	
	% binnen Etnische afkomst	4,3 %	4,3 %	2,9 %	
Overheid	N	15	5	3	
	% binnen Etnische afkomst	7,1 %	4,3 %	4,3 %	
Energie	N	5	3	4	
	% binnen Etnische afkomst	2,4 %	2,6 %	5,8 %	
Bouw	N	19	7	3	
	% binnen Etnische afkomst	9,0 %	6,1 %	4,3 %	
Transport en opslag	N	12	9	10	
	% binnen Etnische afkomst	5,7 %	7,8 %	14,5 %	
Chemie en petrochemie	N	7	2	2	
	% binnen Etnische afkomst	3,3 %	1,7 %	2,9 %	
Consultancy	N	17	8	4	
	% binnen Etnische afkomst	8,1 %	7,0 %	5,8 %	

VERSCHILLEN IN ARBEIDSMARKTPOSITIE

		Etnische afkomst			
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Financiële sector (bank+ verzekering)	N	19	8	8	
	% binnen Etnische afkomst	9,0 %	7,0 %	11,6 %	
Metaal en staal	N	8	1	3	
	% binnen Etnische afkomst	3,8 %	0,9 %	4,3 %	
Automobielsector	N	7	2	1	
	% binnen Etnische afkomst	3,3 %	1,7 %	1,4 %	
Informatietechnologie	N	10	6	6	
	% binnen Etnische afkomst	4,8 %	5,2 %	8,7 %	
Amusement/ media/sport	N	8	4	0	
	% binnen Etnische afkomst	3,8 %	3,5 %	0,0 %	
Toerisme	N	8	6	0	
	% binnen Etnische afkomst	3,8 %	5,2 %	0,0 %	
Andere	N	19	17	11	
	% binnen Etnische afkomst	9,0 %	14,8 %	15,9 %	
Totaal	N	210	115	69	
	% binnen Etnische afkomst	100 %	100 %	100 %	

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er ook geen significante<sup>25</sup> verschillen opgemerkt. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst komen minder vaak in de zorgsector (7,2 %) terecht bij hun

<sup>25</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 20,575 en de p-waarde is 0,151

eerste job. Ook de overheid is minder populair als eerste werkgever (4,3 %). Transport en opslag (14,5 %), informatietechnologie (8,7 %) en financiële sector (11,6 %) zijn dan weer populairder bij deze etnische groep.

- Contract

Vervolgens wordt onderzocht *met welk contract* de hooggeschoolden tewerkgesteld zijn *in hun eerste job* (tabel 16). Er zijn geen significante<sup>26</sup> verschillen gevonden bij het vergelijken van respondenten van Italiaanse afkomst met autochtone respondenten. Ongeveer 19 % van de respondenten van Italiaanse afkomst werkt bij zijn eerste job met een interimcontract, ten opzichte van 15,9 % bij autochtone respondenten. Ongeveer 30 % van de respondenten van Italiaanse afkomst werkt onder een vast contract van bepaalde duur bij zijn eerste job. Bij autochtone respondenten is dit 24 %. Ruim één op twee autochtone respondenten heeft een contract van onbepaalde duur op zak bij zijn eerste job. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel minder, namelijk 44,3 %. Weinige respondenten kiezen na het verlaten van de school voor een zelfstandige job.

**TABEL 16: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'WELK CONTRACT BIJ DE EERSTE JOB' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

			Autoch- toon	Ita- liaans	Turks & Marok- kaans	
Volgens welk contract bij eerste job	Interimcontract	N	33	22	18	
		%	15,9 %	19,1 %	26,5 %	
	Vast contract van bepaalde duur	N	50	35	15	
		%	24,0 %	30,4 %	22,1 %	
	Vast contract van onbepaalde duur	N	105	51	31	
		%	50,5 %	44,3 %	45,6 %	
	Zelfstandige job in hoofdberoep	N	10	4	1	
		%	4,8 %	3,5 %	1,5 %	
	Startbaanovereen- komst	N	6	1	3	
		%	2,9 %	0,9 %	4,4 %	
	Andere	N	4	2	0	
		%	1,9 %	1,7 %	0,0 %	
	Totaal		N	208	115	68
			%	100 %	100 %	100 %

<sup>26</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,895 en de p-waarde is 0,565

Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst, worden er ook geen significante<sup>27</sup> verschillen opgemerkt. Bovenstaande kruistabel toont aan dat respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst minder vaak een contract van onbepaalde duur hebben bij hun eerste job (45,6 %) en minder vaak een contract van bepaalde duur (22,1 %) dan autochtone respondenten. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst worden vaker tewerkgesteld door middel van een interimcontract (26,5 %). Slechts één persoon van Turkse en Marokkaanse afkomst koos voor een zelfstandig beroep. Ook al zijn de verschillen niet significant, toch wijzen de resultaten erop dat allochtonen vaker tewerkgesteld worden in hun eerste job door middel van een interimcontract. Een mogelijke verklaring hiervoor is hun zoekgedrag. Zo toonden de cijfers, eerder vermeld in dit onderzoek, dat allochtonen vaker via uitzendbureaus de eerste job vinden.

- Brutomaandloon van de eerste job

Ook het *brutomaandloon van de eerste job* wordt onder de loep genomen. De hoogte van het brutomaandloon van respondenten van Italiaanse afkomst is niet significant<sup>28</sup> verschillend met deze van autochtone respondenten. Tabel 17 toont aan dat voor zowel autochtone respondenten (42,3 %) als respondenten van Italiaanse afkomst (46,1 %) een loon tussen 1 500 en 2 000 euro het vaakst voorkomt. Ongeveer een vierde van de respondenten van Italiaanse afkomst heeft een brutomaandloon van 2 000 euro of meer. Voor autochtone respondenten is dit aandeel 27,9 %.

---

<sup>27</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 6,560 en de p-waarde is 0,256

<sup>28</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 1,624 en de p-waarde is 0,951

**TABEL 17: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'BRUTOMAANDLOON VAN DE EERSTE JOB' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

De loonverschillen tussen respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst en autochtone respondenten zijn groter, doch niet significant<sup>29</sup>. Bovenstaande kruistabel geeft een indicatie over de verschilpunten. Allereerst verdient 7,5 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst minder dan 1 000 euro bruto per maand, ten opzichte van slechts 4,0 % bij autochtone respondenten. Maar ongeveer 48 % onder hen verdient 1 500 tot 2 000 euro bruto per maand, terwijl dit aandeel bij autochtone respondenten slechts 42,3 % is. Ongeveer 28 % van de autochtone respondenten heeft een brutomaandloon van 2 000 euro of meer bij zijn eerste job. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst is dit aandeel ongeveer 21 %.

<sup>29</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 3,777 en de p-waarde is 0,707



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

- Andere kenmerken

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

### **5.1.3 De eerste job. En verder?**

Ook werd de vraag gesteld *hoeveel jobs deze afgestudeerden tot nu toe gehad hebben sinds het behalen van hun diploma*. Voor deze vergelijking wordt de one-way ANOVA-test gebruikt. Dit is toegestaan want de varianties zijn niet significant verschillend van elkaar. Bij het vergelijken van autochtone respondenten met respondenten van Italiaanse afkomst, worden er geen significante<sup>30</sup> verschillen verkregen. Het gemiddeld aantal jobs voor respondenten van Italiaanse afkomst is 2,20. Voor autochtone respondenten is dit 2,10.

Er worden ook geen significante<sup>31</sup> verschillen gevonden bij het vergelijken van autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst hebben gemiddeld 2,29 jobs gehad sinds het behalen van hun diploma hoger onderwijs. Deze cijfers wijzen erop dat de prille loopbaan van hooggeschoolde allochtonen niet grilliger verloopt dan deze van hooggeschoolde autochtonen.

---

<sup>30</sup> De F-waarde is 0,406 en de p-waarde is 0,524

<sup>31</sup> De F-waarde is 1,042 en de p-waarde is 0,308

## 5.2 Verschillen in beleving

### 5.2.1 De selectieprocedure

Vervolgens werd onderzocht *welke moeilijkheden de hooggeschoolden ondervinden tijdens de selectieprocedure*. De keuzemogelijkheden waren hier: schrijven van een sollicitatiebrief, het "jenzelf aanprijzen" tijdens een selectiegesprek en geen training gehad inzake solliciteren. Tabel 18 geeft de percentages weer van de personen die één of meerdere van voorgaande drie moeilijkheden als een probleem ervaren heeft tijdens de sollicitatieprocedure.

**TABEL 18: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'WELKE MOEILIKHEDEN ONDERVONDEN TIJDENS DE SOLLICITATIEPROCEDURE' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

N = 393 Missing = 33

#### a) Moeilijkheden met het schrijven van een sollicitatiebrief

Respondenten van Italiaanse afkomst hebben niet significant<sup>32</sup> meer problemen met het *schrijven van een sollicitatiebrief*. Ongeveer 11,3 % van de respondenten van Italiaanse afkomst geeft aan moeilijkheden te ondervinden bij het schrijven van een sollicitatiebrief, ten opzichte van 8,7 % van de autochtone respondenten.

<sup>32</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,600 en de p-waarde is 0,439

De verschillen tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn wel significant<sup>33</sup> voor deze variabele. Respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst ondervinden meer problemen bij het schrijven van een sollicitatiebrief dan autochtone respondenten. Ongeveer 19 % van deze respondenten geeft aan moeilijkheden te ondervinden bij het schrijven van een sollicitatiebrief. Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de moeder, zijn de verschillen niet meer significant. Hoe hoger de sociaal-economische positie van de moeder, hoe minder problemen er zijn bij het schrijven van een sollicitatiebrief voor zowel autochtonen als allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

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

Verder blijkt dat zowel autochtone respondenten als respondenten van Italiaanse afkomst moeilijkheden hebben bij het "*zichzelf aanprijzen*" tijdens een sollicitatiegesprek. De verschillen zijn niet significant<sup>34</sup>. Tabel 18 toont aan dat ongeveer 31 % van de autochtone respondenten dit aangeeft als een moeilijkheid, ten opzichte van 27 % van de respondenten van Italiaanse afkomst.

De verschillen in deze variabele zijn ook voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst niet significant<sup>35</sup>, wanneer ze vergeleken worden met autochtone respondenten. Ongeveer 34 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan moeite te hebben met het "zichzelf aanprijzen".

c) Geen sollicitatietraining

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

---

<sup>33</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,628 en de p-waarde is 0,018

<sup>34</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,654 en de p-waarde is 0,419

<sup>35</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 0,156 en de p-waarde is 0,639

#### d) Andere moeilijkheden tijdens het solliciteren

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

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

### 5.2.2 *Beleving van gelijke kansen op de arbeidsmarkt*

- Kans op aanwerving

Vervolgens bespreken we enkele subjectieve variabelen met betrekking tot de beleving van gelijke kansen. Allereerst wordt onderzocht of de hooggeschoolde afgestudeerden het gevoel hebben dat hun *etnische afkomst een invloed heeft op hun aanwervingskansen*. Significante verschillen<sup>36</sup> tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst worden opgemerkt voor de variabele ‘invloed van etnische afkomst op aanwervingskansen’. Uit onderstaande kruistabel (tabel 19) wordt afgeleid dat respondenten van Italiaanse afkomst (88,7 %) ongeveer even vaak als autochtone respondenten aangeven dat etnische afkomst geen invloed heeft op hun kansen om aangeworven te worden. Maar ongeveer 9 % van de autochtone respondenten heeft het gevoel dat etnische afkomst hen meer kansen geeft, terwijl dit bij respondenten van Italiaanse afkomst slechts 4,3 % is. Ook geven respondenten van Italiaanse afkomst vaker aan dat hun etnische afkomst hun minder kansen geeft om aangeworven te worden (7 %).

<sup>36</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 10,577 en de p-waarde is 0,005

**TABEL 19: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'INVLOED VAN ETNISCHE AFKOMST OM AANGEWORVEN TE WORDEN VOOR DE EERSTE JOB' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

Significante<sup>37</sup> verschillen worden opgemerkt wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Bovenstaande kruistabel laat zien dat ongeveer 56 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst het gevoel heeft minder kansen te hebben om aangeworven te worden voor een eerste job omwille van hun etnische afkomst. Ongeveer 11 % geeft aan meer kansen te krijgen omwille van hun etnische afkomst. Slechts 32,4 % heeft het gevoel dat etnische afkomst geen enkele invloed heeft om aangeworven te worden voor een eerste job.

- Kans om door te groeien

Er zijn geen significante<sup>38</sup> verschillen gevonden in de mate dat *etnische afkomst als invloed beschouwd wordt om door te stromen naar een hogere functie*, wanneer autochtone respondenten vergeleken worden met respondenten van Italiaanse afkomst. Onderstaande kruistabel (tabel 20) toont aan dat respondenten van Italiaanse afkomst (87 %) meer dan autochtone respondenten (85,6 %) deze variabele beschouwen als geen invloed hebbend om door te stromen naar een hogere functie. Maar autochtone respondenten (11,1 %) geven vaker aan dat deze variabele

<sup>37</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 132,341 en de p-waarde is 0,000

<sup>38</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 5,805 en de p-waarde is 0,055

hun kansen verhoogd om door te stromen naar een hogere functie. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit aandeel slechts 5,2 %. Ook geven respondenten van Italiaanse afkomst vaker aan dat deze variabele hun kansen verlaagt (7,8 %).

**TABEL 20: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'INVLOED VAN ETNISCHE AFKOMST OM DOOR TE STROMEN NAAR EEN HOGERE FUNCTIE' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

De verschillen zijn wel statistisch significant<sup>39</sup> voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Ongeveer 64 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan het gevoel te hebben dat hun etnische afkomst de kansen verlaagt om door te stromen naar een hogere functie. Deze kruistabel toont ook aan dat bijna een derde van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst denkt dat hun etnische afkomst geen invloed heeft om door te stromen naar een hogere functie.

<sup>39</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 127,966 en de p-waarde is 0,000

- Kans op leidinggeven

Als gekeken wordt naar de *invloed van etnische afkomst op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden*, worden er significante verschillen<sup>40</sup> gevonden tussen autochtone respondenten en respondenten van Italiaanse afkomst. Onderstaande kruistabel (tabel 21) toont aan dat voor beide groepen respondenten bijna 86 % van mening is dat de etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden. De significante verschillen zitten in het aantal respondenten die "meer kansen" of "minder kansen" hebben aangeduid. Ongeveer 10,4 % van de respondenten van Italiaanse afkomst geeft aan dat hun etnische afkomst hen minder kansen geeft om een leidinggevende functie te bekleden. Terwijl slechts 2,9 % van de autochtone respondenten dit zegt. Ongeveer 12 % van de autochtone respondenten geeft aan dat hun etnische afkomst hen meer kansen bezorgt om een leidinggevende functie te bekleden, terwijl slechts 4,3 % van de respondenten van Italiaanse afkomst dit beweert.

**TABEL 21: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'INVLOED VAN ETNISCHE AFKOMST OM EEN LEIDINGGEVENDE FUNCTIE TE BEKLEDEN' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

<sup>40</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 11,841 en de p-waarde is 0,003

Er worden ook significante<sup>41</sup> verschillen vastgesteld wanneer deze variabele vergeleken wordt tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Uit de kruistabel (tabel 21) wordt afgeleid dat ongeveer 61 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst aangeeft het gevoel te hebben minder kansen te krijgen om een leidinggevende functie te bekleden omwille van hun etnische afkomst. Bijna een derde beweert het gevoel te hebben dat hun etnische afkomst geen invloed heeft op de kansen om een leidinggevende functie te bekleden.

- Zich extra moeten bewijzen

Ook werd onderzocht of de hooggeschoolden het gevoel hadden *zich extra te moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst*. De hooggeschoolden moesten volgende stelling beoordelen: "Ik heb het gevoel dat ik mij extra moet bewijzen omwille van mijn etnische afkomst." De verschillen zijn significant<sup>42</sup> op een significantieniveau van 0,05 tussen respondenten van Italiaanse afkomst en autochtone respondenten. Drievierde van de respondenten van Italiaanse afkomst is het niet eens met deze stelling. Slechts 3,4 % van de respondenten van Italiaanse afkomst is het wel eens met deze stelling.

**TABEL 22: KRUISTABEL VOOR DE RELATIE 'GEOVEL HEBBEN ZICH EXTRA TE MOETEN BEWIJZEN OMWILLE VAN DE ETNISCHE AFKOMST' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

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

<sup>41</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 123,740 en de p-waarde is 0,000

<sup>42</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 7,093 en de p-waarde is 0,029



Significante<sup>43</sup> verschillen zijn er ook bij het vergelijken van respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst met autochtone respondenten. Bovenstaande kruistabel laat zien dat ongeveer 61 % van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens is met de stelling. Slechts één op vier is het oneens met de stelling dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst.

- Kansenbelevingsschaal

Voor nadere analyse werd op basis van de vier voorgaande items gemakkelijkshalve een Likert-schaal<sup>44</sup> geconstrueerd. Deze schaal meet de eigen inschatting van kansen op een succesvolle arbeidsmarktparticipatie (kansen op probleemloze in- en doorstroom tot een leidinggevende functie). Onderstaande tabel 23 giet deze schaal in drie categorieën en splitst ze uit naar etnische afkomst. Meer dan drie op vier allochtonen van Turkse of Marokkaanse afkomst scoren laag op deze kansenbelevingsschaal. De afgestudeerden van Italiaanse afkomst scoren beter maar het verschil met de autochtone respondenten blijft significant<sup>45</sup>.

**TABEL 23: KRUISTABEL VOOR 'KANSENBELEVING OMWILLE VAN DE ETNISCHE AFKOMST' EN 'ETNISCHE AFKOMST'**

			Etnische afkomst		
			Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Kansenbeleving (schaal 4 items)	Laag	N	32	31	55
		%	15,3%	26,7%	76,4%
	Midden	N	145	77	13
		%	69,4%	66,4%	18,1%
	Hoog	N	32	8	4
		%	15,3%	6,9%	5,6%
Totaal		N	209	116	72
		%	100 %	100 %	100 %

<sup>43</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 150,462 en de p-waarde is 0,000

<sup>44</sup> De Cronbach alpha van de schaal bedraagt .822

<sup>45</sup> De  $\chi^2$ -waarde is 100,157 en de p-waarde is 0,000

Onderstaande regressietabel gaat op zoek naar de oorzaak van deze problematische kansenbeleving van allochtonen. In hoeverre verklaren hun langere wachttijd en arbeidsvoorwaarden (loon) dit gevoel? Speelt hun sociaal-economische afkomst mee in dit verhaal. Eerder onderzoek toonde immers aan dat personen met een minder gunstige sociaal-economische achtergrond minder tevreden zijn met hun arbeidsmarktpositie dan anderen uit gunstige milieus (Lenaers, 2006).

Tabel 24 legt enkel een verband bloot tussen afkomst en kansenbeleving op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat allochtonen die qua job en qua sociaal milieu volledig vergelijkbaar zijn met autochtonen, toch vinden dat zij minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt en wel omwille van hun etnische afkomst.

**TABEL 24: REGRESSIEANALYSE M.B.T. INVLOED VAN GESLACHT, AFKOMST EN JOBKENMERKEN OP KANSENBELEVING**

	Bèta	Sig. (p)
Turkse of Marokkaanse afkomst (t.a.v. autochtoon)	-0,638	0,000
Italiaanse afkomst (t.a.v. autochtoon)	-0,119	0,007
Hoogst behaald diploma moeder	0,092	niet sig.
Brutomaandloon van eerste job	0,071	niet sig.
Hoogst behaald diploma vader	-0,050	niet sig.
Geslacht	0,031	niet sig.
Wachttijd	0,000	niet sig.

$R^2=0,427$

### 5.3 Besluit

De wachttijd tussen het behalen van het diploma en de eerste job duurt bij allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst bijna dubbel zo lang als bij autochtonen. De wachttijd bij Italiaanse allochtonen is vergelijkbaar met die van autochtonen. De langere wachttijd van Turken en Marokkanen blijkt vooral het gevolg te zijn van hun etnische afkomst en niet van hun sociaal-economische afkomst.

Het zoekgedrag van allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst wijkt op een aantal punten af van het zoekgedrag van autochtonen. In de eerste plaats zoeken ze minder dan autochtonen via de krant of dagblad. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst uit een lagere sociaal-economische positie zoeken dus evenveel als autochtonen uit hetzelfde milieu via de krant of dagblad naar een job. Hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken ook significant vaker via uitzendbureaus. Ook zoeken ze vaker dan autochtonen via de werkwinkel naar een job.

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

Allochtonen hebben niet significant meer jobs dan autochtonen gehad na het behalen van het diploma. De prille loopbaan van hooggeschoolde allochtonen verloopt dus niet grilliger dan deze van hooggeschoolde autochtonen.

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

Zowel Italianen als Turken en Marokkanen schatten hun kansen op een succesvolle instroom in de arbeidsmarkt en een vlotte doorstroom naar leidinggevende functies kleiner in dan autochtonen omwille van hun

etnische afkomst. Beide groepen hebben het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen om hetzelfde te bereiken als autochtonen omdat ze allochtoon zijn. Toch zijn de verschillen tussen autochtonen en Italianen veel kleiner dan tussen autochtonen en Turken en Marokkanen. Zo is 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens met de stelling dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst terwijl 'slechts' 3,4 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst aangeeft dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen.

Het zijn geen objectieve verschillen in de arbeidsmarktpositie, noch sociaal-economische verschillen tussen allochtonen en autochtonen die de verschillen in kansenbeleving verklaren. Allochtonen weten veelal dezelfde arbeidsvoorwaarden te bereiken als autochtonen maar zij hebben het gevoel er harder voor te moeten vechten.

## HOOFDSTUK 6

### **ALGEMEEN BESLUIT**

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

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

Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst stromen significant trager in op de arbeidsmarkt. Gemiddeld zitten er bijna vier maanden tussen het afstuderen en de eerste job voor deze etnische groep. Bij autochtonen is dit gemiddeld twee maanden en vijf dagen. Deze bevinding bevestigt de theorie: allochtonen stromen significant trager in op de arbeidsmarkt dan autochtonen, ook al zijn ze hooggeschoold. Deze hooggeschoolde allochtonen worden geconfronteerd met een moeilijkere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Het voorgaande verschil in instroom wordt door de theorie verklaard als een combinatie van factoren. Eén van deze factoren zou zijn dat het zoekgedrag van allochtonen en de wervingskanalen waarlangs werkgevers zoeken, niet voldoende op elkaar afgestemd zijn ("achterstelling").

Daarom wordt onderzocht langs welke kanalen hooggeschoolde allochtonen naar hun eerste job zoeken. In de literatuur wordt aangehaald dat het *internet* nog niet zoveel gebruikt wordt door hooggeschoolde allochtonen. Dit onderzoek spreekt deze bevinding tegen. Het internet blijkt een populair zoekkanaal, zowel voor autochtonen als allochtonen. Ook beweren sommige bronnen dat allochtonen minder vaak een beroep doen op het *eigen netwerk*. Dit wordt niet bevestigd in dit onderzoek. Allochtonen zouden niet minder via het eigen netwerk naar een job zoeken. In de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het er zelfs op dat allochtonen vaker dan autochtonen via het eigen netwerk zoeken. In de literatuur wordt ook aangegeven dat hooggeschoolde allochtonen vaker via de *VDAB* naar een job zoeken. Toch toont dit onderzoek aan dat allochtonen niet significant meer dan autochtonen via de *VDAB* naar een job zoeken. Maar in de mate dat de gegevens op een verband wijzen, lijkt het erop dat hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (63,6 %) net iets vaker dan autochtonen (55,2 %) via de *VDAB* naar een job zoeken.

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

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

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

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

Hooggeschoolde allochtonen komen niet systematisch in een andere sector terecht dan autochtonen bij hun eerste job. Deze bevinding spreekt de theorie over etnostratificatie tegen. Deze hypothese van Verhoeven en Martens (2000) stelt dat allochtonen meer kans hebben om terecht te komen in een bepaald segment van de arbeidsmarkt, voornamelijk in de primaire en secundaire sector. Deze auteurs voegden er wel aan toe dat deze hypothese minder opgaat voor de jongere en hoger opgeleide generatie, wat dus ook gebleken is uit dit onderzoek. Een sector, die wel duidelijk minder populair is bij hooggeschoolde allochtonen, is de overheid. Het onderwijs en de financiële sector zijn wel belangrijke sectoren voor allochtonen.

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

In de literatuur wordt aangehaald dat directe loondiscriminatie door de strenge wetgeving inzake loonregeling weinig tot niet voorkomt in België. Dit wordt bevestigd in dit onderzoek. De loonsverschillen bij de eerste job zijn namelijk niet significant tussen autochtonen en allochtonen. De verschillen zijn miniem maar autochtonen zijn iets vaker dan allochtonen

vertegenwoordigd in de hogere loonklasse. Toch kan hieruit niet geconcludeerd worden dat er sprake is van indirecte loondiscriminatie of "onderbenutting" van hooggeschoolde allochtonen.

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

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

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

Zowel Italianen als Turken en Marokkanen schatten hun kansen op een succesvolle instroom in de arbeidsmarkt en een vlotte doorstroom naar



leidinggevende functies kleiner in dan autochtonen omwille van hun etnische afkomst. Beide groepen hebben het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen om hetzelfde te bereiken als autochtonen omdat ze allochtoon zijn. Toch zijn de verschillen tussen autochtonen en Italianen veel kleiner dan tussen autochtonen en Turken en Marokkanen. Zo is 61 % van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens met de stelling dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst terwijl 'slechts' 3,4 % van de allochtonen van Italiaanse afkomst aangeeft dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen.

Regressieanalyse toont aan dat het zijn geen objectieve verschillen in de arbeidsmarktpositie, noch sociaal-economische verschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn die de verschillen in kansenbeleving verklaren. Allochtonen weten veelal dezelfde arbeidsvoorwaarden te bereiken als autochtonen maar zij hebben het gevoel er harder voor te moeten vechten.



## BIBLIOGRAFIE

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

Burggraaf, W. en Van Kooten, J. (1996) 'organiseren en leren' in

Burggraaf, W. en Van Kooten, J. (eds), *Intercultureel management*, Kluwer, Deventer

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

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

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<URL:

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

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

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

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

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

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

## **BIJLAGEN**

### **Bijlage 1: Begeleidingsbrief**

Geachte heer/mevrouw

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

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

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

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

Ik dank u alvast hartelijk voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten,

Gwen Vandevenne

## **Bijlage 2: Vragenlijst**

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

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Aan welke van de volgende instellingen heeft u uw (laatste) diploma behaald?

- LUC (Universiteit Hasselt)
- (XIOS) Hogeschool Limburg
- Provinciale hogeschool Limburg (PHL)



3. Welk is het (laatste) diploma dat u daar behaald heeft? (eventueel enkel kandidaatsdiploma)

- Licentiaat TEW
- Kandidaat Biomedische wetenschappen
- Licentiaat Biomedische wetenschappen
- Kandidaat Geneeskunde
- Handelsingenieur
- Beheer, toerisme en recreatie
- Init. Lerarenopleiding Kleuteronderwijs
- Init. Lerarenopleiding lager onderwijs
- Init. Lerarenopleiding Sec. onderwijs Groep 1
- Communicatiebeheer
- Sociaal werk
- Elektromechanica
- Secretariaatsbeheer
- Bedrijfsbeheer
- Industrieel Ingenieur, optie: ... (Vul in)
- Ergotherapie
- Kinesitherapie
- Psychiatrische verpleegkunde
- Sociale verpleegkunde
- Kinderverpleegkunde
- Ziekenhuisverpleegkunde
- AcNancy-fiscaliteit
- Marketing
- Expeditie, distributie en transport
- Financie- en verzekeringswezen
- Medisch secretariaat
- Rechtspraak
- Secretariaat moderne talen
- Toegepaste informatica
- Land- en tuinbouw
- Algemene vakken
- Andere: ... (Vul in)

4. Kruis de juiste stelling aan:

- Ik heb mijn diploma hoger onderwijs behaald in de voorziene periode (vb. TEW in 4 jaar)
- Ik heb mijn diploma hoger onderwijs niet behaald in de voorziene periode (vb. sociaal werk in 4 jaar in plaats van de voorziene 3 jaar)

5. In welk jaar bent u gestopt met studeren?

- Ik ben nog steeds aan het studeren/doctoreren
- 1998
- 1999
- 2000
- 2001
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006

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

6. Wat is de belangrijkste reden dat u voor die bepaalde opleiding gekozen heeft?

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

7. Rangschik in volgorde van 0 tot 5 de redenen van uw succesvolle onderwijscarrière

(0 = minst belangrijk, 5 = meest belangrijk)

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

8. Welke knelpunten heeft u ondervonden tijdens uw studieloopbaan?

(U mag meerdere antwoorden aanduiden)

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

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

- Ja
- Neen

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

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

11. Via welke kanalen zocht u naar jobs?

- Internet
- Krant of dagblad
- Eigen netwerk (vrienden, familie, kennissen, ...)
- Vaktijdschriften
- VDAB
- Uitzendbureaus
- Hogeschool/Universiteit
- Werkwinkel
- Spontaan solliciteren
- Andere: ... (Vul in)

12. Hoe heeft u uw eerste job gevonden?

- Via een vacature (school, krant, internet, ...)
- Via eigen netwerk
- Via uitzendbureau (Adecco, Randstad, ...)
- Via VDAB
- Via headhunter (Een headhunter is een persoon die als beroep werknemers zoekt)
- Via spontane sollicitatie
- Andere: ... (Vul in)

13. In welk bedrijf/organisatie werkte u bij uw eerste job?

..... (Vul in)

14. In welke sector situeert deze organisatie zich?

- Zorg
- Onderwijs
- Voeding
- Overheid
- Energie (gas, stroom en elektriciteit)
- Bouw
- Transport & Opslag
- Chemie & Petrochemie
- Consultancy
- Andere: ... (Vul in)

15. Volgens welke kenmerken was u tewerkgesteld in uw eerste job?

- Vast contract van onbeperkte duur
- Vast contract van beperkte duur
- Interim-contract
- Zelfstandige job in hoofdberoep
- Zelfstandige job in bijberoep
- Andere: ... (Vul in)

16. Welke van de volgende kenmerken is (zijn) van toepassing op uw eerste job?

- Voltijdse job (ook van toepassing op zelfstandigen in hoofdberoep)
- Deeltijdse job:
  - 80 % of meer
  - Tussen 50 % en 80 %
  - 50 % of minder

17. Was uw eerste job een leidinggevende job? Indien u ja antwoordt, aan hoeveel

mensen moest u leidinggeven?

- Neen
- Ja:
  - 1 tot en met 5 mensen
  - 6 tot en met 10 mensen
  - 11 tot en met 15 mensen
  - 16 of meer mensen

18. In welke van de volgende categorieën situeert zich het brutomaandloon van uw eerste job? (U vindt uw brutomaandloon op uw loonbrief)

- < 1000 €
- Van 1000 tot en met 1500 €
- Van 1500 tot en met 2000 €
- Van 2000 tot en met 2500 €
- Van 2500 tot en met 3000 €
- Van 3000 tot en met 3500 €
- Van 3500 tot en met 4000 €
- > 4000 €

19. Hoeveel jobs heeft u in totaal gehad sinds het behalen van uw diploma?

... job(s)

20. Stel: U bent werkloos en u ziet een interessante vacature. U wilt die job heel graag.

Welke moeilijkheden ondervindt u bij het solliciteren?

- Het schrijven van een sollicitatiebrief
- Het "jezelf aanprijzen" bij een sollicitatiegesprek
- Geen training gehad inzake solliciteren
- Andere: ... (Vul in)
- Ik ondervind geen moeilijkheden

21. Hoe gaat u te werk indien u graag wil promoveren?

- U hoopt dat uw leidinggevenden uw goede prestaties opmerken en u zo promotie aanbieden
- U geeft indirecte hints aan leidinggevenden dat u graag wil promoveren
- U geeft duidelijk aan dat u promotie wel ziet zitten
- Andere manier: ... (Vul in)

22. Hebben de volgende factoren u meer of minder kansen gegeven om **aangeworven te worden** voor uw (eerste) job of hadden ze geen invloed?

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

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

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

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

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

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

*Kruis het juiste vakje voor de 3 factoren aan*

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

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

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

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

26. Hoeveel broers en/of zussen heeft u?

... broer(s) en ... zus(sen)

27. Hoeveel van uw broers en/of zussen zijn er ouder dan u?

... broer(s) en ... zus(sen)

28. Wat is het hoogst behaalde diploma van uw moeder?

- Geen diploma
- Diploma lager onderwijs
- Diploma secundair onderwijs
- Diploma hoger niet-universitair onderwijs
- Diploma universitair onderwijs

29. Wat is het hoogst behaalde diploma van uw vader?

- Geen diploma
- Diploma lager onderwijs
- Diploma secundair onderwijs
- Diploma hoger niet-universitair onderwijs
- Diploma universitair onderwijs



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

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

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

aanduiden)

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

(Vul in)

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

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

(Vul in)

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

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

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

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

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

### **Bijlage 3: Herinneringsbrief**

Geachte heer/mevrouw

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

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

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

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

Indien u de vragenlijst kwijt bent, kan u mij contacteren en ik bezorg u zo snel mogelijk opnieuw een vragenlijst.

Ik dank u bij voorbaat!

Met vriendelijke groeten,

Gwen Vandevenne

