

Geld of inhoud?

Een onderzoek naar het baanzoekgedrag van autochtone en niet-westerse allochtone afgestudeerden



Maureen Tan (294343)
Erasmus Universiteit Rotterdam
Masterscriptie Sociologie
Arbeid, Organisatie en Management
December 2010

Begeleidend docent: Dr. Th. Veld
Tweede lezer: Prof. Dr. J.F.A. Braster

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding onderzoek	4
1.2 Centrale vraagstelling	6
1.3 Relevantie	7
1.3.1 Maatschappelijke relevantie	7
1.3.2 Wetenschappelijke relevantie	7
1.4 Leeswijzer	8
2. Theorie en hypothesen	9
2.1 Individualisering	9
2.1.2 Wat is individualisering?	9
2.1.2 Individualistische en collectivistische cultuur	10
2.2 Standaardbiografie en keuzebiografie	11
2.2.1 Standaardbiografie	11
2.2.2 Keuzebiografie	11
2.3 Geïndividualiseerd en traditioneel baanzoekgedrag	12
2.3.1 Geïndividualiseerd baanzoekgedrag	12
2.3.2 Traditioneel baanzoekgedrag	13
2.4 Wat behoort tot het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag?	14
2.4.1 Arbeidsmarktsegment	14
2.4.2 Voorkeur voor baankenmerken	16
2.4.3 Gebruikte zoekkanalen	18
2.5 Hypothesen	20
2.5.1 Arbeidsmarktsegment	20
2.5.2 Voorkeur voor baankenmerken	20
2.5.3 Gebruikte zoekkanalen	21

3. Onderzoeksopzet	24
3.1 Typering van de onderzoeksopzet	24
3.2 Selectie van de onderzoekselementen	24
3.3 Dataverzameling	26
3.4 Analysetechnieken	26
3.5 Conceptualisering en operationalisatie	27
4. Data-analyse	33
4.1 Afhankelijke variabele ‘arbeidsmarktsegment’	33
4.2 Afhankelijke variabele ‘voorkeur voor baankenmerken’:	35
4.3 Afhankelijke variabele ‘gebruikte zoekkanalen’	41
4.4 Heeft men gevonden wat men zocht?	44
4.4.1 Aansluiting van de baan	45
4.4.2 Aansluiting baankenmerken	48
4.4.3 Aansluiting zoekkanalen	52
4.4.4 Conclusie paragraaf 4.4	59
5. Conclusie en aanbevelingen	61
5.1 Toetsing van de hypothesen	61
5.1.1 Conclusie ‘arbeidsmarktsegment’ (hypothesen 1, 1a en 1b)	62
5.1.2 Conclusie ‘voorkeur voor baankenmerken’ (hypothesen 2,2a en 2b)	63
5.1.3 Conclusie ‘gebruikte zoekkanalen’ (hypothesen 3, 3a en 3b)	64
5.2 Beantwoording van de centrale vraagstelling	66
5.3 Discussie	67
5.4 Zwakke punten van het onderzoek	68
Literatuur	70
Websites	71
Bijlagen	72
Bijlage 1 Vragenlijst	72

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn scriptie genaamd: “Geld of inhoud? *Een onderzoek naar het baanzoekgedrag van autochtone en niet-westerse allochtone afgestudeerden*”. Deze scriptie is geschreven ter afsluiting van de masteropleiding Arbeid, Organisatie en Management.

Na anderhalf jaar aan deze scriptie gewerkt te hebben is eindelijk het einde in zicht gekomen. Het schrijven van deze scriptie is niet altijd even makkelijk geweest en er moest veel gepuzzeld worden om tot dit eindresultaat te komen. Toch ben ik ondanks dat erg blij dat het er bijna op zit en dat ik mijn tijd op de Erasmus Universiteit hiermee af kan sluiten. Het is tijd geworden om een nieuwe richting in te slaan en op zoek te gaan naar een fulltime baan.

Graag wil ik mijn begeleider Theo Veld bedanken voor zijn geduld en het vele nakijkwerk en mijn tweede lezer Sjaak Braster voor zijn hulp bij het analyseren van de gegevens van de respondenten. Ook wil ik hierbij de respondenten bedanken die mijn vragenlijst in hebben gevuld, omdat ik zonder deze respondenten deze scriptie niet had kunnen schrijven.

Daarnaast wil ik natuurlijk ook mijn ouders bedanken. Zonder hun mentale én financiële steun was deze scriptie misschien niet eens tot stand gekomen. Als laatste wil ik ook mijn vriend Ernest bedanken die mij zo nu en dan een schop onder mijn kont heeft moeten geven om mij aan het werk te krijgen.

Maureen Tan

Capelle aan den IJssel, december 2010

1. Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Deze scriptie schrijf ik in het kader van de afronding van de opleiding sociologie. Mijn scriptie zal zich richten op het baanzoekgedrag van afgestudeerde autochtonen en niet-westerse allochtonen met een academische opleiding. De academische opleidingen die voor deze scriptie worden gebruikt zijn de opleidingen bestuurskunde en sociologie. Alhoewel het plan was om de studierichting rechtsgeleerdheid ook mee te nemen (er is tevens voor geënquêteerd), is besloten dit toch niet te doen¹. De verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en allochtonen zullen gevonden moeten worden ongeacht de universitaire studie die zij hebben gevolgd en ongeacht de sekse van de afgestudeerden. De achterliggende theorie voor het verschil in baanzoekgedrag tussen allochtonen en autochtonen is de individualisering, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen meer geïndividualiseerd en meer traditioneel baanzoekgedrag.

Voor veel studenten is de tijd van afstuderen ook de tijd waarin zij op zoek gaan naar een nieuwe baan. Het lijkt zo makkelijk, een baan zoeken waarvoor je bent opgeleid, maar helaas gaat het niet altijd als gewenst. De opleidingsrichting waar de student voor gekozen heeft moet hem/haar klaarstomen voor een baan op de arbeidsmarkt. De gekozen opleidingsrichting is in veel gevallen een voorbereiding op een baan in hetzelfde vakgebied. Toch zijn er genoeg mensen voor wie deze regel niet opgaat, omdat zij terechtkomen in een geheel ander vakgebied dan waar zij voor opgeleid zijn (De Wolf, 2000 & ROA Unimaas, 2008).

Bij het zoeken naar een baan spelen veel verschillende facetten een rol. Degene die een baan zal zoeken zal zichzelf de volgende vragen kunnen stellen: Naar wat voor baan ben ik eigenlijk op zoek? Wat moet de baan mij te bieden hebben? Wat vind ik belangrijk in een baan? Hoe ga ik deze baan zoeken?

¹ Er waren uiteindelijk te weinig respondenten die deze studierichting hadden gevolgd, waardoor er geen goede analyses gemaakt konden worden. Deze studierichting is dan ook niet meer meegenomen in het theoretisch kader en in de opgestelde hypothesen.

Na het bepalen van het onderwerp baanzoekgedrag onder universitaire afgestudeerden vond ik ook dat ik iets moest doen met de verschillende etnische achtergronden van deze afgestudeerden. Nog altijd word er veel aandacht besteedt aan de verschillen tussen autochtonen en allochtonen, op welk gebied dan ook. Onderstaande tabellen laten tevens zien dat autochtonen en allochtonen verschillend baanzoekgedrag vertonen.

Tabel 1.1 *Belangrijkste baankenmerken bij de keuze van een werkgever in percentages (meerdere antwoorden mogelijk)*

Baankenmerken	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Salaris	31	29	47
Inhoud van werk	70	68	60
Vast contract	11	8	19

(Bron: enquête Regioplan, gepubliceerd door Raad voor Werk en Inkomen, 2006)

Tabel 1.2 *Gebruikte zoekkanalen van recent afgestudeerden (2006) in percentages (meerdere antwoorden mogelijk)*

Zoekkanalen	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Via vrienden/familie/ contacten onderwijsinstelling (netwerk)	18	15	19
Via contacten stage	30	26	21
Via internet	45	44	53
Advertenties in kranten	44	43	46
Open sollicitaties	43	39	47
CWI	10	14	26
Uitzendbureaus	24	28	40
Anders	3	3	2

(Bron: enquête Regioplan, gepubliceerd door Raad voor Werk en Inkomen 2006 – sommige percentages zijn aangepast door meerdere zoekkanalen samen te voegen)

Deze verschillen tussen autochtonen en allochtonen kunnen beter gezien worden als verschillen tussen autochtonen (inclusief westerse allochtonen) en niet-westerse allochtonen, omdat het baanzoekgedrag van autochtonen en westerse allochtonen op basis van de tabellen 1.1 en 1.2 erg overeen komt. Wat ontbreekt in veel onderzoeken is dat er alleen tabellen weergegeven worden waarin de verschillen tussen

autochtonen en niet-westerse allochtonen worden aangetoond, zonder er een theoretische verklaring voor te zoeken. In dit onderzoek worden de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen bekeken vanuit het geïndividualiseerde baanzoekgedrag van autochtonen en het traditionele baanzoekgedrag van niet-westerse allochtonen.

1.2 Centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt als volgt:

Zijn er verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen ongeacht welke studie zij hebben gevolgd en ongeacht sekse?

Kunnen deze verschillen worden geïnterpreteerd als het resultaat van meer geïndividualiseerd versus traditioneel baanzoekgedrag?

Tevens zijn er een aantal deelvragen zodat de centrale vraagstelling kan worden beantwoord:

- 1) In welk opzicht heeft de individualisering invloed op de keuzes die mensen maken in hun leven?
- 2) Wat wordt verstaan onder het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag?
- 3) Kunnen de arbeidsmarktsegmenten worden getypeerd als geïndividualiseerd en traditioneel en hoe zien deze typering er dan uit?
 - 3a) Bestaat er bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse een samenhang tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht?
- 4) Kunnen de baankenmerken worden getypeerd als geïndividualiseerd en traditioneel en hoe zien deze typering er dan uit?
 - 4a) Bestaat er bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse een samenhang tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft?
- 5) Kunnen de zoekkanalen worden getypeerd als geïndividualiseerd en traditioneel en hoe zien deze typering er dan uit?
 - 5a) Bestaat er bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse een samenhang tussen etniciteit en de zoekkanalen die zijn gebruikt bij het zoeken van een baan?

1.3 Relevantie

1.3.1 Maatschappelijke relevantie

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen die een universitaire studie hebben gevolgd. Dit onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat scholing en arbeid een grote rol spelen in onze samenleving. Vrijwel iedereen komt in aanraking met scholing en arbeid, veelal gaat scholing vooraf aan arbeid. De opleidingen en studies die gekozen worden zijn vaak een opstap naar een aansluitend beroep. Om een functie te vinden die aansluit bij je wensen moet er eerst een zoektraject worden gestart. Dit traject kan op verschillende manieren worden ingevuld.

Doordat er veel verschillende manieren bestaan om een baan te zoeken is het interessant om te onderzoeken door wie en op welke wijze de verschillende baanzoekmethoden worden gehanteerd. Vooral afgestudeerden die voor het eerst een ‘vaste’ baan zoeken is alles nieuw, omdat het zoeken naar deze baan anders is dan het zoeken naar bijvoorbeeld een bijbaan. Het is dan ook interessant om te onderzoeken welk zoekgedrag deze nieuwelingen op de arbeidsmarkt vertonen, omdat zij vrijwel nog geen ervaring hebben.

Door te kijken of de baanzoekmethoden verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen kan er ook bekeken worden waardoor deze verschillen bestaan. Als er grote verschillen zijn en deze verschillen voor de ene groep nadeliger zijn dan voor de andere groep, dan kan worden gekeken of er iets kan worden veranderd zodat de nadelige verschillen verholpen kunnen worden. Als we weten welke groepen mensen welke methoden gebruiken kan de maatschappij daarop inspelen.

1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

Er zijn al verscheidene onderzoeken gedaan naar beroepskeuze, maar er is nog weinig tot geen onderzoek gedaan naar de combinatie van voorkeur voor arbeidsmarktsegment en baankenmerken en het gebruik van zoekkanalen aan de ene kant en etniciteit met de achterliggende theorie ‘individualisering’ aan de andere kant. Vooral de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen terugkoppelen naar het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag laat een nieuw licht schijnen op het onderwerp.

Dit onderzoek zal verduidelijken of er verschillen bestaan tussen autochtone en niet-westerse allochtone afgestudeerden bij de methoden die worden gehanteerd als zij op zoek gaan naar een baan. Uit recente onderzoeken blijkt dat vooral etnische minderheden meer ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een baan, dit wordt deels ook veroorzaakt door de werkgevers. Door dit onderzoek kan er gekeken worden of de verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen werkelijk worden bepaald door het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag of dat andere factoren een rol spelen. Dit onderzoek moet worden gezien als een aanvulling op reeds bestaande onderzoeken naar dit thema of als een opzet voor verder onderzoek.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk zullen de theorieën die te maken hebben met baanzoekgedrag uiteengezet worden. Ook zullen naar aanleiding van de theorieën diverse hypotheses worden opgesteld die in dit onderzoek zullen worden getoetst. De hypotheses zullen schematisch weergegeven worden in een model. In hoofdstuk drie zal worden ingegaan op het onderzoeksopzet.

Hoofdstuk vier zal bestaan uit het analyseren van de data. In het eerste deel zal aandacht worden besteed aan de samenstelling van de verschillende afhankelijke variabelen en zal er een duidelijk overzicht worden gegeven van de relaties tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen door middel van kruistabellen. In het tweede deel van hoofdstuk vier zal bekeken worden in hoeverre men de baan heeft gevonden die men graag wilde hebben. Het laatste hoofdstuk zal bestaan uit de conclusies van dit onderzoek. De uitkomsten van de hypotheses zullen besproken worden en daarna zal de probleemstelling worden beantwoord. Dit hoofdstuk zal worden afgesloten met een terugblik op het uitgevoerde onderzoek en ook zullen er aanbevelingen gedaan worden voor een eventueel vervolgonderzoek.

2. Theorie en hypothesen

2.1 Individualisering

2.1.2 Wat is individualisering?

Met de term individualisering kan volgens Brinkgreve (1999) in het dagelijks leven verwezen worden naar het toegenomen aantal eenpersoonshuishouden of het aantal echtscheidingen, maar ook naar de verzelfstandiging binnen gezinnen. Hier kan gedacht worden aan vrouwen die steeds vaker een eigen inkomen hebben en die hun eigen naam blijven dragen, maar ook aan kinderen die een eigen kamer krijgen en dus niet samen met broertjes of zusjes een kamer hoeven te delen. Binnen de wetenschap wordt individualisering meer gezien als een mentaliteitsverandering.

Volgens Dieleman wordt onder individualisering doorgaans het volgende verstaan: “Het vertrek- en eindpunt van denken en doen is steeds meer de individuele persoon” (Dieleman, 2000: 24). Individualisering moet gezien worden als een proces dat al eeuwen duurt. Dit houdt in dat de nieuwe individualiseringsvormen volgen op de oude vormen. Hierbij kan gedacht worden aan de afnemende invloed van het gezin en de kerk, de toename van keuzemogelijkheden en keuzevrijheid, de op het individu gerichte aanspreekvormen van de overheid en commercie, en de beleving van de eigen persoon in subjectieve en psychologische termen. Als er wordt gekeken naar de omgang tussen mensen op het gebied van het individu, dan staat de eigen keuze en de verantwoording van die eigen keuze hier centraal (Dieleman, 2000).

“Hedendaagse sociologen constateren in het individualiseringsproces een nieuwe fase of etappe, wel aangeduid als tweede secundaire of verhevigde individualisering” (Dieleman, 2000: 24). Ook de Duitse socioloog Beck ziet de individualisering van de laatste decennia als een secundaire individualisering. “Ze is het gevolg van welvaartsgroei die een pluralisering van levensstijlen in de hand werkt; van groeiende sociale en geografische mobiliteit en van opleidingseffecten. Met dat laatste bedoelt Beck: zelfbewustwording en reflectie, prestatiemotivatie en stijgingsoriëntatie” (Dieleman, 2000: 56). Doordat de invloed van geloof, milieu en gezin verdwijnen komt het individu los van de traditionele verbanden, maar hiervoor in de plaats komen nieuwe mechanismen. Hij zegt dan ook dat de moderne welvaartsstaat een ‘Mechanik der Individualisering’ bevat. Dit houdt in dat er een nieuw geheel aan spreekvormen groeit. Dit gebeurt bijvoorbeeld via de arbeidsmarkt, sociale voorzieningen en woningbouw. Deze doen een beroep op de autonomie en oefenen morele druk uit, wat leidt tot het leiden van een eigen leven. Hieruit blijkt dan ook dat de individualisering meer een

maatschappelijke dwang is (Dieleman, 2000). “De individualisering is daarmee tevens een nieuwe standaardisering, dat wil zeggen dat er een dwingende invloed is tot eigen verantwoordelijkheid voor biografie en levensloop. Men wordt geacht die zelf te kiezen en te plannen” (Dieleman, 2000: 57).

2.1.2 Individualistische en collectivistische cultuur

De individualisering is niet in alle culturen even ver doorgedrongen. Dieleman (2000) maakt onderscheid tussen een individualistische cultuur, waar de eigen persoon het belangrijkste referentiepunt is en waarbij een independent zelfbeeld hoort, en een collectivistische cultuur, waar de groep belangrijker wordt geacht dan het eigen belang en waarbij een interdependent zelfbeeld hoort.

“In overwegend individualistische culturen stellen personen zichzelf boven de groep. Zij geven voorrang aan de eigen doelen en behoeften” (Dieleman, 2000: 50). Anders is dat in een collectivistische cultuur. Hier wordt door de mensen het belang van de groep belangrijker geacht dan hun eigen belang. De mensen binnen deze cultuur hechten veel waarde aan goed contact met de groep. Dit vinden zij dan ook belangrijker dan hun eigen succes en welslagen (Dieleman, 2000).

Deze verschillende culturen leiden tot verschillende persoonsbeelden. De verschillende culturen komen vooral tot uitdrukking binnen de westerse versus de niet-westerse samenleving. “Het persoonsbeeld in de westerse samenleving is dat van een autonoom en in zichzelf begrensd individu met eigenschappen en capaciteiten die het in staat stellen zelfstandig en zelfbewust in elke situatie naar voren te komen” (Dieleman, 2000: 51). In deze samenleving zijn het voor jezelf opkomen en het in staat zijn om je eigen zaken voor elkaar te krijgen belangrijke waarden. (Dieleman, 2000).

In de westerse opvoedingsstijl wordt al op zeer jonge leeftijd autonomie uitgelokt. Autonomie wordt dan ook gemakkelijk opgelegd aan anderen. Aan de andere kant wordt er wel verwacht dat die andere persoon zich daar in overeenstemming mee gedraagt. Zolang anderen ook in deze moderne westerse waarden geloven gaat het goed, zo niet dan gaat het juist mis. “Mensen met een heel andere culturele bagage hebben niet alleen vaak een ander zelfbeeld, het functioneert ook anders” (Dieleman, 2000: 51-52).

Het westerse zelfbeeld wordt independent genoemd. Tegenover dit zelfbeeld staat het zelfbeeld dat interdependent genoemd wordt. Dit is het zelfbeeld van een persoon die sterk onderling verbonden is met zijn directe sociale omgeving. Het onderhouden van een harmonieuze relatie met de naaste betrokkenen thuis, op school, op het werk en tussen vrienden is voor deze persoon erg belangrijk. De verschillende relatievormen hebben hun eigen omgangsregels en verplichtingen. Hierdoor moet men zich dan ook telkens anders gedragen en een andere opstelling innemen. In tegenstelling tot het westerse zelfbeeld is het hier niet van belang dat je je steeds hetzelfde gedraagt (Dieleman, 2000).

2.2 Standaardbiografie en keuzebiografie

De individualisering heeft een grote invloed op het leven van mensen. Door deze individualisering zijn mensen anders gaan handelen en nemen zij, tevens op basis van hoe ver de individualisering is doorgedrongen in hun leven, verschillende beslissingen. Zo is te zien dat het zelfbeeld onder de mensen uit het Westen anders is dan onder de niet-westerse mensen. De levensloop van mensen kan onderscheiden worden in een standaardbiografie en een keuzebiografie. Het verschil tussen deze twee soorten biografieën komt voort uit de individualisering.

2.2.1 Standaardbiografie

De standaardbiografie bestaat uit drie fasen in het leven die elkaar opvolgen. Dit type biografie is erg seksespecifiek, waarbij mannen en vrouwen zo hun eigen taken hadden. Van volwassen mannen werd verwacht dat betaald werk hun hoofdtaak was, terwijl de hoofdtaak van vrouwen zich meer toespitste op de zorg van de eigen partner en kinderen. Mannen besteedden meer aandacht en scholing en bereikten ook hogere kwalificaties dan vrouwen. De scholing van deze vrouwen was veel korter en zij hadden doorgaans een lagere opleiding voltooid dan mannen (Evenhuis, 2002). “Deze biografie schied duidelijkheid zowel wat betreft de invulling van de eigen sociale rol in de verschillende levensfasen als wat betreft de rolverwachtingen die men ten aanzien van anderen kan koesteren” (Meijers et al., 1993: 20-21).

2.2.2 Keuzebiografie

Er zijn veranderingen in de levensloop ontstaan door moderniseringsprocessen, vooral op de terreinen van het persoonlijk en maatschappelijk leven. Er heeft vooral een ontwikkeling plaatsgevonden naar individualisering en autonomie. Voorbeelden hiervan zijn: de persoonlijke en maatschappelijke emancipatie van vrouwen, mannen, jongeren en ouderen. Ook is er sprake van een toegenomen participatie aan het onderwijs en arbeid door vrouwen. Tevens speelt het wegvallen van traditionele instituties van klasse, grootfamilie en kerkgemeenschap een rol (Evenhuis, 2002).

Door de grotere individuele autonomie is er meer plaats voor keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Er heeft zich een culturele norm ontwikkeld van de ‘keuzebiografie’. “De levensloop is niet alleen het resultaat van voorgeschreven ordeningen en regels, maar ook van prioriteiten, keuzes en beslissingen die individuen zelf bepalen, zelf behóren te bepalen, en waar zij ook zelf verantwoordelijkheid voor (behoren te) dragen” (Evenhuis, 2002:14).

Wanneer deze keuzebiografie wordt toegepast op arbeid is volgens Meijers et al. (1993) te zien dat het verrichten van betaalde arbeid niet meer zozeer iets instrumenteels is. Het wordt steeds meer een doel op zich en onderdeel van de ontplooiing van de eigen persoonlijkheid

Door de opkomst van de keuzebiografie is de standaardbiografie, en de daaraan ten grondslag liggende waarden en normen, ter discussie komen te staan. Toch betekent dit volgens Meijers et al. (1993) niet dat deze waarden en normen meteen worden opgegeven ten gunste van andere waarden en normen. Deze waarden en normen zullen intact blijven als mensen geen realistisch alternatief zien voor het inrichten van hun levens. Zij hebben dan ook geen andere regels tot hun beschikking die zij zullen volgen (Meijers et al, 1993).

2.3 Geïndividualiseerd en traditioneel baanzoekgedrag

Het baanzoekgedrag in dit onderzoek wordt naar aanleiding van de individualisering en de twee soorten biografieën opgesplitst in geïndividualiseerd en traditioneel baanzoekgedrag. Het baanzoekgedrag bestaat uit drie onderdelen, namelijk het arbeidsmarktsegment waar men een baan in zoekt, de baankenmerken waar men de voorkeur aan geeft en de zoekkanalen die men gebruikt om een baan te zoeken.

2.3.1 Geïndividualiseerd baanzoekgedrag

In tegenstelling tot de niet-westerse cultuur is de individualisering goed doorgedrongen tot de westerse cultuur. Deze westerse cultuur wordt ook wel gezien als een individualistische cultuur waar de eigen persoon het belangrijkste referentiepunt is (Dieleman, 2000). Deze individualistische cultuur is als het ware het tegenovergestelde van de collectivistische cultuur, waarin de sociale omgeving juist een grote rol speelt. Tot de westerse cultuur behoren de autochtonen en westerse allochtonen. In de inleiding van dit onderzoek (hoofdstuk 1) was al te zien dat er weinig verschillen zijn tussen autochtonen en westerse allochtonen omtrent het baanzoekgedrag, waardoor het niet nodig is om de westerse allochtonen als een aparte groep te beschouwen. In de individualistische cultuur is autonomie erg belangrijk. Tevens wordt de eigen persoon belangrijker gevonden dan de groep of andere personen. De keuzebiografie is van toepassing op de mensen die onder de westerse/individualistische cultuur vallen. Deze biografie is ontstaan door moderniseringsprocessen en de steeds groter wordende individuele autonomie. Keuzevrijheid en het nemen van eigen beslissingen staan hier centraal. Anders dan de standaardbiografie heeft men de eigen keuze om de eigen levensloop te bepalen. Men zit dus niet vast aan bepaalde tradities die generatie op generatie over worden gebracht. Doordat men zelf kan beslissen hoe hij zijn leven in kan delen zullen de levenslopen van mensen minder op elkaar gaan lijken.

Volgens Meijers (1993) is door de keuzebiografie betaalde arbeid niet meer zozeer iets instrumenteels. Het kan vooral gebruikt worden als een doel om jezelf te ontplooien en te ontwikkelen.

2.3.2 Traditioneel baanzoekgedrag

Zoals beschreven is de individualisering nog niet in elke cultuur even ver doorgedrongen. Vooral in de niet-westerse cultuur, dit is een collectivistische cultuur, wordt de groep belangrijker geacht dan het individu. De mensen die behoren tot deze cultuur voelen een sterke verbondenheid met hun directe sociale omgeving. Deze omgeving zal een grote invloed hebben op de keuzes die individuen maken. Er is sprake van minder autonomie dan onder de personen die leven in een individualistische cultuur. Het zijn vooral de niet-westerse allochtonen die behoren tot deze cultuur en naar aanleiding van die cultuur ook een traditioneel baanzoekgedrag zullen vertonen. Niet-westerse allochtonen hoeven zelf niet in het buitenland geboren te zijn, ze kunnen ook tot de tweede generatie behoren, maar er moet minstens één ouder in het buitenland geboren zijn (in een land dat tot de niet-westerse landen wordt berekend). De cultuur van de ouder die in het buitenland geboren is zal veelal worden overgedragen aan het kind, waardoor het kind geheel of gedeeltelijk zal opgroeien in een niet-westerse cultuur met de daarbij horende waarden en normen.

De standaardbiografie zal eerder van toepassing zijn op deze groep niet-westerse allochtonen dan de keuzebiografie. In de standaardbiografie is de levensloop erg duidelijk vastgelegd en is er duidelijk sprake van een traditionele verdeling tussen mannen en vrouwen. Tevens speelt er mee dat, anders dan de keuzebiografie, er weinig sprake is van keuzevrijheid en beslissingen die zelf kunnen worden genomen. De levenslopen van verschillende mensen lijken hierdoor erg op elkaar. Doordat in de niet-westerse culturen de directe sociale omgeving veel invloed heeft op de levens van personen zullen deze ook minder te maken hebben met eigen keuzevrijheid. Betaalde arbeid zal in deze biografie nog gezien worden als iets instrumenteels (het verdienen van geld om een huishouden te kunnen runnen) dan een doel op zich, waardoor het niet zozeer bij zal dragen aan de eigen ontplooiing.

In het rapport van de Raad voor Werk en Inkomen (2006) komt naar voren dat het bekend is dat niet-westerse allochtonen zich bij hun studiekeuze laten leiden door arbeidsmarktoverwegingen. Zij kiezen een studie waarvan zij denken dat ze na het afstuderen een grote kans op een baan maken en daarnaast ook een goed salaris krijgen. Er wordt dus meer waarde gehecht aan de arbeidsmarktoverwegingen dan aan de inhoud van de studie zelf. Hierdoor is het mogelijk dat niet-westerse allochtonen hoogopgeleiden eerder zoeken naar een goedbetaalde vaste baan dan naar een baan waarin zij zich goed verder kunnen ontwikkelen.

Het geïndividualiseerde baanzoekgedrag is het baanzoekgedrag dat door autochtonen wordt gebruikt en het traditionele baanzoekgedrag is het baanzoekgedrag dat door niet-westerse allochtonen wordt gebruikt. De verwachting is dan ook dat autochtonen, ongeacht studierichting en sekse, gebruik zullen maken van het geïndividualiseerde baanzoekgedrag en niet-westerse allochtonen van het traditionele baanzoekgedrag.

2.4 Wat behoort tot het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag?

2.4.1 Arbeidsmarktsegment

Volgens De Wolf (2000) bestaat het arbeidsmarktsegment uit drie subsegmenten: vakspecifieke segment, veldspecifieke segment en generieke segment. In het vakspecifieke segment zijn specifieke competenties erg belangrijk. Om in aanmerking te komen voor de functies in dit segment dien je over de vereiste beroepskwalificaties te beschikken (De Wolf, 2000).

In het veldspecifieke segment zijn veldspecifieke competenties van belang (De Wolf, 2000). “Wanneer iemand solliciteert naar een functie in dit segment, kan hij of zij concurrentievoordeel behalen door middel van veldspecifieke kennis en vaardigheden. Een voorbeeld van een veldspecifieke functie is beleidsmedewerker in de gezondheidszorg. Hier bestaat geen specifieke toegangopleiding voor, maar bekendheid met de gezondheidszorg zal zeker ‘tot aanbeveling strekken’. Dit omdat werkgevers verwachten dat werknemers met kennis van het veld in veldspecifieke functies productiever zijn dan niet-veldspecialisten en beter in staat zijn aanvullende kennis en vaardigheden te vergaren” (De Wolf, 2000: 34-35).

Tot het generieke segment behoren functies waarvoor specifieke kennis en vaardigheden die op school of de universiteit zijn aangeleerd niet of nauwelijks van belang zijn. Dit kan komen doordat werkgevers er voor kiezen om de specifieke kennis en vaardigheden zelf bij te brengen (bijvoorbeeld door middel van een traineefunctie), waardoor eerder aangeleerde kennis en vaardigheden minder van belang zijn. Het kan ook zijn dat andere soorten kennis en vaardigheden belangrijker worden geacht. Kennis en vaardigheden die via een academisch curriculum verworven zijn, zoals probleemoplossend vermogen, analytische vaardigheden, presentatievaardigheden en andere academische vaardigheden zouden wel van belang kunnen zijn voor een generieke functie (De Wolf, 2000).

Voor dit onderzoek worden afgestudeerden van de opleidingen bestuurskunde en sociologie meegenomen. Aan de hand van de afstudeerrichtingen van deze drie studierichtingen wordt bepaald of men een meer vakspecifieke of veldspecifieke studierichting heeft gevolgd. Er is aan de coördinatoren van de verschillende afstudeerrichtingen gevraagd of de master als meer vakspecifiek of veldspecifiek kan worden bestempeld (hen is een beschrijving van een vakspecifieke en veldspecifieke studie toegestuurd, gebaseerd op de uitleg van De Wolf, 2000). De afstudeerrichtingen van bestuurskunde en sociologie blijken deels vakspecifiek en deels veldspecifiek te zijn.

Geïndividualiseerd of traditioneel segment?

Van autochtonen wordt verwacht dat zij gebruikmaken van het geïndividualiseerde baanzoekgedrag. Hierbij hoort dan ook de keuzebiografie. Zoals eerder al werd gezegd wordt in deze biografie een betaalde baan gezien als een doel op zich, waarbij men zich ook persoonlijk verder kan ontwikkelen. Er wordt een baan gezocht die past bij de persoonlijke voorkeuren en interesses. Het gaat niet om de

arbeidsmarktoverwegingen zoals bij de niet-westerse allochtonen. Doordat de studiekeuze van autochtonen ook meer gebaseerd zal zijn op de persoonlijke interesses kan verwacht worden dat zij vaker een baan zullen zoeken die in het verlengde van hun studierichting ligt (in het vak- en/of veldspecifieke segment), tenzij die interesses in de loop der tijd zijn veranderd. Alleen dan zullen zij uitwijken naar het generieke segment. Er is hier dus ook geen specifiek geïndividualiseerd segment. Wel wordt verwacht dat autochtonen eerder in een bepaald segment terecht zullen komen doordat zij hun interesses volgen en niet zoals de niet-westerse allochtonen kiezen voor de baan met de beste arbeidsmarktoverwegingen.

Vanuit het perspectief van het traditionele baanzoekgedrag kan worden verwacht dat niet-westerse allochtonen eerder een baan zullen kiezen vanwege arbeidsmarktoverwegingen dan vanwege persoonlijke overwegingen. Dit gebeurt door te kijken wat persoonlijk bij hen past. De studiekeuze van niet-westerse allochtonen is namelijk volgens het RWI (2006) meer gebaseerd op arbeidsmarktoverwegingen (goede arbeidsmarktperspectieven, een hoog salaris etc.). Er wordt veel minder gekeken of de studie daadwerkelijk bij de eigen interesses past.

Niet-westerse allochtonen zullen dan ook geen voorkeur hebben voor een bepaald segment, ze zullen niet zozeer zoeken naar een binnen of buiten het eigen vakgebied. Ze zullen kiezen voor een baan waarmee ze het meest kunnen verdienen, die ze een goede status geeft en die ook goede promotiemogelijkheden biedt. De baan die deze kenmerken bevat zal net zo goed binnen het eigen vakgebied (vak- en/of veldspecifieke segment) gevonden kunnen worden als buiten het eigen vakgebied (generiek segment). Er is dus geen segment die per definitie aangeduid kan worden als 'traditioneel', omdat niet-westerse allochtonen op basis van het traditionele baanzoekgedrag in elk segment een baan kunnen zoeken.

De segmenten kunnen dus niet worden aangeduid als een meer geïndividualiseerd of traditioneel segment, omdat autochtonen en niet-westerse allochtonen waarschijnlijk andere redenen hebben om binnen of buiten hun eigen vakgebied een baan te zoeken. Deze redenen zullen niet zozeer verbonden zijn aan het geïndividualiseerde of traditionele baanzoekgedrag.

Studierichting en sekse

In de WO-Monitor 2008 (ROA Unimaas, 2008) is aandacht besteed aan de banen waar afgestudeerde WO'ers (examenjaar 2006/2007) in terecht zijn gekomen. Er zijn vragen gesteld of de huidige functie formeel aansluit op het opleidingsniveau en -richting. Doordat zowel de studierichting bestuurskunde als de studierichting sociologie onder de voltijdsector 'gedrag & maatschappij' vallen, kan er niet bekeken worden of de afgestudeerden van de ene studierichting vaker een baan hebben gezocht binnen of buiten het eigen vakgebied dan de afgestudeerden van de andere studierichting. De percentages voor de afgestudeerden die een baan hebben gezocht die formeel goed aansluit op de opleidingsrichting voor afgestudeerde bestuurskundigen en sociologen zullen hetzelfde zijn. Er is geen

literatuur gevonden waaruit is gebleken dat mannen of vrouwen vaker een baan zouden zoeken in het generieke segment.

2.4.2 Voorkeur voor baankenmerken

Afgestudeerden die op zoek gaan naar een baan zullen reageren op vacatures die hen aanspreken. Voor de ene persoon kan de inhoud van de baan erg belangrijk zijn en zal dat de doorslag geven om wel of niet op een vacature te reageren. Voor de andere persoon kan juist gelden dat hij op zoek is naar een baan met een hoog salaris, dit kan dan bepalen of hij wel of niet op een vacature gaat reageren. Mensen kunnen dus verschillende voorkeuren voor baankenmerken hebben. Deze voorkeuren zijn bepalend voor de manier waarop zij op zoek gaan naar een baan.

Geïndividualiseerde baankenmerken

Autochtonen zullen op basis van hun geïndividualiseerde baanzoekgedrag, waarin keuzevrijheid en het nemen van eigen beslissingen centraal staan, een baan zoeken. De baan die zij zullen zoeken zal goed aan moeten sluiten op hun persoonlijke interesses en zal bij moeten dragen aan de verdere persoonlijke ontwikkeling. In tegenstelling tot de niet-westerse allochtonen zullen zij niet de voorkeur geven aan de baankenmerken die worden bestempeld als ‘traditioneel’ (een hoog salaris, goede status en goede promotiemogelijkheden). De autochtonen zullen bijvoorbeeld eerder een baan zoeken omdat de inhoud van de baan hen aanspreekt en aansluit op hun interesses.

Traditionele baankenmerken

Zoals in paragraaf 2.3.2 naar voren is gekomen zouden niet-westerse allochtonen de voorkeur geven aan een studierichting met goede arbeidsmarktperspectieven, wat door zal werken in hun baanzoekgedrag. Tevens wordt op basis van de standaardbiografie verwacht dat betaalde arbeid als iets instrumenteels gezien moet worden. Er wordt gewerkt om een huishouden draaiende te kunnen houden en niet zozeer om jezelf verder te kunnen ontplooiën en te ontwikkelen. Verwacht wordt dan ook dat de niet-westerse allochtonen op basis van het traditionele baanzoekgedrag een grotere voorkeur zullen hebben voor baankenmerken als salaris, status en promotiemogelijkheden. Deze drie baankenmerken worden dan ook bestempeld als traditionele baankenmerken.

Studierichting en sekse

In het onderzoek “Studie en werk 2009: HBO’ers en academici van studiejaar 2006/2007 op de arbeidsmarkt” (Berkhout & Van der Werff, 2009) is bekeken wat de afgestudeerden van verschillende opleidingen het belangrijkste argument vinden om een baan te accepteren. Uit de uitkomsten van dit onderzoek is op te maken dat de scores op de verschillende argumenten niet veel verschillen per opleiding. De scores lijken niet genoeg van elkaar te verschillen dat er gesproken kan worden over significante verschillen. Er is dan ook geen reden om aan te nemen dat de studierichting beïnvloedt

aan welke baankenmerken men de voorkeur geeft. Tevens blijkt uit verschillende onderzoeken dat er wel verschillen in voorkeuren voor baankenmerken zijn tussen mannen en vrouwen.

Uit onderzoek van Schwartz & Rubel (2005), waarbij verschillende landen met elkaar vergeleken worden, komt naar voren dat mannen meer belang hechten aan macht, stimulatie, hedonisme, persoonlijk succes en autonomie, dit in tegenstelling tot vrouwen. Vrouwen daarentegen hechten meer belang aan het helpen en tonen van begrip en tolerantie naar anderen. Een verklaring voor de uitkomst dat mannen meer belang hechten aan de waarden die samengaan met macht, kan gevonden worden in het feit dat mannen de overhand hebben in beroepen die genieten van meer macht en status, dwars door de verschillende gemeenschappen heen. Mannen nemen ook een hogere rang in wanneer er sprake is van seksehierarchieën en ondervinden dus ook meer mogelijkheden om macht uit te oefenen dan vrouwen (Schwartz & Rubel, 2005). Deze waarden die in het dagelijks leven na worden gestreefd zouden goed door kunnen werken bij de baan die zij zoeken.

Konrad et al. (2000) laten zien dat de sekseverschillen in voorkeuren voor bepaalde baankenmerken samengaan met sekserollen en stereotypen. Mannen hebben een grotere voorkeur voor salaris, promotiemogelijkheden, eenzaamheid, vrijheid, uitdaging, leiderschap en macht dan vrouwen. Vrouwen vinden juist inter-persoonlijke relaties en het helpen van anderen belangrijk. De baankenmerken prestige, erkenning, verantwoordelijkheid en taakinhoud leveren geen significante verschillen op tussen de sekses (Konrad et al., 2000). Naast Konrad et al. (2000) hebben ook Sanders et al. (1991) onderzoek gedaan naar voorkeuren voor bepaalde baankenmerken. Hun onderzoek richt zich voornamelijk op mannen en vrouwen met een ‘mannelijke’ hogere beroepsopleiding, maar toch zijn er duidelijke verschillen tussen de twee sekses op het gebied van tijd (fulltime of parttime baan), promotiemogelijkheden en inkomen. Het onderstaande tabel geeft duidelijk aan in welke mate mannen en vrouwen letten op bovengenoemde aspecten bij het zoeken van een baan.

Tabel 2.1 *Percentages van vrouwen en mannen die op de aspecten tijd, inkomen en promotiemogelijkheden letten bij het zoeken van een baan*

<i>Aspecten</i>	Vrouwen	Mannen
<i>Tijd (aantal uren)</i>	65%	42%
fulltime baan	7%	42%
parttime baan	58%	-
<i>Promotiemogelijkheden</i>	49%	63%
<i>Inkomen</i>	37%	56%

(Bron: Sanders et al. (1991). Beroepskeuzepatronen bij vrouwen met een ‘mannelijke’ beroepsopleiding. Gedrag en Organisatie, 4^e jrg./nr.1)

Ook uit tabel 2.3 blijkt dat mannen meer letten op de promotiemogelijkheden en het inkomen bij het zoeken van een baan. Vrouwen daarentegen letten meer op het aantal uren van een baan. Volgens Sanders et al. (1991) letten zij hier vooral op omdat zij een parttime baan prefereren. Mannen letten op het aantal uren van een baan omdat zij juist een fulltime baan prefereren.

Mannen en vrouwen vinden dus wel degelijk andere aspecten in het werk belangrijk. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze onderzoeken kan verwacht worden dat mannen bij het zoeken van een baan veel meer zullen letten op het salaris behorende bij de functie dan vrouwen. Ook zullen zij meer aandacht besteden aan de status die de functie hen kan geven en de promotiemogelijkheden die de functie biedt. Vrouwen zullen vaker dan mannen kijken naar het aantal uren waar een baan uit bestaat, omdat zij vaker op zoek zijn naar een parttime baan en deze banen niet voor het oprapen liggen. Het zijn vooral de baankenmerken die als ‘traditioneel’ kunnen worden bestempeld waar mannen meer op zullen letten dan vrouwen.

2.4.3 Gebruikte zoekkanalen

Bij het zoeken van een baan maakt men ook gebruik van bepaalde zoekkanalen om de baan te vinden die men graag wilt hebben. Deze zoekkanalen zijn dan ook een onderdeel van het baanzoekgedrag. Er zijn veel verschillende zoekkanalen en de één zal het ene zoekkanaal vaker gebruiken dan de ander, maar er zullen ook mensen zijn die meer verschillende zoekkanalen gebruiken of bepaalde zoekkanalen vaker zullen gebruiken dan andere mensen. Eerst zal bekeken worden wat de literatuur vooral zegt over de verschillende zoekkanalen, daarna zullen de zoekkanalen worden uitgesplitst naar de meer geïndividualiseerde en de meer traditionele zoekkanalen.

Niet-westerse allochtonen maken het vaakst gebruik van het internet als zij een baan zoeken. Ook maken zij veel vaker gebruik van het CWI en uitzendbureaus dan autochtonen en westerse allochtonen (RWI, 2006). Volgens de Raad voor Werk en Inkomen (2006) is het netwerk van hoogopgeleide allochtonen anders dan dat van hoogopgeleide autochtonen. Het netwerk van allochtonen is kleiner en meer gericht op de eigen groep. Olde Monnikhof & Buis (2001) zeggen iets heel anders over het netwerk van hoogopgeleide allochtonen. Zij stellen juist dat de netwerken van de hoger opgeleide allochtonen in verbinding staan met autochtone netwerken. Waar de Raad voor Werk en Inkomen (2006) als Olde Monnikhof & Buis (2001) het wel over eens zijn is het feit dat uitzendbureaus en het CWI minder geschikt zijn voor het vinden van een duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid, deze zijn dus niet optimaal voor hoger opgeleiden. Uit de literatuur wordt overigens niet duidelijk waarom niet-westerse allochtonen sommige zoekkanalen vaker gebruiken dan westerse allochtonen en autochtonen en andersom. Er is meer informatie te vinden over het feit of een zoekkanaal wel of niet geschikt is voor hoger opgeleiden.

Geïndividualiseerde zoekkanalen

De zoekkanalen waarbij men vooral zelf het initiatief neemt om een baan te zoeken kunnen als geïndividualiseerd worden bestempeld. Dit zijn vooral zoekkanalen waarbij geen tussenpersoon ingezet wordt om een baan te zoeken. Het draait allemaal om het nemen van eigen initiatief, waardoor ook de beste vacatures die op de persoonlijke interesses aansluiten gevonden zullen worden. De zoekkanalen die voor dit onderzoek als geïndividualiseerd kunnen worden beschouwd zijn vooral de zoekkanalen ‘internet’ en ‘open sollicitatie’, omdat deze de werkzoekenden geheel vrijlaten in de keuzes voor bepaalde vacatures. Ook het zoekkanaal ‘eigen netwerk’ kan bijvoorbeeld beter worden beschouwd als een geïndividualiseerd zoekkanaal dan een traditioneel zoekkanaal. Bij dit zoekkanaal is niet zozeer sprake van een ‘tussenpersoon’, omdat er alleen aan de eigen omgeving kan worden gevraagd om uit te kijken naar een geschikte baan. Het hoeft niet zo te zijn dat deze eigen omgeving aangezet wordt tot het zoeken van een baan.

Traditionele zoekkanalen

Opvallend is dat de zoekkanalen die beduidend vaker door niet-westerse allochtonen worden gebruikt (uitzendbureau en CWI) met elkaar gemeen hebben dat het zoekkanalen zijn die als het ware een tussenpersoon naar een baan laten zoeken. Er wordt niet zozeer zelf het initiatief genomen om een baan te zoeken. Dit kan in zekere zin als traditioneel baanzoekgedrag worden bestempeld, omdat er niet geheel zelfstandig naar een baan wordt gezocht. Tevens zal de keuzevrijheid minder zijn, omdat bijvoorbeeld een intercedent de vacatures uitkiest die bij je passen en bepaalt voor welke functies jij wel of niet voorgedragen kan worden. Ook bij het zoeken van een baan via het eigen netwerk (via familieleden, vrienden, kennissen etc.) worden als het ware andere personen ingezet om te kijken of er een baan voor jou beschikbaar is. Deze personen gaan dan ook voor jou op zoek naar een baan, waardoor dit zoekkanaal hierdoor ook kan worden beschouwd als een traditioneel zoekkanaal.

Studierichting en sekse

In het onderzoek “Studie en werk 2009: HBO’ers en academici van studiejaar 2006/2007 op de arbeidsmarkt” (Berkhout & Van der Werff, 2009) is bekeken welke zoekkanalen de afgestudeerde WO’ers hebben gebruikt. De zoekkanalen die worden weergegeven zijn vooral geïndividualiseerde zoekkanalen. Het enige zoekkanaal dat als ‘traditioneel’ kan worden beschouwd is het zoekkanaal ‘intermediair’. Dit traditionele zoekkanaal wordt het vaakst gebruikt door de afgestudeerden van de studierichting bestuurskunde (48%). Onder de afgestudeerde sociologen heeft 36% dit zoekkanaal gebruikt. Het verschil tussen deze twee percentages zal naar alle waarschijnlijkheid niet groot genoeg zijn dat er gesproken kan worden over een significant verschil, waardoor de afgestudeerden van de studierichting bestuurskunde als de afgestudeerden van de studierichting sociologie even vaak gebruikmaken van de traditionele zoekkanalen. Ook zullen zij even vaak gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen.

Er is geen literatuur gevonden waaruit blijkt dat mannen of vrouwen meer geïndividualiseerde of traditionele zoekkanalen gebruiken.

2.5 Hypothesen

2.5.1 Arbeidsmarktsegment

Naar aanleiding van het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag wordt verwacht dat autochtonen vooral een baan zullen zoeken die bij hun interesses past. Hierdoor kunnen zij zowel een baan binnen hun eigen vakgebied (in het vak- en veldspecifieke segment) als een baan buiten hun eigen vakgebied (in het generieke segment) zoeken. Van niet-westerse allochtonen wordt verwacht dat zij op basis van het traditionele baanzoekgedrag een baan zullen zoeken. Ze zullen kiezen voor een baan waarbij zij het meest kunnen verdienen, die ze een goede status geeft en die ook goede promotiemogelijkheden biedt. De baan die deze kenmerken bevat zal net zo goed binnen het eigen vakgebied gevonden kunnen worden als buiten het eigen vakgebied. Op basis van deze bevindingen kan een meer open hypothese worden opgesteld. Verwacht wordt dan ook dat evenveel autochtonen als niet-westerse allochtonen een baan zoeken in de drie verschillende segmenten (*hypothese 1*).

Volgens de uitkomsten van de WO-Monitor 2008, uitgevoerd door ROA Unimaas, zullen er geen verschillen zijn tussen afgestudeerde bestuurskundigen en sociologen, wanneer er gekeken wordt in welk segment zij een baan zullen zoeken. Verwacht wordt dat de afgestudeerden van de ene studierichting niet een meer geïndividualiseerd of traditioneel baanzoekgedrag zullen vertonen dan de afgestudeerden van de andere studierichting. Hierdoor wordt verwacht dat bij een uitsplitsing naar studierichting er geen samenhang zal bestaan tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht (*hypothese 1a*). Er is geen literatuur gevonden waarin gesteld wordt dat er meer mannen of vrouwen een baan zoeken in een specifiek segment. Verwacht wordt dan ook dat bij een uitsplitsing naar sekse er geen samenhang zal bestaan tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht (*hypothese 1b*).

2.5.2 Voorkeur voor baankenmerken

Autochtonen zullen doordat zij hun beslissingen eerder baseren op persoonlijke voorkeuren, eerder een baan kiezen die goed bij hun persoonlijkheid past en waar ze zich prettig bij voelen. De baankenmerken die bij deze autochtonen passen worden in dit onderzoek getypeerd als geïndividualiseerde baankenmerken. De niet-westerse allochtonen daarentegen, zullen de baankenmerken die zij belangrijk achten niet zozeer kiezen door te kijken wat goed bij henzelf past, maar zij zullen zich eerder laten leiden door arbeidsmarktoverwegingen. Tevens zullen zij betaalde arbeid eerder zien als iets instrumenteels. Op basis van deze bevindingen kan worden verwacht dat

autochtonen vaker de voorkeur geven aan de geïndividualiseerde baankenmerken (het type contract, aantal uren en inhoud van de baan), in tegenstelling tot niet-westerse allochtonen die vaker de voorkeur geven aan traditionele baankenmerken (salaris, status en promotiemogelijkheden)

(*hypothese 2*).

Berkhout & Van der Werff (2009) hebben onderzoek gedaan naar afgestudeerden van verschillende studierichtingen. Uit de uitkomsten van dit onderzoek is op te maken dat de scores op de verschillende argumenten niet veel van elkaar verschillen per opleiding. De scores lijken niet genoeg van elkaar te verschillen, zodat er niet gesproken kan worden over significante verschillen tussen de verschillende studierichtingen. Naar aanleiding hiervan kan worden verwacht dat bij een uitsplitsing naar studierichting er ook een samenhang zal bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft (*hypothese 2a*), net als wanneer de gehele populatie wordt meegenomen. Theorieën van Schwartz & Rubel (2005) en Konrad et al. (2000) wijzen uit dat mannen een duidelijke voorkeur hebben voor de traditionele baankenmerken, dit in tegenstelling tot de vrouwen. Zij hebben een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken. Wanneer de populatie wordt uitgesplitst naar sekse is de verwachting dat er dus geen sprake is van het bestaan van een samenhang tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft (*hypothese 2b*). Dit komt doordat er verwacht wordt dat er sprake zal zijn van een samenhang tussen sekse en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft, omdat mannen een grotere voorkeur zullen hebben voor traditionele baankenmerken en vrouwen voor geïndividualiseerde baankenmerken, ongeacht etniciteit.

2.5.3 Gebruikte zoekkanalen

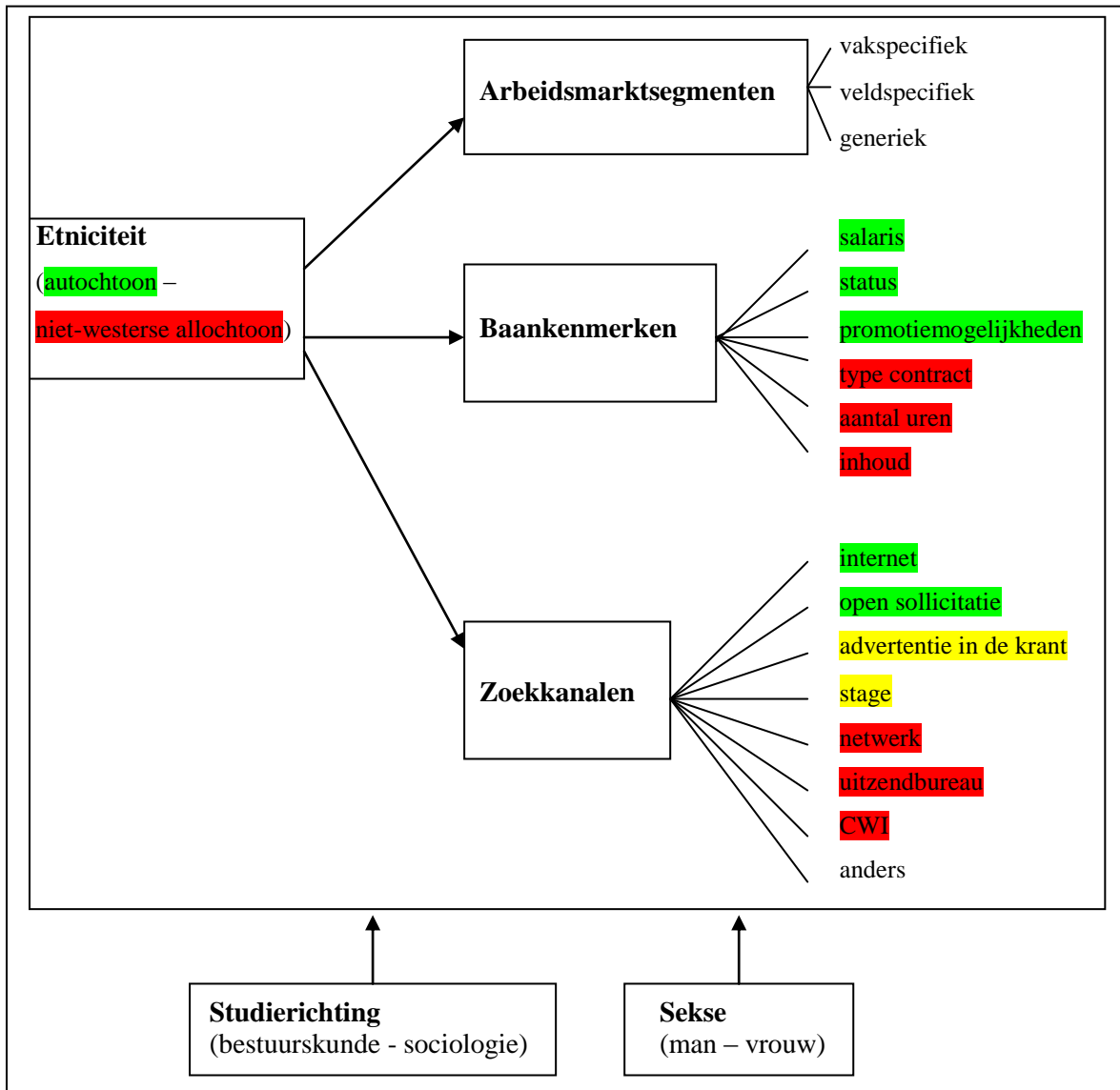
De geïndividualiseerde zoekkanalen (internet en open sollicitatie), waarbij men zelf het initiatief neemt en meer keuzevrijheid heeft, passen bij het geïndividualiseerde baanzoekgedrag van autochtonen. De zoekkanalen die als ‘traditioneel’ worden beschouwd (het eigen netwerk, uitzendbureau en CWI) passen bij het traditionele baanzoekgedrag, omdat voor deze zoekkanalen andere personen in worden geschakeld, in plaats van dat er direct zelf naar een baan wordt gezocht. Tevens heeft men door het gebruiken van deze zoekkanalen minder keuzevrijheid. Deze zoekkanalen worden vaker gebruikt door niet-westerse allochtonen dan autochtonen. Doordat onder de zoekkanalen ook een onderscheid kan worden gemaakt naar de meer geïndividualiseerde en de meer traditionele zoekkanalen, kan worden verwacht dat vooral de autochtonen vaker gebruikmaken van geïndividualiseerde zoekkanalen en de niet-westerse allochtonen vaker gebruikmaken van de traditionele zoekkanalen (*hypothese 3*).

Volgens Berkhout & Van der Werff (2009) wordt het traditionele zoekkanaal ‘intermediair’ het vaakst gebruikt door de afgestudeerden van de studierichting bestuurskunde (48%) en onder de afgestudeerde sociologen heeft 36% dit zoekkanaal heeft gebruikt. Toch is de verwachting dat dit verschil in percentage niet groot genoeg zal zijn dat er sprake is van een significant verschil tussen de

verschillende studierichtingen. De studierichtingen kunnen in dit geval niet getypeerd worden als geïndividualiseerd of traditioneel. Verwacht wordt dat bij een uitsplitsing naar studierichting er dan ook een samenhang zal bestaan tussen etniciteit en de zoekkanalen die zijn gebruikt bij het zoeken van een baan (*hypothese 3a*), omdat er geen aanwijzingen zijn dat de afgestudeerden van de verschillende studierichtingen bepaalde zoekkanalen beduidend vaker gebruiken dan andere zoekkanalen. Er zijn geen theorieën gevonden waaruit blijkt dat mannen vaker dan vrouwen bepaalde zoekkanalen gebruiken. De verwachting is dan ook dat bij een uitsplitsing naar sekse een samenhang zal bestaan tussen etniciteit en de zoekkanalen die zijn gebruikt bij het zoeken van een baan (*hypothese 3b*), net als wanneer de gehele populatie wordt meegenomen.

Op de volgende pagina wordt een model weergegeven van het baanzoekgedrag waarin duidelijk wordt gemaakt welke deelcategorieën onder de verschillende variabelen vallen. Tevens zijn de geïndividualiseerde baankenmerken en zoekkanalen groen gekleurd en de traditionele baankenmerken en zoekkanalen rood gekleurd. De zoekkanalen die niet zodanig als geïndividualiseerd of traditioneel kunnen worden bestempeld zijn geel gekleurd. Van deze zoekkanalen wordt verwacht dat ze vrijwel even vaak door autochtonen als door niet-westerse allochtonen worden gebruikt. Het model wordt tevens uitgesplitst naar de variabelen studierichting en sekse.

Figuur 2.1 Model baanzoekgedrag



3. Onderzoeksopzet

3.1 Typering van de onderzoeksopzet

Het onderzoek zal kwantitatief van aard zijn. Bij kwantitatief onderzoek wordt er gekeken naar de werkelijkheid, naar feiten. Door middel van cijfers wordt er aangetoond hoe de verschillende relaties zich tot elkaar verhouden. “Indien op de scores van een variabele op zinnige wijze rekenkundige bewerkingen kunnen worden uitgevoerd, noemt men de variabele kwantitatief” (Koster, 2005: 2).

Voor het verrichten van kwantitatief onderzoek is een grote steekproef nodig. In die steekproef wordt er gekeken naar een aantal kenmerken die van belang zijn voor het onderzoek. Er is sprake van een hoge mate van voorstructurering. Surveys worden bijvoorbeeld van tevoren opgesteld en er is geen ruimte om op de antwoorden van de respondent in te spelen of andere vragen te stellen die afwijken van de survey. Er wordt ook gebruikgemaakt van algemene (statistische) uitspraken, zoals bijvoorbeeld: “X leidt tot Y?” Door de hoge mate van voorstructurering heeft het kwantitatieve onderzoek een hoge betrouwbaarheid. Een nadeel is, zoals eerder genoemd, dat het onderzoek minder flexibel is en dus minder bijgestuurd kan worden.

Kwantitatief onderzoek kan op twee manieren verricht worden, namelijk door middel van een experimenteel onderzoek en een survey. In dit onderzoek zal er gebruik worden gemaakt van een survey. Er zal een enquête op worden gesteld die naar de respondenten wordt verstuurd.

3.2 Selectie van de onderzoekselementen

Hoe meer respondenten er gevonden worden voor dit onderzoek, hoe beter de uitkomsten van de kruistabellen kunnen worden geïnterpreteerd. Zoals eerder kenbaar is gemaakt is er voor kwantitatief onderzoek een grote steekproef nodig. De respondenten moeten een van de volgende opleidingen hebben gevolgd: bestuurskunde of sociologie. Uiteindelijk zullen respondenten van beide opleidingsrichtingen vertegenwoordigd moeten zijn. Daarnaast worden er nog een aantal andere eisen aan de respondenten gesteld. Zo moeten de respondenten ‘recent’ afgestudeerd zijn. Onder ‘recent’ wordt verstaan dat de respondenten in 2008 of 2009 afgestudeerd moeten zijn, omdat er anders de kans bestaat dat zij dingen zijn vergeten omtrent hun baanzoekgedrag en daardoor niet de juiste antwoorden geven, wat het onderzoek dan minder betrouwbaar zou maken. In de vragenlijst wordt nadrukkelijk gevraagd om het baanzoekgedrag na het afronden van de studierichting bestuurskunde of sociologie (hiermee wordt geen bijbaan bedoeld), waardoor ook avondstudenten als respondenten voor

dit onderzoek in aanmerking komen. Daarnaast zullen de respondenten uit zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen moeten bestaan, omdat er wordt onderzocht of er verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zijn.

De respondenten zijn via alumniverenigingen van de Erasmus Universiteit Rotterdam benaderd, want deze verenigingen beschikken over de e-mailadressen van recent afgestudeerden. Deze respondenten hebben via de e-mail een link toegezonden gekregen waarna zij de enquête in konden vullen, want de enquête is uitgezet via de website www.thesistools.nl.

Uiteindelijk hebben 162 afgestudeerden die aan de criteria voldeden de vragenlijst ingevuld, dit is inclusief afgestudeerden uit 2007. Er is voor gekozen om ook de afgestudeerden uit 2007 in dit onderzoek mee te nemen, omdat er anders te weinig respondenten waren. Helaas zijn er vooral autochtonen die de vragenlijst hebben ingevuld. Een verklaring hiervoor kan zijn dat vooral autochtonen lid zijn van een alumnivereniging of dat er veel niet-westerse allochtonen zijn geweest die de vragenlijst niet wilden invullen.

Om meer respondenten te vergaren heb ik ook mensen benaderd via LinkedIn (www.linkedin.com) en Hyves (www.hyves.nl). Daarnaast zijn ook de multiculturele studentenverenigingen die aangesloten zijn bij KASEUR per e-mail benaderd met de vraag of zij mijn enquête naar hun leden wilden mailen, maar helaas is er niet gereageerd op mijn oproep.

In de tabellen hieronder zal weergegeven worden hoe de respondenten zijn verdeeld over de verschillende studierichtingen, sekses en etniciteiten.

Tabel 3.1 *Aantal respondenten naar studierichting*

Bestuurskunde	108
Sociologie	54
Totaal	162

Tabel 3.2 *Aantal respondenten naar geslacht per studierichting*

	Mannen	Vrouwen
Bestuurskunde	56	52
Sociologie	23	31
Totaal	79	83

Tabel 3.3 *Aantal respondenten naar etniciteit per studierichting*

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon
Bestuurskunde	93	15
Sociologie	38	16
Totaal	131	31

3.3 Dataverzameling

De data voor het onderzoek zal verzameld worden door middel van een gesloten vragenlijst. Deze vragenlijst (*zie bijlage 1*) zal voorgestructureerd zijn waardoor de vragen niet aangepast kunnen worden wanneer de respondent de vragenlijst invult. Ook zullen er geen extra vragen kunnen worden gesteld, waardoor er niet ingespeeld kan worden op de antwoorden die de respondenten geven. Er is gekozen voor een vragenlijst, omdat op deze manier zoveel mogelijk mensen (via internet) benaderd kunnen worden en deze dataverzameling erg goed geschikt is voor het verrichten van kwantitatief onderzoek.

De vragenlijst bestaat uit 23 vragen. De eerste 16 vragen zijn de meer algemene vragen om inzicht te krijgen in de verschillende persoonskenmerken als sekse, leeftijd, studierichting et cetera. Na de meer algemene vragen komen de vragen aan bod over baanzoekgedrag. Er is één vraag over het arbeidsmarktsegment (bestaande uit vier deelvragen), er zijn drie vragen over de voorkeur voor baankenmerken en twee vragen over de gebruikte zoekkanalen.

Er zijn ook een paar extra vragen gesteld die niet direct van toepassing zijn op dit onderzoek. Dit zijn vragen waaruit moet blijken of de respondenten daadwerkelijk de baan hebben gevonden waar zij in eerste instantie naar op zoek waren (ook qua voorkeur voor baankenmerken en gebruikte zoekkanalen). Respondenten die op het moment van het invullen van de vragenlijst nog geen baan hadden gevonden hoefden deze vragen niet te beantwoorden.

3.4 Analysetechnieken

Om de gegevens die zijn verkregen door middel van de enquêtes te analyseren zal er gebruik worden gemaakt van het computerprogramma SPSS. Door middel van dit computerprogramma zullen er diverse kruistabellen gemaakt worden om zo de verkregen gegevens schematisch weer te geven. Dit wordt gedaan door de gemiddelde scores van de respondenten (naar etniciteit) te berekenen. Door

middel van t-toetsen zal bekeken worden of de gemiddelde scores van autochtonen en niet-westerse allochtonen significant van elkaar verschillen en zal gekeken worden wat deze significante verschillen betekenen. Voor het toetsen van hypothesen wordt het liefst een multipele regressieanalyse gebruikt. Vanwege het lage meetniveau van de afhankelijke variabelen was dit niet mogelijk, waardoor er genoeg genomen moest worden met de meer exploratieve analysetechniek van elaboratie (hierbij wordt gekeken naar het verschil in gemiddelden tussen deelgroepen). Geprobeerd is echter om toch een zo goed mogelijk beeld weer te geven van de bestaande relaties tussen etniciteit en de drie afhankelijke variabelen: arbeidsmarktsegment, voorkeur voor baankenmerken en gebruikte zoekkanalen.

De baankenmerken en zoekkanalen zijn voor zover mogelijk ingedeeld in geïndividualiseerd en traditioneel maar worden wel per baankenmerk en per zoekkanaal weergegeven. De antwoorden die de respondenten hebben gegeven zijn in SPSS genummerd (er zijn scores aan de verschillende antwoorden verbonden). Aan de hand van deze scores worden kruistabellen gemaakt met daarin de gemiddelde scores van de respondenten per arbeidsmarktsegment, baankenmerk en zoekkanaal. In de kruistabellen wordt er een onderscheid gemaakt tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Tevens wordt er ook gekeken of de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen wel of niet significant zijn. Dit wordt gedaan door middel van een t-toets. Aan de hand van de gemiddelde scores kan er geconcludeerd worden of de uitkomsten overeenkomen met de eerder opgestelde hypothesen.

3.5 Conceptualisering en operationalisatie

Een aantal belangrijke variabelen zijn al in het vorige hoofdstuk geconceptualiseerd, maar een aantal nog niet. Tevens worden de belangrijkste concepten van dit onderzoek ook in deze paragraaf geoperationaliseerd.

Etniciteit

Onder de variabele etniciteit vallen autochtoon en niet-westerse allochtoon. De etniciteit van de respondent wordt bepaald aan de hand van het geboorteland van zijn of haar vader en moeder. In de vragenlijst wordt gevraagd naar het geboorteland van de vader en moeder om zo te bepalen of de respondent een autochtoon (en westerse allochtoon) is of een niet-westerse allochtoon.

a) Autochtoon

“Persoon van wie beide ouders in Nederland geboren zijn” (gehanteerd door het CBS). Tevens wordt in het onderzoek een westerse allochtoon ook onder deze groep geschaard, omdat de verschillen tussen autochtonen en westerse allochtonen op het gebied van het baanzoekgedrag vrij klein lijken te zijn.

b) Niet-westerse allochtoon

“Allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin” (gehanteerd door het CBS).

Studierichting

De studierichting is de opleiding die de respondent heeft gevolgd. In dit onderzoek worden alleen respondenten meegenomen die de opleiding bestuurskunde of sociologie hebben afgerond aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Er worden voor dit onderzoek alleen afgestudeerden meegenomen die in 2007, 2008 of 2009 één van deze twee studies hebben voltooid.

a) Bestuurskunde

Afgestudeerden die een master van de studierichting bestuurskunde hebben gevolgd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Tevens wordt er gevraagd naar de naam van de gevolgde afstudeerrichting, om te kunnen bepalen of de afstudeerrichting vak- of veldspecifiek is.

b) Sociologie

Afgestudeerden die een master van de studierichting sociologie hebben gevolgd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Tevens wordt er gevraagd naar de naam van de gevolgde afstudeerrichting, om te kunnen bepalen of de afstudeerrichting vak- of veldspecifiek is.

Sekse

Onder sekse wordt het geslacht van de respondent verstaan. De respondent kan kiezen uit ‘man’ of ‘vrouw.’

Baanzoekgedrag

Het baanzoekgedrag bestaat uit drie afzonderlijke items: het arbeidsmarktsegment waarin een baan is gezocht, de baankenmerken die men belangrijk vond bij het zoeken van de baan en de zoekkanalen die zijn gebruikt bij het zoeken van de baan.

1. Arbeidsmarktsegment (eerste afhankelijke variabele)

Het arbeidsmarktsegment is het segment op de arbeidsmarkt waar de afgestudeerde een baan binnen zoekt. Het arbeidsmarktsegment bestaat uit drie subsegmenten, namelijk: vakspecifieke segment, veldspecifieke segment en generieke segment. Voor elk segment is een stelling in de vragenlijst opgenomen om zo te bepalen in hoeverre men een baan heeft gezocht in elk segment. De antwoorden op de stellingen worden gegeven door middel van een Likert-schaal (1: zeer mee oneens, 2: mee oneens, 3: mee eens en 4: zeer mee eens).

1.1 Vakspecifieke segment

De stelling *'Ik ben op zoek gegaan naar functies die alleen met mijn eigen opleidingsrichting vervuld konden worden'* wordt indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het vakspecifieke segment.

1.2 Veldspecifieke segment

De stelling *'Ik ben op zoek gegaan naar functies waarvoor het belangrijk was om over kennis te beschikken van de sector waarin de functies zich bevonden'* indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het veldspecifieke segment.

1.3 Generieke segment

De stelling *'Ik ben op zoek gegaan naar functies die niet aansloten op mijn opleidingsrichting of sector kennis'* indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het generieke segment.

2. Baankenmerken (tweede afhankelijke variabele)

Er worden in de vragenlijst zes baankenmerken meegenomen: type contract, aantal uren waar de baan uit bestaat, hoogte van het salaris, de status die de baan u geeft, de promotiemogelijkheden die de baan u biedt en de inhoud van de baan. Deze zes verschillende baankenmerken dienden genummerd te worden van één tot en met zes. Het baankenmerk waar de grootste voorkeur naar uitgaat krijgt het nummer één, het baankenmerk waar de minste voorkeur naar uitgaat krijgt het nummer zes.

2.1 Type contract

Onder het type contract wordt het contract verstaan dat een werknemer krijgt in termen van een vast of tijdelijk contract. De respondent dient eerst aan te geven naar welk type contract zijn voorkeur uitgaat (er kan gekozen worden uit de volgende opties: vast contract, tijdelijk contract en geen voorkeur, er kan slechts voor één antwoord worden gekozen), daarna dient de respondent aan te geven in hoeverre hij/zij het baankenmerk 'type contract' belangrijk acht ten opzichte van de overige baankenmerken.

2.2 Aantal uren

Met het aantal uren wordt bedoelt uit hoeveel uren de werkweek van een werknemer bestaat.

Eerst wordt aan de respondent gevraagd uit hoeveel uren de baan moest bestaan waar de respondent naar op zoek was. Er kan gekozen worden uit de volgende opties: fulltime (vanaf 36 uur per week), parttime (12-36 uur per week), minder dan 12 uur (per week) en geen voorkeur. Er kunnen meerdere antwoorden worden gekozen. Daarna dient de respondent ook voor dit baankenmerk aan te geven in hoeverre hij/zij het baankenmerk 'aantal uren' belangrijk acht ten opzichte van de overige baankenmerken.

2.3 Hoogte van het salaris

De hoogte van het salaris is de vergoeding die een werknemer krijgt van zijn bedrijf voor de door hem/haar geleverde diensten. De vraag is in hoeverre de respondent de hoogte van de vergoeding belangrijk vindt ten opzichte van de overige baankenmerken wanneer hij/zij op zoek is naar een baan.

2.4 Status die de baan geeft

Hier wordt mee bedoeld hoe de samenleving aankijkt tegen een persoon die een bepaalde baan heeft. Zo kan er bijvoorbeeld meer laagdunkend gedacht worden over een persoon die bijvoorbeeld vuilnisman is dan een persoon die onderwijzer is. In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre de respondent het belangrijk vindt om een baan te hebben die een bepaalde (positieve) status geeft, waar andere mensen bijvoorbeeld tegenop kijken.

2.5 Promotiemogelijkheden die de baan biedt

Er moet hier gedacht worden aan de doorgroeimogelijkheden die de baan biedt. Is de respondent op zoek naar een baan waarin hij/zij in de toekomst grote kansen heeft om in door te groeien naar betere functies? Er wordt ook hier gekeken in hoeverre dit baankenmerk belangrijk wordt geacht ten opzichte van de overige baankenmerken.

2.6 Inhoud van de baan

De volgende punten worden onder andere onder de inhoud van de baan verstaan: uitdagendheid van het werk, gevarieerdheid van het werk, affiniteit met product/dienst. Het gaat hier echt om de inhoudelijkheid van de baan, het werk dat gedaan moet worden binnen de functie zelf. Ook dit baankenmerk moet vergeleken worden met de overige baankenmerken om zo te bepalen in hoeverre het belangrijk wordt geacht door de respondenten.

3. Zoekkanalen (*derde afhankelijke variabele*)

Er zijn acht zoekkanalen meegenomen in de vragenlijst: internet, advertentie in de krant, via mijn netwerk (familie, vrienden, kennissen etc.), open sollicitatie, uitzendbureau, Centrum voor Werk en

Inkomen (CWI), stage en anders. De respondent kruist aan welke zoekkanalen hij/zij heeft gebruikt. Er kunnen meerdere zoekkanalen worden aangekruist.

3.1 Internet

Het zoeken van een baan door gebruik te maken van het internet en ook daadwerkelijk reageren op vacatures die via het internet gevonden zijn. Er kan bijvoorbeeld gezocht worden naar vacatures op de websites van specifieke bedrijven, maar er kan ook gezocht worden op vacaturebanken waar vacatures van verschillende bedrijven ontstaan.

3.2 Advertentie in de krant

Het zoeken van een baan door te kijken naar vacatures in een krant en ook daadwerkelijk reageren op deze vacatures.

3.3 Het eigen netwerk

Het zoeken van een baan via bekenden. Onder deze bekenden worden bijvoorbeeld familieleden, vrienden en kennissen verstaan. Er kan aan deze bekenden gevraagd worden of zij misschien weten of er openstaande vacatures zijn die door de respondent ingevuld zouden kunnen worden of er kan gevraagd worden of de bekenden door willen geven als er nieuwe vacatures zijn waar de respondent eventueel voor in aanmerking kan komen.

3.4 Open sollicitatie

Het zoeken van een baan door middel van een open sollicitatie. Een open sollicitatie is vaak het schrijven van een brief naar een bedrijf wanneer het bedrijf op dat moment geen goede openstaande vacatures heeft voor de respondent. In die open sollicitatie geeft de respondent dan ook aan naar wat voor functie hij/zij op zoek is.

3.5 Uitzendbureau

Het zoeken van een baan via een uitzendbureau. Er wordt niet zozeer zelf naar een baan gezocht, maar er wordt een bureau ingeschakeld om voor de respondent een baan te zoeken. Wanneer de persoonlijke voorkeuren worden doorgegeven probeert een intercedent zo goed mogelijk passende vacatures voor de respondent te zoeken die zij in hun systeem hebben staan.

3.6 Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Het zoeken van een baan via het CWI. Ook hier wordt niet zozeer zelf naar een baan gezocht, maar wordt er een persoonlijke werkcoach aangesteld die de respondent helpt bij het zoeken van een geschikte baan.

3.7 Stage

Het zoeken van een baan via het bedrijf waarbij de respondent een stage heeft gelopen. Het kan zijn dat de respondent bij het stagebedrijf in vaste dienst mag komen werken of dat het bedrijf andere contacten heeft waardoor de stagiaire een baan vindt.

3.8 Anders

Het zoeken van een baan via een ander zoekkanaal dan die hierboven beschreven zijn.

Drie meest gebruikte zoekkanalen

Er wordt de respondent gevraagd om de drie meest gebruikte zoekkanalen aan te kruizen van de acht zoekkanalen die zijn weergegeven. Respondenten die minder dan drie zoekkanalen hebben gebruikt hoeven minder dan drie zoekkanalen aan te kruizen.

Aansluiting baan

Er is aan de respondenten die een baan hebben gevonden na het afstuderen ook gevraagd om aan te geven in welke mate de gevonden baan aansluit op de eerdere verwachtingen die men had of eisen die men stelde. Deze aansluiting wordt gemeten door middel van de volgende stelling: *'De baan die ik destijds voor ogen had sluit goed aan op de baan die ik daadwerkelijk gevonden had'*. Het antwoord op de stelling wordt gegeven door middel van een Likert-schaal (1: zeer mee oneens, 2: mee oneens, 3: mee eens en 4: zeer mee eens).

Aansluiting voorkeur voor baankenmerken

Door middel van de stelling *'de baankenmerken waar ik veel belang aan hechte waren ook terug te vinden in de baan die ik daadwerkelijk had gevonden'* kan gemeten worden in welke mate de baankenmerken die op voorhand belangrijk werden gevonden ook daadwerkelijk terug te vinden zijn in de baan die men na het afstuderen heeft gevonden. Het antwoord op de stelling wordt gegeven door middel van een Likert-schaal (1: zeer mee oneens, 2: mee oneens, 3: mee eens en 4: zeer mee eens).

Aansluiting gebruikte zoekkanalen

De stelling *'de zoekkanalen die ik had gebruikt bij het zoeken van een baan na het afstuderen hebben ook daadwerkelijk geleid naar een baan'* moest uitwijzen in welke mate de gebruikte zoekkanalen daadwerkelijk hebben geleid naar een baan direct na het afstuderen. Het antwoord op de stelling wordt gegeven door middel van een Likert-schaal (1: zeer mee oneens, 2: mee oneens, 3: mee eens en 4: zeer mee eens).

4. Data-analyse

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de analyses die uitgevoerd zijn met SPSS weergegeven worden. De antwoorden die de respondenten op de verschillende vragen uit de enquête hebben gegeven zijn ingevoerd in een dataset. Met behulp van SPSS is het vervolgens mogelijk om analyses te maken door middel van kruistabellen.

Door de afhankelijke variabelen in te delen in geïndividualiseerd en traditioneel (op de arbeidsmarktsegmenten na) kunnen er toch nog goede analyses worden gemaakt die bruikbaar zijn voor dit onderzoek.

In dit hoofdstuk zal aandacht worden besteed aan de samenhangen tussen de verschillende deelcategorieën van de afhankelijke variabelen. Eerst zal per afhankelijke variabele gekeken worden of er verschillen zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen en waar deze verschillen voor worden gevonden. Daarna wordt de populatie uitgesplitst naar studierichting en sekse, waarbij nog steeds een onderscheid wordt gemaakt tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, om te kijken of de samenhang tussen etniciteit en de afhankelijke variabele veranderd wanneer er alleen wordt gekeken naar studierichting of sekse.

4.1 Afhankelijke variabele ‘arbeidsmarktsegment’

In de vragenlijst is een vraag opgenomen (vraag 20) die een indicatie kan geven in welk van de drie subsegmenten de respondent een baan heeft gezocht. Deze vraag bestaat uit vier stellingen met elke vier antwoordcategorieën. De antwoordcategorieën geven de mate aan waarin de respondent het met de stelling eens of oneens is (1: zeer mee oneens, 2: mee oneens, 3: mee eens en 4: zeer mee eens). De eerste drie stellingen bepalen in welke mate de respondent banen heeft gezocht in één van de drie subsegmenten. De stelling *‘Ik ben op zoek gegaan naar functies die alleen met mijn eigen opleidingsrichting vervuld konden worden’* indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het vakspecifieke segment, de stelling *‘Ik ben op zoek gegaan naar functies waarvoor het belangrijk was om over kennis te beschikken van de sector waarin de functies zich bevonden’* indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het veldspecifieke segment en de stelling *‘Ik ben op zoek gegaan naar functies die niet aansloten op mijn opleidingsrichting of sector kennis’* indiceert in welke mate de respondent op zoek is gegaan naar een baan in het generieke segment.

Er is gebleken dat de meeste respondenten hoog hebben gescoord op de stelling of zij een baan hadden gezocht die aansluit op hun opleidingsniveau (90,6%). Het is dus niet nodig om deze stelling nog apart mee te nemen in de analyse, omdat het merendeel wel een baan heeft gezocht in het verlengde van het gevolgde opleidingsniveau.

Eerst zal een kruistabel weergegeven worden waaruit duidelijk moet worden hoe autochtonen en niet-westerse allochtonen hebben geantwoord op de stellingen betreffende de drie verschillende subsegmenten. Verwacht wordt dat er geen verschillen gevonden zullen worden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, zij zullen dus in dezelfde mate een baan zoeken in de drie subsegmenten. De respondenten zullen op basis van het geïndividualiseerde en traditionele baanzoekgedrag geen specifieke voorkeur hebben voor een bepaald segment. Door de baankenmerken die zij belangrijk vinden komen ze in een bepaald segment terecht. Of deze verwachting terecht is of niet zal later aan de orde komen in paragraaf 4.4.2, omdat daar de uiteindelijke aansluiting van de baankenmerken in mee wordt genomen.

In deze paragraaf zal gebruik worden gemaakt van de t-toets om zo te kunnen zien of de gemiddelde scores van autochtonen en niet-westerse allochtonen significant zijn of niet.

Tabel 4.1 *Kruistabel etniciteit – arbeidsmarktsegment*

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie	Sign.
Vakspecifiek	2,26	2,20	2,25	0,743
Veldspecifiek	2,73	2,57	2,70	0,305
Generiek	1,92	1,86	1,91	0,707

De hoogste gemiddelde scores worden behaald op het veldspecifieke segment. Dit geldt voor zowel de autochtonen als de niet-westerse allochtonen. Dit geeft dan ook de indicatie dat de meeste respondenten zich het best konden vinden in de stelling die hoort bij het veldspecifieke segment ('Ik ben op zoek gegaan naar functies waarvoor het belangrijk was om over kennis te beschikken van de sector waarin de functies zich bevonden'). De scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op alle drie de segmenten zijn niet significant. De verschillen zijn dan ook niet groot genoeg dat er gezegd kan worden dat ze niet op toeval zijn berust.

De relatie tussen etniciteit en arbeidsmarktsegment moet ook gecontroleerd worden voor studierichting en sekse, dan kan namelijk gekeken worden of dezelfde samenhangen zouden bestaan tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht.

Na het uitsplitsen van de populatie naar studierichting (bestuurskunde en sociologie) is gebleken dat de gemiddelde scores voor zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen het hoogst zijn op het veldspecifieke segment. Dit beeld wordt ook geschetst wanneer alle respondenten mee worden genomen, ook verschillen de scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen niet significant van elkaar. Deze zelfde uitkomst betekent dan ook dat na een uitsplitsing naar studierichting er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht.

Wanneer de relatie *eticiteit – arbeidsmarktsegment* gecontroleerd wordt voor sekse, is net als bij de controle voor studierichting te zien dat de hoogste gemiddelde scores worden behaald op het veldspecifieke segment, dit geldt voor zowel de autochtonen als niet-westerse allochtonen. Na het berekenen van het significantieniveau is gebleken dat de scores niet significant van elkaar verschillen. Wat wel erg opvallend is, is dat de scores van de autochtonen en niet-westerse allochtonen onder de vrouwen nagenoeg gelijk aan elkaar zijn. Deze uitkomsten komen overeen met de verwachting waarin gesteld werd dat bij een uitsplitsing naar sekse er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en het segment waarop een baan werd gezocht.

Conclusie

De uitkomsten komen overeen met de eerdere verwachtingen, al waren deze verwachtingen tamelijk open. Zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen scoren gemiddeld genomen het hoogst op het veldspecifieke segment. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, dit houdt in dat de ene groep niet beduidend vaker een baan zoekt in het een bepaald segment dan de andere groep. Ook bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse zijn geen samenhangen tussen etniciteit en de verschillende subsegmenten zichtbaar. De meeste studenten van de opleidingen bestuurskunde en sociologie (rond de 70 à 80%) zocht een baan aansluitend bij de studie en het veld waarin ze in de master afstudeerden.

4.2 Afhankelijke variabele ‘voorkeur voor baankenmerken’:

In dit onderzoek worden zes baankenmerken van elkaar onderscheiden. Deze baankenmerken zijn een onderdeel van het baanzoekgedrag. Door middel van vraag 20 in de vragenlijst is bepaald welke baankenmerken de respondent belangrijker vond bij het zoeken van een baan en welke baankenmerken minder belangrijk werden gevonden. Uiteindelijk zouden alle baankenmerken dus genummerd moeten zijn van één tot en met zes (één staat voor het belangrijkste baankenmerk, zes voor het minst belangrijkste baankenmerk), maar er waren nogal wat respondenten die deze vraag niet goed hebben beantwoord, waardoor er uiteindelijk maar 144 respondenten van de 162 respondenten waren die de

vraag wel goed hadden beantwoord en die ook meegenomen zijn in de uitkomsten van deze paragraaf. De baankenmerken zijn ingedeeld in geïndividualiseerd versus traditioneel. Onder de geïndividualiseerde baankenmerken vallen de volgende baankenmerken: type contract, aantal uren en inhoud van de baan. Verwacht wordt dat autochtonen deze baankenmerken belangrijker vinden dan de niet-westerse allochtonen. De baankenmerken hoogte salaris, status en promotiemogelijkheden behoren tot de traditionele baankenmerken. Van deze baankenmerken wordt verwacht dat ze door niet-westerse allochtonen belangrijker worden geacht dan door autochtonen. De geïndividualiseerde baankenmerken worden onder de autochtonen in het groen weergegeven, de traditionele baankenmerken worden onder de niet-westerse allochtonen in het rood weergegeven. Verwacht wordt dat de scores van de groen gekleurde baankenmerken gemiddeld genomen lager zijn bij de autochtonen dan bij de niet-westerse allochtonen. Voor de rood gekleurde baankenmerken geldt het omgekeerde. Een lagere score betekent immers dat het baankenmerk belangrijker wordt gevonden dan wanneer een baankenmerk een hogere score heeft. Wanneer de cijfers van de scores in de groene vlakken groen gekleurd zijn betekent het dat de scores van de autochtonen lager zijn dan de scores van de niet-westerse allochtonen. Wanneer de cijfers in de rode vlakken groen gekleurd zijn betekent het dat de scores van de niet-westerse allochtonen lager zijn dan de scores van de autochtonen. Wanneer een meerderheid van de scores groen gekleurd is (voor de baankenmerken moeten minimaal vier van de zes scores groen zijn) betekent het dat de autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor geïndividualiseerde baankenmerken. Toch moet er daarnaast ook nog gekeken worden naar het significantieniveau. Als de verschillen niet significant zijn (significantieniveau is groter dan 0,05), zijn de verschillen niet groter dan aan toeval zou kunnen worden verweten. In dat geval doen de verschillen er niet toe. Het is dus van belang om significante verschillen tussen de scores van autochtonen en niet-westerse allochtonen te vinden, omdat alleen op deze manier kan worden geconcludeerd dat de verschillen er echt toe doen. Eerst zal er een kruistabel worden weergegeven waarin alle respondenten zijn verwerkt. Daarna zal de relatie *etniciteit – voorkeur voor baankenmerken* gecontroleerd worden voor de variabelen studierichting en sekse, om te kijken of er wel of geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de voorkeur voor bepaalde baankenmerken wanneer de populatie wordt uitgesplitst naar studierichting en sekse.

Tabel 4.2 ***Kruistabel etniciteit – voorkeur voor baankenmerken***

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie	Sign.
Type contract	3,93	3,48	3,85	0,239
Aantal uren	3,58	3,43	3,56	0,641
Inhoud van de baan	3,31	2,78	2,221	0,134
Hoogte salaris	3,42	3,30	3,40	0,674
Status	4,56	4,70	4,58	0,718
Promotiemogelijkheden	3,40	3,30	3,38	0,782

Tabel 4.2 laat zien dat slechts drie van de scores groengekleurd zijn. Dit houdt in dat er maar drie scores daadwerkelijk zijn zoals verwacht werd op basis van de theorie. Dit is geen meerderheid (er moeten minimaal vier scores groen gekleurd zijn), waardoor de eerder opgestelde verwachting dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken niet waargemaakt kan worden. Tevens zijn er geen significante verschillen waargenomen, waardoor de verschillen niet groot genoeg zijn om te zeggen dat ze niet door toeval zijn ontstaan. Opvallend is dat niet-westerse allochtonen lager scoren dan autochtonen op de baankenmerken die als geïndividualiseerd worden beschouwd. De verwachting dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken (type contract, aantal uren en inhoud van de baan) en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken (hoogte salaris, status en promotiemogelijkheden) wordt door bovenstaand tabel niet bevestigd. Het baankenmerk ‘inhoud van de baan’ wordt door zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen als het meest belangrijke baankenmerk beschouwd. Het baankenmerk ‘status’ wordt door beide groepen als het minst belangrijke baankenmerk beschouwd.

De eerste twee baankenmerken kunnen nog verder worden uitgesplitst. De respondenten hebben voordat zij de baankenmerken hebben genummerd twee vragen gehad. De eerste vraag (vraag 17) moest uitwijzen naar welk type contract de voorkeur uitging en de tweede vraag (vraag 18) moest uitwijzen hoeveel uren per week de respondent het liefst zou willen werken. De meeste respondenten geven de voorkeur aan een vast contract, ongeacht zij het baankenmerk in meer of mindere mate belangrijk vinden. Daarnaast geeft het merendeel van de respondenten de voorkeur aan een fulltime baan. De meeste respondenten die deze voorkeur hebben zetten het baankenmerk ‘aantal uren’ op de vierde, vijfde of zesde plaats. Opvallend is dat er weinig respondenten zijn die dit baankenmerk belangrijk vinden, terwijl de voorkeur uitgaat naar een parttime baan. Er zou eerder verwacht worden dat mensen die specifiek op zoek zijn naar een parttime baan ook het baankenmerk ‘aantal uren’ belangrijker zouden vinden dan andere baankenmerken, omdat de meeste banen fulltime banen zijn. Toch zijn er meer respondenten die dit baankenmerk minder belangrijk vinden dan belangrijk,

wanneer zij eerder aan hebben gegeven de voorkeur te hebben voor een parttime baan.

Wanneer er onderscheid wordt gemaakt naar etniciteit is te zien dat de autochtonen die het baankenmerk ‘type contract’ zowel belangrijk als minder belangrijk achten vaker de voorkeur geven aan een vast contract. Ook de niet-westerse allochtonen die dit baankenmerk belangrijk achten geven de voorkeur aan een vast contract. De meeste respondenten geven de voorkeur aan een fulltime baan (vanaf 36 uur per week), ongeacht hun afkomst en de plaats waarop ze het baankenmerk ‘aantal uren’ hebben gezet. Er zijn procentueel gezien veel meer autochtonen die de voorkeur geven aan een fulltime baan dan niet-westerse allochtonen. De niet-westerse allochtonen geven vaker de voorkeur aan een parttime baan.

Nadat de populatie is uitgesplitst naar studierichting valt te concluderen dat de verwachting dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken voor de bestuurskundigen hier ook niet opgaat. Slechts drie van de zes scores zijn groengekleurd en zijn in lijn met hetgeen dat eerder werd verwacht. Er is wel een significant verschil gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op het baankenmerk ‘inhoud van de baan’. Autochtonen vinden dit baankenmerk beduidend belangrijker dan niet-westerse allochtonen. Wanneer er wordt gecontroleerd voor de sociologen is te zien dat vijf van de zes scores groen gekleurd zijn, zie onderstaand tabel.

Tabel 4.3 *Kruistabel etniciteit – voorkeur voor baankenmerken naar studierichting*

Sociologie

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie	Sign.
Type contract	3,91	4,00	3,94	0,880
Aantal uren	3,73	3,92	3,79	0,708
Inhoud van de baan	3,23	2,33	2,30	0,945
Hoogte salaris	3,63	3,00	3,47	0,150
Status	4,20	4,75	4,34	0,335
Promotiemogelijkheden	3,23	3,00	3,17	0,635

Aan de groen gekleurde scores te zien lijkt het dat autochtonen een grotere voorkeur voor geïndividualiseerde baankenmerken hebben en niet-westerse allochtonen een grotere voorkeur voor traditionele baankenmerken. Toch zijn de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen niet significant, waardoor de verschillen ook aan toeval zouden kunnen worden verweten. De verschillen die tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen bestaan zijn dan ook niet groot genoeg en doen er ook niet toe. De verwachting dat bij een uitsplitsing naar studierichting er ook een

samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de voorkeur voor bepaalde baankenmerken klopt dan ook niet, waardoor *hypothese 2a* kan worden verworpen.

Tevens moet er worden gecontroleerd voor sekse. De verwachting is dat de mannen, ongeacht hun etniciteit, een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken dan voor geïndividualiseerde baankenmerken. Het tegenovergestelde wordt verwacht voor de vrouwen. Dit druist in tegen de eerdere verwachting dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken. Naar aanleiding hiervan wordt dan ook verwacht dat er geen samenhang zal bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft.

Tabel 4.4 *Kruistabel sekse – voorkeur voor baankenmerken*

	Mannen	Vrouwen	Totale populatie	Sign.
Type contract	3,72	3,99	3,85	0,343
Aantal uren	3,64	3,37	3,56	0,460
Inhoud van de baan	2,22	2,22	2,22	1,000
Hoogte salaris	3,57	3,24	3,40	0,101
Status	4,61	4,56	4,58	0,838
Promotiemogelijkheden	3,24	3,53	3,38	0,231

Slechts twee van de zes scores kloppen met de verwachting mannen een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken en dat vrouwen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken. Daarnaast zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen ook nog eens niet significant, waaruit dus blijkt dat de verschillen die zijn gevonden er in feite niet toe doen omdat deze te klein zijn. De verwachting dat bij een uitsplitsing naar sekse er een samenhang zou bestaan tussen sekse en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft, wordt hier niet waargemaakt. De verwachting dat bij een uitsplitsing naar sekse er geen samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft kan door middel van tabel 4.4 niet worden bevestigd, omdat dit in tabel 4.4 niet aan de orde komt. Hiervoor zullen in SPSS nieuwe kruistabellen moeten worden gemaakt die de relatie etniciteit – voorkeur voor baankenmerken voor zowel mannen als vrouwen weergeven.

Na het maken van deze kruistabellen is gebleken dat er bij zowel de mannen als de vrouwen geen significante verschillen gevonden zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Ook hier zijn de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen niet groot genoeg om te kunnen zeggen dat de ene groep bepaalde baankenmerken belangrijker vindt dan de andere groep. De verschillen

tussen deze groepen zijn bij zowel de mannen als vrouwen zo klein dat ze niet van enige betekenis zijn.

Conclusie

Wanneer er wordt gekeken naar de totale populatie, dan is te zien dat de uitkomsten niet overeenkomen met de hypothese (*hypothese 2*) waarin gesteld werd dat autochtonen een grotere voorkeur zouden hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken. Dit komt doordat er geen meerderheid is van groen gekleurde scores. Daarnaast zijn er ook geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Alleen significante verschillen kunnen aangeven dat de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen groot genoeg zijn dat ze niet op toeval zijn gebaseerd. Er kan dus niet gezegd worden dat autochtonen vaker de geïndividualiseerde baankenmerken belangrijker vinden en niet-westerse allochtonen de traditionele baankenmerken.

Verwacht werd dat bij een uitsplitsing naar studierichting er wel een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. Na het maken van de kruistabellen is gebleken dat dit niet het geval is, omdat ook hier geen significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zijn gevonden.

Bij een uitsplitsing naar sekse werd er geen samenhang verwacht tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur heeft, maar wel tussen sekse en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. Uit het theoretisch kader kwam immers naar voren dat mannen een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken en vrouwen voor geïndividualiseerde baankenmerken. Toch bleek dit na onderzoek niet het geval te zijn. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen, blijkbaar geven zij de voorkeur aan dezelfde baankenmerken. Daarna is er nog gekeken of er echt geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft (naar sekse). Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, zowel onder de mannen als vrouwen, waardoor geconcludeerd kan worden dat hun voorkeur uitgaat naar min of meer dezelfde baankenmerken.

Het baankenmerk 'inhoud van de baan' wordt alleen door de niet-westerse allochtone bestuurskundigen en niet-westerse allochtone mannen niet als het belangrijkste baankenmerk beschouwd. Het baankenmerk 'status' wordt door zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen als het minst belangrijke baankenmerk gezien.

4.3 Afhankelijke variabele ‘gebruikte zoekkanalen’

Er zijn in de vragenlijst acht zoekkanalen opgenomen. De respondent dient aan te geven welke van de acht zoekkanalen hij/zij heeft gebruikt (vraag 21 van de vragenlijst). In hoofdstuk twee werd van autochtonen verwacht dat zij vaker de geïndividualiseerde zoekkanalen (‘internet’ en ‘open sollicitatie’) zouden gebruiken. Van de niet-westerse allochtonen werd verwacht dat zij vaker de traditionele zoekkanalen ‘mijn netwerk’, ‘uitzendbureau’ en ‘CWI’ zouden gebruiken. Dit verschil zou verklaard kunnen worden doordat er van niet-westerse allochtonen wordt verwacht dat zij zoeken via het traditionele baanzoekgedrag, waarvoor geldt dat zij minder keuzevrijheid hebben en hierdoor het zoeken van een baan eerder aan anderen overlaten. Doordat zij het zoeken van een baan aan anderen overlaten hebben ze te maken met minder keuzevrijheid bij het selecteren van een baan die zij willen hebben. In de kruistabellen wordt naar de afzonderlijke zoekkanalen gekeken, waardoor er per zoekkanaal gekeken kan worden of er een significant verschil is tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen (door middel van de t-toets).

Er zijn weinig respondenten die het ‘CWI’ als zoekkanaal hebben gebruikt, waardoor deze niet wordt meegenomen in de kruistabellen. Er moet wel vermeld worden dat het CWI als zoekkanaal, onder mijn eigen respondenten, veel vaker wordt gebruikt door niet-westerse allochtonen dan autochtonen (sign. = 0,008), maar omdat slechts een klein aantal respondenten dit zoekkanaal heeft gebruikt moet er niet teveel waarde gehecht worden aan deze uitkomst. Ook het zoekkanaal ‘anders’ wordt niet meegenomen in het verdere onderzoek, omdat deze veel verschillende zoekkanalen kunnen bevatten en er niet zoveel respondenten zijn die van dit zoekkanaal gebruik hebben gemaakt.

De geïndividualiseerde zoekkanalen (‘internet’ en ‘open sollicitatie’) worden aangegeven in het groen. Verwacht wordt dat de scores op deze zoekkanalen hoger liggen bij autochtonen dan bij niet-westerse allochtonen. De traditionele zoekkanalen (‘mijn netwerk’ en ‘uitzendbureau’) worden aangegeven in het rood. De verwachting is dat de scores op deze zoekkanalen hoger liggen bij de niet-westerse allochtonen dan bij de autochtonen. In het geel worden de twee zoekkanalen ‘advertentie in de krant’ en ‘stage’ weergegeven. Dit zijn de twee zoekkanalen die niet onder de geïndividualiseerde of traditionele zoekkanalen vallen en waar ook geen hypothesen voor zijn opgesteld. De verschillen tussen de scores van autochtonen en niet-westerse allochtonen op deze twee zoekkanalen dienen dan ook niet significant te zijn, omdat deze zoekkanalen niet als geïndividualiseerd of traditioneel kunnen worden bestempeld, en er dus vanuit wordt gegaan dat deze groepen respondenten deze zoekkanalen even vaak gebruiken. Wanneer de scores zelf groen gekleurd zijn betekent het dat de scores overeenkomen met de hypothese dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen. Ook hier dient een meerderheid van de scores groen gekleurd te zijn, wil de verwachting kloppen, mits er ook een

significant verschil tussen de scores van autochtonen en niet-westerse allochtonen zichtbaar is. Alleen wanneer er sprake is van een significant verschil kan geconcludeerd worden dat de verschillen zodanig groot zijn dat ze er wel degelijk toe doen.

Tabel 4.5 *Kruistabel etniciteit – gebruikte zoekkanalen (meerdere antwoorden mogelijk)*

Zoekkanaal	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie	Sign.
Internet	0,31	0,63	0,77	0,044*
Open sollicitatie	0,26	0,27	0,26	0,921
Advertentie in de krant	0,52	0,47	0,51	0,632
Stage	0,27	0,37	0,28	0,273
Mijn netwerk	0,64	0,60	0,63	0,680
Uitzendbureau	0,17	0,34	0,20	0,113

* sign. $\leq 0,05$

Van de zes zoekkanalen zijn er twee waarvan de scores kloppen met de verwachting dat autochtonen vaker gebruikmaken van geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van traditionele zoekkanalen. De scores van de twee ‘gele’ zoekkanalen kloppen ook, want deze verschillen zijn niet significant. Er is alleen op het zoekkanaal ‘internet’ een significant verschil zichtbaar tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Dit is niet het geval als we kijken naar het significantieniveau op het zoekkanaal uitzendbureau. Hierdoor zijn dus niet alle verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zo groot dat er geconcludeerd kan worden dat die verschillen er werkelijk toe doen. *Hypothese 3* (zie hoofdstuk 2), waarin wordt verondersteld dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen voor traditionele zoekkanalen, kan dan ook worden verworpen.

Ook de relatie *eticiteit - gebruikte zoekkanalen* moet gecontroleerd worden voor studierichting en sekse. De verwachting is dat bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse er een samenhang zal bestaan tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen, omdat er geen aanwijzingen zijn dat bestuurskundigen en sociologen, en mannen en vrouwen op een andere wijze de zoekkanalen hanteren dan wanneer er naar de gehele populatie wordt gekeken.

Na controle voor de studierichting bestuurskunde is gebleken dat slechts drie (‘internet’, ‘advertentie in de krant’ en ‘stage’) van de zes scores groen gekleurd zijn en dus overeenkomen met de verwachting. De groen gekleurde scores zijn niet in de meerderheid, waardoor er niet geconcludeerd kan worden dat er onder de afgestudeerde bestuurskundigen een samenhang bestaat tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen. Toch is er net als in tabel 4.5 te zien dat er ook een significant verschil is

tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op het zoekkanaal 'internet'. Ook hier maken autochtonen veel vaker gebruik van het internet als zoekkanaal dan niet-westerse allochtonen.

Wanneer de relatie *etniciteit - gebruikte zoekkanalen* wordt gecontroleerd voor de studierichting sociologie, valt te concluderen dat er vier van de zes scores groen gekleurd zijn. Dit betekent dat vier van de zes scores aan de verwachting voldoen dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen. Toch zijn niet alle groen gekleurde scores significant (afgezien van de scores op de zoekkanalen 'advertentie in de krant' en 'stage', want die horen juist niet significant te zijn), waardoor er geconcludeerd kan worden dat er geen samenhang is tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen. Anders dan bij de vorige kruistabellen is er onder de afgestudeerde sociologen geen significant verschil te vinden op het zoekkanaal 'internet'. Tevens wordt dit zoekkanaal vaker gebruikt door niet-westerse allochtonen dan door autochtonen. Wat wel opvallend is, is dat er meer niet-westerse allochtonen dan autochtonen zijn die het zoekkanaal 'uitzendbureau' hebben gebruikt. Er is hier verbazingwekkend genoeg ook een significant verschil waarneembaar. Doordat niet alle groene scores significante verschillen laten zien bestaat er geen samenhang tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen. De verwachting dat bij een uitsplitsing naar studierichting er een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen kan niet worden waargemaakt.

Bij uitsplitsing naar sekse is gebleken dat er onder de mannen vier scores groen gekleurd zijn (van de zes in totaal). De groen gekleurde scores zijn te vinden op de zoekkanalen 'internet', 'advertentie in de krant', 'stage' en 'uitzendbureau'. Helaas is er geen significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op het zoekkanaal 'uitzendbureau'. De verschillen in scores op dit zoekkanaal zijn te klein om te kunnen zeggen dat ze er feitelijk toe doen. Onder de mannen bestaat dus geen samenhang tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen, omdat er niet geconcludeerd kan worden dat autochtonen vaker de geïndividualiseerde zoekkanalen gebruiken en niet-westerse allochtonen de traditionele zoekkanalen.

Bij de vrouwen zijn vier van de zes scores groen gekleurd (alle zoekkanalen behalve 'stage' en 'mijn netwerk'). Toch zijn de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op de zoekkanalen met de groen gekleurde scores allemaal niet significant. Er zijn dus wel verschillen, maar die verschillen zijn zo klein dat ze ook op toeval gebaseerd zouden kunnen zijn. Doordat er geen significante verschillen zijn op deze zoekkanalen moet worden geconcludeerd dat er onder de vrouwen geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen. Een andere opmerkelijke uitkomst is dat er op het zoekkanaal 'stage' een significant verschil is tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen (niet-westerse allochtonen hebben dit zoekkanaal vaker gebruikt), terwijl de verwachting was dat er op dit zoekkanaal geen significant verschil zou zijn te vinden.

De verwachting dat bij een uitsplitsing naar sekse er een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de gebruikte zoekkanalen kan naar aanleiding van dit onderzoek niet worden waargemaakt. De verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zijn daar veel te klein voor.

Conclusie

De vraag die oprijst na het analyseren van de tabellen is de volgende: Waarom wordt het zoekkanaal 'internet' beduidend vaker gebruikt door autochtonen dan door niet-westerse allochtonen (waar er sprake is van een significant verschil)? Helaas is er aan de respondenten niet gevraagd waarom zij gebruik hebben gemaakt van een bepaald zoekkanaal.

Er kan geconcludeerd worden dat *hypothese 3* kan worden verworpen, omdat niet alle scores die in eerste instantie overeenkwamen met deze hypothese ook significante verschillen opleveren. De hypothese kan pas worden aangenomen als alle groen gekleurde scores die significant moeten zijn ook daadwerkelijk significant zijn.

Hypothese 3a en *3b* kunnen net als *hypothese 3* worden verworpen. Ook voor deze hypothesen geldt dat niet alle groen gekleurde scores, die in eerste instantie overeenkwamen met *hypothese 3a* en *3b*, een significant verschil aanduiden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen waar dat het geval diende te zijn. De verschillen zijn dus te klein om te kunnen concluderen dat ze er daadwerkelijk toe doen. Er is dus geen sprake van een samenhang tussen etniciteit en de zoekkanalen die men heeft gebruikt bij het zoeken van een baan bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse.

4.4 Heeft men gevonden wat men zocht?

In de enquête zijn onder vraag 23 drie stellingen opgenomen die weer moeten geven in hoeverre de baan die de respondenten daadwerkelijk hebben gevonden, na het afronden van hun studie bestuurskunde of sociologie, aansloten bij hun eerdere eisen en verwachtingen.

Er zijn geen hypothesen opgesteld met betrekking tot deze drie stellingen. Toch is besloten om wel vragen te stellen over de aansluiting van de gevonden baan op de baan die men in eerste instantie graag wilde hebben, om zo te kijken of men tevreden is met de baan die men heeft gevonden en of de eerdere verwachtingen die men had zijn waargemaakt. De verwachtingen in deze paragraaf zijn dus niet gebaseerd op bestaande literatuur, maar op 'gezond verstand'.

Van de 140 respondenten zijn er 22 respondenten die deze vraag niet hebben beantwoord, omdat zij ten tijde van de enquête nog geen baan hadden gevonden na het afronden van de opleiding bestuurskunde of sociologie.

4.4.1 Aansluiting van de baan

De eerste stelling die in vraag 23 is voorgelegd is de volgende: ‘De baan die ik destijds voor ogen had sluit goed aan op de baan die ik daadwerkelijk gevonden had’. De vraag is dus in hoeverre het beeld dat de respondent van zijn of haar toekomstige baan had aansluit bij de baan die de respondent daadwerkelijk gevonden heeft.

Er kan verwacht worden dat de autochtonen meer tevreden zullen zijn met de aansluiting van de gevonden baan op de baan die zij op voorhand voor ogen hadden dan niet-westerse allochtonen. De reden hiervoor kan gezocht worden in het gegeven dat niet-westerse allochtonen het gevoel hebben dat zij gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt (RWI, 2006), waardoor zij moeilijker aan een baan kunnen komen. Het zou dan zo kunnen zijn dat zij hierdoor sneller een baan zullen accepteren die niet aansluit op hun eerdere verwachtingen.

Tabel 4.6 *Kruistabel etniciteit – uiteindelijke aansluiting van de baan*

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie
Zeer mee oneens	4,4%	15,4%	6,4%
Mee oneens	16,7%	15,4%	16,4%
Mee eens	41,2%	42,3%	41,4%
Zeer mee eens	37,7%	26,9%	35,7%
sign. = 0,195	X ² = 4,702	df = 3	N= 140 (missing: 22)

De meeste respondenten zijn het met de stelling eens en hebben de antwoorden ‘mee eens’ of ‘zeer mee eens’ gegeven. Dit houdt dan ook in dat de meeste respondenten een baan hebben gevonden die aansluit op de baan die zij eerder in gedachten hadden. Er kan dan ook aangenomen worden dat de respondenten die het met de stelling eens zijn tevreden zijn met de baan die zij hebben gevonden.

Er is geen significant verschil geconstateerd tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Toch is er wel te zien dat er meer autochtone respondenten zijn die het met de stelling eens zijn dan niet-westerse allochtone respondenten. Ook is de relatie *eticiteit – uiteindelijke aansluiting van de baan* gecontroleerd voor studierichting (bestuurskunde en sociologie) en sekse (mannen en vrouwen). Uit deze uitkomsten blijkt dat bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de uiteindelijke aansluiting van de baan.

Uit de theorie is gebleken dat mensen verschillende aspecten in een baan belangrijk vinden. Er zijn mensen die hoge eisen stellen waaraan een baan moet voldoen, maar er zullen ook mensen zijn die minder hoge eisen stellen en sneller tevreden zijn met een baan. De mensen die minder kieskeurig zijn zullen meer tevreden zijn met de gevonden baan dan mensen die hoge en specifieke eisen stellen.

Wanneer er gekeken wordt naar de verschillende segmenten, dan kan worden verwacht dat respondenten die hebben aangegeven in het generieke segment een baan te hebben gezocht eerder tevreden zullen zijn met een baan dan respondenten die geen baan hebben gezocht in het generieke segment. Van de respondenten die een baan in het generieke segment hebben gezocht kan namelijk worden verwacht dat zij minder kieskeurig zijn en dat de baan niet per definitie aan moet sluiten op de studierichting.

De respondenten konden in de enquête aangeven in hoeverre zij een baan hadden gezocht in het generieke segment. Er kon, net als de stellingen onder vraag 23, gekozen worden uit vier antwoordcategorieën. Om te bepalen of een respondent wel of niet in het generieke segment een baan heeft gezocht is besloten om de antwoordcategorieën ‘zeer mee oneens’ en ‘mee oneens’ te definiëren als het niet gezocht hebben van een baan in het generieke segment en de antwoordcategorieën ‘mee eens’ en ‘zeer mee eens’ als het wel gezocht hebben van een baan in het generieke segment.

Tabel 4.7 *Kruistabel wel of niet een baan gezocht in het generieke segment – uiteindelijke aansluiting van de baan*

	Wel gezocht in generieke segment	Niet gezocht in generieke segment	Totale populatie
Zeet mee oneens	6,7%	5,6%	5,8%
Mee oneens	36,7%	11,1%	16,7%
Mee eens	26,7%	45,4%	41,3%
Zeet mee eens	30,0%	38,0%	36,2%
sign. = 0,009	X ² = 11,649	df = 3	N= 138 (missing: 24)

Opvallend is dat er een significant verschil gevonden is tussen de respondenten die wel en niet een baan hebben gezocht in het generieke segment. Wanneer er goed naar de verschillende percentages wordt gekeken is te zien dat de uitkomsten niet overeenkomen met hetgeen dat op voorhand werd verwacht. De respondenten die wel een baan hebben gezocht in het generieke segment zijn juist minder tevreden over de baan die ze daadwerkelijk hebben gevonden. Deze baan sluit niet goed aan op de baan die zij in eerste instantie voor ogen hadden. Mijn verwachting was dat deze respondenten juist meer tevreden zouden zijn met de daadwerkelijk gevonden baan omdat zij in het generieke segment een baan hadden gezocht, waardoor mijn verwachting was dat ze minder kieskeurig zouden zijn en minder hoge eisen zouden stellen. De respondenten die aan hebben gegeven niet in het generieke segment naar een baan te hebben gezocht zijn wel veel beter te spreken over de daadwerkelijk gevonden baan. Zij vinden vaker dat de baan die zij hebben gevonden goed aansluit op de baan die zij eerder voor ogen hadden.

Kennelijk wordt er niet zozeer naar een baan in het generieke segment gezocht omdat men de voorkeur geeft aan dit segment. Het zal dan eerder een gevolg kunnen zijn van het feit dat er geen baan gevonden kan worden in het vakspecifieke en/of veldspecifieke segment, waardoor men uitwijkt naar het generieke segment.

Omdat dit onderzoek draait om de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen is het ook van belang om te kijken of etniciteit invloed heeft op de relatie *wel of niet een baan gezocht in het generieke segment – uiteindelijke aansluiting van de baan*.

In de theorie van hoofdstuk twee kwam aan de orde dat autochtonen en niet-westerse allochtonen andere baankenmerken belangrijk vinden en door die baankenmerken een baan kunnen zoeken binnen of buiten hun eigen vakgebied. In hoofdstuk 4 (paragraaf 2) bleek dat deze verwachting niet klopte en autochtonen en niet-westerse allochtonen vrijwel dezelfde baankenmerken belangrijk vonden. Het baankenmerk 'inhoud van de baan' werd door beide groepen als het belangrijkste baankenmerk beschouwd. Naar aanleiding van deze uitkomst kan verwacht worden dat zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen die in het generieke segment een baan zoeken dit doen doordat zij een baan zoeken die aansluit op hun persoonlijke interesses.

De verwachting dat autochtonen en niet-westerse allochtonen, die een baan hadden gezocht in het generieke segment, het even vaak eens zouden zijn met de stelling *'De baan die ik destijds voor ogen had sluit goed aan op de baan die ik daadwerkelijk gevonden had'*, wordt naar aanleiding van het maken van een kruistabel waargemaakt. Er is geen significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen gevonden. Ook is er gecontroleerd voor studierichting en sekse, maar bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse is er ook geen samenhang gevonden tussen het gezocht hebben van een baan in het generieke segment en de uiteindelijke aansluiting van de baan naar etniciteit.

Hoe zit het met de respondenten die niet in het generieke segment hebben gezocht?

Ook hier is geen significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen gevonden. Ook is er wederom gecontroleerd voor studierichting en sekse. Bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse is geen samenhang gevonden tussen het niet hebben gezocht van een baan in het generieke segment en de uiteindelijke aansluiting van de baan naar etniciteit.

Conclusie

Naar aanleiding van de verschillende kruistabellen kan geconcludeerd worden dat de meeste respondenten het met de stelling eens zijn, dit houdt dan ook in dat zij vinden dat de baan die zij op voorhand voor ogen hadden, goed aansluit bij de baan die zij daadwerkelijk hebben gevonden. De respondenten die niet in het generieke segment een baan hadden gezocht zijn het meer eens met de stelling dan de respondenten die wel een baan hadden gezocht in het generieke segment. Kennelijk wordt er dan niet zozeer naar een baan in het generieke segment gezocht omdat men de voorkeur geeft aan dit segment. Wanneer er gekeken wordt of er een significant verschil is tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, kan geconcludeerd worden dat er geen significant verschil is. Dit geldt voor

zowel de respondenten die wel een baan hebben gezocht in het generieke segment, als de respondenten die dit niet hebben gedaan. Autochtonen en niet-westerse allochtonen vinden dus even vaak dat de baan die zij daadwerkelijk hebben gevonden goed aansluit op de baan die zij voor ogen hadden.

4.4.2 Aansluiting baankenmerken

De tweede stelling van vraag 23 is de volgende: *'De baankenmerken waar ik veel belang aan hechtte waren ook terug te vinden in de baan die ik daadwerkelijk had gevonden'*. Bij vraag 23 hebben de respondenten aan moeten geven in hoeverre ze belang hechtten aan bepaalde baankenmerken. Deze stelling moet uitwijzen of de baankenmerken die op voorhand belangrijker werden geacht dan andere baankenmerken ook daadwerkelijk terug te vinden zijn in de baan die de respondent heeft geaccepteerd na het afronden van zijn of haar studie.

Uit tabel 4.2 (paragraaf 2 van dit hoofdstuk) is gebleken dat er onvoldoende groen gekleurde scores zijn om te kunnen zeggen dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken. Ook zijn er geen significante verschillen waarneembaar, waardoor autochtonen en niet-westerse allochtonen de verschillende baankenmerken als het ware even belangrijk vinden. Naar aanleiding van deze uitkomst is er eigenlijk ook geen reden te bedenken waarom autochtonen het meer of minder eens zouden zijn met de stelling dan niet-westerse allochtonen.

Tabel 4.8 *Kruistabel etniciteit – uiteindelijke aansluiting baankenmerken*

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie
Zeer mee oneens	1,8%	3,8%	2,1%
Mee oneens	8,8%	15,4%	10,0%
Mee eens	46,5%	61,5%	49,3%
Zeer mee eens	43,0%	19,2%	38,6%
sign. = 0,143	$X^2 = 5,427$	df = 3	N= 140 (missing: 22)

De verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zijn het grootst op de antwoordcategorieën 'mee eens' en 'zeer mee eens'. Toch is er te zien dat deze verschillen in percentages niet groot genoeg zijn om te spreken van een significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Dit is conform de gestelde verwachting.

Tevens moet gekeken worden of er bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse iets verandert aan de verhouding tussen etniciteit en de aansluiting van de baankenmerken. Het blijkt dat bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de aansluiting

van de baankenmerken. Toch moet vermeld worden dat er wel bijna een significant verschil (sign. = 0,055) is tussen autochtone en niet-westerse allochtone vrouwen.

In hoofdstuk twee werd verwacht dat zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen terecht zouden komen in het vak-, veldspecifieke of generieke segment door de baankenmerken die zij belangrijk zouden vinden. Autochtonen zouden een baan nastreven die aan zou sluiten op hun interesses en niet-westerse allochtonen zouden een baan zoeken op basis van de beste arbeidsmarktperspectieven. Zoals in paragraaf 2 van dit hoofdstuk naar voren kwam was dit niet zozeer het geval. Er kon uiteindelijk geen duidelijk onderscheid gemaakt worden in baankenmerken die specifiek voor autochtonen belangrijk waren en baankenmerken die specifiek voor niet-westerse allochtonen belangrijk waren. Uit tabel 4.7 is gebleken dat men meer tevreden is met de aansluiting van de baan wanneer men niet in het generieke segment een baan heeft gezocht. Zouden de mensen die niet in het generieke segment een baan hebben gezocht ook meer tevreden zijn met de aansluiting van de baankenmerken op de baankenmerken die zij op voorhand belangrijk vonden?

Tabel 4.9 *Kruistabel wel of niet een baan gezocht in het generieke segment – uiteindelijke aansluiting baankenmerken*

	Wel gezocht in generieke segment	Niet gezocht in generieke segment	Totale populatie
Zeet mee oneens	3,3%	1,9%	2,2%
Mee oneens	16,7%	8,3%	10,1%
Mee eens	40,0%	50,9%	48,6%
Zeet mee eens	40,0%	38,9%	39,1%
sign. = 0,488	X ² = 2,429	df = 3	N= 138 (missing: 24)

Uit dit kruistabel blijkt dat het niet uitmaakt of men binnen of buiten het eigen vakgebied een baan heeft gezocht om de baankenmerken die op voorhand belangrijk werden geacht terug te vinden in de baan die men heeft gevonden. Voor de overduidelijke meerderheid geldt dat de baankenmerken die belangrijk werden gevonden ook daadwerkelijk terug te vinden zijn in de baan die zij hebben gevonden. De verwachting dat het segment waarin men terecht komt afhankelijk is van de baankenmerken die men op voorhand belangrijk vond klopt dus.

Tevens blijkt dat wanneer er wordt gekeken naar etniciteit er zowel onder autochtonen als onder niet-westerse allochtonen geen significante verschillen zijn. Ook na controle voor studierichting en sekse zijn er geen significante verschillen gevonden. Deze drie variabelen zijn dan ook niet van invloed.

Verwacht kan worden dat de respondenten die hoge eisen stellen aan een baan eerder ontevreden zullen zijn met de baankenmerken die hun baan bezit dan de respondenten die minder kieskeurig zijn. Met het stellen van hoge eisen worden de traditionele baankenmerken als status en salaris bedoelt. Wanneer er gekeken wordt naar de zes baankenmerken uit vraag 19 kan verwacht worden dat respondenten die baankenmerken als ‘aantal uren’ en ‘type contract’ belangrijk vinden getypeerd kunnen worden als minder kieskeurig. Deze baankenmerken zullen niet gezien worden als bijvoorbeeld statusverhogend en dragen niet zozeer bij aan het beeld dat naar andere mensen uitgedragen moet worden om te laten zien wat men wel of niet heeft bereikt.

Omdat de baankenmerken ‘aantal uren’ en ‘type contract’ verwerkt moeten worden in een kruistabel met de desbetreffende stelling zal er een tweedeling gemaakt moeten worden bij de baankenmerken. De ene groep zal bestaan uit de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ en ‘type contract’ bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet en de andere groep zal bestaan uit respondenten die dat niet hebben gedaan.

Tabel 4.10 *Kruistabel ‘aantal uren’ en ‘type contract’ wel of niet bij de drie belangrijkste baankenmerken – uiteindelijke aansluiting baankenmerken*

	Wel bij belangrijkste drie baankenmerken	Niet bij belangrijkste drie baankenmerken	Totale populatie
Zeer mee oneens	0,0%	3,1%	2,4%
Mee oneens	3,8%	9,2%	8,1%
Mee eens	50,0%	49,0%	49,2%
Zeer mee eens	46,2%	38,8%	40,3%
sign. = 0,0614	X ² = 1,804	df = 3	N= 124 (missing: 38)

In tabel 4.10 is te zien dat er geen significante verschillen zijn tussen de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ op voorhand als twee van de drie belangrijkste baankenmerken zagen en de respondenten die deze baankenmerken beiden niet bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet. Deze uitkomst komt niet overeen met de eerdere verwachting, waarbij juist werd verwacht dat de respondenten die minder kieskeurig waren qua baankenmerken – respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ en ‘type contract’ bij de belangrijkste drie baankenmerken hebben gezet – eerder tevreden zouden zijn met de baankenmerken die de daadwerkelijk gevonden baan bezit. Het maakt dus blijkbaar geen verschil of je bestempeld wordt als een minder kieskeurig of een kieskeurig persoon.

Zoals eerder in dit hoofdstuk te zien was is er in de vragen 17 en 18 van de vragenlijst gevraagd naar de voorkeur voor het aantal uren en het type contract. Het is dan ook interessant om te bekijken welke voorkeuren de respondenten hadden die zijn meegenomen in tabel 4.10. De respondenten die de

baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ bij de eerste (belangrijkste) drie baankenmerken hebben gezet gaven het vaakst de voorkeur aan een fulltime baan (22 van de 26) en aan een vast contract (20 van de 26). Als er gekeken wordt naar de respondenten die behoren tot de groep die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ niet bij de eerste (belangrijkste) drie baankenmerken hebben gezet is te zien dat daar ook de meeste respondenten de voorkeur gaven aan een fulltime baan en een vast contract.

Ook naar aanleiding van tabel 4.10 is het van belang om te kijken of autochtonen en niet-westerse allochtonen verschillende antwoorden hebben gegeven op de stelling, wanneer er onderscheid wordt gemaakt tussen de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet en de overige respondenten.

Van de niet-westerse allochtonen werd in hoofdstuk twee verwacht dat zij de meer traditionele baankenmerken belangrijk zouden vinden. De baankenmerken ‘aantal uren’ en ‘type contract’ vallen niet onder deze traditionele baankenmerken. De niet-westerse allochtone respondenten die dus de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ belangrijk vinden vallen dan ook niet zozeer onder het traditionele baanzoekgedrag, maar meer onder het moderne, individualistische, baanzoekgedrag wat vooral door autochtonen gebruikt zou worden. Toch is gebleken dat er wel niet-westerse allochtonen zijn die deze twee baankenmerken als twee van de drie belangrijkste baankenmerken zien.

Wanneer er gekeken wordt naar de respondenten die deze twee baankenmerken bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet is te zien dat bijna alle autochtonen en niet-westerse allochtonen het eens zijn met de stelling. Er is geen significant verschil gevonden, waardoor onder de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet etniciteit geen rol speelt wanneer er wordt gekeken naar de stelling.

Tevens is er een uitsplitsing gemaakt naar studierichting en sekse. Na deze uitsplitsing is gebleken dat er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de uiteindelijke aansluiting van de baankenmerken.

Ook is het natuurlijk van belang om een kruistabel te maken met daarin de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ niet bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet. Waarschijnlijk hebben deze respondenten de meer traditionele baankenmerken op een hogere plaats gezet, waardoor ze deze belangrijker achtten. Ook onder de respondenten die de baankenmerken ‘aantal uren’ én ‘type contract’ niet bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet is er geen significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen.

Er moet ook hier gecontroleerd worden voor studierichting en sekse. Bij een uitsplitsing naar studierichting blijkt dat er geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de uiteindelijke aansluiting van de baankenmerken. Bij een uitsplitsing naar sekse blijkt dat er onder de mannen geen samenhang bestaat tussen etniciteit en de uiteindelijke aansluiting van de baankenmerken, maar onder de vrouwen bestaat deze samenhang wel (sign. = 0,017). De autochtone vrouwen hebben beduidend vaker het

antwoord 'zeer mee eens' gegeven, terwijl de niet-westerse allochtone vrouwen dit antwoord geen enkele keer hebben gegeven. Er kan dan ook geconcludeerd worden dat er geen significante verschillen zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, behalve als er gekeken wordt naar de vrouwen. De vrouwen vormen dan ook een uitzondering en onder deze groep speelt etniciteit wel een grote rol.

Conclusie

Er is geen significant verschil gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen als er wordt gekeken naar de antwoorden die zij op de stelling hebben gegeven. De respondenten zijn het vaker met de stelling eens dan oneens en vinden over het algemeen dat de baankenmerken die zij op voorhand belangrijk vonden ook terug te vinden zijn in de baan die zij na hun studie uitoefenden.

Verwacht werd dat respondenten die hoge eisen stelden aan een baan eerder ontevreden zouden zijn met de uiteindelijke aansluiting van de baankenmerken, maar dit blijkt niet het geval te zijn, ook niet wanneer er onderscheid wordt gemaakt naar etniciteit. Toch is er onder de groep respondenten die de baankenmerken 'aantal uren' én 'type contract' niet bij de drie belangrijkste baankenmerken hebben gezet (de respondenten die dus eigenlijk als kieskeurig bestempeld werden) wel een significant verschil te zien tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, wanneer er gecontroleerd wordt voor de sekse 'vrouwen'. Deze autochtone vrouwen zijn het vaker met de stelling eens en vinden dan ook dat de baankenmerken die zij op voorhand belangrijk vonden beter terug te vinden zijn in hun eerste baan, die zij hadden na het afstuderen, dan de niet-westerse allochtone vrouwen.

4.4.3 Aansluiting zoekkanalen

De derde stelling van vraag 23 (*'De zoekkanalen die ik had gebruikt bij het zoeken naar een baan na het afstuderen hebben ook daadwerkelijk geleid naar een baan'*) heeft betrekking op de gebruikte zoekkanalen van de respondent. In hoeverre hebben de gebruikte zoekkanalen daadwerkelijk geleid naar een baan? Ook hier hebben de respondenten kunnen kiezen uit vier antwoordcategorieën.

Eerst zal een algemeen overzicht worden gegeven hoe de respondenten op deze stelling hebben gereageerd. Er wordt wel onderscheid gemaakt tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, omdat deze scriptie in het teken staat van de verschillen, dan wel niet overeenkomsten, tussen deze twee groepen. Verwacht kan worden dat autochtonen vaker dan niet-westerse allochtonen vinden dat de zoekkanalen die zij hebben gebruikt beter leiden tot een baan, aangezien niet-westerse allochtonen vinden dat zij vaak te maken krijgen met discriminatie op de arbeidsmarkt en bij het zoeken van een baan (RWI, 2006).

Tabel 4.11 *Kruistabel etniciteit – uiteindelijke aansluiting zoekkanalen*

	Autochtoon	Niet-westerse allochtoon	Totale populatie
Zeer mee oneens	11,4%	7,7%	10,7%
Mee oneens	2,6%	19,2%	5,7%
Mee eens	36,8%	42,3%	37,9%
Zeer mee eens	49,1%	30,8%	45,7%
sign. = 0,007	X ² = 12,208	df = 3	N= 140 (missing: 22)

Er is in tabel 4.11 een duidelijk significant verschil zichtbaar tussen de autochtone en niet-westerse allochtone respondenten. De verschillen tussen deze twee groepen zijn het grootst bij de antwoordcategorieën ‘mee oneens’ (hoger percentage voor niet-westerse allochtonen) en ‘zeer mee eens’ (hoger percentage voor autochtonen). De autochtonen scoren procentueel gezien hoger op de ‘mee eens’-kant en niet-westerse allochtonen op de ‘mee oneens’-kant.

Om te kijken of er bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse ook sprake is van deze samenhang, zal er gecontroleerd moeten worden voor deze twee variabelen. Uit de controles blijkt dat de studierichting ‘bestuurskunde’ en de sekse ‘vrouwen’ niet significant zijn. Dit komt niet overeen met het significante verschil in tabel 4.11. Dit houdt in dat er onder de bestuurskundigen en vrouwen geen grote verschillen te vinden zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen.

Zoals in paragraaf 4.3 van hoofdstuk 2 al naar voren is gekomen zijn niet alle zoekkanalen even geschikt voor hoger opgeleiden. Zoekkanalen die over het algemeen worden bestempeld als ‘verkeerde’ zoekkanalen voor hoger opgeleiden zijn de zoekkanalen uitzendbureau en het CWI. Deze zoekkanalen zijn meer geschikt voor mensen die een baan zoeken op een lager onderwijsniveau. Bij niet-westerse allochtonen blijkt het vaker het geval te zijn dat de mensen binnen hun netwerk lager opgeleid zijn, waardoor deze hoger opgeleiden moeilijker een baan zullen vinden die aansluit op hun opleidingsniveau wanneer zij zoeken via hun eigen netwerk. Ook het zoekkanaal ‘stage’ wordt gezien als een ‘verkeerd’ zoekkanaal voor niet-westerse allochtonen, omdat de stages die zij vinden tijdens hun studie vaak slechtere arbeidsmarktperspectieven bieden (RWI, 2006). Overigens moet wel vermeld worden dat volgens Olde Monnikhof & Buis (2001) het netwerk van hoogopgeleide allochtonen niet zozeer gezien moet worden als een ‘verkeerd’ zoekkanaal, omdat de netwerken van deze hoger opgeleiden volgens hen vaak in verbinding staan met autochtone netwerken. Toch is ervoor gekozen om het netwerk wel als een ‘verkeerd’ zoekkanaal op te vatten, gezien de redenering van het RWI, dat het netwerk van niet-westerse allochtonen vaak alleen leidt tot banen waar een laag opleidingsniveau voor nodig is (RWI, 2006).

Er kan uiteindelijk een onderscheid worden gemaakt tussen de zoekkanalen die voor zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen ‘verkeerd’ zijn, als zoekkanalen die alleen voor niet-westerse allochtonen ‘verkeerd’ zijn. Er kan verwacht worden dat de respondenten die één of meerdere ‘verkeerde’ zoekkanalen hebben gebruikt vaker de antwoorden ‘zeer mee oneens’ of ‘mee oneens’ geven dan de respondenten die deze ‘verkeerde’ zoekkanalen niet hebben gebruikt. Dit doordat er wordt verwacht dat de ‘verkeerde’ zoekkanalen niet leiden tot een baan. In de enquête is een vraag opgenomen (vraag 22) waar de respondent wordt gevraagd om aan te geven welke drie zoekkanalen het vaakst zijn gebruikt. Er zullen natuurlijk ook respondenten zijn die minder dan drie zoekkanalen hebben gebruikt, zij hebben dan bij deze vraag ook alleen maar aangegeven welke zoekkanalen zij hebben gebruikt. Door gebruik te maken van vraag 22 wordt duidelijk welke zoekkanalen het vaakst zijn gebruikt door de respondenten. Zo kan er bekeken worden of de ‘verkeerde’ zoekkanalen vaker worden gebruikt dan de ‘goede’ zoekkanalen. Zowel het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ als het zoekkanaal ‘CWI’ zijn voor alle hoger opgeleiden geen goed zoekkanaal. Er zijn weinig respondenten die gebruik hebben gemaakt van het zoekkanaal ‘CWI’ en die dit zoekkanaal bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet waardoor er alleen gekeken zal worden naar het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ als een ‘verkeerd’ zoekkanaal.

Hebben de respondenten die de ‘verkeerde’ zoekkanalen het vaakst hebben gebruikt vaker geen baan gevonden via de door hen gebruikte zoekkanalen?

Tabel 4.12 *Kruistabel zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel of niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen – uiteindelijke aansluiting zoekkanalen*

	Wel bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Niet bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Totale populatie
Zeer mee oneens	15,0%	10,0%	10,7%
Mee oneens	10,0%	5,0%	5,7%
Mee eens	55,0%	35,0%	37,9%
Zeer mee eens	20,0%	50,0%	45,7%
sign. = 0,096	$X^2 = 6,336$	df = 3	N= 140 (missing: 22)

Uit figuur 4.12 kan opgemaakt worden dat er geen significante verschillen zijn tussen de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en de respondenten die dat niet hebben gedaan. Er kan dus niet geconcludeerd worden dat de respondenten die het ‘verkeerde’ zoekkanaal ‘uitzendbureau’ bij één van de drie meest gebruikte zoekkanalen

hebben gezet ook daadwerkelijk minder vaak een baan hebben gevonden via de door hen gebruikte zoekkanalen.

Ook zal er nog moeten worden gecontroleerd voor studierichting en sekse. Uit deze controle blijkt dat er geen significant verschil is tussen de respondenten die het zoekkanaal 'uitzendbureau' bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en de respondenten die dit zoekkanaal niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet. Bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse blijkt dan ook geen samenhang te bestaan tussen 'uitzendbureau' wel of niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen en de uiteindelijke aansluiting van de zoekkanalen.

Hebben de niet-westerse allochtone respondenten die de voor hen 'verkeerde' zoekkanalen hebben gebruikt vaker geen baan gevonden via de door hen gebruikte zoekkanalen?

De zoekkanalen die als 'verkeerd' kunnen worden bestempeld voor de niet-westerse allochtonen zijn volgens de literatuur (RWI, 2006, Olde Monnikhof & Buis, 2001) de volgende zoekkanalen: uitzendbureau, netwerk en stage. Er kan net als bij de zoekkanalen die als 'verkeerd' worden beschouwd voor zowel de autochtonen als de niet-westerse allochtonen van deze 'verkeerde' zoekkanalen voor alleen niet-westerse allochtonen worden verwacht dat deze zoekkanalen voor deze groep respondenten in mindere mate leiden tot een baan dan de 'goede' zoekkanalen. Ook hier wordt gekeken of de 'verkeerde' zoekkanalen uitzendbureau, netwerk en/of stage tot de drie meest gebruikte zoekkanalen behoren. Er moeten twee groepen worden gemaakt. De ene groep heeft de 'verkeerde' zoekkanalen wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen gezet en de andere groep niet. Omdat het om drie 'verkeerde' zoekkanalen gaat is besloten dat tenminste twee van de drie 'verkeerde' zoekkanalen bij de drie meest gebruikte zoekkanalen moeten zijn gezet, wil de respondent behoren tot de groep die wel de 'verkeerde' zoekkanalen heeft gebruikt. In tabel 4.13 zijn dus alleen de niet-westerse allochtone respondenten meegenomen.

Tabel 4.13 *Kruistabel minstens twee van de drie ‘verkeerde’ zoekkanalen wel of niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen – uiteindelijke aansluiting zoekkanalen*

	Wel minstens twee van de drie bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Niet minstens twee van de drie bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Totale populatie
Zeer mee oneens	0,0%	8,7%	7,7%
Mee oneens	66,7%	13,0%	19,2%
Mee eens	33,3%	43,5%	42,3%
Zeer mee eens	0,0%	34,8%	30,8%
sign. = 0,149	X ² = 5,337	df = 3	N= 26 (missing: 5)

Uit bovenstaand tabel valt op te maken dat er geen significante verschillen zijn tussen de groep respondenten die wel minstens twee van de drie ‘verkeerde’ zoekkanalen bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en de groep respondenten die dit niet hebben gedaan. Uiteraard is er ook een uitsplitsing gemaakt naar studierichting en sekse. Bij de uitsplitsing naar sekse is er onder de vrouwen wel een significant verschil (sign. = 0,003) waarneembaar. Dit verschil komt tot stand doordat er slechts één respondent is die minstens twee van de drie ‘verkeerde’ zoekkanalen bij de drie meest gebruikte zoekkanalen heeft gezet en zij ook nog eens het antwoord ‘mee oneens’ heeft gegeven, terwijl de respondenten uit de andere groep dit antwoord niet hebben gegeven. Doordat er sprake is van slechts één respondent kan het waargenomen significante verschil niet van grote waarde worden geschat. Geconcludeerd kan worden dat de respondenten die maximaal één ‘verkeerd’ zoekkanaal bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet duidelijk meer tevreden zijn met de stelling dat de gebruikte zoekkanalen ook daadwerkelijk hebben geleid naar een baan.

Er kan niet geconcludeerd worden dat alleen de ‘verkeerde’ zoekkanalen die vaak zijn gebruikt, voor zowel autochtonen en niet-westerse allochtonen als alleen voor niet-westerse allochtonen, minder vaak leiden tot een baan dan de ‘goede’ zoekkanalen die vaak zijn gebruikt. De verwachting dat de ‘verkeerde’ zoekkanalen, die vaak zijn gebruikt, minder vaak leiden tot een baan, dan de ‘goede’ zoekkanalen die vaak zijn gebruikt gaat hier dus niet op.

Leiden de ‘verkeerd’ gebruikte zoekkanalen tot een baan die de respondent op voorhand voor ogen had?

Tevens kan er gekeken worden of het gebruik van de ‘verkeerde’ zoekkanalen leidt tot een baan die de respondent voor ogen had (eerste stelling van vraag 23: ‘De baan die ik destijds voor ogen had sluit goed aan op de baan die ik daadwerkelijk gevonden had’). Er kan namelijk verwacht worden dat het gebruik van de ‘verkeerde’ zoekkanalen leidt tot een baan waarover de respondenten minder tevreden zijn, omdat deze niet aansluit bij de eerdere baan die zij voor ogen hadden en de baanwensen die zij hadden. Ook hier wordt gekeken naar de zoekkanalen die behoren tot de drie meest gebruikte zoekkanalen. Voor zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen is het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ het zoekkanaal dat kan worden bestempeld als een ‘verkeerd’ zoekkanaal. Net als in tabel 4.13 zullen de respondenten worden verdeeld in twee groepen. De eerste groep respondenten heeft het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen gezet, de tweede groep respondenten niet.

Tabel 4.14 *Kruistabel zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel of niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen – uiteindelijke aansluiting baan(wensen)*

	Wel bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Niet bij drie meest gebruikte zoekkanalen	Totale populatie
Zeër mee oneens	15,0%	5,0%	6,4%
Mee oneens	35,0%	13,3%	16,4%
Mee eens	30,0%	43,3%	41,4%
Zeër mee eens	20,0%	38,3%	35,7%
sign. = 0,019	X ² = 9,914	df = 3	N= 140 (missing: 22)

Uit het bovenstaande tabel is op te maken dat er wel degelijk een significant verschil is tussen de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en de respondenten die dat niet hebben gedaan. Er is duidelijk uit de tabel af te leiden dat de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meeste zoekkanalen hebben gezet vaker de antwoorden ‘zeër mee oneens’ en ‘mee oneens’ hebben gegeven dan de respondenten die dat niet hebben gedaan. De respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet hebben procentueel gezien vaker de antwoorden ‘mee eens’ en ‘zeër mee eens’ gegeven. Dit betekent dat de laatste groep beduidend vaker vindt dat de baan die zij op voorhand zochten ook aansluit op de daadwerkelijk gevonden baan. In dit geval heeft het wel of niet veelvuldig gebruiken van een ‘verkeerd’ zoekkanaal zeker invloed op de aansluiting tussen de baan die werd gezocht en de baan die uiteindelijk is gevonden.

Toch zal er ook nog gekeken moeten worden of etniciteit hier nog een rol in speelt. Eerst zal er alleen gekeken worden naar de respondenten die het zoekkanaal 'uitzendbureau' bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en daarna zal er gekeken worden naar de overige respondenten. Ook wordt er telkens een uitsplitsing gemaakt naar studierichting en sekse. Verwacht kan worden dat er geen significant verschil aanwezig zal zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, omdat er in tabel 4.5 ook geen significant verschil waarneembaar was.

Er is geen significant verschil gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen die het zoekkanaal 'uitzendbureau' bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet. Dit komt overeen met de verwachting. Na uitsplitsing naar studierichting en sekse is gebleken dat alleen bij een uitsplitsing naar studierichting er een significant verschil (sign. = 0,031) zichtbaar is onder de afgestudeerde bestuurskundigen. De autochtone bestuurskundigen hebben overduidelijk een grotere voorkeur voor het antwoord 'mee eens' dan niet-westerse allochtonen. Tevens scoren de autochtonen ook hoger op de antwoordcategorieën die zich bevinden aan de 'mee eens'-kant. Er is dus geen significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, tenzij er alleen gekeken wordt naar de bestuurskundigen. De niet-westerse allochtone bestuurskundigen die het zoekkanaal 'uitzendbureau' bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet vinden dus beduidend vaker dat de baan die zij hebben gevonden niet aansluit op de verwachtingen die zij op voorhand hadden van een baan.

Er is ook geen significant verschil zichtbaar tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen die het zoekkanaal 'uitzendbureau' bij de drie minst gebruikte zoekkanalen hebben gezet. Bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse blijkt dat er ook geen samenhang is tussen etniciteit en de uiteindelijke aansluiting van de baanwensen (alleen de respondenten die het zoekkanaal 'uitzendbureau' **niet** bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet). Dit is dus anders dan bij de respondenten die het zoekkanaal 'uitzendbureau' *wel* bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet, want daar was een significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zichtbaar onder de bestuurskundigen.

Conclusie

Er is een significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen als er wordt gekeken naar hun antwoord op de stelling. Autochtonen zijn het vaker met de stelling eens en vinden dus dat de door hen gebruikte zoekkanalen beter hebben geleid tot een baan in tegenstelling tot de niet-westerse allochtonen. Na controle voor studierichting en sekse is gebleken dat de studierichting 'bestuurskunde' en de sekse 'vrouwen' geen significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen aangeven.

Onder de ‘verkeerde’ zoekkanalen voor zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen is geen significant verschil te vinden tussen de groepen die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en degenen die dit niet hebben gedaan.

Onder de ‘verkeerde’ zoekkanalen voor alleen niet-westerse allochtonen is ook geen significant verschil gevonden tussen de groep die wel minstens twee van de drie ‘verkeerde’ zoekkanalen bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet en de groep die dit niet heeft gedaan. Na controle voor studierichting en sekse is gebleken dat er wel een significant verschil is onder de sekse ‘vrouwen’, maar er is maar één respondent die minstens twee van de drie ‘verkeerde’ zoekkanalen bij de drie meest gebruikte zoekkanalen heeft gezet, waardoor het logisch is dat er dan een significant verschil ontstaat.

Wanneer er gekeken wordt naar de relatie *‘uitzendbureau’ wel of niet bij drie meest gebruikte zoekkanalen – uiteindelijke aansluiting baan(wensen)* is gebleken dat de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ *niet* bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet vinden dat de baan die zij na het afstuderen hebben gevonden beter aansluit op hun eerdere wensen met betrekking tot een baan dan de andere groep respondenten. Wanneer er gekeken wordt naar etniciteit is er geen significant verschil te zien. Na controle voor studierichting en sekse blijkt dat er onder de bestuurskundigen, die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet, wel een significant verschil is tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Deze autochtonen zijn meer tevreden met de aansluiting tussen de baan die zij op voorhand graag wilden hebben en de baan die zij na het afstuderen hebben gevonden.

4.4.4 Conclusie paragraaf 4.4

In de eerdere conclusies is al besproken wat de uitkomsten zijn van de kruistabellen. Wat vooral opvalt na het maken van de verschillende kruistabellen is dat er vrij weinig significante verschillen zijn en dat de meeste verwachtingen niet worden waargemaakt. Een van de belangrijkste uitkomsten is, ten eerste, dat de respondenten die niet in het generieke segment hebben gezocht meer tevreden zijn met de aansluiting tussen de baan die zij op voorhand wilden hebben en de baan die zij daadwerkelijk hebben gevonden. Blijkbaar zoekt men niet in het generieke segment omdat men de voorkeur geeft aan dit segment. Waarschijnlijker wordt geacht dat men in dit segment een baan zoekt doordat men in andere segmenten geen baan kan vinden.

Ten tweede blijkt dat bij een uitsplitsing naar studierichting en sekse er onder de bestuurskundigen en de vrouwen af en toe een afwijkend patroon te zien is in de gegeven antwoorden. Deze patronen zijn ook al in de eerdere conclusies uitgebreid beschreven. Ten derde blijkt dat over autochtonen over het algemeen vaker dan niet-westerse allochtonen vinden dat de door hen gebruikte zoekkanalen beter hebben geleid tot een baan. Ten slotte is ook te zien dat de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ niet bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet vinden dat de baan die zij na het afstuderen hebben gevonden goed aansluit op de baan die zij op voorhand wilden hebben, dan

de respondenten die het zoekkanaal ‘uitzendbureau’ wel bij de drie meest gebruikte zoekkanalen hebben gezet.

Er kan ook geconcludeerd worden dat er in deze paragraaf eigenlijk geen verschillen zijn tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Het enige verschil is gevonden in hoofdstuk 4.4.3 en heeft betrekking op de gebruikte zoekkanalen.

De belangrijkste vraag die naar aanleiding van deze paragraaf gesteld kan worden is: Heeft men de baan gevonden die men wilde hebben? Als er wordt gekeken naar de antwoorden die de respondenten op de drie stellingen hebben gegeven kan er geconcludeerd worden dat de respondenten het vaker met de stellingen eens zijn dan oneens. Het merendeel van de respondenten heeft, als er gekeken wordt naar de antwoorden op de drie stellingen, dan ook de baan gevonden die hij/zij wilde hebben.

5. Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal gekeken worden of de hypothesen die op voorhand waren opgesteld ook daadwerkelijk kloppen naar aanleiding van deze studie. Zoals al eerder is vermeld is de data-analyse niet zozeer hypothesetoetsend geweest. Voor het toetsen van hypothesen wordt het liefst een multiële regressieanalyse gebruikt. Vanwege het lage meetniveau van de afhankelijke variabelen was dit niet mogelijk, waardoor er genoeg genomen moest worden met de meer exploratieve analysetechniek van elaboratie (hierbij wordt gekeken naar het verschil in gemiddelden tussen deelgroepen). Geprobeerd is echter om toch een zo goed mogelijk beeld te geven van de bestaande relaties tussen etniciteit en de drie afhankelijke variabelen: arbeidsmarktsegment, voorkeur voor baankenmerken en gebruikte zoekkanalen. Na het bespreken van deze uitkomsten zal de centrale vraag uit dit onderzoek worden beantwoord. De belangrijkste uitkomsten zullen ook in dit hoofdstuk besproken worden. Tot slot zal er aandacht worden besteed aan de discussie van de uitkomsten en zullen de tekortkomingen van het onderzoek besproken worden.

5.1 Toetsing van de hypothesen

Naar aanleiding van het theoretisch kader zijn er negen hypothesen geformuleerd. De hypothesen die behoorden tot de afhankelijke variabele arbeidsmarktsegment waren vooral erg open en niet gericht op een specifiek segment. Het onderzoek zelf zou min of meer uit moeten wijzen in welk segment de respondenten het vaakst een baan hadden gezocht. Tevens waren er ook geen aanwijzingen dat bijvoorbeeld autochtonen vaker in een ander segment een baan zouden zoeken dan niet-westerse allochtonen. De hypothesen behorende bij de voorkeur voor baankenmerken en de gebruikte zoekkanalen waren gericht op het verschil in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, in termen van traditioneel en geïndividualiseerd baanzoekgedrag. Door middel van elaboratie is geprobeerd aan te tonen of autochtonen gebruikmaken van het geïndividualiseerde baanzoekgedrag en niet-westerse allochtonen van het traditionele baanzoekgedrag. Door te kijken of een merendeel van de scores juist of onjuist zijn, en daarnaast ook significant verschillen, kan geconcludeerd worden of de hypothesen aangenomen of verworpen moeten worden.

Eerst zullen de hypothesen omtrent het arbeidsmarktsegment worden besproken, als tweede de hypothesen omtrent de voorkeur voor baankenmerken en ten slotte de hypothesen omtrent de gebruikte zoekkanalen.

5.1.1 Conclusie 'arbeidsmarktsegment' (hypothesen 1, 1a en 1b)

Volgens de eerste hypothese zouden er evenveel autochtonen als niet-westerse allochtonen een baan zoeken in de drie verschillende segmenten. Naar aanleiding van de tabellen die in hoofdstuk vier zijn gemaakt klopt dit gegeven en kan *hypothese 1* worden aangenomen. De respondenten zoeken vaker een baan in het veldspecifieke segment dan in de overige twee segmenten. Zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen zoeken het vaakst een baan in het veldspecifieke segment. Er wordt het minst vaak een baan gezocht in het generieke segment (door zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen). Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, zij zoeken dus vrijwel even vaak een baan in de drie segmenten. Geconcludeerd kan worden dat er meer studenten een baan hebben gezocht binnen hun eigen vakgebied (in het vak- en veldspecifieke segment) dan buiten hun eigen vakgebied. Er is in de vragenlijst niet gevraagd naar de reden voor het zoeken van een baan binnen of buiten het eigen vakgebied, maar zoals eerder in het theoretisch kader al werd beschreven kan verwacht worden dat de baankenmerken die belangrijk worden gevonden hier van invloed op zijn. Dit blijkt ook zo te zijn, want de meeste respondenten hebben de baankenmerken die zij op voorhand belangrijk achtten gevonden in hun baan, ongeacht zij een baan binnen of buiten het eigen vakgebied hebben gezocht.

In *hypothese 1a* werd verwacht dat ook bij een uitsplitsing naar studierichting er geen samenhang zou bestaan tussen etniciteit en het segment waarop werd gezocht. Ook hier werd dus verondersteld dat er evenveel autochtonen als niet-westerse allochtonen een baan zouden zoeken in de drie verschillende segmenten. Na het maken van de kruistabellen werd duidelijk dat ook hier het veldspecifieke segment de hoogste scores behaalde, ongeacht etniciteit. Verder is hetzelfde patroon zichtbaar als bij *hypothese 1*. De scores op het generieke segment zijn het laagst, er is dus het minst vaak een baan gezocht in dit segment. Verder zijn er geen significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen naar boven gekomen. *Hypothese 1a* kan naar aanleiding van de uitkomsten dan ook worden aangenomen.

In *hypothese 1b* werd verwacht dat bij een uitsplitsing naar sekse er ook geen samenhang zou bestaan tussen etniciteit en het segment waarop werd gezocht. Net als bij de uitkomsten van de vorige twee hypothesen zijn de scores op het veldspecifieke segment hier ook het hoogst, ongeacht etniciteit. Tevens zijn de laagste scores te vinden op het generieke segment, zowel bij de autochtonen als bij de niet-westerse allochtonen. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen waardoor *hypothese 1b* ook kan worden aangenomen.

De uiteindelijke conclusie naar aanleiding van deze bevindingen is dat de meeste respondenten, ongeacht hun etniciteit, een baan hebben gezocht binnen het eigen vakgebied. Het zoeken naar een baan in een specifiek segment is dus niet afhankelijk van de etniciteit.

Na het volgen van een universitaire opleiding stromen de meesten door naar een baan die aansluit op de opleiding zelf. Rond de 70 à 80% van de afgestudeerden bestuurskundigen en sociologen heeft een baan gezocht die aansluit op de master waarin ze afstudeerden.

5.1.2 Conclusie 'voorkeur voor baankenmerken' (hypothesen 2,2a en 2b)

Ook naar aanleiding van de theorie over deze afhankelijke variabele zijn drie hypothesen geformuleerd. *Hypothese 2* van dit onderzoek is dat autochtonen vaker de voorkeur geven aan de geïndividualiseerde baankenmerken 'type contract', 'aantal uren' en 'inhoud van de baan' (op basis van het geïndividualiseerde baanzoekgedrag) en niet-westerse allochtonen vaker de voorkeur geven aan de traditionele baankenmerken 'hoogte salaris', 'status' en 'promotiemogelijkheden' (op basis van het traditionele baanzoekgedrag). Doordat in de vragenlijst naar de mening is gevraagd over de zes baankenmerken apart, zijn in de kruistabellen deze zes baankenmerken wel apart weergegeven, maar is er wel degelijk een onderscheid gemaakt tussen geïndividualiseerde en traditionele baankenmerken. Uit de kruistabellen is gebleken dat de scores van slechts drie van de zes van de baankenmerken kloppen met de verwachting dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen voor traditionele baankenmerken. Ten eerste is drie uit de zes scores geen meerderheid en ten tweede verschillen de scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, van de baankenmerken die overeenkomen met de hypothese, niet significant van elkaar. Hierdoor moet *hypothese 2* verworpen worden, want er kan niet worden geconcludeerd dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en dat niet-westerse allochtonen een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken.

In *hypothese 2a* werd verwacht dat bij een uitsplitsing naar studierichting er een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. Na het maken van de kruistabellen die deze samenhang kan bevestigen of verwerpen is gebleken dat er alleen onder de bestuurskundigen één significant verschil is gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Al met al zijn er dus vrijwel geen significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op de verschillende baankenmerken. Alleen al door deze bevinding kan worden vastgesteld dat er geen sprake is van een samenhang tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. De verschillen in scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zijn te klein om te kunnen concluderen dat ze er werkelijk toe doen. Doordat er geen sprake is van een samenhang tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft kan *hypothese 2a* worden verworpen.

In *hypothese 2b* werd verwacht dat bij een uitsplitsing naar sekse er geen samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. Dit zou komen doordat er alleen een samenhang zou bestaan tussen sekse en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft. Mannen zouden, op basis van de theorie, een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken en vrouwen zouden een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken. Etniciteit zou hier geen rol bij spelen. Gebleken is dat er geen significante verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, zij waarderen de verschillende baankenmerken even hoog. Het is dus niet zo dat mannen een grotere voorkeur voor traditionele baankenmerken hebben en vrouwen voor geïndividualiseerde baankenmerken. Om met zekerheid te kunnen zeggen dat er geen samenhang

bestaat tussen etniciteit en de baankenmerken waar men een voorkeur voor heeft is het ook nodig om deze samenhang te controleren voor sekse. Ook hier zijn geen significante verschillen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. De verschillen die er überhaupt zijn, zijn te klein om te kunnen zeggen dat ze er daadwerkelijk toe doen. Naar aanleiding van deze uitkomst kan geconcludeerd worden dat *hypothese 2b* verworpen moet worden.

Wat wel duidelijk is geworden na het maken van de verschillende kruistabellen is dat het baankenmerk 'inhoud van de baan' een erg populair baankenmerk is. Dit baankenmerk wordt gemiddeld genomen het belangrijkste gevonden, zowel door autochtonen als niet-westerse allochtonen. Alleen de niet-westerse allochtone afgestudeerde bestuurskundigen en niet-westerse allochtone mannen vinden het baankenmerk 'inhoud van de baan' niet het meest belangrijke baankenmerk, wat toch wel enigszins opmerkelijk is. Blijkbaar is dit baankenmerk voor bepaalde groepen niet-westerse allochtonen toch minder belangrijk dan andere baankenmerken, terwijl de meeste mensen juist voor de inhoud van de baan gaan. Het baankenmerk 'status' wordt door alle respondenten als het minst belangrijke baankenmerk beschouwd, ook wanneer er wordt gecontroleerd voor studierichting en sekse.

Al met al kan geconcludeerd worden dat het niet zo is dat autochtonen een grotere voorkeur hebben voor geïndividualiseerde baankenmerken en dat niet-westerse allochtonen een grotere voorkeur hebben voor traditionele baankenmerken. Zoals tot nu toe is gebleken zijn er vrijwel geen verschillen tussen deze autochtone en niet-westerse allochtone studenten omtrent het baanzoekgedrag.

5.1.3 Conclusie 'gebruikte zoekkanalen' (hypothese 3, 3a en 3b)

De eerste hypothese (*hypothese 3*), geformuleerd voor de afhankelijke variabele 'gebruikte zoekkanalen', is dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen (internet en open sollicitatie) en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen (netwerk, uitzendbureau en CWI). Tevens waren er nog twee zoekkanalen (advertentie in de krant en stage) waarvoor geen duidelijke hypothesen waren opgesteld. Van deze zoekkanalen werd verwacht dat de verschillen in scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen dan ook niet significant zouden zijn. Tijdens de analyse is gebleken dat er weinig respondenten gebruik hadden gemaakt van het zoekkanaal 'CWI', dit zoekkanaal is dan ook niet meegenomen in het verdere onderzoek. In de kruistabellen zijn alle andere zoekkanalen wel meegenomen, op het zoekkanaal 'anders' na. Na het maken van het kruistabel is gebleken dat vier van de zes scores overeenkomen met de verwachting dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen. Toch geven niet alle scores die overeenkomen met de verwachting een significant verschil aan tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen (op de scores van de zoekkanalen 'advertentie in de krant' en 'stage' na, want die horen niet significant te zijn). Doordat niet alle scores op deze zoekkanalen een significant verschil aangeven tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen kan ook niet geconcludeerd worden dat autochtonen vaker gebruikmaken van geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van traditionele zoekkanalen. De

verschillen in scores tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op sommige zoekkanalen zijn niet groot genoeg om te kunnen zeggen dat ze niet op toeval zijn gebaseerd. Hierdoor moet *hypothese 3* worden verworpen, want er is niet vastgesteld dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen. Wat wel nog opvallend is, is dat er een significant verschil is tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen op het zoekkanaal 'internet'. Er zijn beduidend meer autochtonen dan niet-westerse allochtonen die van dit zoekkanaal gebruik hebben gemaakt.

In *hypothese 3a* werd verwacht dat bij een uitsplitsing naar studierichting er ook een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de zoekkanalen die zijn gebruikt bij het zoeken van een baan. Er waren geen aanwijzingen dat de afgestudeerden van de studierichtingen bestuurskunde en sociologie op een andere wijze de zoekkanalen hanteerden dan wanneer de gehele populatie werd meegenomen. Na het maken van de kruistabellen is gebleken dat er te weinig significante verschillen waren tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen om de hypothese aan te kunnen nemen. Wat wel duidelijk is geworden is dat onder de bestuurskundigen de autochtonen significant vaker het zoekkanaal 'internet' gebruiken dan de niet-westerse allochtonen, onder de sociologen is er geen significant verschil te vinden op het zoekkanaal 'internet'. Wel hebben onder de sociologen de niet-westerse allochtonen beduidend vaker gebruikgemaakt van het zoekkanaal 'uitzendbureau' dan de autochtonen. Toch zijn er niet genoeg significante verschillen gevonden om de hypothese aan te kunnen nemen.

In de laatste hypothese van dit onderzoek (*hypothese 3b*) werd verwacht dat bij een uitsplitsing naar sekse er een samenhang zou bestaan tussen etniciteit en de zoekkanalen die men heeft gebruikt bij het zoeken van een baan. Ook hier waren geen aanwijzingen dat mannen en/of vrouwen de zoekkanalen op een andere manier zouden hanteren dan wanneer de gehele populatie mee zou worden genomen. Ook hier werden te weinig significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen gevonden bij de scores die in eerste instantie overeenkwamen met de hypothese. Hierdoor moet *hypothese 3b* dan ook worden verworpen. Onder de mannen was er wel een significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen te vinden op het zoekkanaal 'internet'. Wederom hebben de autochtonen ook hier vaker gebruikgemaakt van het zoekkanaal 'internet' dan de niet-westerse allochtonen. Onder de vrouwen was er een significant verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen te vinden op het zoekkanaal 'stage', terwijl verwacht werd dat er op dit zoekkanaal juist geen significant verschil te vinden zou zijn omdat dit zoekkanaal niet als een geïndividualiseerd of traditioneel zoekkanaal kon worden bestempeld. De niet-westerse allochtone vrouwen hebben vaker van dit zoekkanaal gebruikgemaakt dan de autochtone vrouwen.

Geconcludeerd kan worden dat autochtonen en niet-westerse allochtonen over het algemeen even vaak gebruikmaken van de verschillende zoekkanalen, want er zijn bijna geen significante verschillen gevonden. Naar aanleiding van dit onderzoek is gebleken dat er niet geconcludeerd kan worden dat autochtonen vaker gebruikmaken van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen.

Al met al blijkt dus dat autochtonen en niet-westerse allochtonen hetzelfde baanzoekgedrag vertonen en er niet gesproken kan worden over geïndividualiseerd versus traditioneel baanzoekgedrag.

5.2 Beantwoording van de centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt als volgt:

Zijn er verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen ongeacht welke studie zij hebben gevolgd en ongeacht sekse?

Kunnen deze verschillen worden geïnterpreteerd als het resultaat van een meer geïndividualiseerd versus traditioneel baanzoekgedrag?

Het baanzoekgedrag kan verdeeld worden in drie aspecten: arbeidsmarktsegment, voorkeur voor baankenmerken en gebruikte zoekkanalen. Als er eerst alleen naar etniciteit wordt gekeken wordt duidelijk dat er weinig verschillen zijn in baanzoekgedrag. Er zijn geen significante verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen wanneer er wordt gekeken in hoeverre er een baan wordt gezocht in een van de drie verschillende segmenten. Tevens geven zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen aan dat zij het vaakst een baan hebben gezocht in het veldspecifieke segment. Wordt er gekeken naar de scores die men heeft toegekend aan de zes verschillende baankenmerken, dan is te zien dat autochtonen niet vaker kiezen voor de geïndividualiseerde baankenmerken en niet-westerse allochtonen niet vaker kiezen voor de traditionele baankenmerken. Ook bij de gebruikte zoekkanalen is te zien dat autochtonen niet vaker gebruik hebben gemaakt van de geïndividualiseerde zoekkanalen en niet-westerse allochtonen van de traditionele zoekkanalen.

Wanneer er een uitsplitsing wordt gemaakt naar studierichting of sekse is er ook geen samenhang te vinden tussen etniciteit en de afhankelijke variabele die op dat moment wordt onderzocht. Er zijn dus geen verschillen in baanzoekgedrag tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen en de studierichting en sekse spelen hier ook geen rol in.

Er zijn veel meer overeenkomsten tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen gevonden in hun baanzoekgedrag dan verschillen. Het verschil in baanzoekgedrag dat wel tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen in het algemeen is vastgesteld doet zich dus bij deze hoogopgeleide groep van afgestudeerden niet voor. De vraag of de verschillen kunnen worden geïnterpreteerd als het resultaat van een meer geïndividualiseerd versus traditioneel baanzoekgedrag, kan dan ook moeilijk beantwoord worden, omdat er geen verschillen zijn.

Geconcludeerd kan worden dat de verschillen die verwacht zouden worden tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen niet gevonden zijn en dat de verschillen juist plaats hebben gemaakt voor overeenkomsten. Doordat er vrijwel geen verschillen zijn zal er ook niet gesproken kunnen worden over een meer geïndividualiseerd of traditioneel baanzoekgedrag. De uitkomsten sluiten haast altijd niet aan op de in deze scriptie geformuleerde hypothesen verwachtingen.

In bestaande statistieken wordt steeds weer zichtbaar dat er verschillen zijn tussen autochtonen en allochtonen in het algemeen, maar uit dit onderzoek blijkt dat die verschillen zich niet voordoen indien wordt gespecificeerd voor generatie (tweede generatie) en in combinatie met een hogere opleiding (bestuurskunde of sociologie). Het zal dan ook beter zijn om de verschillende groepen van elkaar te scheiden, er zal dus beter gekeken moeten worden naar de generatie en het opleidingsniveau. Blijkbaar kunnen niet alle mensen die een baan zoeken, vooral niet-westerse allochtonen, op een hoop worden gegooid wanneer er onderzoek wordt gedaan naar hun baanzoekgedrag. Het is erg zinvol om de verschillen in achtergrond van de mensen die worden onderzocht in acht te nemen.

Ook zal in het vervolg de nadruk moeten worden gelegd op de overeenkomsten tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. De meeste niet-westerse allochtone respondenten behoren tot de tweede generatie en zijn geboren in Nederland. Dit zal meespelen in de grote overeenkomsten die zijn gevonden met de autochtone respondenten. Naar alle waarschijnlijkheid hebben deze hoogopgeleide niet-westerse allochtonen zich goed aangepast aan de Nederlandse samenleving en cultuur, waardoor zij vrijwel hetzelfde baanzoekgedrag vertonen als hoogopgeleide autochtonen.

5.3 Discussie

De uitkomsten van dit onderzoek zijn erg interessant, omdat ze vrijwel niet overeenkomen met de opgestelde verwachtingen. In de literatuur wordt vaak alleen aandacht besteed aan het zoekgedrag van (niet-westerse) allochtonen in het algemeen (afgezien van de kenmerken generatie en opleidingsniveau), omdat de verwachting is dat deze groep het moeilijker heeft om de aansluiting tussen opleiding en baan te maken. De verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen zullen groter zijn onder de lager opgeleiden dan onder de hoger opgeleiden. De hoger opgeleide niet-westerse allochtonen hebben zich waarschijnlijk beter aangepast aan de Nederlandse cultuur dan de lager opgeleide allochtonen. Het traditionele baanzoekgedrag zal dan ook eerder van invloed zijn op de lager opgeleide niet-westerse allochtonen dan op de hoger opgeleide niet-westerse allochtonen. Mochten er toch nog op bepaalde vlakken verschillen bestaan tussen de hoger opgeleide autochtonen

en niet-westerse allochtonen dan is het zaak om te onderzoeken waar deze verschillen vandaan komen, om zo een oplossing te bieden. Een voorbeeld is het gebruik van het zoekkanaal 'internet'. Dit zoekkanaal wordt vaker gebruikt door autochtonen dan door niet-westerse allochtonen (zie het significante verschil). Tevens is dit significante verschil alleen terug te vinden onder de bestuurskundigen en onder de mannen. Waarom is het significante verschil op het zoekkanaal 'internet' tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen onder deze twee groepen te vinden? Wat kan er gedaan worden om te zorgen dat de niet-westerse allochtone afgestudeerde bestuurskundigen en mannen dit zoekkanaal vaker zullen gebruiken? In deze tijd is het gebruik van het internet juist erg populair en wordt dit middel het vaakst geraadpleegd. Het is dan ook enigszins opmerkelijk dat er groepen mensen zijn die dit zoekkanaal weinig gebruiken.

Beter is het om ons te richten op de overeenkomsten in plaats van op de verschillen die er zouden bestaan. Hebben de hoger opgeleide niet-westerse allochtonen hetzelfde baanzoekgedrag als autochtonen? Hoe komen deze overeenkomsten tot stand? Kan er geleerd worden van deze totstandkoming van overeenkomsten en kunnen deze gebruikt worden om de verschillen tussen de lager opgeleide autochtonen en niet-westerse allochtonen te verkleinen?

5.4 Zwakke punten van het onderzoek

Tijdens dit onderzoek zijn er bepaalde keuzes gemaakt die achteraf voor nogal wat problemen hebben gezorgd. Zo was het makkelijker geweest als er meer literatuur was gevonden die goed aansloot op de verklarende vraag in deze scriptie, namelijk etniciteit en verschillen in zoekgedrag. Veel onderzoeken waarin cijfermatige verschillen in zoekgedrag zichtbaar worden gemaakt geven geen verklaring voor het gevonden verschil in zoekgedrag; ze beschrijven het en een enkele keer wordt het beschreven verschil getypeerd in termen van geïndividualiseerd versus traditioneel zoekgedrag. Daarbij wordt nauwelijks een breder theoretisch kader gehanteerd van waaruit het typische individualistische en traditionele zoekgedrag kan worden gespecificeerd en voorspeld.

Ook had er beter nagedacht moeten worden over de vragenlijst. Zo bestonden de afhankelijke variabelen uit items die bij voorbaat niet op schaalbaarheid waren bezien. Een andere kwestie was dat er in de vragenlijst niet naar de redeneringen of motieven voor de voorkeur voor bepaalde baankenmerken en voor bepaalde zoekkanalen is gevraagd. Die motieven en redeneringen hadden aanwijzingen kunnen geven over de vraag waarom respondenten zochten naar een individuele match tussen de eigen kenmerken enerzijds en de gewenste baankenmerken en gehanteerde zoekkanalen anderzijds. Tevens was het beter geweest om variabelen te hebben van een hoger meetniveau, waardoor er ook regressieanalyses gemaakt zouden kunnen worden en de hypothesen echt getoetst zouden kunnen worden. Doordat er nu alleen kruistabellen zijn gebruikt is het onderzoek meer

beschrijvend geworden dan in eerste instantie de bedoeling was. Door het gebruik van deze kruistabellen is er meer op een kwalitatieve manier naar de resultaten gekeken. Wel is geprobeerd om de informatie die er was zo goed mogelijk te gebruiken. Ook zijn er vragen opgenomen in de vragenlijst die uiteindelijk niet zijn gebruikt bij de analyse. Dit waren vooral vragen rondom de achtergrondkenmerken van de respondenten. De uitkomsten van deze vragen lieten geen patronen zien die bruikbaar waren voor het onderzoek, waardoor er verder geen aandacht is besteed aan de uitkomsten van die vragen.

Het vinden van voldoende respondenten die aan de criteria voldeden was ook erg lastig, omdat de respondenten allemaal afgestudeerd dienden te zijn, ze van een bepaalde studierichting afkomstig moesten zijn en ook nog eens recent afgestudeerd moesten zijn. Daarnaast moest de onderzoekspopulatie bestaan uit zowel autochtonen als niet-westerse allochtonen, mannen en vrouwen. Tevens waren er maar een paar wegen die bewandeld konden worden om deze personen te benaderen en dan moest er ook gehoopt worden dat deze personen allemaal aan het onderzoek mee wilden werken. Uiteindelijk waren er maar weinig respondenten die de opleiding rechtsgeleerdheid hadden voltooid, waardoor ik deze groep respondenten niet mee heb kunnen nemen in mijn onderzoek. Dit onderzoek heeft tot andere uitkomsten geleid dan verwacht, wat naar mijn idee juist tot nieuwe inzichten heeft geleid. Ik hoop dan ook dat deze uitkomsten ervoor zorgen dat er meer nadruk wordt gelegd op de *overeenkomsten* tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen en er niet alleen wordt gekeken naar de verschillen tussen deze twee groepen.

Literatuur

Berkhout, E.E. & Werff, van der S.G. (2009). *Studie en Werk 2009: Hbo'ers en academici van studiejaar 2006/2007 op de arbeidsmarkt*. Statistische bijlage: tabellen academici. Amsterdam: Elsevier/SEO

Brinkgreve, C. (1999). Van huis uit: individualisering en opvoeding, pp 63-72 in: *Individualisering en sociale integratie* (Schnabel, P. red.) Nijmegen: SUN / Nederlands Gesprek Centrum

Dieleman, A. (2000). *Als de toekomst wacht...: Over individualisering, vertrouwen en de sociale integratie van jongeren in West-Europa*. Assen: Van Gorcum

Evenhuis, C.H.S (2002). Levensloopbewust beleid in de steigers, pp 7-43 in: *Verkenning levensloop: Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van SZW

Jungbluth, P. (2007). *Onverzilverd talent: Hoogopgeleide allochtonen op zoek naar werk*. Utrecht: Forum, instituut voor multiculturele ontwikkeling

Konrad, A.M., Edgar Ritchie, J. Jr., Liep, P. & Corrigan, E. (2000). *Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis*. Psychological Bulletin, Vol. 126, No. 4, pp. 593-641

Koster, J.T.A. (2005). *Inleiding statistiek en data-analyse met SPSS*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam

Meijers, F. (1995). *Arbeidsidentiteit: Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving*. Alphen aan den Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink

Meijers, F.J.M., Houten, van H.J. & Meijerfeldt, von F.D. (1993). *Ingepast of aangepast? Loopbaanstrategieën in etnisch perspectief: een vergelijkende studie naar jongeren en hun ouders*. Amsterdam: Delphiconsult

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

Sanders, K., Lindenberg, S. & Doorne-Huiskes, van J. (1991). *Beroepskeuzepatronen bij vrouwen met een 'mannelijke' beroepsopleiding*. Gedrag en Organisatie, 4^e jaargang, nummer 1, pp. 43-61

Schwartz, S.H. & Rubel, T. (2005). *Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies*. Journal of personality and social psychology, Vol. 89, No. 6, pp. 1010-1028

Wolf, de I. (2000). *Opleidingsspecialisatie en arbeidsmarktsucces van sociale wetenschappers (dissertatie)*. Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology

Websites

Centraal Bureau voor de Statistiek Statline (geraadpleegd op 26 augustus 2009).

Hoger onderwijs, ingeschrevenen naar herkomstgroepering.

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71037ned&D1=a&D2=a.!0&D3=0&D4=0-1,8,26,32,35,42,44,60,75,83,95,108&D5=0-2,5,1&D6=0&D7=1&HD=080509-0942&HDR=G6,T,G5,G2,G4&STB=G1,G3>

Raad voor werk en inkomen (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt*

<http://www.rwi.nl/CmsData/File/Hogeropgeleide%20allochtonen%20op%20de%20arbeidsmarkt,%20RWI%20versie.pdf>

ROA Unimaas (2008). *WO Monitor 2008: belangrijkste resultaten*.

http://www.roa.unimaas.nl/sis/WOMonitor/Pdf/womonitor2008_resultaten.pdf

Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst

Baanzoekgedrag

Beste afgestudeerden van de opleiding rechten, bestuurskunde of sociologie,

Voor mijn scriptie over baanzoekgedrag zou ik u willen vragen om mijn vragenlijst in te vullen. Deze vragenlijst zal bestaan uit vrijwel alleen maar gesloten vragen. De vragen hebben betrekking op het baanzoekgedrag tijdens of meteen na het voltooien van de opleiding rechtsgeleerdheid, bestuurskunde of sociologie (dus geen bijbaan). De vragenlijst zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen. Alvast bedankt voor uw hulp, want zonder uw hulp kan ik mijn scriptie niet afronden!

1.	Sekse
	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw

2.	Wat is uw leeftijd?
	<input type="text"/>

3.	In welk land bent u geboren?
	<input type="text"/>

4.	In welk land is uw vader geboren?
	<input type="text"/>

5.	In welk land is uw moeder geboren?
	<input type="text"/>

6.	Heeft u één of meerdere kinderen?
	<input type="checkbox"/> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee

7.	Wat is uw woonsituatie?
	<input type="checkbox"/> <input type="radio"/> woon bij mijn ouders <input type="radio"/> alleenstaand <input type="radio"/> samenwonend <input type="radio"/> alleenstaand met kinderen <input type="radio"/> samenwonend met kinderen

8.	Hoogst genoten opleiding van uw vader:														
	<table border="1"><tbody><tr><td data-bbox="336 445 395 488"><input type="checkbox"/></td><td data-bbox="395 445 1321 488"></td></tr><tr><td data-bbox="336 488 395 544"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 488 1321 544">geen scholing</td></tr><tr><td data-bbox="336 544 395 600"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 544 1321 600">basisschool</td></tr><tr><td data-bbox="336 600 395 656"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 600 1321 656">VMBO</td></tr><tr><td data-bbox="336 656 395 712"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 656 1321 712">HAVO/VWO</td></tr><tr><td data-bbox="336 712 395 768"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 712 1321 768">MBO</td></tr><tr><td data-bbox="336 768 395 824"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 768 1321 824">HBO/WO</td></tr></tbody></table>	<input type="checkbox"/>		<input type="radio"/>	geen scholing	<input type="radio"/>	basisschool	<input type="radio"/>	VMBO	<input type="radio"/>	HAVO/VWO	<input type="radio"/>	MBO	<input type="radio"/>	HBO/WO
<input type="checkbox"/>															
<input type="radio"/>	geen scholing														
<input type="radio"/>	basisschool														
<input type="radio"/>	VMBO														
<input type="radio"/>	HAVO/VWO														
<input type="radio"/>	MBO														
<input type="radio"/>	HBO/WO														

9.	Hoogst genoten opleiding van uw moeder:														
	<table border="1"><tbody><tr><td data-bbox="336 1115 395 1158"><input type="checkbox"/></td><td data-bbox="395 1115 1321 1158"></td></tr><tr><td data-bbox="336 1158 395 1214"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1158 1321 1214">geen scholing</td></tr><tr><td data-bbox="336 1214 395 1270"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1214 1321 1270">basisschool</td></tr><tr><td data-bbox="336 1270 395 1326"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1270 1321 1326">VMBO</td></tr><tr><td data-bbox="336 1326 395 1382"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1326 1321 1382">HAVO/VWO</td></tr><tr><td data-bbox="336 1382 395 1438"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1382 1321 1438">MBO</td></tr><tr><td data-bbox="336 1438 395 1494"><input type="radio"/></td><td data-bbox="395 1438 1321 1494">HBO/WO</td></tr></tbody></table>	<input type="checkbox"/>		<input type="radio"/>	geen scholing	<input type="radio"/>	basisschool	<input type="radio"/>	VMBO	<input type="radio"/>	HAVO/VWO	<input type="radio"/>	MBO	<input type="radio"/>	HBO/WO
<input type="checkbox"/>															
<input type="radio"/>	geen scholing														
<input type="radio"/>	basisschool														
<input type="radio"/>	VMBO														
<input type="radio"/>	HAVO/VWO														
<input type="radio"/>	MBO														
<input type="radio"/>	HBO/WO														

10.	Welke opleiding heeft u gevolgd (of een master aansluitend op één van onderstaande opleidingen)?
	<input type="checkbox"/> <input type="radio"/> rechtsgeleerdheid <input type="radio"/> bestuurskunde <input type="radio"/> Sociologie

11.	Wat is uw afstudeerrichting?
	<input type="text"/>

12.	Jaar van afstuderen:
	<input type="text"/>

13.	Was u een dag- of avondstudent?
	<input type="checkbox"/> <input type="radio"/> dagstudent <input type="radio"/> avondstudent

14.	Wat was uw judicium (eindcijfer/gemiddeld cijfer)
<input type="checkbox"/>	
<input type="radio"/>	6
<input type="radio"/>	7
<input type="radio"/>	8 of hoger


15.	Heeft u voor deze opleiding nog een andere opleiding gevolgd?
<input type="checkbox"/>	
<input type="radio"/>	Ja, wel voltooid
<input type="radio"/>	Ja, niet voltooid
<input type="radio"/>	Nee

16.	Heeft u al eerder een (vaste) baan (geen bijbaan) gehad voordat u de opleiding rechtsgeleerdheid, bestuurskunde of sociologie had afgerond?
<input type="checkbox"/>	
<input type="radio"/>	Ja
<input type="radio"/>	Nee

Banen verschillen van elkaar in allerlei opzichten. Bij het zoeken naar een baan zult u gelet hebben op kenmerken die een baan voor u al dan niet aantrekkelijk maken. *Alle vragen hebben betrekking op uw zoekgedrag toen u op zoek was naar uw eerste baan na het voltooien van de opleiding rechtsgeleerdheid, bestuurskunde of sociologie.*

17.	Naar welk type contract is uw voorkeur destijds uitgegaan?
	<input type="checkbox"/> <input type="radio"/> Vast contract <input type="radio"/> Tijdelijk contract <input type="radio"/> Geen voorkeur

18.	Uit hoeveel uren moest de baan waarnaar u destijds op zoek was bestaan?
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> fulltime (vanaf 36 uur) <input type="checkbox"/> parttime (12-35 uur) <input type="checkbox"/> minder dan 12 uur <input type="checkbox"/> geen voorkeur

19.	Geef voor de onderstaande 6 kenmerken aan in hoeverre u ze belangrijk vond bij het zoeken naar uw eerste baan na het afstuderen. De 6 kenmerken moeten worden genummerd van 1 tot en met 6, waarbij 1 het belangrijkste kenmerk voor u aangeeft en 6 het minst belangrijke kenmerk. Elk cijfer mag maar 1 keer worden gebruikt.	
		
	type contract (vast versus tijdelijk)	<input type="text"/>
	aantal uren waar de baan uit bestaat	<input type="text"/>
	hoogte van het salaris	<input type="text"/>
	de status die de baan u geeft	<input type="text"/>
	de promotiemogelijkheden die de baan u biedt	<input type="text"/>
	de inhoud van de baan (uitdagendheid werk, gevarieerdheid werk, affiniteit met product/dienst etc.)	<input type="text"/>
		[0]
		[21]

20.	Geef voor de volgende stellingen aan in hoeverre u het er wel of niet mee eens bent.			
	Ik ben op zoek gegaan naar functies die alleen met mijn eigen opleidingsrichting vervuld konden worden.	zeer mee oneens		zeer mee eens
	Ik ben op zoek gegaan naar functies waarvoor het belangrijk was om over kennis te beschikken van de sector waarin de functies zich bevonden.			
	Ik ben op zoek gegaan naar functies die niet aansloten op mijn opleidingsrichting of sector kennis.			
	Ik ben op zoek gegaan naar functies die goed aansloten op mijn opleidingsniveau.			

Bij het zoeken naar een baan na het afstuderen zult u gebruik hebben gemaakt van verschillende zoekkanalen om een baan te zoeken. De onderstaande vragen hebben betrekking op dit onderwerp.

21.	Kruis aan welke zoekkanalen u heeft gebruikt bij het zoeken naar uw eerste baan na het afronden van uw studie (meerdere antwoorden mogelijk).
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> advertentie in de krant <input type="checkbox"/> via mijn netwerk (familie, vrienden, kennissen etc) <input type="checkbox"/> Open sollicitatie <input type="checkbox"/> Uitzendbureau <input type="checkbox"/> Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) <input type="checkbox"/> Stage <input type="checkbox"/> anders, namelijk <input type="text"/>

22.	Kruis aan welke 3 zoekkanalen u het vaakst geraadpleegd heeft. Precies 3 zoekkanalen aanvinken!
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> advertentie in de krant <input type="checkbox"/> via mijn netwerk (familie, vrienden, kennissen etc) <input type="checkbox"/> Open sollicitatie <input type="checkbox"/> Uitzendbureau <input type="checkbox"/> Centrum voor werk en Inkomen (CWI) <input type="checkbox"/> Stage <input type="checkbox"/> anders, namelijk <input type="text"/>

23.	<p>De onderstaande vragen hebben betrekking op de baan waar u na het afstuderen naar op zoek was en op de baan die u na het afstuderen daadwerkelijk heeft gevonden.</p> <p>Mocht u pas afgestudeerd zijn en nog geen baan gevonden hebben, dan kunt u onderstaande vragen overslaan.</p>				
	<p>De baan(wensen) die ik destijds voor ogen had sloot goed aan op de baan die ik daadwerkelijk gevonden had.</p>	zeer mee oneens			zeer mee eens
	<p>De baankenmerken (bijv. hoog salaris/fulltime/vast contract) waar ik veel belang aan hechte waren ook terug te vinden in de baan die ik daadwerkelijk had gevonden.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<p>De zoekkanalen die ik had gebruikt bij het zoeken naar een baan na het afstuderen hebben ook daadwerkelijk geleid naar een baan.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>