

# **Werk zoeken en werk vinden**

*Een vergelijkend onderzoek onder Turkse en autochtone Nederlanders*

Edwin A.J. van Hooft

Marise Ph. Born

Toon W. Taris

Henk van der Flier

© Vrije Universiteit, Amsterdam, 2004.

In samenwerking met de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek en uitzendorganisatie  
Tempo-Team.

## *Voorwoord*

Voor u ligt de rapportage “Werk zoeken en werk vinden: Een vergelijkend onderzoek onder Turkse en autochtone Nederlanders”. Deze rapportage doet verslag van een deelstudie van het promotieonderzoek dat de eerste auteur begin 2004 heeft afgerond aan de Vrije Universiteit, Afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie. Het promotieonderzoek had als thema groepsverschillen in de verklarende factoren van sollicitatiegedrag. De deelstudie zoals beschreven in de huidige rapportage richt zich specifiek op de verklarende factoren van werkzoekgedrag bij de Turkse minderheid in Nederland, in vergelijking met een representatieve groep van de totale bevolking in Nederland. Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door financiering van uitzendorganisatie Tempo-Team en de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek.

Graag willen we de volgende personen hartelijk danken voor hun medewerking en betrokkenheid bij de totstandkoming van deze rapportage: Sonia C. Sjollema, Richard Geijteman, de experts die bij de aanvang en afronding van het project deel hebben genomen aan de klankbordbijeenkomsten, Hüseyin Asma, de vragenlijstverspreiders, de interviewers en alle respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek.

Edwin A.J. van Hooft, Marise Ph. Born, Toon W. Taris en Henk van der Flier

Vrije Universiteit, Afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie  
Amsterdam, Juni 2004



## ***Inhoud***

<b>1. <i>Introductie</i></b> .....	<b>7</b>
1.1 Relevantie voor personeelswerving .....	8
1.2 Relevantie voor arbeidstoeleiding .....	8
1.3 Omschrijving werkzoekgedrag .....	9
1.4 Opbouw rapportage en centrale onderzoeksvragen .....	9
<b>2. <i>Opzet en uitvoering van het onderzoek</i></b> .....	<b>11</b>
2.1 De vragenlijst .....	11
2.2 Onderzoek representatieve groep .....	12
2.3 Onderzoek Turkse groep .....	13
<b>3. <i>Op zoek naar werk?</i></b> .....	<b>17</b>
3.1 Werk zoeken.....	17
3.2 Werk vinden .....	18
3.3 Type gevonden baan en werktevredenheid .....	19
3.4 Werk zoeken bij werkenden en werklozen .....	19
<b>4. <i>Baan vinden: Wat bepaalt het vinden van een baan?</i></b> .....	<b>23</b>
4.1 Predictoren van het vinden van een baan in de representatieve groep.....	23
4.2 Predictoren van het vinden van een baan in de Turkse groep .....	25
<b>5. <i>Baan zoeken: Gehanteerde werkzoekstrategieën en bepalende factoren van werkzoekgedrag</i></b> .....	<b>29</b>
5.1 Voorbereidende en actieve werkzoekstrategieën .....	29
5.2 Drijfveren van werkzoekgedrag .....	31
<b>6. <i>Zoekplannen: Bepalende factoren van werkzoekintentie</i></b> .....	<b>33</b>
6.1 Drijfveren van werkzoekintentie .....	33
6.2 Sekse verschillen in de drijfveren van werkzoekintentie .....	34
6.3 De invloed van werkhouding, verwachte kans op werk, financiële situatie en tevredenheid .....	35
6.4 De invloed van taal, cultuur en informatie over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt	36
6.5 Overzicht van de gevonden relaties .....	39

<b>7. Baankeuze: Wat is belangrijk in een baan? .....</b>	<b>41</b>
7.1 Wat is belangrijk in een baan? .....	41
7.2 Werkgerelateerde problemen .....	44

<b>8. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen.....</b>	<b>47</b>
8.1 Inleiding en opzet .....	47
8.2 Op zoek naar werk? .....	48
8.3 Baan vinden.....	48
8.4 Drijfveren van werkzoekgedrag .....	50
8.5 Wat is belangrijk in een baan .....	50
8.6 Aanbevelingen werkzoekenden.....	51
8.7 Aanbevelingen personeelswerving .....	51
8.8 Aanbevelingen arbeidstoeleiding .....	52
8.9 Aanbevelingen overheid.....	53
8.10 Tot slot.....	54

<b>Literatuur.....</b>	<b>57</b>
------------------------	-----------

<b>Bijlage 1: Statistische analyses betreffende het vinden van een baan....</b>	<b>61</b>
---	-----------

<b>Bijlage 2: Statistische analyses werkzoekintentie en werkzoekgedrag ...</b>	<b>65</b>
--	-----------

## ***1. Introductie***

De Nederlandse bevolking ontgroent, vergrijst en wordt kleurrijk (Van der Werf, 1992). Terwijl het percentage van de bevolking dat 65 jaar of ouder is, toeneemt van bijna 14% in 2003 tot ruim 23% in 2040, krimpt de potentiële beroepsbevolking (d.w.z., het aandeel van de bevolking in de leeftijden waarop men doorgaans actief is op de arbeidsmarkt; Alders, 2003). Deze trend heeft directe gevolgen voor de beschikbaarheid van arbeidskrachten voor organisaties, en maakt personeelswerving tot een essentiële activiteit voor organisatiesucces. Een andere trend betreft het gegeven dat een groot deel van de bevolkingstoename in Nederland bestaat uit etnische minderheden (CBS, 2002). Nederland telde in 2002 ongeveer 1.6 miljoen etnische minderheden, en dat aantal zal naar verwachting stijgen tot 2 miljoen in 2010 (CBS, 2002). Tegelijkertijd is de werkloosheid onder etnische minderheden nog steeds hoger dan onder autochtonen (CBS, 2002; Dagevos, 2001b; Tesser, Merens, & Van Praag, 1999), en is de kans op het vinden van een baan lager onder werklozen met een etnische achtergrond dan onder autochtone werklozen (Veenman, 2000). Voor organisaties die nu, of anders in de toekomst problemen ervaren met de werving van geschikte medewerkers, is het daarom uitermate zinvol om zich te verdiepen in het arbeidspotentieel onder minderheden.

De vraag hoe bedrijven geschikte werknemers kunnen vinden, en hoe bepaalde groepen op de arbeidsmarkt een geschikte baan kunnen vinden, kan verklaard worden uit de wervingsinspanningen van de organisatie enerzijds, en het sollicitatiegedrag van de individuele werkzoekende anderzijds. De effectiviteit van deze wederzijdse zoekpogingen wordt vervolgens bepaald door de mate waarin beide partijen elkaar weten te vinden (zie Taris, Blokker, Bok, Born, & Van der Flier, 1999). Terwijl personeelswerving betrekking heeft op de strategieën die *organisaties* gebruiken bij het rekruteren van toekomstige werknemers, houdt sollicitatiegedrag verband met de motieven en strategieën van het *individu* in verband met het zoeken naar (ander) werk, het kiezen tussen banen, en het solliciteren op specifieke functies. In het huidige onderzoek is gekeken hoe het sollicitatiegedrag van de ‘gemiddelde Nederlander’ eruit ziet. Vragen die hierbij centraal staan, zijn bijvoorbeeld: Wat zijn de meest gebruikte werkzoekkanalen? Wat motiveert iemand om wel, of juist niet te gaan solliciteren? En wat vinden mensen belangrijk in een baan? Tegelijkertijd hebben we gekeken hoe het sollicitatiegedrag van etnische minderheden, specifiek van mensen met een Turkse etnische achtergrond, eruit ziet.

### *1.1 Relevantie voor personeelswerving*

De Nederlandse samenleving wordt gekenmerkt door een toenemende mate van culturele diversiteit. Het aantal allochtonen in Nederland zal naar verwachting doorgroeien tot bijna 4 miljoen in 2015 (NIDI, 2000). De huidige wervingsmethoden zijn voornamelijk gericht op de autochtone bevolking in Nederland; allochtonen worden vaak niet tot nauwelijks bereikt. Bedrijven die zich niet specifiek richten op dit deel van de bevolking, lopen dus een in omvang groeiend deel aan potentieel op de arbeidsmarkt mis. Verder blijkt diversiteit op de werkvloer positief te kunnen bijdragen aan innovatie en creativiteit, en kan zo tot concurrentievoordeel leiden (Triandis, Kurowski, & Gelfand, 1994). Verder voert de overheid een actief stimuleringsbeleid ten aanzien van het aanstellen van etnische minderheden in organisaties (bijv., Wet SAMEN). Ten slotte zal ook een groeiend aandeel van de klanten van organisaties afkomstig zijn uit andere culturele groepen dan de autochtoon Nederlandse. Een organisatie met een cultureel divers personeelsbestand kan hier beter op inspringen dan een organisatie met louter autochtone werknemers (Van der Werf, 1992). Het is voor organisaties dus om economische, juridische, en maatschappelijke redenen van groot belang zich in hun wervingsbeleid ook te richten op potentiële sollicitanten uit niet-Nederlandse culturele groepen. Het huidige onderzoek zal leiden tot diverse aanknopingspunten voor dergelijk beleid.

### *1.2 Relevantie voor arbeidstoeleiding*

Ook vanuit het perspectief van arbeidstoeleiding is het huidige onderzoek van groot belang. Door de verslechterde economische situatie is de werkloosheid sinds begin 2003 sterk aan het toenemen (CBS, 2003). Een belangrijke vraag is hoe deze groeiende groep aan werklozen weer aan een baan geholpen kan worden. Stimuleren van het individuele werkzoekgedrag kan daarbij een rol van betekenis spelen, aangezien voorgaand onderzoek heeft aangetoond dat werkzoekgedrag een belangrijke voorspeller is van het vinden van een baan (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Daarom is in dit onderzoek gekeken hoe mensen gemotiveerd kunnen worden om te gaan solliciteren.

De werkloosheid onder etnische minderheden is altijd al hoger geweest dan onder autochtonen (Dagevos, 2001b). Verder zijn allochtonen vaak oververtegenwoordigd in banen aan de onderkant van de beroepenstructuur (Dagevos, 2001a), en in parttime, tijdelijke en uitzendbanen (CBS, 2002; Colourview, 2000). Allochtonen vormen dus een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Vooral nu de werkloosheid sinds jaren weer stijgende is, speelt de vraag of etnische minderheden gebaat zijn bij andere stimuleringsstrategieën dan autochtonen. Daarom



is in het huidige onderzoek gekeken of, en wat voor soort verschillen zich voordoen tussen het werkzoekgedrag en de predictoren daarvan bij allochtone en autochtone Nederlanders.

### *1.3 Omschrijving werkzoekgedrag*

Werkzoekgedrag bestaat uit een tweetal verschillende soorten activiteiten. Ten eerste, activiteiten die tot doel hebben om mogelijke banen te lokaliseren, ofwel voorbereidend zoekgedrag. Voorbereidend zoekgedrag kan onderverdeeld worden in zoekgedrag dat zich richt op het gebruik van formele kanalen (bijv., personeelsadvertenties, uitzendbureaus, werving- en selectiebureaus, vacaturebanken op internet, en banenmarkten), en zoekgedrag dat zich richt op het gebruik van informele kanalen (bijv., netwerken met persoonlijke of zakelijke contacten). Ten tweede, activiteiten waarbij gericht geprobeerd wordt de gelokaliseerde baan (of banen) te bemachtigen, ofwel actief zoekgedrag. Het inwinnen van informatie over bepaalde banen of vacatures bij organisaties, het schrijven van sollicitatiebrieven, het invullen van sollicitatieformulieren, en het voeren van sollicitatiegesprekken zijn voorbeelden actief zoekgedrag.

### *1.4 Opbouw rapportage en centrale onderzoeksvragen*

Nadat in Hoofdstuk 2 de opzet en uitvoering van het onderzoek is besproken, komen in de Hoofdstukken 3 tot en met 7 de volgende centrale vragen aan de orde. In Hoofdstuk 3 wordt gekeken hoeveel mensen op zoek zijn naar werk, of ander werk. En, hoeveel mensen hebben vier maanden later een (nieuwe) baan gevonden? Verder wordt onderzocht in hoeverre Turken in Nederland hierbij afwijken van de totale Nederlandse bevolking.

In Hoofdstuk 4 staat de kans op het vinden van een baan centraal. Hierin behandelen we vragen zoals: welke factoren bepalen de kans dat iemand al dan niet een baan vindt? En in welke mate wijken deze factoren in de Turkse groep af van de factoren in de representatieve groep?

Hoofdstuk 5 en 6 behandelen de vraag in welke mate de diverse werkzoekactiviteiten gebruikt worden door de Turkse en autochtone Nederlanders. Verder zullen we onderzoeken wat de individuele drijfveren zijn om al dan niet op zoek te gaan naar (ander) werk. Ook wordt gekeken in hoeverre de bepalende factoren van werkzoekgedrag in de Turkse groep afwijken van het gemiddelde, en of er zich hierbij verschillen voordoen tussen mannen en vrouwen.

In Hoofdstuk 7 wordt gekeken waar Turkse en autochtone Nederlanders op letten bij het zoeken naar een baan. Daarnaast hebben we onderzocht wat voor de beide groepen bezwaren zijn van het hebben van een baan. Hoofdstuk 8 tot slot, geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten en conclusies van het huidige onderzoek. Daarnaast wordt een aantal praktische implicaties voor personeelswerving en arbeidstoeleiding besproken.

## 2. Opzet en uitvoering van het onderzoek

De vergelijking tussen het werkzoekgedrag (en de determinanten daarvan) van Turkse en autochtone Nederlanders staat in het huidige project centraal. Om dit te onderzoeken is de vragenlijst “Werken & werk zoeken” ontwikkeld. Deze vragenlijst is afgenomen bij een grote groep Turken in Nederland en bij een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking. In de vragenlijst wordt gevraagd naar een aantal achtergrondgegevens van de respondenten, de plannen die men heeft op het gebied van het zoeken naar werk en solliciteren, en een breed scala aan motivationele en belemmerende factoren van werkzoekgedrag. Vier maanden later zijn deze respondenten nogmaals benaderd. Hierbij werd gevraagd naar de activiteiten die zij de afgelopen vier maanden hadden ondernomen op het gebied van het zoeken naar werk en solliciteren, en of ze in die periode een (nieuwe) baan hebben gevonden. Figuur 1 geeft de opzet van het onderzoek schematisch weer.



*Figuur 1.* Schematische weergave van de onderzoeksopzet

### 2.1 De vragenlijst<sup>1</sup>

In de vragenlijst “Werken & werk zoeken” komen de volgende aspecten aan bod. Ten eerste wordt gevraagd naar de huidige arbeidspositie. Hebben mensen een baan? Zo ja, wat voor soort baan? Hoelang zijn ze werkzaam in die baan? Zo nee, zijn mensen werkloos? Hoe lang?

In het tweede deel wordt gevraagd naar de plannen die men heeft op het gebied van werk zoeken en solliciteren (werkzoekintentie). Hierbij is gebruik gemaakt van een lijst met elf voorbereidende, en actieve werkzoekactiviteiten. Enkele voorbeeldvragen zijn: “Hoeveel tijd

<sup>1</sup> Voor meer informatie over de gebruikte vragenlijst zij verwezen naar Van Hooft (2004).

bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan het lezen van personeelsadvertenties?” en “Hoeveel tijd bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan het schrijven van sollicitatiebrieven?”

In het derde deel van de vragenlijst is gevraagd naar een breed scala aan mogelijke motiverende factoren ten opzicht van werkzoekgedrag. Gevraagd is in hoeverre mensen het nuttig vinden om naar werk te zoeken, of mensen druk ervaren vanuit hun sociale omgeving om te gaan solliciteren, en de mate waarin mensen denken over de benodigde vaardigheden te beschikken om te solliciteren (bijv.: Denkt u dat u in staat bent om een goede sollicitatiebrief te schrijven?). Daarnaast is meer algemeen gevraagd hoe mensen aankijken tegen werken, en of ze denken kans te maken op de arbeidsmarkt. Aan de Turkse groep is verder gevraagd naar een aantal taal- en cultuurgerelateerde factoren.

Ten vierde is gevraagd waar mensen op letten bij het zoeken naar een baan. Vinden zij het salaris belangrijk? Of de locatie? Of de kansen voor minderheden in het bedrijf? Daarnaast is gevraagd in hoeverre een aantal aspecten als problematisch worden ervaren op het werk.

In het laatste deel van de vragenlijst zijn een aantal demografische en achtergrondvariabelen gemeten. Hieronder vallen onder andere sekse, leeftijd, opleidingsniveau, en etniciteit.

Vier maanden later zijn de respondenten nogmaals bevroegd. In deze vervolgvragenlijst werd gevraagd of men verschillende voorbereidende, en actieve werkzoekactiviteiten al dan niet had uitgevoerd. Daarnaast werd de respondenten gevraagd of zij de afgelopen vier maanden een baan hadden gevonden of van baan waren veranderd. Verder werd de werkenden gevraagd naar het type baan waarin zij werkzaam waren.

## *2.2 Onderzoek representatieve groep*

Het eerste deelonderzoek richtte zich op het verkrijgen van inzicht in het werkzoekgedrag en de diverse beïnvloedende factoren van de ‘gemiddelde Nederlander’. Hiervoor is gebruik gemaakt van het telepanel van CentERdata (2002). Dit panel bestaat uit ongeveer 2000 huishoudens en vormt een goede representatie van de Nederlandse bevolking wat betreft leeftijd, geslacht, religie, onderwijsniveau, regio en provincie. Bij deze mensen is computergestuurd de vragenlijst “Werken & werk zoeken” afgenomen.

Aan de eerste meting hebben 1854 personen deelgenomen. Van hen was iets minder dan de helft vrouw. De leeftijd varieerde van 15 tot en met 65 met een gemiddelde van 40.2, en wat betreft opleiding: 28% was lager opgeleid, 37% was middelbaar opgeleid en 36% was hoger opgeleid. Ruim driekwart van de respondenten in de representatieve groep had een betaalde baan, 5% was werkloos, en iets meer dan 10% was student/scholier. Tabel 1a en 1b geven een overzicht.

Vier maanden later heeft bij de representatieve groep een tweede meting plaatsgevonden, waarin gevraagd werd naar verschillende werkzoekactiviteiten. In het totaal hebben 1323 personen deelgenomen aan beide metingen.

Tabel 1a. *Achtergrondgegevens twee onderzochte groepen en de totale Turkse bevolking*

	Representatieve groep		Turkse groep		Turkse bevolking in Nederland van 15 tot 65 jaar <sup>1</sup>	
	aantal	%	aantal	%	aantal (× 1000)	%
<b>Respondenten t1</b>	<b>1854</b>	<b>100.0</b>	<b>271</b>	<b>100.0</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>
<b>Sekse</b>						
• vrouw	882	47.6	98	36.2	105	47.7
• man	969	52.3	171	63.1	115	52.3
• onbekend	3	0.1	2	0.7	-	-
<b>Leeftijd</b>						
• gemiddelde (std)	40.2 (12.3)		26.8 (8.3)		33.4 (12.3)	
<b>Opleiding</b>						
• lo, lbo, vbo, mavo	513	27.7	121	44.6	162	73.6
• havo, mbo, vwo	684	36.9	98	36.2	44	20.0
• hbo, wo	657	35.4	50	18.5	14	6.4
• anders / onbekend	-	-	2	0.7	-	-

<sup>1</sup> Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (2002), Statline en Enquête Beroepsbevolking.

### 2.3 Onderzoek Turkse groep

Het tweede deelonderzoek richtte zich op het verkrijgen van inzicht in het werkzoekgedrag en de beïnvloedende factoren bij Turken in Nederland. In het huidige onderzoek hebben we ons geconcentreerd op de Turkse minderheid in Nederland omdat in deze groep de werkloosheid relatief hoog is (Tesser et al., 1999), en omdat de Turkse groep de grootste minderheidsgroep is in Nederland (bijna 300 000 mensen in 1999; CBS, 2000).

Uit eerder onderzoek blijkt dat allochtonen via traditionele methoden als een postenquête moeilijk bereikbaar zijn. Daarom is in het huidige onderzoek de volgende, meer persoonlijke aanpak, gehanteerd. De vragenlijst “Werk en werk zoeken” is vertaald in het Turks. Een team van 15 Turkse verspreiders heeft ruim 1000 vragenlijsten uitgedeeld aan familie, vrienden, en bekenden. Daarnaast zijn vragenlijsten verspreid bij diverse Turkse uitzendbureaus. De respondenten konden naar eigen voorkeur kiezen tussen een Turkse of Nederlandse vragenlijst. Ingevulde vragenlijsten zijn door de verspreiders verzameld.

In het totaal hebben 271 respondenten meegewerkt aan het onderzoek. De meerderheid heeft de Turkse versie van de vragenlijst ingevuld (67.5%). Bijna tweederde was man, en de leeftijd van de respondenten liep uiteen van 15 tot en met 48, met een gemiddelde van 26.8. Bijna 45% van de respondenten had een laag opleidingsniveau<sup>2</sup>, 36.2% was middelbaar opgeleid<sup>3</sup>, en 18.5% had een hoog opleidingsniveau<sup>4</sup>. De meerderheid van de respondenten heeft de hoogste opleiding in Nederland gevolgd (61.6%). Tabel 1a toont de achtergrondgegevens van de Turkse groep.

Tevens geeft Tabel 1a de achtergrondgegevens van de totale Turkse bevolking in Nederland in de leeftijd van 15 tot 65 jaar weer. Vergelijking van de Turkse groep in het huidige onderzoek met deze statistieken laat zien dat onze steekproef significant meer mannen bevatte, gemiddeld jonger en hoger opgeleid was dan de Turkse bevolking in Nederland. Om de Turkse steekproef een betere afspiegeling te laten zijn van de Turkse bevolking in Nederland, is een wegingprocedure toegepast. De resultaten zoals weergegeven in de huidige rapportage zijn gebaseerd op de naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau gewogen steekproef. Tabel 1b geeft de achtergrondgegevens van de Turkse groep na de wegingprocedure. De verdeling naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau is nu vergelijkbaar met de Turkse bevolking in Nederland in de leeftijd van 15 tot 65 jaar. Het grootste deel van de Turkse groep was ten tijde van het onderzoek werkzaam (67.9%), 23.8% was werkloos, en 18.6% volgde nog een opleiding.

---

<sup>2</sup> Hoogst afgeronde opleiding is basisonderwijs, LBO/VBO, MAVO, VMBO, of een vergelijkbare opleiding in Turkije.

<sup>3</sup> Hoogst afgeronde opleiding is MBO, HAVO, VWO, of een vergelijkbare opleiding in Turkije.

<sup>4</sup> Hoogst afgeronde opleiding is HBO, WO, of een vergelijkbare opleiding Turkije.

Tabel 1b. *Achtergrondgegevens twee onderzochte groepen na weging van de Turkse groep*

	Representatieve groep		Turkse groep	
	aantal	%	aantal	%
<b>Respondenten t1</b>	<b>1854</b>	<b>100.0</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>
<b>Sekse</b>				
• vrouw	882	47.6	125	47.7
• man	969	52.3	136	52.3
<b>Leeftijd</b>				
• gemiddelde (std)	40.2 (12.3)		31.1 (9.2)	
<b>Opleiding</b>				
• lo, lbo, vbo, mavo	513	27.7	192	73.6
• havo, mbo, vwo	684	36.9	52	20.0
• hbo, wo	657	35.4	17	6.4
<b>Werkend</b>	1406	75.8	177	67.9
<b>Werkloos</b>	93	5.0	62	23.8
<b>Student/scholier</b>	192	10.4	48	18.6
<b>Etnische minderheid</b>	27	1.5	261	100.0
<b>Respondenten t1 en t2</b>	<b>1323</b>	<b>71.4</b>	<b>83</b>	<b>31.9</b>

In vergelijking met de representatieve groep, is de gemiddelde leeftijd en het opleidingsniveau in de Turkse gewogen steekproef lager. De sekseverdeling is zo goed als gelijk. Steeds wanneer in deze rapportage een vergelijking gemaakt wordt tussen de Turkse en de representatieve groep, zal worden nagegaan in hoeverre de gevonden verschillen zijn terug te voeren op verschillen in leeftijd en opleidingsniveau tussen beide groepen.

In de vragenlijst is de Turkse respondenten gevraagd om hun naam en telefoonnummer in verband met het vervolgonderzoek vier maanden later. Van de deelnemers op Tijdstip 1 waren 118 respondenten bereid om mee te werken aan het telefonische vervolgonderzoek. Drie tweetalige studenten hebben in het totaal 83 respondenten telefonisch geïnterviewd.





### ***3. Op zoek naar werk?***

Hoeveel mensen zoeken werk, of ander werk? En hoeveel mensen hebben vier maanden later een (nieuwe) baan gevonden? En in hoeverre wijken Turken in Nederland hierbij af van de representatieve groep uit de totale Nederlandse bevolking? Deze vragen komen aan bod in dit hoofdstuk. Benadrukt dient te worden dat we in het navolgende kijken naar het zoeken van werk en het vinden van een baan in de totale Turkse en representatieve steekproef. Deze steekproeven bevatten zowel werkenden als niet-werkenden (bijv., werklozen, studenten, arbeidsongeschikten, fulltime huismannen en -vrouwen). Daar waar we spreken over werk zoeken, betreft dit bij niet-werkenden het zoekgedrag naar een baan, en bij werkenden het zoekgedrag naar een *andere* of een *nieuwe* baan.

#### *3.1 Werk zoeken*

Bijna een vijfde van de Nederlandse bevolking was actief op zoek naar (ander) werk. Nog eens ruim 40% was passief op zoek naar werk, dat wil zeggen, was van plan tijd te besteden aan één of meer werkzoekactiviteiten (bijv., het lezen van personeelsadvertenties, of informeren bij vrienden, familie, of bekenden naar mogelijke banen). Dus ruim 60% van de Nederlandse bevolking is in meer of mindere mate bezig met het zoeken naar een (andere) baan.

Zoals uit Tabel 2 blijkt, liggen deze percentages in de Turkse groep nog hoger. Daar is bijna 35% actief, en nog eens ruim 50% passief op zoek naar (ander) werk. Slechts 13.1% oriënteert zich helemaal niet op de arbeidsmarkt.

Vier maanden later (tijdens de tweede meting) bleek bijna 12% van de representatieve groep ook daadwerkelijk actief gezocht te hebben naar (ander) werk. In de Turkse groep is dit percentage met 31.4% ruim 2.5 maal zo hoog. Vergelijking van beide groepen laat duidelijk zien dat de Turkse groep gemiddeld actiever is op de arbeidsmarkt dan de representatieve groep. Immers, ook het percentage passieve zoekers ligt in de Turkse groep hoger dan in de representatieve groep, al is dit verschil kleiner.

Tabel 2. *Werk zoeken*

	Turkse groep		Representatieve groep	
	aantal	%	aantal	%
<b>Respondenten t1</b>	<b>255</b>	<b>100.0</b>	<b>1854</b>	<b>100.0</b>
• Actief op zoek naar werk	88	34.5	364	19.6
• Passief op zoek naar werk	134	52.4	806	43.5
• Niet op zoek naar werk	33	13.1	682	36.8
<b>Respondenten t1 en t2</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>1323</b>	<b>100.0</b>
• Actief gezocht naar werk	26	31.4	157	11.9
• Passief gezocht naar werk	43	52.2	600	45.4
• Niet gezocht naar werk	14	16.4	566	42.8

### 3.2 *Werk vinden*

Na vier maanden, tijdens de tweede meting in het onderzoek, bleek in de representatieve groep ruim 5% een (nieuwe) baan gevonden te hebben. Onder de mensen die actief naar werk hadden gezocht, was dit percentage 16.6%, terwijl 4.8% van de mensen die passief naar werk hadden gezocht een (nieuwe) baan hadden gevonden. Verder heeft 2.3% van de mensen in de representatieve groep een (nieuwe) baan gevonden zonder te zoeken.

In de Turkse groep lagen de percentages iets hoger. Ruim 11% van de deelnemers aan de tweede meting had een baan gevonden, of was sinds de afname van de eerste vragenlijst van baan verwisseld. Turkse respondenten die actief hadden gezocht, waren in 20% van de gevallen succesvol. Bijna 10% van de Turkse respondenten vond een (nieuwe) baan terwijl ze slechts passief hadden gezocht. Geen van de Turkse respondenten vond een baan zonder te zoeken.

Vergelijking van de Turkse groep met de representatieve groep laat zien dat de Turkse respondenten vaker een (nieuwe) baan vonden dan de ‘gemiddelde Nederlander’. Dit verschil echter, is voor het grootste deel terug te voeren op het relatief hoge percentage Turken dat een (nieuwe) baan vindt terwijl zij passief op zoek waren. Onder de actieve zoekers waren de percentages succes ongeveer gelijk. Echter, wanneer we corrigeren voor verschillen in sekse, leeftijd en opleidingsniveau, blijkt dat de Turkse groep in verhouding juist minder vaak een baan heeft gevonden (3.3%) dan de representatieve groep, terwijl de Turkse groep in vergelijking (ook na de correctie) actiever was op de arbeidsmarkt.

Tabel 3. *Werk zoeken, baan vinden*

	Turkse groep		Representatieve groep	
	aantal	%	aantal	%
<b>Respondenten t1 en t2</b>	<b>80</b>	<b>100.0</b>	<b>1323</b>	<b>100.0</b>
• Baan gevonden	9	11.3	68	5.1
• Geen baan gevonden	71	88.8	1255	94.9
<b>Actief gezocht naar werk</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>157</b>	<b>100.0</b>
• Baan gevonden	5	20.0	26	16.6
• Geen baan gevonden	20	80.0	131	83.4
<b>Passief gezocht naar werk</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>600</b>	<b>100.0</b>
• Baan gevonden	4	9.5	29	4.8
• Geen baan gevonden	38	90.5	571	95.2
<b>Niet gezocht naar werk</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>
• Baan gevonden	0	0.0	13	2.3
• Geen baan gevonden	13	100.0	553	97.7

### 3.3 *Type gevonden baan en werktevredenheid*

Een interessante vraag is nu in hoeverre de gevonden baan van de Turkse respondenten afwijkt van die van de autochtone respondenten. Echter, omdat het aantal respondenten dat een (andere) baan heeft gevonden erg klein is (met name in de Turkse groep), dienen de volgende resultaten slechts als indicatief geïnterpreteerd te worden.

De respondenten in de representatieve groepen hadden vaker een vaste baan gevonden dan de respondenten in de Turkse groep (61.8% versus 12.5%). Ook vonden de autochtone respondenten vaker een fulltime baan dan de Turkse respondenten (52.9% versus 12.5%). Ook na controle voor verschillen in sekse, leeftijd en opleidingsniveau tussen beide groepen, blijven de gevonden verschillen bestaan. Deze resultaten sluiten aan bij de eerder genoemde bevindingen uit voorgaand onderzoek dat allochtonen oververtegenwoordigd zijn in parttime en tijdelijke banen in het onderste segment van de arbeidsmarkt (Colourview, 2000; Dagevos, 2001a).

### 3.4 *Werk zoeken bij werkenden en werklozen*

Uit Tabel 1b bleek dat ruim driekwart van de representatieve groep werkzaam was. In de Turkse groep was dit bijna 70%. Van deze werkenden blijkt in beide groepen een groot deel actief of passief op zoek te zijn naar een andere baan. Tabel 4 laat zien dat bijna 50% van de

werkenden in de representatieve groep om zich heen kijkt voor ander werk. Nog eens een vijfde van de werkende Nederlanders is actief op zoek. In de Turkse groep liggen deze percentages nog hoger (ook na correctie voor verschillen in sekse, leeftijd en opleidingsniveau): ruim 60% kijkt om zich heen, terwijl een kwart actief op zoek is. Deze hoge percentages hangen wellicht samen met de grote krapte op de arbeidsmarkt ten tijde van het onderzoek. Daardoor zijn mensen eerder geneigd eens om zich heen te kijken voor een nieuwe baan. Dat de percentages in de Turkse groep hoger liggen dan in de representatieve groep kan wellicht verklaard worden uit het gegeven dat relatief veel allochtonen onder hun niveau werkzaam zijn (vergl. Dagevos, 2001a; zie ook Hoofdstuk 7), en daarom eerder geneigd zijn op zoek te gaan naar een nieuwe baan dan autochtonen.

Tabel 4. Werk zoeken bij werkenden en werklozen

	Turkse groep		Representatieve groep	
	aantal	%	aantal	%
<b>Werkende respondenten t1</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>	<b>1405</b>	<b>100.0</b>
• Actief op zoek naar ander werk	43	25.0	281	20.0
• Passief op zoek naar ander werk	108	62.8	674	48.0
• Niet op zoek naar ander werk	21	12.2	450	32.0
<b>Werkloze respondenten t1</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>
• Actief op zoek naar werk	30	50.0	41	44.1
• Passief op zoek naar werk	20	35.3	28	30.1
• Niet op zoek naar werk	10	16.7	24	25.8

Zoals Tabel 1b al aangaf, was de werkloosheid in de Turkse groep ruim vier maal zo hoog als in de representatieve groep (23.8% en 5.0% respectievelijk). Deze resultaten komen overeen met de cijfers van het CBS zoals gepubliceerd in de Rapportage minderheden 2001 (Dagevos, 2001b). Daaruit blijkt dat ook al is de werkloosheid onder Turken sterk gedaald sinds het midden van de jaren negentig, toen nog meer dan eenderde van Turkse beroepsbevolking werkloos was, Turken nog steeds driemaal zo vaak werkloos zijn als autochtone Nederlanders. Verder zijn er aanwijzingen dat Turken vaak pas een baan vinden wanneer het reservoir aan arbeidskrachten uitgeput raakt (Tesser, Dagevos, & Iedema, 2001).

Werklozen in de representatieve groep zijn in bijna 45% van de gevallen actief op zoek naar werk. Nog eens 30% is passief op zoek, terwijl een kwart helemaal niet op zoek is naar een baan. Ook onder werklozen zien we dat de Turkse respondenten iets actiever zijn op de

arbeidsmarkt dan de ‘gemiddelde Nederlander’. De helft van de werkloze Turken is actief op zoek naar werk en ruim een derde is passief op zoek. Slechts een zesde zoekt helemaal niet naar een baan. Deze percentages blijven vrijwel gelijk na controle voor verschillen in sekse, leeftijd en opleiding tussen de Turkse en de representatieve groep. Dus Turkse werklozen vertonen meer werkzoekgedrag dan de gemiddelde autochtone werkloze. Toch is de werkloosheid in de Turkse groep ruim viermaal zo hoog als gemiddeld. Dit roept de vraag op wat nu voorspellend is voor het vinden van een baan, en of zich hierin verschillen voordoen tussen beide groepen. In het volgende hoofdstuk zullen we nader ingaan op deze vraag.



#### ***4. Baan vinden: Wat bepaalt het vinden van een baan?***

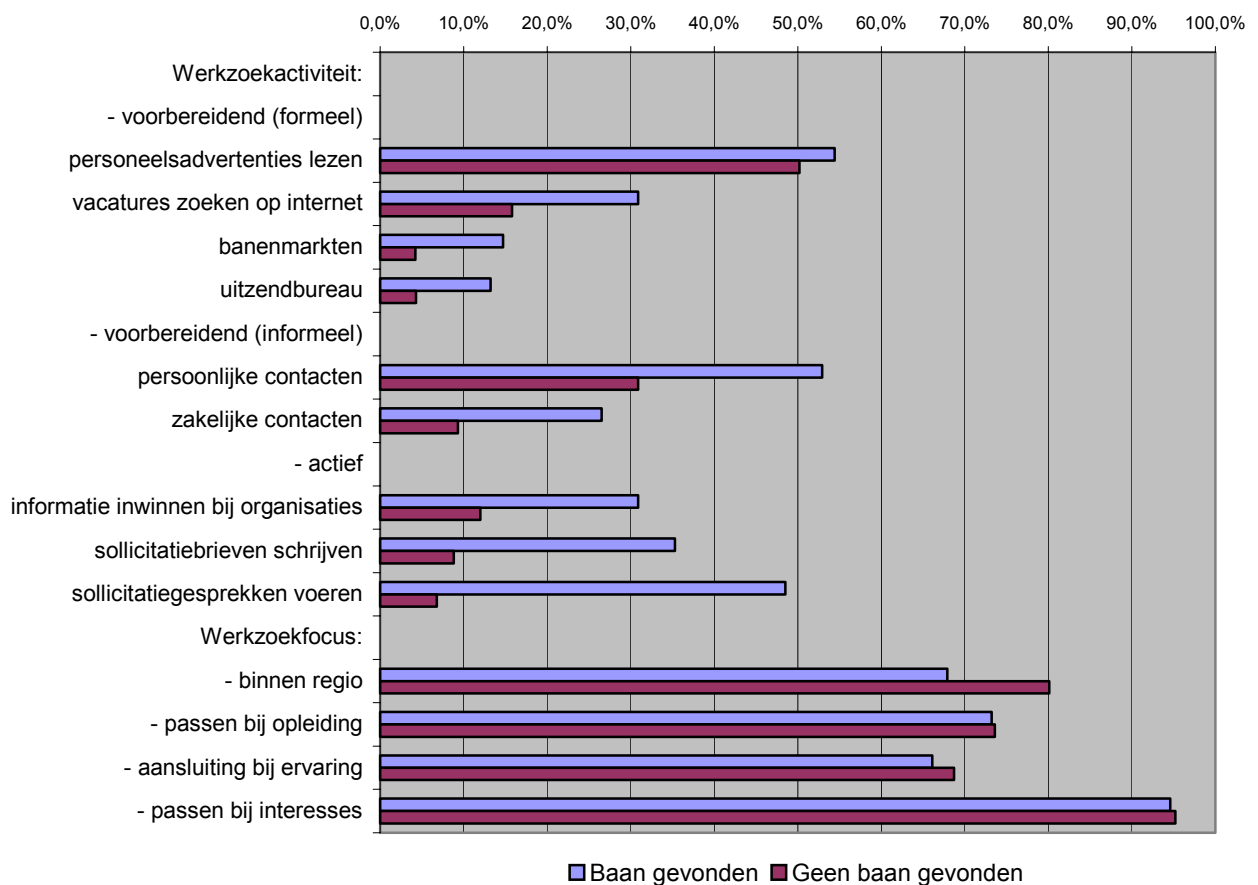
In het vorige hoofdstuk zagen we dat in overeenstemming met het landelijke beeld, ook in het huidige onderzoek de werkloosheid in de Turkse groep beduidend hoger was dan in de representatieve groep (23.8% versus 5.0%). Tegelijkertijd bleek ook dat Turken iets actiever zijn op de arbeidsmarkt dan de ‘gemiddelde Nederlander’. Dit roept de vraag op waardoor het vinden van een baan voorspeld wordt. Met andere woorden, welke factoren bepalen nu de kans dat iemand al dan niet een baan vindt? Voorgaand onderzoek heeft laten zien dat naast demografische factoren als leeftijd, opleidingsniveau en etniciteit, werkzoekgedrag een belangrijke voorspeller is van het vinden van een baan (Kanfer et al., 2001). Echter, de vraag is of werkzoekgedrag in gelijke mate het vinden van werk voorspelt voor autochtonen en allochtonen. In het huidige onderzoek hebben we daarom gekeken of werkzoekactiviteiten in gelijke mate voorspellend zijn voor het vinden van een baan in de Turkse en in de representatieve groep

Overigens dient gerealiseerd te worden dat het vinden van een baan niet alleen afhankelijk is van demografische factoren en werkzoekgedrag. Vanzelfsprekend speelt ook de situatie op de arbeidsmarkt een belangrijke rol (Wanberg, Hough, & Song, 2002). In het huidige onderzoek is deze factor niet meegenomen, aangezien de arbeidsmarkt op een bepaald moment in de tijd een gegeven is. Wel is de subjectieve inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt gemeten, ofwel de verwachte kans op een baan. In Hoofdstuk 6 wordt deze factor verder besproken.

##### *4.1 Predictoren van het vinden van een baan in de representatieve groep*

In de representatieve groep is gekeken in hoeverre de kans op het vinden van een baan samenhangt met demografische variabelen en werkzoekgedrag. Correlatieanalyse (zie Tabel B1 in Bijlage 1) laat zien dat naarmate men ouder is, de kans op het vinden van een baan licht daalt. Verder blijkt dat naarmate meer tijd geïnvesteerd wordt in het zoeken naar (ander) werk, de kans op het vinden van een (andere) baan toeneemt. Inspanning loont dus. In de hiërarchische regressieanalyse blijkt dat na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau en arbeidspositie, werkzoekgedrag nog steeds voorspellend is voor de kans op het vinden van een baan (zie Tabel B2 in Bijlage 1). Met andere woorden, ongeacht eventuele verschillen in sekse, leeftijd, opleidingsniveau en arbeidspositie, hebben mensen die een (nieuwe) baan hebben gevonden, meer tijd geïnvesteerd in werk zoeken en solliciteren dan mensen die geen (nieuwe) baan hebben gevonden.

Nadere analyse van de verschillen in werkzoekstrategieën tussen de mensen die wel en die geen (andere) baan hebben gevonden, laat zien dat de baanvinders zowel meer gebruik hebben gemaakt van voorbereidende als actieve werkzoekstrategieën dan de mensen die geen (andere) baan hebben gevonden. Ditzelfde geldt voor het gebruik van zowel formele als informele werkzoekbronnen. Figuur 2 geeft een overzicht (zie Tabel B3 in Bijlage 1 voor de exacte cijfers en significantietoetsen). Correlatieanalyse laat zien dat actieve werkzoekactiviteiten iets belangrijker zijn in het verklaren van het vinden van een baan dan voorbereidende activiteiten. Informele werkzoekactiviteiten hangen iets sterker samen met het vinden van een baan dan formele activiteiten (zie Tabel B1 in Bijlage 1).



*Figuur 2.* Verschillen in werkzoekactiviteiten en werkzoekfocus tussen respondenten in de representatieve groep die wel of geen (andere) baan hebben gevonden

Uit Figuur 2 volgt verder dat de kans op het vinden van een baan samenhangt met het geografische gebied waarbinnen men zoekt. Respondenten die een (andere) baan hebben gevonden, bleken het significant minder vaak van belang te vinden dat de gezochte baan lag binnen de



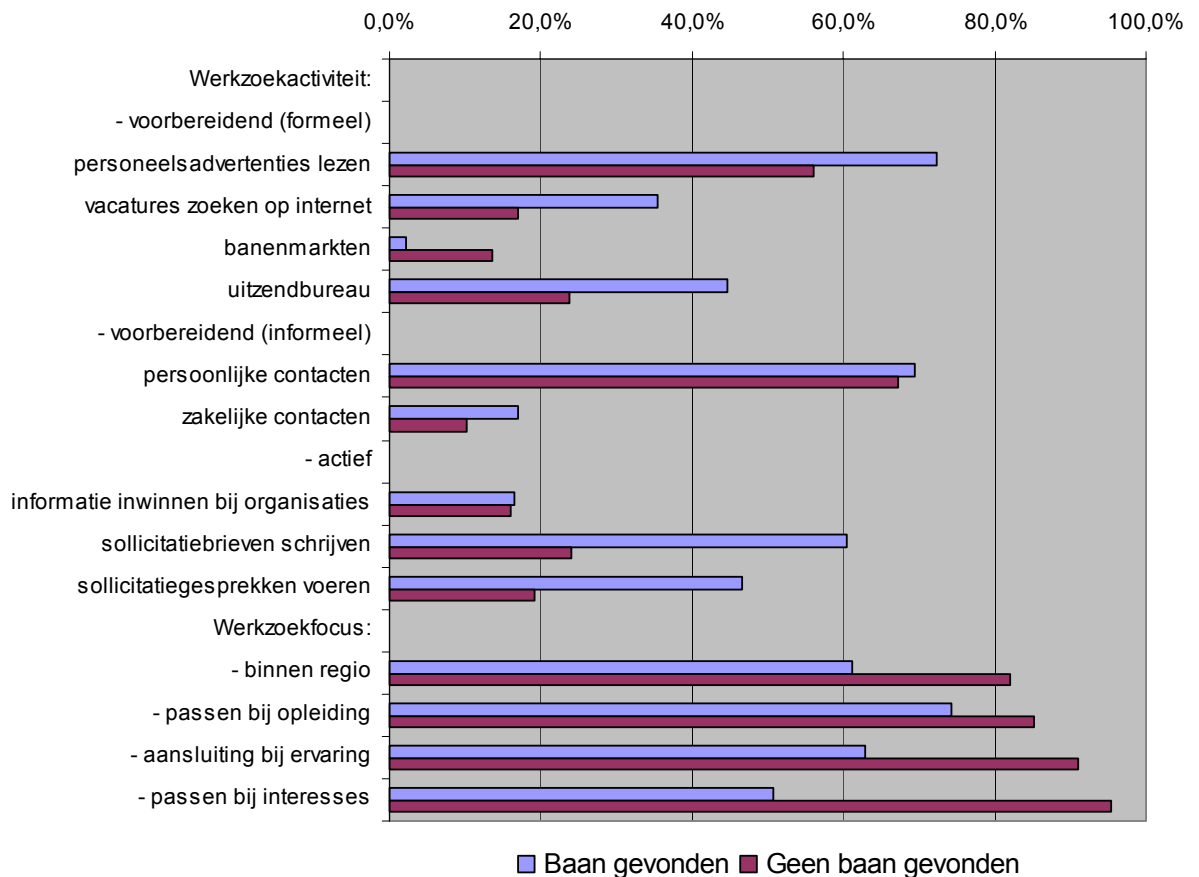
regio waar zij woonden dan respondenten die geen (andere) baan hebben gevonden. Dat wil zeggen, ruim 80% van de respondenten die geen baan hebben gevonden, gaf aan dat zij alleen binnen de regio zochten waar zij woonden, terwijl dit onder de respondenten die wel een baan hebben gevonden minder dan 70% was.

#### *4.2 Predictoren van het vinden van een baan in de Turkse groep*

In de Turkse groep is eveneens gekeken in welke mate de kans op het vinden van een baan samenhangt met verschillende demografische factoren en werkzoekgedrag. Daarnaast zijn ook de effecten van taal en cultuurgerelateerde factoren onderzocht. Aangezien de aantallen respondenten in deze analyses erg klein zijn, dienen deze resultaten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Correlatieanalyse (zie Tabel B1 in Bijlage 1) wijst uit dat de kans op het vinden van een baan significant samenhangt met leeftijd en arbeidspositie. Net als in de representatieve groep geldt dat naarmate men ouder is, de kans op het vinden van een baan daalt. Verder blijkt dat niet-werkenden vaker een baan vonden dan dat werkenden een andere baan vonden.

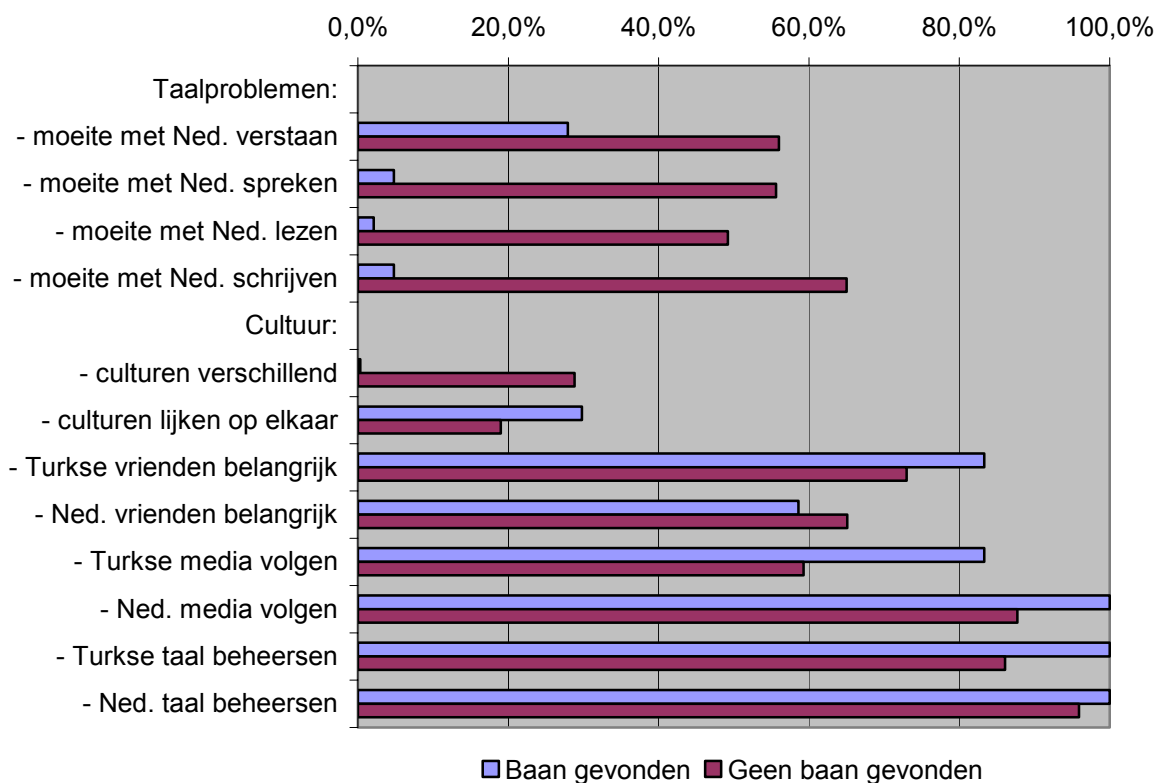
Naast deze demografische factoren toont de correlatieanalyse nog drie andere significante verbanden. Ten eerste, Turkse respondenten die breder naar werk zochten, bleken vaker een baan gevonden te hebben dan Turkse respondenten met een grotere werkzoekfocus. Nadere analyse laat zien dat de kans op het vinden van een baan toeneemt wanneer men ook naar banen zoekt buiten de regio waar men woont, en die wat minder goed aansluiten bij opleiding, ervaring en interesses. Een werkzoekstrategie waarin breed gezocht wordt, is in de Turkse groep dus beduidend effectiever dan in de representatieve groep. Figuur 3a geeft dit grafisch weer (zie Tabel B3 in Bijlage 1 voor de exacte cijfers en de significantietoetsen). Ten tweede, Turkse respondenten die van mening zijn dat hun cultuur lijkt op de Nederlandse cultuur, hadden vaker een (andere) baan gevonden dan zij die vonden dat hun cultuur erg verschillend is van de Nederlandse cultuur (zie Figuur 3b). Ten derde, bleek dat naarmate Turkse respondenten meer problemen hadden met de Nederlandse taal, zijn minder vaak een (andere) baan hadden gevonden. Hiërarchische regressieanalyse laat zien dat de effecten van werkzoekfocus, de perceptie van de culturele overeenkomst, en taalproblemen op het vinden van een baan stand houden na controle voor de effecten van sekse, leeftijd, opleiding en arbeidspositie (zie Tabel B2 in Bijlage 1).

Werkzoekgedrag vertoont in de Turkse groep overall geen significante samenhang met de kans op het vinden van (ander) werk. Echter, op het niveau van de tweedeling in voorbereidende en actieve werkzoekactiviteiten doen zich interessante bevindingen voor. De correlatieanalyse (zie Tabel B1 in Bijlage 1) laat zien dat Turkse respondenten die meer tijd investeerden in actieve werkzoekactiviteiten vaker een baan vonden dan anderen. Voorbereidende werkzoekactiviteiten bleken niet samen te hangen met de kans op het vinden van een baan. In lijn hiermee blijkt uit Tabel B3 dat de respondenten in de groep baanvinders meer actieve werkzoekactiviteiten (d.w.z., sollicitatiebrieven schrijven en sollicitatiegesprekken voeren) hebben gebruikt dan de respondenten die geen (andere) baan hebben gevonden. Dus in de Turkse groep zijn vooral actieve werkzoekactiviteiten verklarend voor de kans op het vinden van een baan.



*Figuur 3a.* Verschillen in werkzoekactiviteit en werkzoekfocus tussen respondenten in de Turkse groep die wel of geen (andere) baan hebben gevonden

De variabele taalproblemen vertoonde in de correlatieanalyse een significante relatie met de kans op het vinden van een (andere) baan. Op het niveau van de vier deelaspecten van taalbeheersing (verstaan, spreken, lezen, en schrijven van het Nederlands) vinden we dit beeld terug. Tabel B3 in Bijlage 1 laat zien dat onder de baanvinders een kleiner deel moeite heeft met het spreken, lezen en schrijven van de Nederlandse taal (4.8%, 2.1% en 4.8%) dan onder de respondenten die geen (nieuwe) baan hebben gevonden (55.6%, 49.2% en 65.0%). Deze resultaten stemmen overeen met het beeld als geschetst in de Rapportage Minderheden 1996 (Tesser, Van Dugteren, & Merens, 1996), waarin bij etnische minderheden in Nederland een negatief verband werd gevonden tussen beheersing van de Nederlandse taal en het werkloosheidsniveau. Dat etnische minderheden met een slechtere taalvaardigheid in het Nederlands minder kans maken op een baan kan onder andere verklaard worden doordat werkgevers dit vaak associëren met een lagere capaciteitsniveau (Nesdale & Pinter, 2000).



*Figuur 3b.* Verschillen in taalbeheersing en culturele factoren tussen respondenten in de Turkse groep die wel of geen (andere) baan hebben gevonden



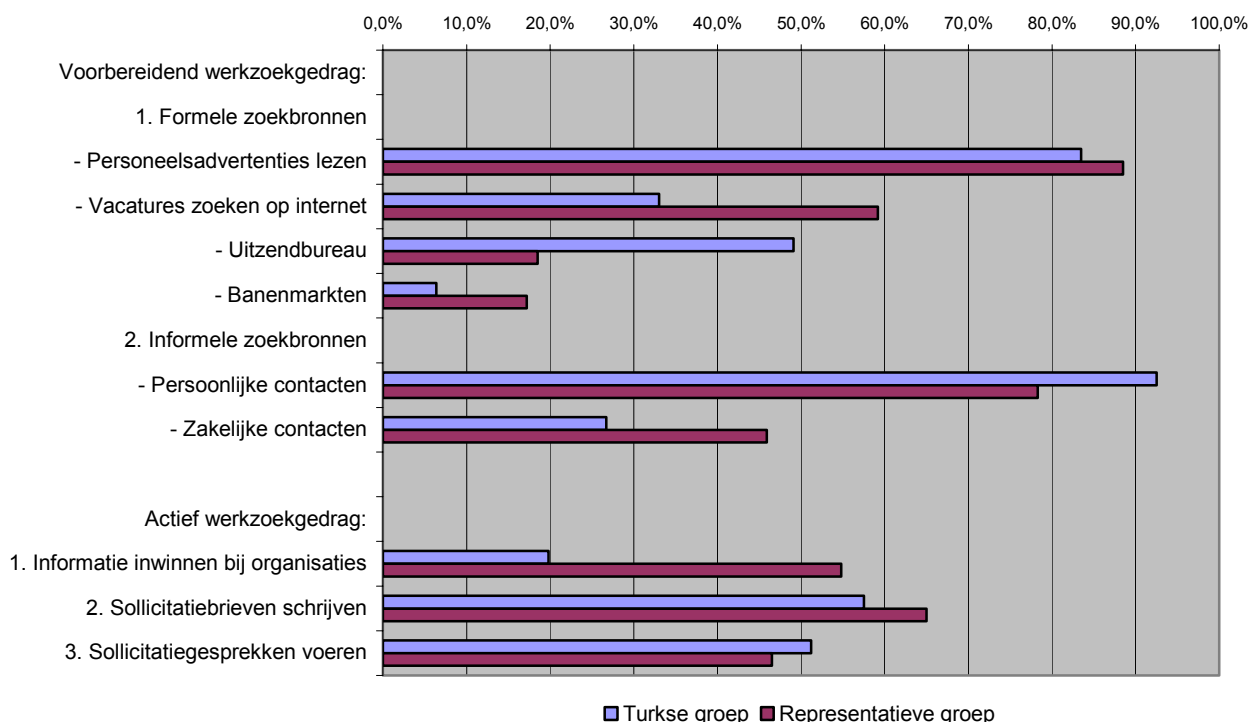
## ***5. Baan zoeken: Gehanteerde werkzoekstrategieën en bepalende factoren van werkzoekgedrag***

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat werkzoekgedrag een belangrijke voorspeller is van de kans op het vinden van een (andere) baan. Deze bevinding is in overeenstemming met voorgaand onderzoek op dit gebied (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Kanfer et al., 2001). Echter, terwijl in de representatieve groep zowel voorbereidende als actieve werkzoekactiviteiten voorspellend waren voor de kans op het vinden van een baan, gold dit in de Turkse groep alleen voor de actieve werkzoekactiviteiten. In het huidige hoofdstuk gaan we nader in op de vraag in welke mate de diverse werkzoekactiviteiten gebruikt werden door beide groepen. Verder hebben we onderzocht wat de individuele drijfveren zijn om op zoek te gaan naar (ander) werk.

### *5.1 Voorbereidende en actieve werkzoekstrategieën*

Welke werkzoekstrategieën worden het meest ingezet bij het zoeken naar een baan of een nieuwe baan? En gebruiken Turkse werkzoekende hierbij andere strategieën dan de ‘gemiddelde Nederlander’? Deze vragen staan centraal in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk.

Figuur 4 geeft voor de actieve zoekers weer hoeveel procent gebruik heeft gemaakt van een bepaalde werkzoekactiviteit (zie Tabel B4 in Bijlage 2 voor de exacte cijfers). Deze cijfers zijn afzonderlijk weergegeven voor de Turkse en de representatieve groep. Daarnaast geeft de figuur de belangrijkste verschillen tussen beide groepen aan. In de representatieve groep is het lezen van personeelsadvertenties de populairste strategie om mogelijke banen te lokaliseren. Ruim 88% maakt gebruik van deze zoekbron. Persoonlijke contacten zijn met iets meer dan 78% een goede tweede. In de Turkse groep is dit precies andersom. Daar is het gebruik van persoonlijke contacten met 92.5% de populairste strategie om mogelijke banen te lokaliseren. Turkse werkzoekenden gebruiken persoonlijke contacten significant vaker dan de gemiddelde werkzoekende in Nederland. Ook in eerder onderzoek zijn aanwijzingen gevonden voor het grotere belang van persoonlijke contacten als werkzoekkanaal onder Turken dan onder autochtone Nederlanders (Dagevos, 2001a; Hooghiemstra, 1991). Daarentegen beschouwen veel werkgevers personeelsadvertenties als het meest doeltreffende wervingskanaal (Schwab, 1982; Van Dijk, 1994). Voor Turken blijkt dus een minder optimale aansluiting te bestaan tussen de zoekkanalen van het individu en de wervingskanalen van bedrijven.

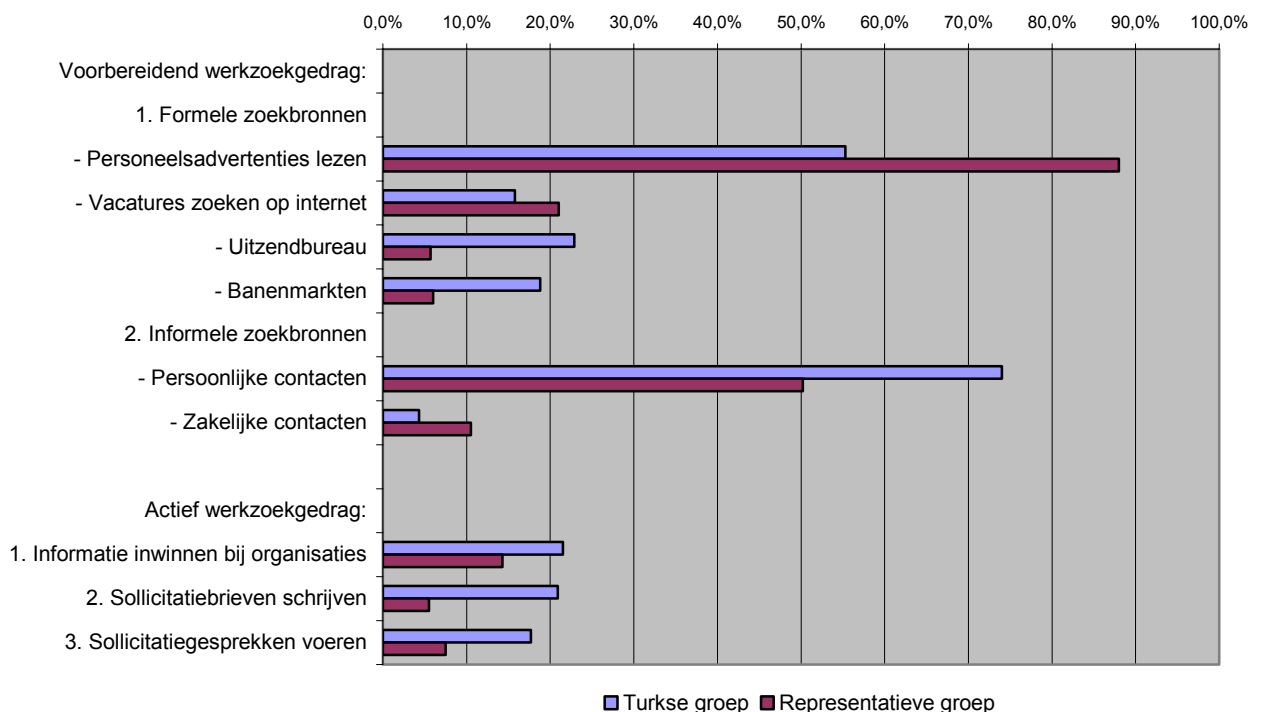


*Figuur 4.* Gebruik van voorbereidende en actieve werkzoekactiviteiten in de Turkse en representatieve groep voor actieve zoekers

Een tweede opvallend verschil tussen beide groepen is het gebruik van het uitzendbureau bij het zoeken naar werk. Terwijl bijna de helft van de Turkse werkzoekenden het uitzendbureau gebruikt, is dit in de representatieve groep minder dan een vijfde. Ander onderzoek heeft uitgewezen dat het uitzendbureau het meest gebruikte wervingskanaal is onder bedrijven bij het werven van allochtonen (Van Dijk, 1994). Banen via het uitzendbureau zijn echter vaak tijdelijke banen in het lagere segment van de arbeidsmarkt. De positie van werknemers in dergelijke banen is daarom vaak kwetsbaar. De gevonden verschillen tussen de Turkse en de representatieve groep zijn niet terug te voeren op verschillen in sekse, leeftijd en opleiding. Ook na controle voor deze verschillen, maken Turkse werkzoekenden significant meer gebruik van persoonlijke contacten en het uitzendbureau dan gemiddeld. Het verschil in het gebruik van het internet is wel te verklaren uit het verschil in leeftijd en opleiding tussen beide groepen.

Onder passief werkzoekenden zijn vooral personeelsadvertenties en persoonlijke contacten veel gebruikt (zie Figuur 5 en Tabel B5 in Bijlage 2). Ook hier zien we dat Turkse werkzoekenden vaker gebruik maken van persoonlijke contacten dan de werkzoekenden uit de

representatieve groep (74.0% versus 50.2%). Voor werkzoekenden uit de representatieve groep bestaat het passieve werkzoekgedrag vooral uit het lezen van personeelsadvertenties. Iets minder dan 90% besteed hier tijd aan, terwijl dat onder passief werkzoekenden in de Turkse groep met ruim 55% minder is. Verder blijken banenmarkten en uitzendbureaus in de Turkse groep populairder dan in de representatieve groep. Correctie voor verschillen in sekse, leeftijd en opleidingsniveau tussen de Turkse en representatieve groep levert hetzelfde beeld op, met uitzondering van het zoeken van vacatures via internet. Gecorrigeerd voor sekse, leeftijd en opleiding blijken passief werkzoekenden in de Turkse groep significant meer gebruik te maken van internet dan passief werkzoekenden in de representatieve groep.

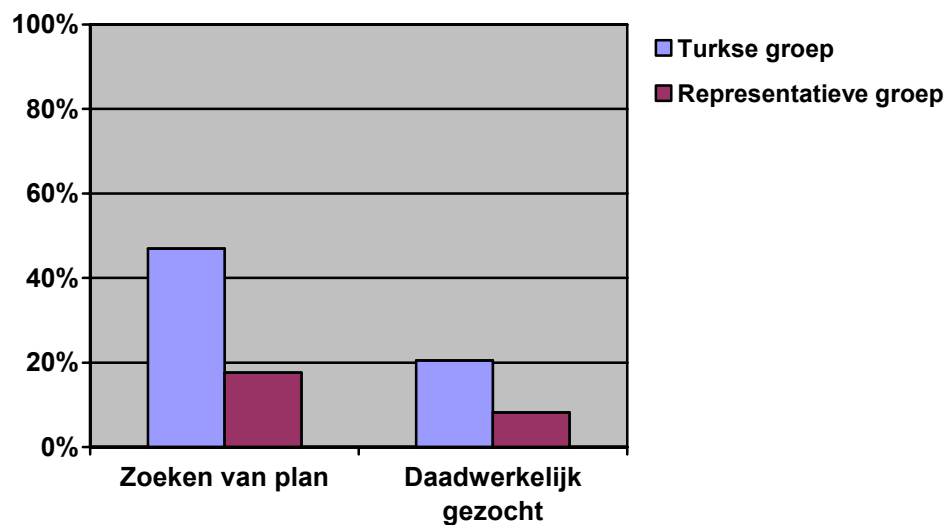


*Figuur 5.* Gebruik van voorbereidende en actieve werkzoekactiviteiten in de Turkse en representatieve groep voor passieve zoekers

### 5.2 Drijfveren van werkzoekgedrag

Volgens de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991) is de belangrijkste voorspeller van gedrag iemands intentie daartoe. Dat wil zeggen, de belangrijkste verklarende factor van werkzoekgedrag is volgens deze theorie de werkzoekintentie. Werkzoekintentie kan omschreven worden als de mate waarin mensen *van plan* zijn tijd te besteden aan het zoeken naar een (andere) baan. In zowel de Turkse als de representatieve groep is steun gevonden

voor dit verband (zie Tabel B7 in Bijlage 2). Met andere woorden, de vraag of mensen tijd besteden aan het zoeken naar (ander) werk, hangt voor een belangrijk deel af of zij *van plan waren* tijd te besteden aan het zoeken naar (ander) werk. Nu lijkt dit op het eerste gezicht een weinig verrassend resultaat. Echter, andersom blijkt dat veel mensen ook juist niet handelen in overeenstemming met hun intenties. Zoals te zien in Figuur 6, heeft zowel in de Turkse als in de representatieve groep ruim de helft van de respondenten met een werkzoekintentie uiteindelijk niet naar (ander) werk gezocht.



*Figuur 6.* Percentage respondenten dat van plan was naar (ander) werk te gaan zoeken en het deel van deze respondenten dat ook daadwerkelijk naar (ander) werk heeft gezocht in de Turkse en representatieve groep

Dus ook op het gebied van het zoeken naar werk, blijken niet alle intenties tot daadwerkelijk gedrag te leiden. Uitstelgedrag en het ontbreken van specifieke en concrete werkzoekplannen kunnen hiervan de oorzaak zijn. Voor een uitvoeriger bespreking hiervan zij verwezen naar Van Hooft (2004). Desondanks is werkzoekintentie een belangrijke voorspeller van later werkzoekgedrag ( $r = .27$  in de Turkse groep en  $r = .51$  in de representatieve groep). In het volgende hoofdstuk is daarom gekeken wat nu bepaalt of mensen wel of niet van plan zijn op zoek te gaan naar een (andere) baan.



## ***6. Zoekplannen: Bepalende factoren van werkzoekintentie***

Uit de analyses besproken in het vorige hoofdstuk bleek dat de voornaamste bepalende factor voor werkzoekgedrag de intentie was die iemand heeft om naar werk te zoeken (werkzoekintentie). In dit hoofdstuk zal nader ingegaan worden op de vraag wat de bepalende factoren zijn van deze werkzoekintentie. Dit is een belangrijke vraag, immers, wanneer we weten wat de drijfveren zijn van iemands werkzoekintentie, kan daarop tijdens bijvoorbeeld een arbeids-toeleidingstraject gestimuleerd worden. Uit de vorige hoofdstukken bleek namelijk dat een hogere werkzoekintentie vaak leidt tot meer werkzoekgedrag. Meer werkzoekgedrag vergroot vervolgens de kans op het vinden van een baan. Daarnaast zal in dit hoofdstuk onderzocht worden in hoeverre de bepalende factoren van werkzoekintentie in de Turkse groep afwijken van het gemiddelde, en of er zich hierbij verschillen voordoen tussen mannen en vrouwen.<sup>5</sup>

### *6.1 Drijfveren van werkzoekintentie*

Waarom maakt iemand plannen om naar (ander) werk te zoeken? Wat stimuleert iemand om op zoek te gaan naar een (nieuwe) baan? De belangrijkste drijfveer hiervan blijkt in de representatieve groep de mate te zijn waarin de persoon zelf het nuttig, verstandig en zinvol vindt om op zoek te gaan naar (ander) werk. We noemen dit ook wel instrumentele werkzoekattitude. Een tweede drijfveer hangt meer samen met de sociale omgeving waarin iemand verkeert, ofwel de perceptie van sociale druk. Mensen blijken meer geneigd op zoek te gaan als ze sociale druk ervaren van hun omgeving om naar (ander) werk te gaan zoeken. Een derde drijfveer is de mate waarin iemand solliciteren plezierig en interessant vindt. Naarmate mensen het zoeken naar een (nieuwe) baan en solliciteren plezieriger en interessanter vinden, zijn zij meer geneigd plannen hieromtrent te maken. We noemen dit ook wel  affectieve werkzoekattitude. Tot slot blijkt de mate waarin men zelfvertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden heeft positief bij te dragen aan de plannen om naar (ander) werk te zoeken.

Ook in de Turkse groep blijken deze vier factoren bij te dragen aan de mate waarin men van plan is naar (ander) werk op zoek te gaan. Tabel B8 in Bijlage 2 geeft de resultaten van de uitgevoerde regressieanalyse voor de Turkse en representatieve groep weer (zie ook de correlaties in Tabel B7 in Bijlage 2). De mate waarin mensen het zoeken naar werk nuttig en verstandig vinden, is een minder belangrijke voorspeller van werkzoekintentie en -gedrag in

---

<sup>5</sup> Uitgangspunt van het huidige onderzoek is Ajzen's (1991) theorie van gepland gedrag. Voor een wetenschappelijke onderbouwing van de onderzochte verbanden zie Van Hooft (2004).

de Turkse groep dan in de representatieve groep. Deze bevinding kan verklaard worden vanuit culturele verschillen tussen de twee groepen. De Turkse cultuur wordt vaak omschreven als een meer collectivische, ofwel wij-cultuur (Hofstede, 1980; Kabasakal & Bodur, 2002; Pasa, Kabasakal, & Bodur, 2001). De Nederlandse cultuur daarentegen, behoort tot de meest individualistische culturen in de wereld (Hofstede, 1980; Javidan & House, 2001). In collectivische culturen wordt gedrag veel minder bepaald door de persoonlijke normen, waarden, en attitudes dan in individualistische culturen. In overeenstemming hiermee, blijkt de neiging om naar werk te zoeken in de meer collectivische Turkse groep dus veel minder bepaald te worden door de persoonlijke houding ten opzichte van werk zoeken en solliciteren dan in de meer individualistische Nederlandse groep.

### *6.2 Sekse verschillen in de drijfveren van werkzoekintentie*

De analyses zoals beschreven in de vorige paragraaf zijn ook uitgevoerd voor mannen en vrouwen afzonderlijk. In de representatieve groep blijken nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen in de drijfveren om op zoek te gaan naar (ander) werk. In de Turkse groep, echter, vinden we duidelijke sekseverschillen. De statistische gegevens zijn te vinden in Tabel B8 in Bijlage 2.

Turkse mannen blijken met name gemotiveerd te worden door hun persoonlijke attitude ten opzicht van het zoeken naar werk. Zij gaan op zoek als ze dat zelf verstandig en nuttig vinden. De sociale omgeving heeft hier weinig invloed op. Turkse vrouwen, daarentegen, blijken juist niet gemotiveerd te worden door de mate waarin ze het zelf verstandig en nuttig vinden om naar werk te zoeken. Bij hen speelt de sociale omgeving, en het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden een veel belangrijkere rol. Turkse vrouwen gaan dus op zoek naar werk als hun sociale omgeving daar positief tegenaan kijkt, en als zij vertrouwen hebben in hun sollicitatievaardigheden (bijv., als zij denken in staat te zijn een goede sollicitatiebrief te schrijven, en een goede indruk te kunnen maken op potentiële werkgevers). Turkse vrouwen zullen dus veel minder op zoek gaan naar werk als hun sociale omgeving daar negatief tegenover staat, en als zij weinig vertrouwen hebben in hun sollicitatievaardigheden.

Deze bevindingen corresponderen met eerder onderzoek, waarin vaak gesuggereerd wordt dat persoonlijke relaties voor vrouwen belangrijker zijn dan voor mannen, terwijl mannen meer waarde hechten aan onafhankelijkheid en autonomie dan vrouwen (Eagly, 1987; Konrad, Ritchie Jr., Lieb, & Corrigan, 2000; Williams & Best, 1990). Dat deze verschillen vooral in

de Turkse groep gevonden worden, en niet in de Nederlandse groep, is ook in overeenstemming met voorgaand internationaal onderzoek (Hofstede, 1980; Kabasakal & Bodur, 2002; Pasa et al., 2001). In deze onderzoeken komt naar voren dat Nederland tot de landen behoort waar de verschillen in rollenpatronen tussen beide seksen relatief klein zijn. De Turkse cultuur kent een veel scherpere rolverdeling, van waaruit de gevonden sekseverschillen in drijfveren van werkzoekgedrag verklaard kunnen worden.

### *6.3 De invloed van werkhouding, verwachte kans op werk, financiële situatie en tevredenheid*

Uit het voorgaande is gebleken dat instrumentele en affectieve attitudes ten opzichte van werk zoeken een belangrijke invloed hebben op iemands intentie om op zoek te gaan naar (ander) werk, en het daaruit voortvloeiende werkzoekgedrag. De vraag speelt nu hoe deze attitudes beïnvloed kunnen worden.

In de representatieve groep blijkt dat met name een gevoel van ontevredenheid met het leven en een slechte financiële situatie veroorzakers zijn van positieve instrumentele werkzoekattitudes. Met andere woorden, mensen die ontevreden zijn met hun leven, en een slechte financiële situatie hebben, zullen eerder geneigd zijn het nuttig en zinvol te vinden naar (ander) werk te zoeken dan mensen die tevreden zijn en een goede financiële situatie hebben. Of mensen het zoeken naar werk en solliciteren als plezierig en interessant ervaren (affectieve werkzoekattitude), hangt in de representatieve groep af van twee andere factoren: belang van werk in het leven, en de verwachte kans op een baan. Dat wil zeggen, mensen die werk erg belangrijk vinden in hun leven, en die denken een goede kans te maken op een (andere) baan als ze zouden solliciteren, zijn eerder geneigd solliciteren als plezierig te ervaren dan anderen.

In de Turkse groep zien we een iets ander beeld. De mate waarin de Turkse respondenten het zoeken naar (ander) werk als nuttig en zinvol ervaren, blijkt met name af te hangen van hun financiële situatie. Mensen in een slechtere financiële positie vinden het zoeken naar (ander) werk nuttiger dan mensen in een goede financiële positie. Levenstevredenheid blijkt niet van invloed op de werkzoekattitude. De mate waarin de Turkse respondenten het zoeken naar (ander) werk als plezierig en interessant ervaren, wordt niet goed voorspeld door de factoren die zijn meegenomen in het huidige onderzoek. Tabellen B9 Bijlage 2 geeft een overzicht van de statistische analyses met betrekking tot de predictoren van instrumentele en affectieve werkzoekattitude.

#### *6.4 De invloed van taal, cultuur en informatie over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt*

In de Turkse groep, en dan met name onder Turkse vrouwen, bleek het zelfvertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden een belangrijke invloed uit te oefenen op werkzoekintentie en werkzoekgedrag. Daarom is het interessant te kijken waar dit zelfvertrouwen van afhangt, en hoe dit vergroot kan worden.

In het huidige onderzoek hebben we in dit verband de invloed onderzocht van een vijftal factoren. Deze factoren zijn gebaseerd op de literatuur en op gesprekken met deskundigen op het gebied van werving, selectie, en arbeidstoeleiding van etnische minderheden. Ten eerste de beheersing van de Nederlandse taal. Eerder internationaal onderzoek heeft laten zien dat de beheersing van de taal van het gastland positief samenhangt met de zelfwaardering en het zelfvertrouwen van immigranten (Nesdale, 2002; Rumbaut, 1994; Schnittker, 2002; Tsai, Ying, & Lee, 2001). Dit komt omdat beheersing van de taal van het gastland zorgt voor een gevoel van competentie onder immigranten. In ons onderzoek hebben we verder ondersteuning gevonden voor dit idee. Het bleek namelijk dat Turkse respondenten die aangaven minder moeite te hebben met de Nederlandse taal, meer vertrouwen hadden in hun eigen sollicitatievaardigheden dan Turkse respondenten die aangaven meer moeite te hebben met het Nederlands.

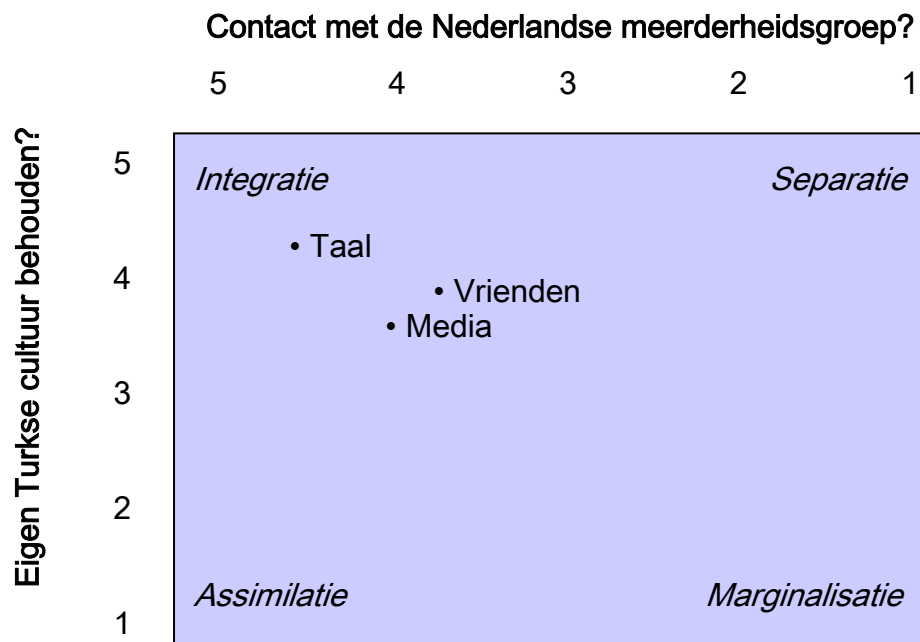
Ten tweede hebben we gekeken in hoeverre de mate van contact en participatie in de Nederlandse samenleving en het behoud van de eigen Turkse cultuur van invloed waren op het werkzoekzelfvertrouwen in de Turkse groep. Deze twee dimensies zijn ontleend aan de acculturatietheorie van Berry (1997). Turkse minderheden kunnen hun relatie tot de Nederlandse meerderheid op verschillende manieren vormgeven. Hierbij zijn twee factoren van belang: (1) de mate waarin men contact wil hebben met de Nederlandse meerderheidsgroep, en (2) de mate waarin men de eigen Turkse cultuur wil behouden. Combinatie van deze twee dimensies levert een viertal zogenaamde acculturatiestrategieën op (zie Figuur 7).

		Contact met de Nederlandse meerderheidsgroep?	
		Ja	Nee
Eigen Turkse cultuur behouden?	Ja	<i>Integratie</i>	<i>Separatie</i>
	Nee	<i>Assimilatie</i>	<i>Marginalisatie</i>

*Figuur 7.* Acculturatiestrategieën van Berry (1997)

Veel onderzoek naar acculturatie van etnische minderheden is gebaseerd op dit model. Uit dit onderzoek komt naar voren dat autochtone Nederlanders het liefst zien dat etnische minderheidsgroepen hun eigen cultuur opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur, dat wil zeggen assimilatie (Arends-Toth & Van de Vijver, 2003; Van Oudenhoven & Eisses, 1998; Van Oudenhoven, Prins, & Buunk, 1998; Van Oudenhoven, Willemsma, & Prins, 1996). Assimilerende Marokkanen bijvoorbeeld, blijken respectvoller behandeld te worden door autochtone Nederlanders, en minder vooroordelen te ervaren dan integrerende Marokkanen (Van Oudenhoven & Eisses, 1998). Etnische minderheidsgroepen zelf, echter, hechten naast hun Nederlandse identiteit vaak ook waarde aan behoud van hun etnische culturele identiteit, en kiezen dus meestal voor integratie (Van Oudenhoven et al., 1998).

In het huidige onderzoek hebben we de twee dimensies van Berry's (1997) model gemeten voor een drietal domeinen: (1) het belang van het hebben van Turkse versus Nederlandse vrienden, (2) het belang van het volgen van Turkse versus Nederlandse media, en (3) het belang van het beheersen van de Turkse versus Nederlandse taal. Figuur 8 geeft de gemiddelde scores weer in de Turkse groep voor deze domeinen. In overeenstemming met eerder onderzoek blijkt uit de figuur dat de Turkse groep op alledrie de terreinen duidelijk voor integratie kiest. Dat wil zeggen, de Turkse respondenten vinden zowel contact en participatie in de Nederlandse samenleving als behoud van de eigen culturele identiteit van belang.



Figuur 8. Scores Turkse groep op de twee dimensies van Berry's (1997) model

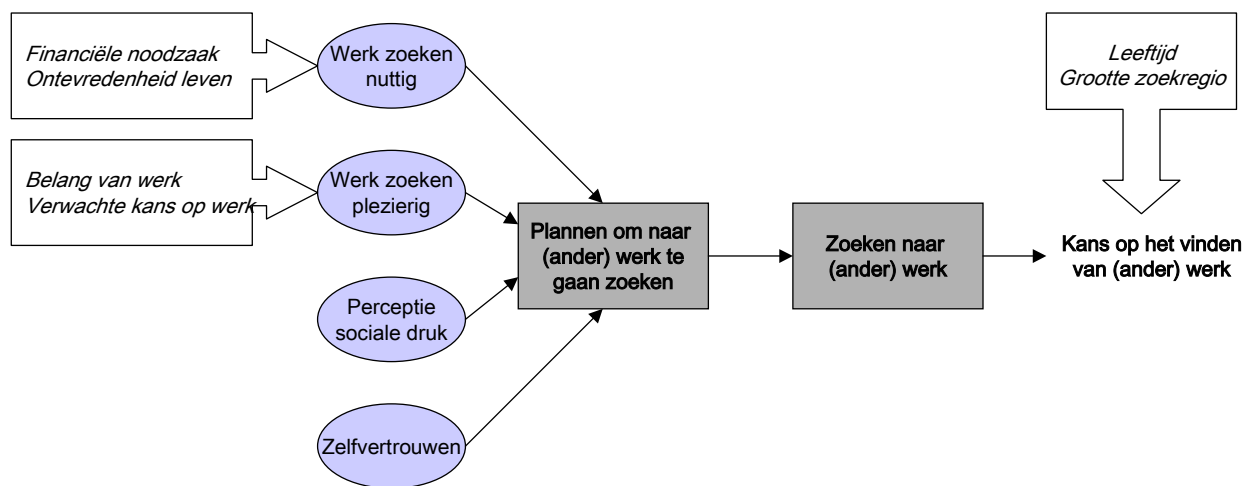
Daarnaast hebben we in het huidige onderzoek gekeken in hoeverre de twee dimensies uit het model van Berry (1997) samenhangen met het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden van Turkse inwoners. Uit de correlatieanalyse (zie Tabel B7 in Bijlage 2) blijkt dat beide dimensies positief samenhangen met werkzoekzelfvertrouwen. Dat wil zeggen, zowel contact en participatie in de Nederlandse samenleving als behoud van de eigen cultuur werken positief in op het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden. Wanneer we echter naar de gezamenlijke invloed van beide dimensies kijken in een regressie-analyse (zie Tabel B10 in Bijlage 2), blijkt voornamelijk de dimensie contact en participatie van belang in het kader van het werkzoekzelfvertrouwen.

Tot slot hebben we gekeken naar de invloed van de bekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt onder de Turkse respondenten. Uit de praktijk blijkt vaak dat gebrek aan informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en de eigen mogelijkheden hierop belangrijke problemen vormen in het kader van werk zoeken en solliciteren bij etnische minderheden. Daarom hebben we in dit onderzoek gekeken naar de mate waarin Turkse respondenten vinden dat ze goed op de hoogte zijn van (de inhoud van) beroepen, banen en organisaties op de Nederlandse arbeidsmarkt, en de eigen mogelijkheden in dit kader. Uit het onderzoek blijkt dat bekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt sterk samenhangt met het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden. Dat wil zeggen, Turkse respondenten die aangaven beter bekend te zijn

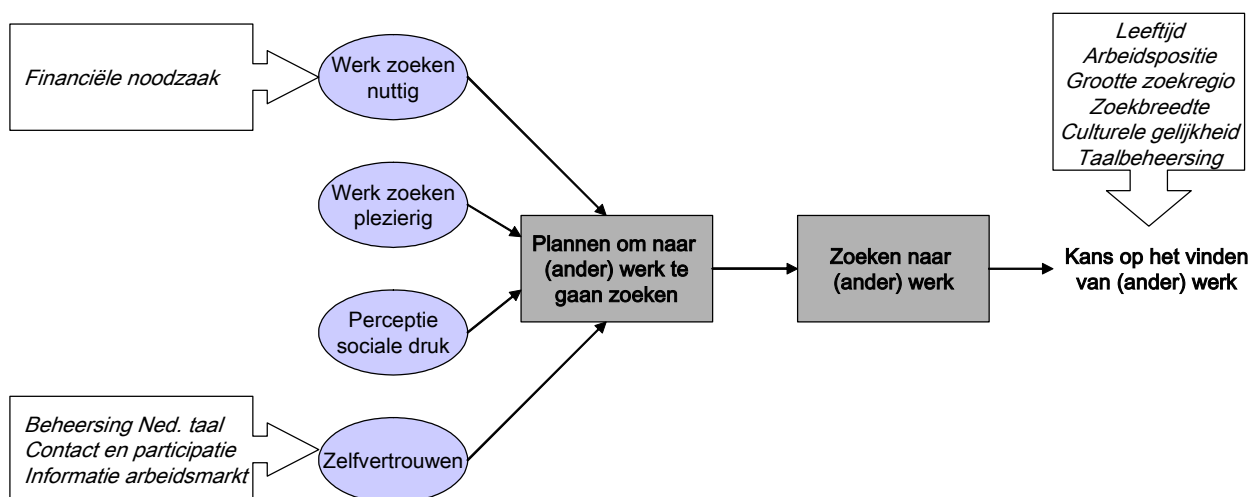
met de Nederlandse arbeidsmarkt en hun mogelijkheden hierop vertoonden een grotere mate van zelfvertrouwen in het solliciteren dan Turkse respondenten die minder bekend waren met de arbeidsmarkt.

### 6.5 Overzicht van de gevonden relaties

De Figuren 9 en 10 geven een overzicht van de gevonden relaties, afzonderlijk voor de representatieve groep en de Turkse groep.



Figuur 9. Voorspellende factoren van zoekplannen, zoekgedrag, en de kans op werk bij een representatieve groep van de Nederlandse bevolking



Figuur 10. Voorspellende factoren van zoekplannen, zoekgedrag, en de kans op werk in de Turkse groep





## 7. Baankeuze: Wat is belangrijk in een baan?

In de vorige hoofdstukken hebben we steeds gekeken hoe Turkse en autochtone Nederlanders naar werk zoeken, wat hun drijfveren zijn, en welke werkzoekactiviteiten bijdragen aan het vinden van een baan. In dit hoofdstuk kijken we niet zozeer naar hoe mensen zoeken, maar waar ze op letten bij het zoeken naar een baan. In andere woorden, wat vindt men belangrijk in een baan? Is dat alleen het salaris, of de locatie van het bedrijf? Of spelen hierbij ook andere zaken een rol. En in hoeverre verschillen de voorkeuren van Turkse en autochtone Nederlanders hierbij? Daarnaast hebben we onderzocht wat voor de beide groepen de belangrijkste problemen zijn die zij ervaren bij het hebben van een baan.

### 7.1 Wat is belangrijk in een baan?

Aan zowel de Turkse groep als de representatieve groep is gevraagd om voor een achttiental aspecten aan te geven in hoeverre ze daarop letten bij het zoeken naar een baan. Deze aspecten zijn onder te verdelen in een viertal algemene categorieën: (1) baan, (2) werk-privé, (3) ontplooiing, en (4) sociaal. Tabel 5 geeft een overzicht van de vier categorieën en de daarbij behorende aspecten.

Tabel 5. *Overzicht indeling baan- en organisatiekenmerken*

<b>1 BAAN</b>	<b>2 WERK-PRIVÉ</b>	<b>3 ONTPLOOIING</b>	<b>4 SOCIAAL</b>
- Hoogte van het salaris	- Locatie organisatie	- Opleidingsmogelijkheden	- Kansen voor minderheden
- Secundaire arbeidsvoorwaarden	- Hoeveelheid vrije tijd en vakantiedagen	- Mogelijkheden om kennis en vaardigheden te benutten	- Demografische samenstelling personeel
- Baanzekerheid	- Gunstige werktijden	- Loopbaanmogelijkheden	- Selectieprocedure
	- Mogelijkheden voor kinderopvang	- Mogelijkheid om interessant en uitdagend werk te doen	- Mogelijkheden om met anderen samen te werken
	- Arbeidsomstandigheden	- Collega's en leidinggevende	- Reputatie van de organisatie

Vergelijking van de Turkse en de representatieve groep op deze vier factoren laat zien dat de Turkse respondenten op alle vier de factoren een hogere score hadden dan de respondenten uit de representatieve groep. Dat wil zeggen, Turkse respondenten vinden de genoemde factoren gemiddeld belangrijker in een baan dan de autochtone respondenten. Wel bleek dat het verschil tussen beide groepen veruit het grootst was voor de vierde factor. De gevonden verschillen zijn niet te verklaren vanuit de gemiddeld lagere leeftijd en het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de Turkse groep ten opzichte van de representatieve groep. Ook na

correctie voor deze verschillen, scoren de Turkse respondenten op alle vier de factoren hoger dan de respondenten uit de representatieve groep.

In Tabel 6 staat per aspect weergegeven hoeveel procent in de representatieve en de Turkse groep aangaf daarop te letten bij het zoeken naar een (andere) baan. Tevens geeft deze tabel aan of de verschillen tussen beide groepen significant zijn. Voor de significante verschillen geldt dat de kans erg klein is (< 1%) dat de gevonden verschillen louter op toeval berusten. Uit de tabel blijkt dat Turkse respondenten baanzekerheid, gunstige werktijden, mogelijkheden om samen te werken, locatie, opleidingsmogelijkheden, de selectieprocedure, de kansen voor minderheden, de demografische samenstelling van het personeel en de mogelijkheden voor kinderopvang belangrijker vinden dan de autochtone respondenten. De verschillen tussen de twee groepen zijn het grootst wat betreft de kansen voor minderheden in de organisatie en de demografische samenstelling van het personeel.

Tabel 6. *Vergelijking baan- en organisatiekenmerken*

<b>Belangrijk in een baan</b>	<b>Turkse groep</b>	<b>Representatieve groep</b>	<b>Significant verschil?</b>
1 Baanzekerheid	88.3%	71.3%	Ja
2 Arbeidsomstandigheden	87.3%	84.7%	
3 Gunstige werktijden	87.1%	71.5%	Ja
4 Mate waarin de collega's en leidinggevende bevallen	83.9%	75.7%	
5 Hoogte van het salaris	82.1%	79.2%	
6 Overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden	77.7%	81.6%	
7 Interessant en uitdagend werk	77.4%	80.8%	
8 Mogelijkheden om samen te werken	77.4%	62.4%	Ja
9 Locatie	75.4%	65.7%	Ja
10 Mogelijkheid om kennis en vaardigheden te benutten	75.1%	82.9%	
11 Hoeveelheid vrije tijd en vakantiedagen	73.1%	71.1%	
12 Opleidingsmogelijkheden	72.6%	57.8%	Ja
13 Loopbaanmogelijkheden	69.7%	60.8%	
14 Mate waarin de selectieprocedure me bevalt	65.0%	38.9%	Ja
15 Kansen voor minderheden	61.7%	21.7%	Ja
16 Reputatie van de organisatie	61.5%	60.4%	
17 Demografische samenstelling van het personeel	57.7%	25.8%	Ja
18 Mogelijkheden voor kinderopvang	45.3%	22.4%	Ja

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden varieert de *N* in de Turkse groep tussen 260 en 261, en in de representatieve groep tussen 1851 en 1854.

Na correctie voor verschillen in leeftijd en opleiding tussen de Turkse en de representatieve groep, zien we een vergelijkbaar beeld. Arbeidsomstandigheden, baan zekerheid en mogelijkheden om interessant en uitdagend werk te doen zijn dan de belangrijkste kenmerken in de Turkse groep. Ook na deze correctie scoort de Turkse groep op veel kenmerken hoger dan de representatieve groep. De verschillen zijn het grootst voor de kansen voor minderheden in de organisatie en de demografische samenstelling van het personeel.

Organisaties die meer minderheden willen bereiken met hun wervingscampagnes doen er dus goed aan aandacht te besteden aan de communicatie van de kansen voor minderheden in de organisatie, en de demografische samenstelling van het personeel. Amerikaans onderzoek heeft gekeken naar de effecten op sollicitatiegeneigdheid van etnische minderheden van statements op het gebied van gelijke kansen en positieve discriminatie in personeelsadvertenties. In dergelijk onderzoek wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen twee typen diversiteitstatements: (1) een neutraal statement ('Equal Opportunity Employer'), waarin benadrukt wordt dat de organisatie gelijke kansen nastreeft ongeacht etniciteit, geslacht en nationaliteit, en (2) een sterk statement, waarin wordt vermeld dat de organisatie "veel waarde hecht aan diversiteit", of dat de organisatie "een actief beleid voert om vrouwen en minderheden te stimuleren".

Diverse studies hebben uitgewezen dat etnische minderheden in de Verenigde Staten eerder geneigd waren te solliciteren op vacatures met een sterk diversiteitstatement dan op vacatures met een neutraal statement (Drenth & Borman, 2002; Highhouse, Stierwalt, Bachiochi, Elder, & Fisher, 1999). Blanke Amerikanen daarentegen, geven de voorkeur aan het eerste, neutrale statement (Ratz, Farrell, & Dybvig, 2002). Echter, vermeld dient te worden dat blanke mannen bij het lezen van personeelsadvertenties veel minder aandacht schenken aan diversiteitstatements dan vrouwen en etnische minderheden. Daarom is het nuttig voor organisaties die meer vrouwen of minderheden aan wil trekken, om in wervingsmateriaal een sterk diversiteitstatement op te nemen (Drenth & Borman, 2002). Sterke diversiteitstatements dienen niet verward te worden met statements over positieve discriminatie ('bij gelijke geschiktheid hebben vrouwen en minderheden de voorkeur'). Deze laatste statements kunnen nadelige effecten hebben, zoals stigmatisering van minderheden, onrechtvaardigheidsgevoelens, en lagere sollicitatiegeneigdheid (Slaughter, Sinar, & Bachiochi, 2002).

Een andere mogelijkheid om meer Turkse werknemers (of etnische minderheden in het algemeen) aan te trekken, hangt samen met de bevinding dat de demografische samenstelling van het personeel in een organisatie van groter belang is voor Turkse dan voor autochtone werkzoekenden. Organisaties kunnen hierop inspelen door in hun wervingsmaterialen bijvoorbeeld niet alleen foto's op te nemen van autochtone Nederlanders, maar ook van werknemers met andere etnische en culturele achtergronden. Eerder onderzoek heeft laten zien dat dit een positief effect heeft op de sollicitatiegeneigdheid van etnische minderheden, terwijl autochtone werkzoekende niet minder geneigd zijn te reageren (Perkins, Thomas, & Taylor, 2000).

### 7.2 *Werkgerelateerde problemen*

Aan de respondenten in de Turkse en de representatieve groep is een aantal specifieke werkgerelateerde problemen van het hebben van werk voorgelegd, en gevraagd aan te geven in hoeverre deze aspecten voor henzelf een probleem vormden van het hebben van een baan. Tabel 7 geeft de percentages weer van de respondenten in beide groepen die het betreffende aspect als problematisch ervoeren. Alle genoemde problemen speelden in de Turkse groep een grotere rol dan in de representatieve groep. Correctie voor verschillen in sekse, leeftijd en opleidingsniveau levert dezelfde resultaten op. Eerder onderzoek heeft deze verschillen ook gevonden in een meer diverse groep etnische minderheden (Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2002).

Tabel 7. *Vergelijking werkgerelateerde problemen*

<b>Werkgerelateerd probleem</b>	<b>Turkse groep</b>	<b>Representatieve groep</b>
1 Geen mogelijkheid om geloof uit te oefenen	48.3%	- <sup>a</sup>
2 Werkzaamheden onder niveau moeten verrichten	35.2%	16.7%
3 Discriminatie	31.9%	3.5%
4 Gebrek aan kinderopvang	28.8%	9.8%
5 Taal	26.5%	0.6%
6 Vervoer naar het werk	23.3%	8.0%

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden varieert de *N* in de Turkse groep tussen 256 en 260, en in de representatieve groep tussen 1852 en 1854.

<sup>a</sup> De vraag behorende bij Probleem 1 is alleen aan de Turkse groep gesteld.

Bijna de helft van de Turkse respondenten gaf aan dat het gebrek aan mogelijkheden om hun geloof uit te oefenen een belangrijk probleem was van het hebben van een baan. Ook het moe-

ten verrichten van werkzaamheden onder het niveau is een vaak genoemd probleem. Dit komt overeen met eerder onderzoek waaruit bleek dat Turkse (en ook Marokkaanse) werkenden bij gelijk opleidingsniveau en arbeidservaring vaker dan autochtonen aan de onderkant van de beroepenstructuur werkzaam zijn (Dagevos, 2001a). Verder geeft ruim 30% van de Turkse respondenten aan dat discriminatie een probleem vormt bij het hebben van werk. Ook dit komt overeen met eerder onderzoek, waarin vaak gevonden wordt dat racisme op het werk door etnische minderheden als een groot probleem wordt ervaren (De Vries & Pettigrew, 1998).

Ten aanzien van de bovenstaande werkgerelateerde problemen doen zich een aantal sekseverschillen voor. Zowel in de Turkse als in de representatieve groep, ervaren vrouwen het vervoer naar het werk als een groter probleem dan mannen. Ook het gebrek aan kinderopvang wordt door vrouwen in beide groepen als een groter probleem ervaren dan door mannen. Het probleem van gebrek aan en bekendheid met kinderopvang onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen is uitvoerig beschreven door de Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM, 2002). In hun aanbevelingen pleiten zij ondermeer voor een vergroting van de capaciteit, toegankelijkheid en flexibiliteit van de kinderopvang.



## ***8. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen***

### *8.1 Inleiding en opzet*

De Nederlandse samenleving wordt gekenmerkt door een toenemende mate van culturele diversiteit. Ongeveer 15% tot 20% van de bevolking heeft een niet-Nederlandse culturele achtergrond, en dit aandeel zal naar verwachting verder toenemen. Deze toenemende diversiteit in de bevolking leidt ook tot toenemende diversiteit in het arbeidsaanbod. Culturele verschillen hebben enerzijds consequenties voor de personeelswerving van organisaties. Anderzijds is het aannemelijk dat het sollicitatiegedrag van etnische minderheden anders in elkaar steekt dan het sollicitatiegedrag van de autochtone bevolking. Deze verschillen hebben vervolgens consequenties voor de arbeidstoeleiding. Het huidige onderzoek richt zich op de vraag hoe etnische minderheden, in het bijzonder Turkse minderheden, naar werk zoeken, en in welke mate dit afwijkt van het werkzoekgedrag van de gehele bevolking in Nederland. Daarnaast is gekeken hoe organisaties etnische minderheden kunnen bereiken in hun wervingscampagnes.

Het huidige onderzoek richt zich specifiek op de groep Turken in Nederland. Voor deze groep is gekozen omdat de Turkse groep met 2.1% van de totale bevolking de grootste groep etnische minderheden is. Daarnaast is de werkloosheid in deze groep relatief hoog. Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van vragenlijsten. Op twee tijdstippen is bij een groep Turkse Nederlanders en een representatieve groep van de Nederlandse bevolking een vragenlijst afgenomen. In de eerste vragenlijst is gevraagd naar een aantal motiverende en belemmerende factoren van het zoeken naar werk en naar de plannen die de respondent had om naar (ander) werk te zoeken. Vier maanden later is de tweede vragenlijst afgenomen, waarin gevraagd is naar het daadwerkelijke werkzoekgedrag, en of de respondent een (andere) baan had gevonden.

De Turkse groep ( $N = 271$ ) was gemiddeld jonger, hoger opgeleid, en bestond voor een groter deel uit mannen dan de Turkse bevolking in Nederland. De analyses in deze rapportage zijn daarom uitgevoerd op een naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau gewogen steekproef, zodat de resultaten een representatiever beeld vormen van de Turkse bevolking in Nederland. Vergelijking van de gewogen Turkse groep met de representatieve groep ( $N = 1854$ ) laat zien dat de Turkse respondenten gemiddeld jonger en lager opgeleid zijn dan de respondenten in de representatieve groep. Het aandeel werkenden lag lager in de Turkse groep (67.95% versus

75.8%) en het aandeel werklozen hoger (23.8% versus 5.0%). Een groter deel van de Turkse respondenten was nog studerende of schoolgaand in vergelijking met de representatieve groep (18.6% versus 10.4%).

### *8.2 Op zoek naar werk?*

De Turkse respondenten waren actiever op de arbeidsmarkt dan de gemiddelde Nederlander. Ruim 30% van de Turkse respondenten gaf aan actief te hebben gezocht naar een baan of een andere baan. In de representatieve groep lag dit percentage met 11.9% beduidend lager.

Het werkzoekgedrag van de Turkse groep ziet er iets anders uit dan dat van de representatieve groep. Turkse respondenten maken het meest gebruik van persoonlijke contacten om mogelijke banen te lokaliseren. Personeelsadvertenties staan op de tweede plaats. In de representatieve groep is dit precies omgekeerd; daar zijn personeelsadvertenties het populairst en komen persoonlijke contacten op de tweede plaats. Ook in eerder onderzoek zijn aanwijzingen gevonden voor het grotere belang van persoonlijke contacten als werkzoekkanaal onder Turkse dan onder autochtone Nederlanders (Dagevos, 2001a; Hooghiemstra, 1991). Daarentegen beschouwen veel werkgevers personeelsadvertenties als het meest doeltreffende wervingskanaal (Schwab, 1982; Van Dijk, 1994). Voor Turken blijkt dus een minder optimale aansluiting te bestaan tussen de zoekkanalen van het individu en de wervingskanalen van bedrijven.

Een ander opvallend verschil in werkzoekgedrag tussen de Turkse en de representatieve groep is de mate waarin gebruik gemaakt wordt van uitzendbureaus. Terwijl ongeveer de helft van de Turkse werkzoekenden gebruik maakt van het uitzendbureau, is dit in de representatieve groep minder dan 20%. Het uitzendbureau wordt door ongeveer een vijfde van de werkgevers gezien als doeltreffend wervingskanaal als het gaat om administratieve en productiefuncties. Voor andere functies wordt het uitzendbureau als minder doeltreffend gezien (Van Dijk, 1994).

### *8.3 Baan vinden*

Ruim 11% van de Turkse respondenten had vier maanden later een (nieuwe) baan gevonden, terwijl dit in de representatieve groep slechts 5% was. Deze cijfers komen op het eerste gezicht niet helemaal overeen met ander onderzoek, dat aangeeft dat etnische minderheden moeilijker een baan vinden dan autochtone Nederlanders (Veenman, 2000). Een mogelijke verklaring voor onze resultaten heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt ten tijde van



het onderzoek. Immers, er zijn aanwijzingen dat etnische minderheden vaak pas een baan vinden als het reservoir aan arbeidskrachten uitgeput raakt (Tesser et al., 2001). Het hogere percentage baanvinders in de Turkse groep blijkt bij nadere analyse overigens geheel te verklaren uit de verschillen in leeftijd en opleidingsniveau tussen de Turkse en de representatieve groep. Verder blijkt uit ons onderzoek dat de Turkse respondenten in vergelijking met de representatieve groep minder vaak een vaste baan en minder vaak een fulltime baan gevonden hadden. Deze resultaten sluiten aan bij voorgaand onderzoek dat vond dat allochtonen zijn oververtegenwoordigd in tijdelijke en parttime banen in het onderste segment van de arbeidsmarkt (Colourview, 2000; Dagevos, 2001a).

In het huidige onderzoek bestond de groep baanvinders uit een erg klein aantal. Daarom kunnen we niet kijken wat nu verklarend is voor het feit dat Turkse werkenden oververtegenwoordigd zijn in tijdelijke banen in het onderste segment. Eerder onderzoek, echter, heeft laten zien dat deze oververtegenwoordiging niet geheel verklaard kan worden uit verschillen in opleidingsniveau, arbeidservaring en sociaal-culturele integratie (Dagevos, 2001a).

Wel hebben we in het huidige onderzoek gekeken wat verklarend is voor het vinden van een baan in de Turkse en de representatieve groep. Met andere woorden, waarin verschillen nu degenen die wel een (andere) baan hebben gevonden van degenen die geen (andere) baan hebben gevonden. In beide groepen blijkt dat actief werkzoekgedrag (zoals het schrijven van sollicitatiebrieven en het voeren van sollicitatiegesprekken) samenhangt met het vinden van een (andere) baan. Voorbereidend werkzoekgedrag hangt alleen in de representatieve groep samen met het vinden van werk. Daarbij blijken informele bronnen (bijv., het benaderen van persoonlijke en/of zakelijke contacten) iets effectiever dan formele bronnen (bijv., personeelsadvertenties, banenmarkten).

In de Turkse groep blijkt verder dat breed zoekgedrag de kans op het vinden van een baan aanzienlijk vergroot. De respondenten die een baan hebben gevonden, zochten vaker dan anderen ook buiten de regio waar zij woonden, en ook naar banen die wat minder goed aansloten bij hun opleiding, ervaring en interesses. Verder blijkt de beheersing van de Nederlandse taal een positieve invloed te hebben. De respondenten die een baan hadden gevonden, hadden minder moeite met Nederlands lezen en schrijven dan anderen. In overeenstemming hiermee blijkt ook uit ander onderzoek dat beheersing van de Nederlandse taal onder etnische minderheden negatief samenhangt met werkloosheid (Tesser et al., 1996).

Dat etnische minderheden met een slechtere taalvaardigheid in het Nederlands minder kans maken op een baan kan mogelijk mede verklaard worden doordat werkgevers dit vaak associëren met een lager competentieniveau (Nesdale & Pinter, 2000).

#### *8.4 Drijfveren van werkzoekgedrag*

Veruit de belangrijkste drijfveren voor individueel werkzoekgedrag bleken iemands plannen te zijn om naar werk te gaan zoeken. De mate waarin iemand werkzoekplannen maakt bleek vervolgens af te hangen van de mate waarin men werk zoeken en solliciteren nuttig, zinvol, plezierig en interessant vindt, de mate waarin men druk ervaart vanuit de sociale omgeving om naar werk te zoeken, en het vertrouwen dat men heeft in de eigen sollicitatievaardigheden.

In de Turkse groep blijkt verder dat het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden afhangt van een aantal taal- en cultuurgerelateerde aspecten. Ten eerste draagt een goede beheersing van de Nederlandse taal bij aan het werkzoekzelfvertrouwen. Verder blijkt dat Turkse inwoners die meer geïntegreerd zijn in de Nederlandse samenleving meer vertrouwen hebben in de eigen sollicitatievaardigheden dan degenen die minder geïntegreerd zijn. Echter, vermeld dient te worden dat behoud van de eigen culturele identiteit zeker geen negatief verband heeft met het zelfvertrouwen. Tot slot blijkt de aanwezigheid van kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en de eigen mogelijkheden daarop positief bij te dragen aan het werkzoekzelfvertrouwen.

#### *8.5 Wat is belangrijk in een baan*

De respondenten is een aantal baan- en organisatiekenmerken voorgelegd, en gevraagd in welke mate zij hierop (zouden) letten als ze naar een baan (zouden) zoeken. De Turkse respondenten noemden baanzekerheid en arbeidsomstandigheden als belangrijkste kenmerken. Daarnaast bleek dat Turkse respondenten veruit de meeste kenmerken belangrijker vinden dan de respondenten in de representatieve groep. De verschillen tussen de twee groepen zijn het grootst wat betreft de kansen voor minderheden in de organisatie en de demografische samenstelling van het personeel.

Verder is gevraagd in hoeverre een aantal mogelijke problemen van het hebben van een baan een rol speelden voor de respondenten. Bijna de helft van de Turkse respondenten gaf aan dat het gebrek aan mogelijkheden voor het uitoefenen van het geloof voor hen problematisch was

aan het hebben van een baan. Ruim 35% noemde het doen van werk onder hun niveau. Discriminatie werd door meer dan 30% van de Turkse respondenten genoemd als problematisch.

#### *8.6 Aanbevelingen werkzoekenden*

Veel werkgevers beschouwen personeelsadvertenties als het meest effectieve wervingskanaal. Turkse werkzoekenden gebruiken deze bron echter minder vaak dan de gemiddelde Nederlander, terwijl ze vaker dan gemiddeld bronnen als persoonlijke contacten en het uitzendbureau inzetten bij het zoeken naar een baan. Verwacht kan worden dat persoonlijke contacten bij minderheidsgroepen minder effectief zijn bij het vinden van goede banen dan bij de meerderheidsgroep, omdat hun persoonlijk netwerk minder vaak individuen op invloedrijke plaatsen zal bevatten (vergl. Drentea, 1998). Ook van het uitzendbureau kan worden verwacht dat dit vaker tot tijdelijke banen in het lagere segment van de arbeidsmarkt zal leiden. Daarom lijkt het verstandig voor Turkse werkzoekenden om naast het persoonlijke contacten en het uitzendbureau meer gebruik te maken van reguliere personeelsadvertenties.

Verder blijkt in de Turkse groep met name actief en breed werkzoekgedrag de kans op een baan te verhogen. Daarom kan Turkse werkzoekenden aangeraden worden om veel tijd te investeren in het schrijven van sollicitatiebrieven, en niet alleen te solliciteren op banen binnen de regio waar men woont.

#### *8.7 Aanbevelingen personeelswerving*

Persoonlijke contacten en het uitzendbureau zijn onder Turkse werkzoekenden populairder dan onder autochtone werkzoekenden. Organisaties die zich in hun werving specifiek op Turkse werkzoekenden willen richten, zouden dus meer gebruik kunnen maken van het uitzendbureau. Uit eerder onderzoek blijkt ook dat het uitzendbureau het wervingskanaal is via welke organisaties de meeste allochtonen in dienst nemen (Van Dijk, 1994). Daarnaast loont het de moeite om de werving van personeel meer via persoonlijke contacten te organiseren. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van Turkse werknemers die reeds in dienst zijn van de organisatie. Deze werknemers zouden hun eigen netwerk kunnen aanspreken, maar ook kunnen gaan werven op plaatsen waar veel Turken samenkomen. Uitzendbureau Tempo-Team heeft met deze laatste strategie bijvoorbeeld veel succes geboekt.

Vermeld dient te worden dat personeelsadvertenties ook onder Turkse werkzoekenden een veel gebruikt kanaal zijn. Omdat het mediagebruik van Turkse werkzoekende enigszins

afwijkt van dat van de gemiddelde werkzoekende Nederlander (Intelligence Group, 2004), is het aanbevelenswaardig om naast de reguliere media ook doelgroepspecifieke media in te zetten. Zo zijn huis-aan-huis bladen en allochtone dag-, week- en maandbladen veelgelezen media in de Turkse doelgroep (Asma, 2003; zie voor een uitgebreid overzicht van het media-gebruik onder Turkse werkzoekenden Intelligence Group, 2004).

Naast het inzetten van speciale, niet-reguliere wervingsstrategieën kan ook in het traditionele wervingsmateriaal rekening worden gehouden met etnische minderheden. In de arbeidsmarktcommunicatie kan bijvoorbeeld meer aandacht besteed worden aan de kansen voor minderheden in de organisatie, en de demografische samenstelling van het personeel. Het opnemen van een diversiteitstatement in personeelsadvertenties blijkt een positieve invloed te hebben op de sollicitatiegeneigdheid van minderheden. Voorbeelden hiervan zijn: “De organisatie hecht veel waarde aan diversiteit”, of “De organisatie voert een actief beleid om vrouwen en minderheden te stimuleren”. Een andere tactiek om de interesse van minderheidsgroepen op te wekken is door in wervingsmaterialen niet alleen afbeeldingen op te nemen van autochtone Nederlanders, maar ook van werknemers met andere etnische en culturele achtergronden.

Gebrek aan mogelijkheden om het geloof uit te oefenen en discriminatie op de werkvloer komen in het huidige onderzoek naar voren als belangrijke problemen op het werk. Organisaties die meer etnische minderheden willen aantrekken, doen er verstandig aan om een actief beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie en ter facilitering van geloofsuitoefening. Dergelijk beleid kan ook naar buiten gecommuniceerd worden in de personeelswerving, wat weer een aantrekkende kracht kan hebben op etnische minderheden.

### *8.8 Aanbevelingen arbeidstoeleiding*

Aanbevelingen voor arbeidstoeleiding overlappen deels met de aanbevelingen voor werkzoekenden zoals beschreven in paragraaf 8.6. Dat wil zeggen, het lijkt verstandig om bij de arbeidstoeleiding van Turkse werklozen hen te stimuleren om behalve van persoonlijke contacten en het uitzendbureau meer gebruik te maken van reguliere personeelsadvertenties bij het zoeken naar werk. Verder dient Turkse werklozen aangeraden te worden om veel tijd te investeren in het schrijven van sollicitatiebrieven, en niet alleen te solliciteren op banen binnen de regio waar men woont. Ook het solliciteren op banen die wat minder goed aansluiten bij de opleiding, ervaring en interesses zal de kans op werk te verhogen.

Werkzoekgedrag kan verder op een aantal manieren indirect gestimuleerd worden. Ten eerste kan gezorgd worden dat het zoeken naar werk als nuttig, zinvol en verstandig gezien wordt. Met name bij Turkse mannen blijkt dit bij te dragen aan het werkzoekgedrag. Vooral het benadrukken van de financiële voordelen van het hebben van werk lijkt hierbij effectief. Bij Turkse vrouwen lijkt het effectiever om het werkzoekgedrag te stimuleren via de sociale omgeving en het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden. Het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden kan direct gestimuleerd worden. Een voorbeeld hiervan is de zogenaamde JOBS training voor werklozen (Caplan, Vinokur, Price, & Van Ryn, 1989; Vinokur, Price, & Schul, 1995). In deze training worden werkzoekstrategieën aangeleerd, de competentiebeleving vergroot, sociale steun geboden, en geleerd om met stressvolle gebeurtenissen om te gaan. Uit onderzoek van TNO Arbeid lijkt deze van oorsprong Amerikaanse benaderingswijze ook bij Nederlandse langdurig werklozen aan te slaan (Visser, 2002). Daarnaast kan het vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden ook indirect vergroot worden. Mogelijkheden hiervoor zijn het verhogen van de Nederlandse taalvaardigheid, het stimuleren van contacten met de autochtone bevolking en het geven van informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en de eigen mogelijkheden hierop.

### *8.9 Aanbevelingen overheid*

Ook aan de overheid kunnen op basis van het huidige onderzoek een aantal aanbevelingen gedaan worden. Ten eerste kunnen vanuit de overheid initiatieven worden genomen om de beeldvorming ten opzichte van etnische minderheden te verbeteren. Uit het huidige onderzoek blijkt dat de Turkse respondenten het belangrijk vinden om zowel te integreren in de Nederlandse samenleving als hun eigen cultuur te behouden. Ditzelfde beeld is ook in voorgaand onderzoek gevonden (Van Oudenhoven et al., 1998). Autochtone Nederlanders, echter, zien het liefst dat etnische minderheidsgroepen hun eigen cultuur opgeven (Arends-Toth & Van de Vijver, 2003; Van Oudenhoven & Eisses, 1998; Van Oudenhoven et al., 1998; Van Oudenhoven et al., 1996), en denken dat etnische minderheden alleen maar waarde hechten aan hun eigen cultuur (Van Oudenhoven et al., 1998). Dit beeld zal moeten veranderen, omdat de bevinding dat etnische minderheden belang hechten aan integratie in de Nederlandse samenleving bij kan dragen aan de acceptatie van minderheden door autochtonen. Acceptatie door autochtonen vervolgens, blijkt onder Turkse inwoners positief samen te gaan met hun zelfvertrouwen op het gebied van solliciteren.

Daarnaast zou het wenselijk zijn als de overheid meewerkt aan het voorkomen van problemen zoals etnische minderheden die op het werk ervaren. Uit het huidige onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het gebrek aan mogelijkheden voor geloofsuitoefening een probleem is. Daarnaast blijkt uit het huidige en uit voorgaand onderzoek (De Vries & Pettigrew, 1998) dat discriminatie een probleem is op de werkvloer.

Verder is er voor de overheid een taak weggelegd om etnische minderheden voor te lichten over de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierbij zou aandacht besteed kunnen worden aan de beroepenstructuur, het Nederlandse bedrijfsleven, het type banen, en de mogelijkheden van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Overigens spreekt voor zich dat het stimuleren van het volgen van onderwijs onder etnische minderheden uitermate belangrijk is. Etnische minderheden zijn gemiddeld lager opgeleid dan de autochtone bevolking. Onderwijs kan bijdragen aan het zelfvertrouwen, contacten met de autochtone bevolking, taalbeheersing, en informatie over de arbeidsmarkt.

Voor verdere aanbevelingen aan de overheid wordt verwezen naar Asma (2003). In zijn scriptie belicht hij het werkzoekgedrag van Turkse minderheden vanuit beleidsmatig perspectief. Hierin wordt een aantal aanbevelingen gedaan, waarvan we hier een tweetal voorbeelden noemen. Ten eerste is het wenselijk om specifiek beleid te formuleren, bijvoorbeeld gericht op Turkse vrouwen. Er blijken grote verschillen te bestaan tussen Turkse mannen en vrouwen. In het huidige algemene beleid, gericht op alle etnische minderheidsgroepen, wordt hiermee geen rekening gehouden. Ten tweede is er voor de overheid een taak weggelegd om werkgevers voor te lichten over etnische minderheden. Werkgevers dienen bewust gemaakt te worden van het feit dat er onder etnische minderheden geschikt arbeidspotentieel is. Pas als werkgevers zich daarvan bewust zijn, zullen zij bereid zijn om inspanningen te leveren om onder deze groepen nieuw personeel te werven. Verder dienen werkgevers voorgelicht te worden over de wervingskanalen via welke etnische minderheden bereikt kunnen worden.

#### *8.10 Tot slot*

In deze rapportage is verslag gedaan van een vergelijkend onderzoek naar het zoeken en vinden van werk onder Turkse en autochtone Nederlanders. Op grond van de resultaten van het huidige en van voorgaand onderzoek zijn een aantal aanbevelingen gedaan richting Turkse werkzoekenden, organisaties die zich bezig houden met de werving en arbeidstoeleiding van etnische minderheden, en de overheid.

Het huidige onderzoek vormt echter slechts een eerste aanzet op dit gebied. De Turkse groep was met name in de context van het vinden van een baan tamelijk klein. Meer onderzoek is wenselijk in grotere groepen Turkse werkzoekenden. Daarnaast is het interessant om ook andere groepen etnische minderheden en hun werkzoekgedrag te bestuderen. Verder vond het huidige onderzoek plaatst ten tijde van een gunstig economisch klimaat. Hierdoor zijn bepaalde bevindingen waarschijnlijk tamelijk rooskleurig. Toekomstig onderzoek in minder gunstige economische omstandigheden kan hier meer duidelijkheid over brengen. Ten slotte is meer experimenteel onderzoek noodzakelijk om bijvoorbeeld te kijken of en hoe goed bepaalde trainingen werken, en of door diversiteitstatements in wervingsbrochures ook daadwerkelijk meer etnische minderheden worden aangetrokken.





## Literatuur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alders, M. (2003). Na 2010 slaat de vergrijzing toe. *CBS - Webmagazine*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Arends-Toth, J., & Van de Vijver, F. J. R. (2003). Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology*, 33, 249-266.
- Asma, H. (2003). *Het overheidsbeleid ten aanzien van etnische minderheden: Een focus op het werkzoekgedrag van Turkse mensen*. Doctoraalscriptie, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- AVEM. (2002). *AVEM: Aanbevelingen op maat*. Amsterdam: Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- CBS. (2000). *StatLine* (<http://www.cbs.nl/statline/index.htm>). Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS. (2002). *Allochtonen in Nederland 2002*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS. (2003). *Statistisch Bulletin April 2003*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CentERdata. (2002). <http://www.centerdata.nl>.
- Colourview. (2000). *Potentieel aan kleur? Een studie naar belangstelling van de allochtone jongeren voor een baan bij de krijgsmacht*. Colourview.
- Dagevos, J. M. (2001a). Geblokkeerde loopbanen van allochtonen? De vertegenwoordiging van allochtonen en autochtonen aan de onderkant van de beroepenstructuur. *Gedrag & Organisatie*, 14, 74-88.
- Dagevos, J. M. (2001b). *Rapportage minderheden 2001: Deel II Meer werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Vries, S., & Pettigrew, T. F. (1998). Effects of ethnic diversity: The position of minority workers in two Dutch organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1503-1530.
- Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender & Society*, 12, 321-338.
- Drenth, D. J., & Borman, W. C. (2002). *Diversity and recruitment: A policy capturing approach*. Paper presented at the 17th Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Highhouse, S., Stierwalt, S. L., Bachiochi, P., Elder, A. E., & Fisher, G. (1999). Effects of advertised human resource management practices on attraction of African American applicants. *Personnel Psychology*, 52, 425-442.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

- Hooghiemstra, E. (1991). Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden. *Migrantenstudies*, 7, 15-23.
- Intelligence Group. (2004). *Kleur! De toekomst van de multiculturele arbeidsmarkt*. Capelle aan den IJssel: Intelligence Group.
- Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager: Lessons from project GLOBE. *Organizational Dynamics*, 29, 289-305.
- Kabasakal, H., & Bodur, M. (2002). Arabic cluster: A bridge between East and West. *Journal of World Business*, 37, 40-54.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Konrad, A. M., Ritchie Jr., J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Nesdale, D. (2002). Acculturation attitudes and the ethnic and host-country identification of immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1488-1507.
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140, 608-614.
- NIDI. (2000). Nederland immigratieland. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 16(8), <http://www.nidi.nl>.
- Pasa, S. F., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 559-589.
- Perkins, L. A., Thomas, K. M., & Taylor, G. A. (2000). Advertising and recruitment: Marketing to minorities. *Psychology & Marketing*, 17, 235-255.
- Ratz, J. M., Farrell, S. K., & Dybvig, A. (2002). *Perceived fairness of and attraction to an organization based on diversity policy and job gender stereotype*. Paper presented at the 17th Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Rumbaut, R. G. (1994). The crucible within: Ethnic identity, self-esteem, and segmented assimilation among children of immigrants. *International Migration Review*, 28, 748-794.
- Schnittker, J. (2002). Acculturation in context: The self-esteem of Chinese immigrants. *Social Psychology Quarterly*, 65, 56-76.
- Schwab, D. P. (1982). Recruiting and organizational participation. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Personnel management* (pp. 103-128). Boston: Allyn & Bacon.
- Slaughter, J. E., Sinar, E. F., & Bachiochi, P. D. (2002). Black applicants' reactions to affirmative action plans: Effects of plan content and previous experience with discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 87, 333-344.
- Taris, T., Blokker, M., Bok, I., Born, M., & Van der Flier, H. (1999). Van selectie naar werving?: Over het aantrekken van personeel op een krappe arbeidsmarkt. *De Psycholoog*, 34, 560-565.
- Tesser, P. T. M., Dagevos, J. M., & Iedema, J. (2001). *Rapportage minderheden 2001: Vorderingen op school en meer werk, Samenvatting*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tesser, P. T. M., Merens, J. G. F., & Van Praag, C. S. (1999). *Rapportage minderheden 1999: Positie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tesser, P. T. M., Van Dugteren, F. A., & Merens, A. (1996). *Rapportage minderheden 1996: Bevolking, arbeid, onderwijs, huisvesting*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Triandis, H. C., Kurowski, L. L., & Gelfand, M. J. (1994). Workplace diversity. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tsai, J. L., Ying, Y. W., & Lee, P. A. (2001). Cultural predictors of self-esteem: A study of Chinese American female and male young adults. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 7*, 284-297.
- Van der Werf, S. (Ed.). (1992). *Allochtonen aan het werk: Intercultureel personeelswerk en management*. Muiderberg: Coutinho.
- Van Dijk, J. J. L. (1994). *Werving en selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt: Praktijken, achterliggende factoren en perspectieven*. Utrecht: FORUM.
- Van Hooft, E. A. J. (2004). *Job seeking as planned behavior: In search of group differences*. Dissertatie, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk. *Gedrag & Organisatie, 15*, 52-71.
- Van Oudenhoven, J. P., & Eisses, A. (1998). Integration and assimilation of Moroccan immigrants in Israel and The Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations, 22*, 239-307.
- Van Oudenhoven, J. P., Prins, K. S., & Buunk, B. P. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology, 28*, 995-1013.
- Van Oudenhoven, J. P., Willemsma, G., & Prins, K. (1996). Integratie en assimilatie van Marokkanen, Surinamers en Turken in Nederland. *De Psycholoog, 31*, 468-471.
- Veenman, J. (2000). *Advies CWI en allochtonen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: FORUM.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology, 23*, 39-74.
- Visser, M. E. (2002). *Weer aan het werk met JOBS+? Een onderzoek naar de effecten van een interventieprogramma voor langdurig werklozen*. Doctoraalscriptie, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1100-1120.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage Publications.



## Bijlage 1: Statistische analyses betreffende het vinden van een baan

Tabel B1. Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de predictoren en de kans op het vinden van een baan voor de Turkse en de representatieve groep.

Variabele	Turkse groep		Repr. groep		Significant verschil? <sup>a</sup>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11A	11A1	11A2	11B	12	
	M	SD	M	SD																		
<b>Tijdstip 1 variabelen:</b>																						
1	0.48	0.50	0.48	0.50	Nee																	
2	31.12	9.19	10.21	12.40	Ja	-0.03																
3	1.33	0.59	2.08	0.79	Ja	-0.02	-0.08															
4	0.68	0.47	0.76	0.43	Ja	-0.17**	-0.01	0.09														
5	2.35	1.17				0.02	0.43**	-0.16*	0.01													
6	2.10	0.81				-0.11†	-0.14*	0.14*	0.20**	-0.17**												
overeenkomst																						
7	3.91	0.76				0.10	-0.15*	-0.08	-0.10	-0.11†	-0.35**											
8	4.03	0.62				0.03	-0.14*	-0.01	-0.07	-0.19**	-0.25**	0.53**										
participatie																						
9	3.54	0.91				0.18*	0.00	0.11†	0.00	-0.37**	0.01	0.14*	0.16**									
autochtonen																						
10	3.40	0.70	3.41	0.73	Nee	-0.03	0.12†	0.14†	-0.04	0.11	-0.08	0.02	0.18*	-0.07	0.00	0.02	-0.01	0.05	0.01	0.01	-0.03	
<b>Tijdstip 2 variabelen:</b>																						
11	1.55	0.50	1.24	0.43	Ja	-0.07	-0.10	0.09	-0.37**	0.10	0.02	-0.03	0.31**	-0.18	0.07	0.96**	0.89**	0.87**	0.87**	0.87**	0.19**	
A voorbereidend																						
	1.60	0.54	1.29	0.46	Ja	-0.08	-0.09	0.16	-0.36**	0.04	-0.00	0.04	0.30**	-0.16	0.17	0.91**	0.95**	0.89**	0.89**	0.72**	0.16**	
1 formeel																						
	1.52	0.54	1.28	0.43	Ja	-0.12	-0.04	0.20†	-0.31**	-0.01	0.01	0.06	0.27*	-0.13	0.15	0.84**	0.95**	0.71**	0.67**	0.67**	0.14**	
2 informeel																						
	1.76	0.71	1.32	0.60	Ja	-0.02	-0.13	0.06	-0.36**	0.13	-0.00	-0.01	0.29**	-0.17	0.15	0.85**	0.87**	0.67**	0.67**	0.67**	0.17**	
B actief																						
	1.45	0.64	1.17	0.50	Ja	-0.15	-0.07	0.03	-0.15	0.03	0.07	-0.07	0.14	-0.15	-0.14	0.72**	0.50**	0.42**	0.51**	0.51**	0.21**	
12	Kans op baan vinden	0.11	0.31	0.05	0.22	Nee	0.18	-0.33**	-0.15	-0.42**	-0.30**	0.32**	0.13	0.08	0.06	-0.46**	0.18	0.09	0.10	0.04	0.21†	

*Note.* Correlaties voor de Turkse groep staan onder de diagonaal, en voor de representatieve groep boven de diagonaal. Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze tabel uit 56 tot 261 en de representatieve groep uit 846 tot 1853 respondenten.

<sup>a</sup> Voor het toetsen op significantie is steeds gebruik gemaakt van een *t*-toets voor verschillen in de gemiddelde schaa scores. Significant:  $p < .05$ ; marginaal significant:  $p < .10$ ; niet significant:  $p \geq .10$ .  
†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel B2. Hiërarchische regressieanalyse betreffende de kans op het vinden van een baan

Predictor	Kans op baan vinden ( $\beta$ )				
	Turkse groep			Representatieve groep	
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2
<b>Stap 1: Demografische variabelen</b>					
- Sekse	.16	.27*	.28*	.01	.01
- Leeftijd	-.20	-.14	.04	-.05	-.02
- Opleidingsniveau	-.04	.03	-.00	-.05	-.06
- Arbeidspositie	-.33*	-.38**	-.40**	-.04	-.04
<b>Stap 2: Werkzoekgedrag</b>					
- Werkzoekgedrag		-.04	-.04		.19**
- Werkzoekfocus		-.52**	-.49**		-.02
<b>Stap 3: Taal en cultuur</b>					
- Taalproblemen			-.32*		
- Culturele overeenkomst			.24†		
- Cultuurbehoud			.06		
- Contact en participatie			.07		
- Acceptatie door autochtonen			-.16		
<b>Multipele R</b>	.48*	.70**	.77**	.08	.20**
<b><math>\Delta R^2</math></b>	.23*	.26**	.13*	.01	.04**
<b>Gecorrigeerde <math>R^2</math></b>	.17*	.42**	.52**	.00	.04**

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze analyse uit 52 respondenten en de representatieve groep uit 844. Logistische regressie-analyse gaf vergelijkbare resultaten als de hier gepresenteerde OLS regressie-analyse.

†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel B3. *Verschillen tussen respondenten die wel en die geen (andere) baan hebben gevonden*

Variabele	Turkse groep			Representatieve groep		
	Baan gevonden	Geen baan gevonden	Significant verschil? <sup>a</sup>	Baan gevonden	Geen baan gevonden	Significant verschil? <sup>a</sup>
<b>Werkzoekactiviteiten:</b>						
- voorbereidend	(0.39)	(0.31)	Nee	(0.32)	(0.19)	Ja
· <i>formeel</i>	(0.31)	(0.28)	Nee	(0.28)	(0.19)	Ja
personeelsadvertenties lezen	72.3%	56.1%	Nee	54.4%	50.2%	Ja
vacatures zoeken op internet	35.5%	17.0%	Nee	30.9%	15.8%	Ja
banenmarkten	2.2%	13.7%	Nee	14.7%	4.2%	Ja
uitzendbureau	44.6%	23.7%	Nee	13.2%	4.3%	Ja
· <i>informeel</i>	(0.43)	(0.39)	Nee	(0.40)	(0.20)	Ja
persoonlijke contacten	69.3%	67.2%	Nee	52.9%	30.9%	Ja
zakelijke contacten	17.1%	10.2%	Nee	26.5%	9.3%	Ja
- actief	(0.41)	(0.20)	Marginaal	(0.38)	(0.09)	Ja
informatie inwinnen bij organisaties	16.4%	15.9%	Nee	30.9%	12.0%	Ja
sollicitatiebrieven schrijven	60.5%	24.1%	Ja	35.3%	8.8%	Ja
sollicitatiegesprekken voeren	46.5%	19.2%	Marginaal	48.5%	6.8%	Ja
<b>Werkzoekfocus:</b>						
- binnen regio	61.2%	82.1%	Marginaal	67.9%	80.1%	Ja
- passen bij opleiding	74.3%	85.1%	Marginaal	73.2%	73.6%	Nee
- aansluiting bij ervaring	62.9%	91.0%	Ja	66.1%	68.7%	Nee
- passen bij interesses	50.8%	95.5%	Ja	94.6%	95.2%	Nee
<b>Taalproblemen:</b>						
- moeite met Ned. verstaan	27.9%	56.0%	Nee			
- moeite met Ned. spreken	4.8%	55.6%	Ja			
- moeite met Ned. lezen	2.1%	49.2%	Ja			
- moeite met Ned. schrijven	4.8%	65.0%	Ja			
<b>Cultuur:</b>						
- culturen verschillend	0.0%	28.8%	Ja			
- culturen lijken op elkaar	29.8%	19.0%	Marginaal			
- Turkse vrienden belangrijk	83.3%	73.0%	Nee			
- Ned. vrienden belangrijk	58.6%	65.1%	Nee			
- Turkse media volgen	83.3%	59.3%	Nee			
- Ned. media volgen	100.0%	87.7%	Nee			
- Turkse taal beheersen	100.0%	86.1%	Nee			
- Ned. taal beheersen	100.0%	95.9%	Nee			

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze analyse uit 8 respondenten die een baan hebben gevonden, en 45 tot 70 respondenten die geen baan hebben gevonden. Voor de representatieve groep betreffen dit respectievelijk 56 tot 68 en 789 tot 1256 respondenten. De waarden tussen haakjes betreffen gemiddelde schaalscores, en kunnen dus niet opgevat worden als percentages.

<sup>a</sup> Voor het toetsen op significantie is steeds gebruik gemaakt van een *t*-toets voor verschillen in de gemiddelde schaalscores. Significant:  $p < .05$ ; marginaal significant:  $p < .10$ ; niet significant:  $p \geq .10$ .





## ***Bijlage 2: Statistische analyses werkzoekintentie en werkzoekgedrag***

Tabel B4. *Gebruik van werkzoekactiviteiten in de Turkse en representatieve groep voor actieve zoekers*

<b>Werkzoekactiviteit</b>	<b>Turkse groep</b>	<b>Representatieve groep</b>	<b>Significant verschil?<sup>a</sup></b>
<i>Vorbereidend werkzoekgedrag:</i>			
1 Formele zoekbronnen			
- Personeelsadvertenties lezen	83.5%	88.5%	Nee
- Vacatures zoeken op internet	33.0%	59.2%	Ja
- Uitzendbureau	49.1%	18.5%	Ja
- Banenmarkten	6.4%	17.2%	Nee
2 Informele zoekbronnen			
- Persoonlijke contacten	92.5%	78.3%	Ja
- Zakelijke contacten	26.7%	45.9%	Nee
<i>Actief werkzoekgedrag:</i>			
1 Informatie inwinnen bij organisaties	19.8%	54.8%	Ja
2 Sollicitatiebrieven schrijven	57.5%	65.0%	Nee
3 Sollicitatiegesprekken voeren	51.2%	46.5%	Nee

*Noot.* De Turkse groep bestaat bij deze analyse uit 26 respondenten, en de representatieve groep uit 157 respondenten.

<sup>a</sup> Voor het toetsen op significantie is steeds gebruik gemaakt van een *t*-toets voor verschillen in de gemiddelde schaalscores. Significant:  $p < .05$ ; marginaal significant:  $p < .10$ ; niet significant:  $p \geq .10$ .

Tabel B5. *Gebruik van werkzoekactiviteiten in de Turkse en representatieve groep voor passieve zoekers*

<b>Werkzoekactiviteit</b>	<b>Turkse groep</b>	<b>Representatieve groep</b>	<b>Significant verschil?<sup>a</sup></b>
<i>Vorbereidend werkzoekgedrag:</i>			
1 Formele zoekbronnen			
- Personeelsadvertenties lezen	55.3%	88.0%	Marginaal
- Vacatures zoeken op internet	15.8%	21.0%	Nee
- Uitzendbureau	22.9%	5.7%	Ja
- Banenmarkten	18.8%	6.0%	Ja
2 Informele zoekbronnen			
- Persoonlijke contacten	74.0%	50.2%	Ja
- Zakelijke contacten	4.3%	10.5%	Nee
<i>Actief werkzoekgedrag:</i>			
1 Informatie inwinnen bij organisaties	21.5%	14.3%	Marginaal
2 Sollicitatiebrieven schrijven	20.9%	5.5%	Ja
3 Sollicitatiegesprekken voeren	17.7%	7.5%	Marginaal

*Noot.* De Turkse groep bestaat bij deze analyse uit 42 tot 43 respondenten, en de representatieve groep uit 600 respondenten.

<sup>a</sup> Voor het toetsen op significantie is steeds gebruik gemaakt van een *t*-toets voor verschillen in de gemiddelde schaalscores. Significant:  $p < .05$ ; marginaal significant:  $p < .10$ ; niet significant:  $p \geq .10$ .

Tabel B6. *Gemiddelden en standaarddeviaties voor de motivationele factoren, belemmeringen, werkzoekintentie en werkzoekgedrag in de Turkse en representatieve groep*

Variabele	Turkse groep		Repr. groep		Significant verschil? <sup>a</sup>
	M	SD	M	SD	
<i>Tijdstip 1 variabelen:</i>					
1 Sekse	0.48	0.50	0.48	0.50	Nee
2 Leeftijd	31.12	9.79	40.21	12.40	Ja
3 Opleiding	1.63	0.60	2.15	0.73	Ja
4 Arbeidspositie	0.68	0.47	0.76	0.43	Ja
5 Taalproblemen	2.35	1.17			
6 Culturele overeenkomst	2.10	0.81			
7 Cultuurbehoud	3.91	0.76			
8 Contact en participatie	4.03	0.62			
9 Acceptatie door autochtonen	3.54	0.91			
10 Informatie arbeidsmarkt	1.46	0.95			
11 Werkattitude	3.65	0.76	3.46	0.66	Ja
12 Verwachting kans	3.57	0.83	4.02	0.71	Ja
13 Financiële situatie	3.10	1.13	3.76	0.95	Ja
14 Levenstevredenheid	3.63	1.11	3.96	0.76	Ja
15 Sociale steun	3.08	0.94			
16 Affectieve werkzoekattitude	2.79	0.69	2.78	0.76	Nee
17 Instrumentele werkzoekattitude	2.74	1.03	2.34	0.97	Ja
18 Perceptie sociale druk	2.27	1.05	1.77	0.92	Ja
19 Werkzoekzelfvertrouwen	3.41	0.74	3.59	0.61	Ja
20 Werkzoekfocus	3.40	0.70	3.41	0.73	Nee
21 Werkzoekintentie	2.09	0.78	1.38	0.58	Ja
<i>Tijdstip 2 variabelen:</i>					
22 Werkzoekgedrag	1.55	0.50	1.24	0.43	Ja

*Noot.* De Turkse groep bestaat bij deze analyse uit 83 tot 261 respondenten, en de representatieve groep uit 1324 tot 1854 respondenten.

<sup>a</sup> Voor het toetsen op significantie is steeds gebruik gemaakt van een *t*-toets voor verschillen in de gemiddelde schaalscores. Significant:  $p < .05$ ; marginaal significant:  $p < .10$ ; niet significant:  $p \geq .10$ .



Tabel B7. *Correlaties tussen motivationele factoren, belemmeringen, werkzoekintentie en werkzoekgedrag in de Turkse en representatieve groep*

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
<i>Tijdstip 1 variabelen:</i>																							
1 Sekse																							
2 Leeftijd																							
3 Opleiding																							
4 Arbeidspositie																							
5 Taalproblemen																							
6 Culturele overeenkomst																							
7 Cultuurbehoud																							
8 Contact en participatie																							
9 Acceptatie door autochtonen																							
10 Informatie arbeidsmarkt																							
11 Werkattitude																							
12 Verwachting kans																							
13 Financiële situatie																							
14 Levenstevredenheid																							
15 Sociale steun																							
16 Affectieve werkzoekattitude																							
17 Instrumentele werkzoekattitude																							
18 Perceptie sociale druk																							
19 Werkzoekzelfvertrouwen																							
20 Werkzoekfocus																							
21 Werkzoekintentie																							
<i>Tijdstip 2 variabelen:</i>																							
22 Werkzoekgedrag																							

Noot. Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze tabel uit 77 tot 261 respondenten, en de representatieve groep uit 846 tot 1853 respondenten.

†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel B8. Regressieanalyse werkzoekintentie in de Turkse en representatieve groep totaal en voor mannen en vrouwen apart

Predictor	Werkzoekintentie ( $\beta$ )						
	Turkse groep	Representatieve groep		Turkse groep		Representatieve groep	
			Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Werk zoeken nuttig, zinvol, verstandig	.15†	.50**	-.05	.34**	.52**	.48**	
Werk zoeken plezierig, interessant	.10	.07**	.18†	.08	.07*	.06*	
Perceptie sociale druk	.18*	.16**	.29**	.05	.14**	.18**	
Zelfvertrouwen in sollicitatievaardigheden	.19**	.06**	.30**	.13	.07**	.05†	
<b>Multipele R</b>	.37**	.62**	.42**	.42**	.63**	.60**	
<b>Gecorrigeerde R<sup>2</sup></b>	.12**	.38**	.14**	.15**	.40**	.36**	

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze analyse uit 113 vrouwen en 124 mannen, en de representatieve groep uit 881 vrouwen en 968 mannen.

†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel B9. Regressieanalyse instrumentele en affectieve werkhoudingsattitude in de Turkse en representatieve groep

Predictor	Instrumentele werkhoudingsattitude ( $\beta$ )		Affectieve werkhoudingsattitude ( $\beta$ )	
	Turkse groep	Representatieve groep	Turkse groep	Representatieve groep
Belang van werk in het leven	-.07	.04	.10*	.17**
Verwachte kans op een baan	-.04	.04†	.03	.16**
Financiële situatie	-.25**	-.10**	-.11	-.05*
Levenstevredenheid	.03	-.19**	-.08	.08**
<b>Multipele R</b>	.29**	.23**	.17	.27**
<b>Gecorrigeerde R<sup>2</sup></b>	.07**	.05**	.01	.07**

*Moet.* Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze analyse uit 244 en 240 respondenten en de representatieve groep uit 1853 respondenten.

†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel B10. *Regressieanalyse werkzoekzelfvertrouwen in de Turkse groep*

Predictor	Werkzoekzelfvertrouwen ( $\beta$ )
Moeite met de Nederlandse taal	-.20**
Cultuurbehoud	.00
Contact en participatie	.19**
Acceptatie door autochtonen	-.06
Informatie over de arbeidsmarkt	.32**
<b>Multipale R</b>	<b>.51**</b>
<b>Gecorrigeerde R<sup>2</sup></b>	<b>.24**</b>

*Noot.* Vanwege incidentele missende waarden bestaat de Turkse groep in deze analyse uit 244 respondenten.

†  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .