

Diversiteit in Opleiding en Werk:

een verkennende studie naar de school- en arbeidsloopbaan
van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam

Publicatie in voorbereiding in opdracht van Huis voor Allen en Echo.

Amsterdam juli 2008

Lectoraat gedifferentieerd HRM:

Hafid Ballafkih, Melissa Imansoeradi, Marc van der Meer, Martha Meerman (eindred.)

Diversiteit in Opleiding en Werk:

een verkennende studie naar de school- en arbeidsloopbaan
van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door Echo en is uitgevoerd door het Lectoraat gedifferentieerd HRM van de Hogeschool van Amsterdam. Met dank aan alle alumni die hebben deelgenomen aan het onderzoek.

Hogeschool van Amsterdam

T.a.v.: Lectoraat gedifferentieerd HRM kamer (B14.46)

Weesperzijde 190

1097 DZ Amsterdam

Hafid Ballafkih,

A.H.Ballafkih@HvA.nl

Melissa Imansoeradi,

M.Imansoeradi@HvA.nl

Marc van der Meer,

M.J.S.M.vanderMeer@uva.nl

Martha Meerman (eindred.)

M.Meerman@HvA.nl

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1

Inleiding: verschillende jongeren.....	5
---	----------

Hoofdstuk 2

Oriëntaties, transitie en netwerken	8
--	----------

2.1 Generatie Y: oriëntaties op de levensloop	9
2.2 Keuzes in de schoolloopbaan.....	10
2.3 Keuzes in de arbeidsloopbaan.....	13
2.4 Sociale omgeving: netwerken	17

Hoofdstuk 3

Methodologische uitgangspunten en implicaties	21
--	-----------

3.1 Opzet onderzoek.....	21
3.2 Profiel van de respondenten	22
3.3 De problemen en oplossingen bij het benaderen van de respondenten.....	24
3.4 Onderzoeksinstrumenten en analyse	27

Hoofdstuk 4

Kwantitatieve gegevens over de levensloop.....	29
---	-----------

4.1 De keuze voor het HBO: de startleeftijd.....	30
4.2 Tijdens de HBO opleiding: de studieduur	31
4.3 Na de HBO opleiding: doorstuderen of werken	33
4.4 Na de HBO opleiding: werken.....	35
4.5 Een oordeel over de opleiding	38
4.6 Conclusie	42

Hoofdstuk 5**De schoolloopbaan43**

5.1	Motieven om te studeren.....	43
5.2	Sociale omgeving.....	43
5.3	Kennismaken met de verschillende studierichtingen	45
5.4	Netwerken op school	49
5.5	Conclusie	65

Hoofdstuk 6**De arbeidsloopbaan.....66**

6.1	Overgang van school naar werk.....	66
6.2	Motieven om te werken	69
6.3	Doorgroeien.....	75
6.4	Conclusie	84

Hoofdstuk 7**Verwachtingen over werk en samenleven.....86**

7.1	Beelden over de Toekomst	86
7.2	Netwerken	89
7.3	Maatschappelijk succes: idealen voor de toekomst	92
7.4	Conclusie	97

Hoofdstuk 8**Algemene conclusies en ideeën voor nieuw onderzoek98**

8.1	Enkele algemene conclusies	98
8.2	Suggesties voor verder onderzoek	104

Literatuurlijst

Literatuurlijst	107
------------------------------	------------

Bijlagen

Bijlage 1	I
Bijlage 2	VI
Bijlage 3	VII

INLEIDING: VERSCHILLENDE JONGEREN

Het hoger beroepsonderwijs (HBO) is toegankelijk geworden voor grote groepen jongeren met een diversiteit aan vooropleidingen. Ook het aantal studenten uit niet-westerse minderheidsgroepen¹ groeit. (Van Praag, 2006). Vooral in de grote steden is er sprake van een naar etnische herkomst zeer diverse studentenpopulatie.

Uit de literatuur blijkt dat verschillen in sociale, economische en/of etnische achtergrond van invloed zijn op succes, tijdens en na een HBO studie. De verschillende startkwalificaties van etnische groepen zouden bijvoorbeeld leiden tot verschillende studiepatronen, die weer resulteren in verschillen in studierendement (Jennissen, 2006; Wolff, 2007).

Blijven die verschillen tussen jongeren ook bestaan nadat zij een studie hebben afgerond en in het bezit zijn van hetzelfde HBO diploma? Onderzoek toont aan dat ook ná het behalen van een diploma ouderlijk milieu, etnische afkomst, geslacht en studierichting van invloed zijn op arbeidsmarktsucces (zie o.a. Werfhorst & Andersen, 2005; De Graaf-Zijl et al., 2006; Severiens et al., 2006). In dat onderzoek onder alumni wordt doorgaans gekeken naar de uiteindelijk behaalde positie op de arbeidsmarkt of naar de aansluiting van de geleerde competenties en de eisen die in een baan aan medewerkers worden gesteld. In de jaarlijks uitgevoerde HBO monitor wordt landelijk verslag gedaan van de situatie van pas afgestudeerden, van de aansluiting op de arbeidsmarkt en het externe rendement van de HBO opleiding (HBO monitor 2006).

In dit onderzoek kijken we naar de verschillen in positie van hbo afgestudeerde jongeren op de arbeidsmarkt en brengen de weg in kaart die is afgelegd om die positie te bereiken.

¹ Onder niet-westerse minderheden wordt in dit onderzoek verstaan jongeren waarvan een van de ouders in een is geboren in Afrika, Azië (exclusief Japan en het vroegere Nederlands Indië of Indonesië), Latijns-Amerika of Turkije.

Onze interesse gaat uit naar het proces dat jongeren van verschillende afkomst doormaken tijdens de studie, naar de overgang van school naar werk en de stappen die zij vervolgens zetten om hun diploma te verzilveren. Wij zijn geïnteresseerd in vragen als: Hoe vergaat het afgestudeerde jongeren van verschillende afkomst op de arbeidsmarkt? Welke positie hebben zij ingenomen? Werken zij ook op HBO niveau? Hoe zijn ze op hun baan terechtgekomen? Zijn zij lang werkloos geweest? Welke factoren zijn daarop van invloed? Welke rol speelde de HBO opleiding, de specifieke studierichting en de netwerken waar de pas afgestudeerde deel van uit maakt of heeft uitgemaakt? Met deze vragen proberen wij inzicht te krijgen in de loopbaan- en levensloop van op HBO niveau afgestudeerde jongeren.

Wij vroegen aan alumni van de hogeschool van Amsterdam welke wegen zij bewandelen en welke mogelijkheden en belemmeringen zich voordoen op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleide jongeren. Tot onze respondenten behoren jongeren van 22 tot 33 jaar uit vijf verschillende studierichtingen, die zowel een meer algemeen karakter hadden (economie en techniek), als beroepsgericht (HRM, ICT, gezondheidszorg). De respondentengroep is divers van aard, zowel wat betreft de etnische herkomst als het geslacht.

Probleemstelling en doelstelling.

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van loopbanen van hoger opgeleide jongeren uit diverse culturele groepen op de arbeidsmarkt en de factoren die daarop van invloed zijn. Ons onderzoek is onderdeel van het Huis voor Allen project van de Hogeschool van Amsterdam, een project dat zich bezig houdt met binding van divers etnisch talent aan het hoger beroeps onderwijs en daarmee aan het bevorderen van divers etnisch talent op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. Het Huis van Allen project wordt gefinancierd door ECHO: het expertise centrum diversiteitbeleid voor het Hoger Onderwijs.

In dit onderzoek onderscheiden we de onderwijsloopbaan van de arbeidsmarktloopbaan. De onderwijsloopbaan heeft betrekking op de studiekeuze, de voortgang en de gekozen specialisatie tijdens de opleiding. De arbeidsloopbaan verwijst naar de weg die de jongere

aflegt op de arbeidsmarkt. We brengen de eerste loopbaanstappen op de arbeidsmarkt in kaart vanuit het perspectief van verschillende culturele factoren: het geslacht, de etniciteit en de netwerken van de betrokken personen en de aard van hun opleiding. In dit onderzoeksproject proberen we de volgende centrale hoofdvraag en de daaruit voortvloeiende deelvragen te beantwoorden:

Zijn er opmerkelijke verschillen in de school- en arbeidsloopbaan van jongeren van diverse etnische afkomst en tussen mannen en vrouwen met een specifieke HBO-opleiding?

1. Hoe ziet hun schoolloopbaan eruit? Welke factoren, motieven, ervaringen, actoren en gebeurtenissen zijn leidend of hebben invloed op de schoolloopbaankeuzes en het succesvol afronden van hun studie?
2. Hoe ziet hun arbeidsloopbaan eruit? Welke factoren: motieven, ervaringen, actoren en gebeurtenissen zijn leidend of hebben invloed op hun baankeuze?
3. Wat zijn de loopbaan- en levensloopverwachtingen van onze respondentengroep?

De opzet van de studie.

In hoofdstuk twee worden enkele theoretische uitgangspunten besproken die het kader vormen voor de rapportage van de resultaten. In hoofdstuk drie gaan we daarna in op het design van ons onderzoek en de methoden van data verzameling. Vervolgens staan in hoofdstuk vier de kwantitatieve resultaten van de jaarlijkse vragenlijst onder HBO afgestudeerden centraal. In de hoofdstukken vijf en zes gaan we daarna in op de school- en arbeidsloopbaan van autochtonen en niet-westerse allochtone jongeren uit verschillende studierichtingen. We bespreken de levensloopverwachtingen van de respondenten en hun netwerken. De hoofdstukken 5, 6 en 7 worden afgesloten met een conclusie. In het laatste hoofdstuk acht worden tot slot een aantal algemene conclusies getrokken over het onderzoek. We eindigen met vragen voor vervolgonderzoek.

ORIËNTATIES, TRANSITIES EN NETWERKEN

In dit hoofdstuk schetsen we de kaders waarbinnen de keuzes voor het hoger beroepsonderwijs en de eerste stappen op de arbeidsmarkt tot stand komen. Met de kaders weten we of de keuzes die jongeren maken 'automatisch' tot stand komen, bewuste keuzes zijn en of deze keuzes afwijken van verwachte patronen. We bestuderen de oriëntatie en de feiten van de huidige generatie jongeren op hun school- en arbeidsloopbaan en hun sociale netwerken die hen daarbij ondersteunen.

De levenslopen van mensen verschillen. Ze worden bepaald door de keuzes die mensen maken voor bijvoorbeeld een school, een beroep of een partner. Het maken van keuzes wordt beïnvloed door de omgeving waarin personen leven. De levensloop krijgt kleur door bijzondere gebeurtenissen die individuen meemaken zoals het zakken voor een examen, de geboorte van een kind of het winnen van een scriptieprijs.

Het leven verloopt in een bepaalde tijd. De huidige tijd staat voor voortdurende verandering, voor specifieke opleidingen, voor leerconcepten die voortdurend wijzigen, voor technologische veranderingen die ervoor zorgen dat beroepen transformeren en voor een steeds diverser wordende beroepsbevolking. De keuzemogelijkheden van mensen nemen enorm toe. (Van der Meer & Leijnse 2003; Du Bois-Rymond, 1998; Settersten & Mayer, 1997).

Door de toename van de keuzemogelijkheden gaan levenslopen van elkaar verschillen. In tegenstelling tot enkele decennia geleden nemen vrouwen nu massaal deel aan het onderwijs en de arbeidsmarkt en kiezen voor een loopbaan. Dat is niet alleen een eigen keuze van vrouwen maar ook een maatschappelijke noodzaak: in onze kenniseconomie 'mogen' vrouwen niet uit vrije keuze bij de kinderen thuis te blijven.

Het vormgeven van de levensloop gaat dus niet alleen over individuele mogelijkheden en eigen keuzes maar ook over maatschappelijke (on)mogelijkheden en het kunnen

verantwoorden daarvan. (Elchardus & Smits, 2005; Lacante et al., 2007). De mogelijkheden worden niet alleen begrensd door de cognitieve mogelijkheden van de persoon zelf maar ook door de sociale en economische omgeving. De sekse, de etniciteit en de sociale omgeving blijken van invloed op het maken van keuzes, de economische en arbeidsmarktgerelateerde factoren eveneens (Werfhorst, 2005; Portes, 1995). In een economische hoogconjunctuur kunnen keuzes eerder worden gerealiseerd en vinden net afgestudeerde hbo'ers sneller een baan, zij veranderen ook sneller van baan, onafhankelijk van persoonlijke kenmerken (Visser & van der Meer 2007)

2.1 Generatie Y: oriëntaties op de levensloop

Levenslopen verschillen. Het verschil komt voort uit persoonlijke keuzes, uit vanzelfsprekende keuzes in de sociale omgeving en het sociale netwerk van het individu en uit maatschappelijke mogelijkheden. Levenslopen van verschillende generaties verschillen omdat in deze tijd en in een westerse wereld de context waarbinnen de levensloop wordt gestart anders is dan enkele decennia geleden. De mogelijkheden zijn anders. Mensen die in eenzelfde periode zijn geboren delen bijzondere gebeurtenissen en jeugdervaringen. Ze delen een figerend onderwijssysteem, een bepaalde stand van de technologie, waarden en normen over studeren en werk en worstelen met de balans tussen het persoonlijke en het zakelijke.

De mensen die nu jong zijn en geboren tussen 1977 en 1994 zijn de jongeren waar ons onderzoek betrekking op heeft. Ze worden ook wel generatie Y genoemd. Deze generatie kenmerkt zich door het leven in een globaliserende wereld, waarin de mogelijkheid bestaat 24 uur per dag met elkaar verbonden te zijn. Deze generatie is bekend met etnische diversiteit en met virtuele internationale netwerken. Voor veel groepen die vallen onder generatie Y en vooral voor de hoger opgeleiden zullen in deze tijd van maatschappelijke onveiligheid gevoelens van individualisme opwegen tegen collectivistische waarden (Westerman & Yamamura, 2007). We kunnen ook stellen dat vanuit een gender, etnisch en sociaal economisch perspectief juist voor deze generatie geldt dat de verschillen binnen de generatie groot zijn en misschien nog wel groter dan

tussen generaties. Zo verschillen in ieder geval de jeugdervaringen tussen jongeren van diverse etnische afkomst of worden verschillen aan hen toegeschreven. Waar studenten van hun toekomstige werkgever eisen dat deze investeert in hun ontwikkelingswensen en carrièremogelijkheden en zorg heeft voor het personeel, eisen jonge vrouwen dat in belangrijke mate meer dan jonge mannelijke studenten (Terjesen et al., 2007). Vrouwen blijven meer geïnteresseerd in stressvrije werkomgevingen en eisen vaker standaard werktijden en vinden het plezierig om samen met collega's uit verschillende landen te werken.

Du Bois-Reymond (2001) stelt dat de verscheidenheid aan onderwijspatronen eveneens leiden tot verschillende oriëntaties op studie en beroep. Vooral autochtone jongeren schijnen na het afronden van hun hbo-opleiding een meer immateriële oriëntatie te hebben op werk. Niet-westerse allochtonen echter zouden een meer materialistische oriëntatie hebben: bij hen staat geld verdienen centraal. Du Bois-Reymond onderscheidt ook een sociaal communicatieve en expressieve oriëntatie bij het kiezen van studie en beroep. De expressieve oriëntatie betekent dat de eigen carrière en persoonlijke ontwikkeling centraal staat bij het maken van keuzes. Deze oriëntatie komt vaker voor bij groepen die minder risico lopen op de arbeidsmarkt. De meest risicovolle oriëntatie is de open en onzekere oriëntatie. Deze komt, samen met de materialistische oriëntatie, vaker voor bij 'kansarme' groepen, zoals niet-westerse allochtonen en de eerste generatie hoger opgeleiden.

2.2 Keuzes in de schoolloopbaan

Kenmerken van de schoolloopbaan zijn de aard van de opleiding, het aantal opleidingen, de studieduur en de leeftijd waarop het afstuderen plaatsvindt. De wijziging van de richting van het schoolloopbaantraject vindt op verschillende momenten plaats (Lacante, et al. 2007). Individuen hanteren verschillende strategieën om het traject vorm te geven. De één houdt zich aan de formele tijdsduur van een studie terwijl de ander daar niet op let. Het verlengen of verkorten van de schoolloopbaan is afhankelijk van de motivatie voor school- en beroepskeuze en van de aard en inhoud van de opleiding maar ook van

de behoefte aan een baan en financieel onafhankelijk willen zijn. (Elchardus, & Smits, 2005).

Schoolloopbanen van jongeren verschillen. Het cognitieve vermogen van de student is van invloed op de duur van de schoolloopbaan en/of het niveau van onderwijs dat wordt bereikt. Het cognitieve vermogen bepaalt de schoolloopbaan vanaf de basisschool (Lacante et al., 2007). Kinderen met goede schoolprestaties gaan doorgaans na het basisonderwijs naar het hoger algemeen voortgezet onderwijs (HAVO) of het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (VWO). Hoewel de sociale omgeving een belangrijke rol speelt (Werfhorst, 2005) ligt het in de verwachting, dat kinderen met minder goede schoolprestaties hun weg vervolgen naar het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs VMBO en het MBO.

Verskillende diploma's geven toegang tot het hbo. Een hbo-student met een MBO achtergrond heeft vaak een langere schoolloopbaan achter de rug (Elchardus & Smits, 2005). Hoewel het hbo toegankelijk is voor iedereen, zijn er nog steeds verschillen in toetreding tussen sociale en etnische groepen. De verschillen uiteten zich in studieresultaten, studiekeuze en schooluitval (Van Ours et al., 2002).

Het onderwijs verlaten en deelnemen aan de arbeidsmarkt is afhankelijk van de arbeidsmarktvraag en de motivatie om door te blijven leren. Het statusmotief is een reden om na het hbo naar het wetenschappelijk onderwijs te gaan. (Werfhorst, 2005). Op jonge leeftijd financieel onafhankelijk willen zijn en het stichten van een gezin zijn voor sommige etnische groepen redenen om de schoolbanken te verlaten. Jongeren waarvan de ouders een hogere opleiding hebben genoten conformeren zich langer aan het onderwijs en krijgen ook op latere leeftijd kinderen.

Enkele cijfers.

De kenniseconomie en de afspraken die daarover zijn gemaakt in Lissabon, sturen (jonge) mensen aan meer onderwijs te volgen. In Nederland is het streven dat 50% van de jongeren een diploma in het hoger onderwijs behaalt (nu 30%).

Een derde van de hbo-alumni heeft een MBO vooropleiding en behoort daarmee tot de groep die opleidingen ‘stapelen’. Het aandeel mbo-studenten dat na het behalen van een diploma een hbo vervolgopleiding groeit snel. In 2004-2005 studeerden meer dan 60.000 studenten af aan de in totaal 42 hogescholen in Nederland. De meesten daarvan hebben een HAVO vooropleiding gevolgd (42%). Van de hbo-alumni heeft (29%) een MBO vooropleiding en een klein deel bezocht het VWO (10%) (HBO-Raad, 2006).

Het percentage hbo-alumni van niet-westerse herkomst is de afgelopen jaren gestegen van 11.200 duizend in 2001 tot 14.000 duizend in 2004 (Miltenburg, 2007; Van Praag, 2006; HBO Raad, 2006). Het overgrote deel is afkomstig van het MBO. De voornaamste oorzaak waarom zij via deze weg op het hbo terechtkomen is het beheersen van de Nederlandse taal (Lacante et al., 2007) en een gebrek aan kennis over het Nederlandse onderwijssysteem en de keuze mogelijkheden daarin. Zij hebben ook weinig zicht op wat allemaal mogelijk is op de arbeidsmarkt en de daaraan gekoppelde kennis over toegangseisen tot specifieke beroepen. Het ontbreken van een overzicht van toekomstmogelijkheden zet zich door op het hbo en resulteert in schooluitval (Groenendijk et al., 2006).

Hoewel de deelname aan het hoger onderwijs is toegenomen is schooluitval onder niet-westerse allochtonen groter dan bij autochtonen. Uitval van studenten blijkt samen te hangen met opgelopen vertragingen in het voortgezet onderwijs. Schooluitval tijdens het eerste jaar wordt versterkt door de geringe kennis over studierichtingen en de keuze is vaak gebaseerd op materiële overwegingen (Lacante et al., 2007). Na het eerste jaar is de uitval gering en zijn er nauwelijks verschillen tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen (Dagevos et al., 2003). Wolff (2006) beweert dat niet-westerse allochtonen niet vaker uitvallen maar langer over de studie doen. De studierendementen zijn lager.

Naast verschil in afkomst worden ook verschillen in sekse minder. In de tweede helft van de twintigste eeuw is het aandeel vrouwen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt toegenomen. Het leven van vrouwen staat niet uitsluitend meer in het teken van de zorg voor het gezin (Schipper, 2003). Hoewel er nog verschillen zijn begint de

schoolloopbaan van jonge autochtone mannen en vrouwen steeds sterker op elkaar te lijken (Dykstra, 2003). Dit lijkt ook te gelden voor vrouwen van niet-westerse herkomst

Niet-westerse allochtonen oriënteren zich, in tegenstelling tot autochtonen, relatief vaker op een studie binnen de sectoren economie en recht. Mogelijkerwijs komt dit door de vooronderstelling dat opleidingen binnen deze sectoren goede kansen bieden op de arbeidsmarkt (Dagevos et al., 2003). Zij kiezen ook voor banen met een hoge status in het eigen netwerk (Lacante et al., 2007). Hierdoor zijn opleidingen die gerelateerd zijn aan de sectoren landbouw en natuur, taal en cultuur en gezondheidszorg bij niet-westerse allochtonen minder aantrekkelijk (vooral voor Turkse en Marokkaanse Nederlanders). Er bestaat bij verschillende niet-westerse allochtonen een voorkeur voor bepaalde opleidingen. Zij kiezen relatief vaker voor een opleiding binnen het domein gedrag en maatschappij en kiezen minder voor techniek (Van den Berg et al., 2001). Dit lijkt echter weer minder te gelden voor niet-westerse VWO scholieren ('Kennis in kaart', 2005). Het verschil in oriëntatie op de studierichting naar sekse blijft een hardnekkig fenomeen.

2.3 Keuzes in de Arbeidsloopbaan

Het volgen van onderwijs heeft een grote invloed op de arbeidsloopbaan en op de levensloop. Langer in de schoolbanken heeft bijvoorbeeld tot gevolg dat het krijgen van een eerste kind wordt uitgesteld. Hbo-alumni die een regulier schooltraject hebben gevolgd (havo-hbo) lopen het minste risico om werkloos te worden en hebben de meeste kans een passende baan te vinden op de arbeidsmarkt in tegenstelling tot de loopbaan van jongeren met een gering onderwijskapitaal. In de literatuur worden de laatste bestempeld als risicocategorie (Du Bois-Reymond et al., 2001). Tot deze risicocategorie behoren ook jongeren die door het stapelen van verschillende onderwijsvormen veel onderwijskapitaal hebben verzameld. Zij lopen het risico zichzelf uit de markt te prijzen door hun leeftijd omdat zij vaak ouder zijn dan de degenen die een regulier onderwijstraject gevolgd hebben. (Lacante et al., 2007). Het maken van meerdere transitie's, overwogen of niet overwogen, leiden tot risico's. Het nemen van meer risico's

enerzijds en het hebben van meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt anderzijds leiden tot een diversiteit aan arbeidsloopbanen.

Naast de oriëntatie en het aantal transities is ook het sociaal kapitaal van belang voor de eerste stap op de arbeidsmarkt en bepalend voor de arbeidsloopbaan (Wolbers, 2007). Aan het begin van een loopbaan hebben jongeren met veel sociaal kapitaal veel keuze mogelijkheden (Allen et al., 2000). Zij kunnen uit meer mogelijkheden kiezen en nemen meer tijd voor het kiezen van een baan. Jongeren uit achtergestelde groepen, zoals vrouwen en niet-westerse allochtonen, hebben minder sociaal kapitaal of maken er geen gebruik van (Graaf-Zijl et al., 2006; Spaans, 2007).

Aansluiting hbo-opleiding en hbo-arbeidsmarkt.

Schoolverlaters moeten concurreren met degenen die al een baan hebben. Door gebrek aan werkervaring is de kans groot dat net afgestudeerden te maken krijgen met werkloosheid of een baan mismatch (Wolbers, 2003). Een relatief groot aantal schoolverlaters komt terecht in banen die niet goed aansluiten bij de gevolgde opleiding. De baan mismatch is veelal het gevolg van onvolledige informatie over de kwaliteiten van schoolverlaters en de kenmerken van banen die door werkgevers worden aangeboden. Werkgevers vragen kwalificaties waar net afgestudeerden moeilijk aan kunnen voldoen. Dit doet zich voornamelijk voor op een krappe arbeidsmarkt en in specifieke beroepen.

Niet-westerse allochtonen en vrouwen komen in het algemeen op functies terecht waar een lager opleidingsniveau voor vereist is, ofwel zij zijn vaker overgekwalificeerd voor de functie die zij uitvoeren (CBS 2007; Gent, 2006).

Opleidingsniveau en opleidingsrichting zijn richtinggevend voor de functionele mismatch. Studenten die opgeleid zijn voor een enkel specifiek beroep zullen eerder een baan vinden in het verlengde van hun opleiding dan studenten die opgeleid zijn voor een breder spectrum van beroepen (Wolbers, 2007). De inhoud van de opleiding en het beroepenveld speelt ook een rol. Studenten die een opleiding hebben gevolgd in taal, kunst en cultuur maken meer kans op een job mismatch. Ook schoolverlaters met de studierichtingen landbouw en natuurwetenschappen werken relatief vaak in een beroep

dat niet aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Schoolverlaters met de richting gezondheidszorg, techniek, gedrag/maatschappij, economie, recht en dienstverlening hebben minder last van een jobmismatch.

Het leren gaat door, ook tijdens de arbeidsloopbaan wordt sociaal en persoonlijk kapitaal verworven (Allen et al., 2000). Het risico tot ‘verkeerde’ keuzes neemt af naarmate er meer geleerd wordt en contextvrije kennis wordt verworven (Rosenbaum, 1990). De strategieën, die jongeren hanteren, hangen samen met de loopbaanoriëntatie en transitie maar ook met de regels en structuren in de arbeidsorganisatie, de arbeidsmarkt (Gangl, 2002) en de conjunctuur.

Niet-westerse allochtonen, vooral pas afgestudeerde jongeren, vormen een interessante arbeidsreserve. Divers onderzoek toont wel aan dat tussen het aanbod van niet-westerse allochtonen en de vraag naar arbeid een forse kloof gaapt. Vooral individuele kenmerken van selecteurs en arbeidsmarktfactoren verklaren die kloof (Ballafkih & Meerman, 2006; Berkhout et al., 2006; Graaf-Zijl et al., 2006; Klaver et al., 2005; ‘Jaarrapport Integratie’ 2005).

Hbo’ers van niet-westerse afkomst voelen zich in een laagconjunctuur gedwongen banen onder HBO niveau te accepteren (Van den Bergh et al., 2006). Het gevolg hiervan is een demotiverende houding wat resulteert in een daling van arbeidsdeelname (Graaf-Zijl et al., 2006). Gowricharn noemt dit het vergroten van de kans op uitsluiting wat gevolgen heeft voor hun loopbaankansen in de toekomst (Gowricharn, 2001). In een hoogconjunctuur lijken die factoren een geringere rol te spelen.

Arbeidsmarktcontext.

In een hoogconjunctuur zijn (jonge) mensen nodig om te kunnen voldoen aan de vraag. In een tijd van een teveel aan personeel worden echter werknemers zonder ervaring altijd gepasseerd door mensen met ervaring (Wolbers, 2007). De laagconjunctuur heeft gevolgen voor de interne arbeidsmobiliteit omdat werknemers minder snel geneigd zijn over te stappen naar een andere baan (Visser & Van der Meer, 2007).

In 2005 behoorde 4,6% van de recent afgestudeerden hbo'ers tot de werkloze beroepsbevolking, een lichte daling in vergelijking met 2004 (HBO-monitor, 2005)¹. In 2006 konden zij weer profiteren van de aantrekkende economie (CBS, 2006). De meerderheid van de werkende hoger opgeleiden heeft een baan die aansluit bij het niveau en de richting van de gevolgde opleiding (Corvers et al., 2006). Het recent aantrekken van de arbeidsmarkt toont een positief effect op de werkloosheid² van zowel de autochtonen als de niet-westerse allochtonen (CBS, 2007; Berkhout et al., 2006).

Het percentage werkende niet-westerse allochtonen dat in 2001-2003 een HBO of WO diploma heeft gehaald is een stuk lager dan het percentage autochtone afgestudeerden met een dergelijk diploma. Dit komt overeen met de algemene arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt die in de periode 2002-2005 erg slecht was, en onder jongeren zelfs alarmerend was (Nieuwenhuizen, 2006). Gedurende de laagconjunctuur die Nederland in die jaren kende, was een oververtegenwoordiging van niet westerse allochtonen te vinden in elementaire en lagere beroepen (Graaf-Zijl et al., 2006)

Een baan mismatch of het overgekwalificeerd zijn is minder goed te bestuderen bij zelfstandige ondernemers. De groei van het zelfstandig ondernemerschap groeit voor jongeren vaak in een economische hoogconjunctuur. In een laagconjunctuur is loondienst aantrekkelijker omdat 'in loondienst' inkomensgarantie biedt en onzekere situaties voorkomt. (Iyigun & Owen, 1998). Het vermijden van die onzekerheid lijkt minder te gelden voor niet-westerse allochtonen. Zij zijn door ervaring (tegenvallende sollicitatieresultaten en baan mismatch) eerder geneigd zelfstandig ondernemer te worden.

¹ Echter, de HBO monitor geeft tevens aan dat slechts 65% van de werkzame HBO afgestudeerden een jaar na afstuderen een vaste aanstelling heeft en het bruto uurloon daalt (2004: €13,19, tegenover 2005: €13,07, gecorrigeerd voor inflatie).

² De werkloosheid onder niet-westerse minderheden vertoont een lichte daling. Desondanks bedroeg de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen in het eerste kwartaal van 2007 13 %. Dit in tegenstelling tot 4 % bij de autochtonen. Wel is de werkloosheid bij zowel de niet-westerse minderheden als autochtonen lager dan in dezelfde periode in 2006. (CBS, 2007)

2.4 Sociale omgeving: netwerken

De sociale omgeving waarin het individu zich beweegt is bepalend voor zowel de schoolloopbaan als de arbeidloopbaan. Die omgeving dient als referentie voor de keuzes die worden gemaakt (Breen & Goldthorpe, 1997). De sociale achtergrond en vooral de ouders leveren een belangrijke bijdrage in de keuze voor de te volgen studie en het niveau daarvan (Werfhorst & Luijkx, 2006).

De manier waarop de invloed van de sociale omgeving doorwerkt op de levensloop kan komen door het opleidingsniveau, het beroep van de ouders en door het milieu waartoe het gezin behoort (Werfhorst, 2005). Het sociale milieu en het eigen netwerk helpen bij het maken van een keuze of bij het vinden van een arbeidsplaats (Werfhorst & Hofstede, 2007; Breen & Goldthorpe, 1997). Netwerken dragen ook bij aan de houding tegenover arbeid en het benaderen van de arbeidsmarkt (Odé & Dagevos, 1999).

Sociale netwerken zijn hulpbronnen die bijdragen aan het bereiken van doelen voor, tijdens en na de opleiding. De hulpbron bestaat uit persoonlijke netwerken en uit prestaties. Een verzameling actoren, waar een persoon contact mee heeft, is het persoonlijke netwerk. Prestaties zijn de bronnen die zij ter beschikking stellen (Flap & Völker, 2001).

Netwerken van actoren hebben sterke en zwakke banden met elkaar. Voor het vergroten van kansen blijken de zwakke banden in een netwerk belangrijk voor promotiekansen (Granovetter, 1974). Zwakke bindingen vormen bruggen tussen verschillende netwerken die weer meer mogelijkheden bieden.

Het sociale netwerk bepaalt voor een belangrijk deel de school- en arbeidloopbaan. Het beïnvloedt de keuzes die gedurende het leven worden gemaakt. Netwerken zijn ondersteunend, inspireren bij het kiezen voor een studie of arbeidsplaats, dragen bij aan beroepsprestige, inkomen en het vinden van een baan (Lin et al., 1981; Boxman et al., 1991).

Hulpbronnen die invloed hebben op prestaties kunnen onderverdeeld worden in hulpbronnen of de toegang tot hulpbronnen via de school, familie en vrienden. De verschillende hulpbronnen die de school aanbiedt blijken van minder belang te zijn voor de schoolprestaties en arbeidsmarktprestaties dan de hulpbronnen van familie en vrienden (Veenstra, 1999).

In netwerkliteratuur over onderwijs en loopbanen zijn twee elementen constant aanwezig: het aantal personen dat iemands netwerk omvat en de mate waarin het netwerk bereid is hulp te bieden. Welke actoren in het netwerk worden aangesproken hangt af van het soort hulp dat wordt gevraagd.

Hoewel hoogopgeleide studenten overeenkomstige kenmerken hebben, verschillen zij in de wijze waarop zij de arbeidsmarkt benaderen (Gent et al., 2006) en zich oriënteren op de arbeidsmarkt. Niet-westerse allochtonen spreken in hun directe sociale omgeving minder vaak over studie en carrière in tegenstelling tot autochtonen (Lacante et al., 2007). De meeste niet-westerse studenten zijn vaker dan autochtonen de eerste generatie academici in hun familie en krijgen daardoor kapitaal mee dat in mindere mate bruikbaar is op de Nederlandse arbeidsmarkt (Gent et al., 2006).

De netwerken van alle studenten verschillen in omvang en intensiteit. Zo nemen studenten uit de lagere sociale klassen minder vaak deel aan nevenactiviteiten (passende bijbaan, actief in studentenvereniging, student-assistentschap) en zij participeren in netwerken met een geringe omvang. Niet-westerse allochtonen hebben ook relatief minder nevenactiviteiten die relevant zijn op de arbeidsmarkt. Hun netwerken zijn daarmee minder effectief (Odé & Dagevos, 1999; Dagevos et al., 1999). Het onderhouden van netwerken en het verrichten van nevenactiviteiten kost geld, tijd en rechtvaardiging naar het leefmilieu.

Over het algemeen geldt dat de positie die individuen op de arbeidsmarkt innemen wordt bepaald door de vooropleiding, de kennis en vaardigheden etc. zoals in de vorige paragrafen genoemd. Aan dit rijtje kunnen we nu het netwerk toevoegen waarover iemand beschikt. Hoewel de verworven concrete kennis van hbo afgestudeerden na het

afronden van hun opleiding gemiddeld nagenoeg gelijk is geldt dat in mindere mate voor het netwerk.

Kinderen van ouders met een lagere economische status kiezen vaker voor activiteiten die de economische status verhogen (Werfhorst & Hofstede, 2007; Breen & Goldthorpe, 1997). Niet-westerse allochtonen kiezen vaker voor activiteiten die financieel aantrekkelijk zijn. Deze jongeren, uit lagere sociale leefmilieus en van niet westerse afkomst, hebben te maken met een 'dubbele milieumigratie' (Groendendijk & Hahn, 2006). Dit betekent dat tussen ouders en kinderen na het bereiken van het hoger onderwijs een 'culturele' kloof kan ontstaan die het rechtvaardigen van sommige keuzes bemoeilijkt. Dit is bij niet-westerse allochtonen goed zichtbaar. De sociale stijging zorgt zowel voor een zekere afstand ten opzichte van de eigen ouders als het studentenmilieu op het hoger onderwijs, waardoor zij zich een lange tijd een buitenstaander kan blijven voelen (Groendendijk & Hahn, 2006). Het netwerk wordt klein en geïsoleerd.

Naast het hebben van een effectief netwerk is het ook mogelijk een verkeerde investering te doen in een bepaald netwerk. Het netwerk is dan niet bereid hulp te bieden of het kan geen hulp bieden. Verkeerde investeringen worden aangeduid als 'zuur' sociaal kapitaal (Roest et al., 2002). Dergelijke verkeerde investeringen hebben een negatieve invloed heeft op de prestaties van studenten. Niet-westerse allochtonen hebben netwerken die over het algemeen minder hulp kunnen bieden bij het vinden van een baan (Klaver et al., 2006). Het verkeerde netwerk en het ontberen van een juist sociaal en cultureel kapitaal is daardoor indirect een verklaring voor de achterstandspositie die deze groepen op de arbeidsmarkt hebben. Zij hebben minder toegang tot bestaande netwerken op de arbeidsmarkt waardoor een succesvolle start op de arbeidsmarkt vaker uitblijft (Odé & Dagevos, 1999; Veenman, 1998).

Een netwerk van schoolverlaters met veel sociaal en cultureel kapitaal hebben vaak een achtergrond die aansluit bij netwerken die actief zijn op de arbeidsmarkt. Zij maken daardoor kans op een betere baan in tegenstelling tot de eerste generatie hoger opgeleiden en/of niet westerse allochtonen.

In het hoger onderwijs bestaan barrières die bijdragen aan de verschillen tussen studenten van westerse en niet-westerse afkomst. De barrières waar niet-westerse allochtonen tegen aanlopen zijn bijvoorbeeld een verschil in vooropleiding, sociale verplichtingen die niet stroken met de tijd en energie die de studie vergt en het Nederlands taalgebruik (Lacante et al., 2007). Ook culturele en religieuze verschillen tussen de groepen in het hogere onderwijs verhogen de barrières (Gent et al., 2006; Wolff & Crul, 2003). Zo stoot bijvoorbeeld het alcoholgebruik onder autochtone studenten af en vormt een reden om lid te worden van een eigen etnisch georiënteerde studentenvereniging. Er zijn ook ervaringen met vooroordelen of uitsluiting, het gevoel hebben gediscrimineerd te worden en de minder intensieve informele contacten met medestudenten lijken bij te dragen aan terugtrekken in het 'eigen' netwerk (Crul & Wolff, 2002; Van der Meer & Roosblad 2004).

Naast de onderlinge barrières tussen studentengroepen bestaan er ook barrières naar de docenten. Niet-westerse allochtonen ervaren een geringe aansluiting bij het onderwijzend personeel (Groenendijk & Hahn, 2006). Deze studenten vragen bijvoorbeeld geen hulp van docenten bij het vinden van een baan, in de zin van een referentie of advies. Anderzijds kan men zich afvragen of die hulp op dat moment gewenst is. Alle jongeren blijken bij het zoeken naar een baan geen of nauwelijks begeleiding te vragen (Wilthagen et al., 2005).

METHODOLOGISCHE UITGANGSPUNTEN EN IMPLICATIES

In dit onderzoek maken we gebruik van zowel kwalitatieve als kwantitatieve data. In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet van het onderzoek en de wijze waarop de data zijn verzameld onder alumni van de Hogeschool van Amsterdam. Vooral het bereiken van de niet westerse- allochtone alumni had de nodige voeten in de aarde.

3.1 Opzet onderzoek

Op basis van de literatuur zoals beschreven in het vorige hoofdstuk is een halfgestructureerde vragenlijst opgesteld om onze onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. In vergelijking met eerdere studies willen we meer systematisch te weten komen hoe de onderwijsloopbaan op een specifieke hogeschool: de HvA is verlopen en op welke wijze de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt en transities op de arbeidsmarkt hebben plaatsgevonden.

Om een antwoord te geven op de onderzoeksvragen is gebruikgemaakt van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens. De kwantitatieve data (n= 845) zijn afkomstig van de alumni tevredenheids monitor (ATM) van de Hogeschool van Amsterdam. De HvA benadert jaarlijks haar alumni om de betekenis van de studie voor de baan die zij uitoefenen vast te stellen. Enkele van deze gegevens stellen ons in staat een antwoord geven op de vraag op welke wijze westerse en niet-westerse allochtonen hun opleiding hebben ervaren. In 2008 is voor het eerst naar de afkomst van ex-HvA studenten gevraagd. Deze secundaire gegevens gebruiken we om de context van het onderzoek te beschrijven; ze dienen als aanvulling op de kwalitatieve gegevens die wij zelf hebben verzameld.

Onze primaire gegevens zijn afkomstig van 44 diepte-interviews met alumni. Hiertoe is een vragenlijst opgesteld die is getest in een aantal proefinterviews (zie bijlage 1) De

interviews zijn op uiteenlopende locaties afgenomen door verschillende interviewers. De interviews duurden gemiddeld anderhalf uur. De interviewvragen maakten het mogelijk diep in te gaan op de persoonlijke beleving van de respondenten. Behalve het interview, is ook het CV van de respondenten gebruikt om een gedetailleerd beeld te schetsen van de arbeids- en schoolloopbaan van de respondent. Om efficiënt gebruik te maken van de interviewtijd is aan de respondenten eveneens gevraagd of zij van tevoren een enquête wilden invullen over hun sociale achtergrond. De enquête werd bij het bevestigen van de afspraak toegezonden. De respondenten vulden ten slotte een netwerkformulier in waarin wordt beschreven welke sociale contacten voor hen van belang zijn bij veranderingen in de loopbaan. Gevraagd is naar de kenmerken van vier contacten (netwerk), die de respondent verder zouden kunnen helpen bij de loopbaan. Ook is gevraagd naar vier personen met wie de respondent het meeste contact heeft. Om een beeld te vormen vroegen we naar kenmerken zoals de beroepsfunctie, leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, aantal contacten per maand, of de contacten vriendschappelijk of zakelijk is, waar de respondent en de contactpersoon elkaar van kennen en waarom het contact belangrijk is. Op basis van al het verzamelde materiaal is voor iedere respondent een specifieke levensloop geschetst.

3.2. Profiel van de respondenten

Dit onderzoek richt zich op jonge afgestudeerde HBO'ers aan de Hogeschool van Amsterdam. Een belangrijk uitgangspunt van het onderzoek betreft de verschillen tussen autochtone en niet-westerse allochtone alumni. Niet-westerse allochtonen hebben één of meer ouders die niet in Nederland zijn geboren. Doorgaans wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste generatie allochtonen, die zelf in het buitenland is geboren en de tweede generatie allochtonen die in Nederland is geboren. Vervolgens maken we analoog aan de Amerikaanse literatuur onderscheid tussen 'eerste generaties allochtone studenten', waarvan de ouders geen wetenschappelijke of hogere beroepsopleiding hebben gevolgd, en 'tweede generatie allochtone studenten', waarvan de ouders wel hebben gestudeerd op een HBO- of WO instelling.

Westerse allochtonen hebben tenminste één ouder die geboren zijn in Europa, de VS of Japan. Bij niet-westerse allochtonen is één van de ouders buiten Europa geboren, het gaat doorgaans om Turkije, Marokko, Suriname en de Nederlandse Antillen, maar in dit onderzoek zijn er ook respondenten uit bijvoorbeeld Iran en China.

Alle respondenten zijn op het moment van het gesprek niet ouder dan 33 jaar en in het bezit van een HBO diploma. Niet afgestudeerden, drop-outs en studenten die tijdelijk met de studie zijn gestopt, zijn daarom buiten beschouwing gelaten. Sommige respondenten beschikken ook over een diploma in het wetenschappelijk onderwijs. Naast deze studiekekenmerken van de respondenten, hebben we in het onderzoek ook een aantal achtergrondkenmerken opgenomen om meer inzicht te krijgen in de omgeving van de respondenten.

De respondenten zijn afkomstig uit verschillende studierichtingen. We hebben getracht alumni te werven uit enerzijds meer algemene en anderzijds meer beroepsspecifieke richtingen. Uiteindelijk hebben we respondenten geselecteerd met een algemene specialisatie in de economie en de techniek, en daarbinnen respondenten met een aantekening in specifieke beroepsrichtingen zoals HRM en ICT. De respondenten in de richting van de gezondheidszorg beschikten over een nauw afgebakend beroepsprofiel. De verdeling is als volgt opgebouwd:

Alumni in gezondheidszorg hebben studies gedaan als verpleegkunde (1), fysiotherapie (1), ergotherapie (6) en mensendieck (1).

Alumni in economie hebben specialisaties behaald in bedrijfseconomie (3), bedrijfswiskunde (1), bouwmanagement (1), commerciële economie (2), financiële sector en informatica (1), international business and language (1), en management, economie en recht (1).

Alumni in de sector techniek hebben specialisaties gedaan als: elektrotechniek (1), technische bedrijfskunde (4), maritieme studies (1), vliegoperatie (1), human logistics (1).

Alumni in de richting ICT hebben of informatica (4) of information engineering (2) gestudeerd.

Tenslotte zijn er elf studenten met een specialisatie in Human Resource Management.

3.3 De problemen en oplossingen bij het benaderen van de respondenten

Onze case georiënteerde selectie biedt de mogelijkheid alle bruikbare informatie met betrekking tot de verschillende groepen voldoende aan de orde te laten komen. In het onderzoek is niet van tevoren bepaald hoeveel respondenten noodzakelijk zijn voor de interviews. We hebben geprobeerd voor iedere richting voldoende respondenten te verzamelen zodanig dat per studierichting voldoende mannelijke en vrouwelijke respondenten vertegenwoordigd zouden zijn, en voldoende respondenten van autochtone en niet westerse afkomst.

Tabel 3.1. Spreiding van de respondenten over verschillende studierichtingen

Studierichting	Autochtone		Niet-westerse allochtoon	
	man	vrouw	man	vrouw
Techniek	5	2	4	0
Economie	1	2	2	2
HRM	3	3	0	5
ICT	4	1	0	1
Gezondheidszorg	2	5	0	1
Totaal	16	13	6	9

In eerste instantie hebben we geprobeerd de jongeren te selecteren uit het alumnibestand van de HvA. Deze gegevens zijn geordend naar opleiding, sekse en etniciteit. In het alumnibestand zijn alumni opgenomen die langer dan één jaar zijn afgestudeerd. Na het ordenen van het steekproefkader zijn de respondenten per doelgroep aselekt getrokken, uitgaande van een omvang van acht respondenten per opleiding (twee mannen, twee vrouwen, twee autochtonen en twee niet-westerse allochtonen). De keuze voor de

opleidingen was steeds gebaseerd op het onderscheid tussen algemene (economie en techniek) en smalle beroepsspecifieke kwalificaties (ICT, HRM en gezondheidszorg). Als basis wilden we uit elke doelgroep (niet-westerse allochtonen en autochtonen) vier jongeren interviewen, evenredig verdeeld naar sekse en opleidingsrichting. Na het houden van de acht basisinterviews zou bepaald worden of meer interviews nodig zouden zijn. Eventueel zouden we nieuwe respondenten benaderen uit het steekproefkader.

De alumnibestanden bleken gedateerd en onvolledig te zijn, waardoor het benaderen van de respondenten een zeer tijdrovende bezigheid was. Contactgegevens zoals e-mailadressen en telefoonnummers waren incompleet. Naast de verouderde contactgegevens bleek het aantal niet-westerse allochtonen in de alumnibestanden gering.

Het bereiken van deze groep heeft gedurende het onderzoek geleid tot verschillende interventies om alsnog de benodigde respondenten te bereiken. Kennelijk zijn niet-westerse allochtonen minder geneigd zich te laten registreren als alumni. Het contact met de onderwijsinstelling eindigt voor hen mogelijk direct na het behalen van het diploma.

Om de beperkingen van de verouderde bestanden te overwinnen is gebruikgemaakt van de sneeuwbalmethode. Aan geïnterviewde respondenten is gevraagd naar adresgegevens van andere alumni. Wij bemerkten al gauw dat de geïnterviewde respondenten weinig tot geen contact meer hebben met andere oud-medestudenten. In ieder geval werkte de methode niet goed om niet-westerse minderheden te bereiken. Contacten tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen zijn kennelijk zeer beperkt, ook als die tijdens de onderwijsperiode wel aanwezig waren. Het is ons verder gebleken, dat niet-westerse allochtonen ook minder contact onderhouden met de eigen etnische groep in vergelijking met de autochtonen. Contacten die gedurende de studie zijn opgebouwd verwateren kennelijk, en bij niet-westerse allochtonen lijkt dit zich sneller voor te doen.

Voor al het geringe aantal niet-westerse respondenten, die gestudeerd hebben aan de HvA, dwong ons bij het steekproeftrekken over te gaan op de netwerkmethode. Deze methode is geschikt om verborgen populaties zichtbaar te maken. Deze netwerkmethode

is zowel binnen als buiten de HvA toegepast. Binnen de HvA is aan een aantal docenten van verschillende opleidingen naar contactgegevens van oud-studenten gevraagd. Gevraagd is zowel opvallende als minder opvallende studenten van verschillende etnische afkomst te noemen. Dit heeft geleid tot een beperkt aantal reacties van docenten met slechts enkele nuttige contacten. De aanwezige contacten hadden voornamelijk betrekking op de relaties met de meer succesvolle autochtone oud-studenten.

Aangezien het aantal niet-westerse allochtonen achter bleef bij de autochtone respondenten zijn de studentenverenigingen van de HvA benaderd. Aan hen is gevraagd of zij een oproep of een e-mail wilden verspreiden onder hun leden. Van de drie benaderde verenigingen heeft één vereniging haar medewerking verleend, echter zonder resultaat. Geen van de verenigingen wilde de contactgegevens, in de vorm van emailadressen, afstaan.

Aan externe contacten met Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse jongeren, die werkzaam zijn in grote bedrijven en instellingen in de regio Amsterdam is ook naar contactgegevens van oud HvA studenten gevraagd. Ook deze methode wierp niet veel vruchten af. Dat geldt ook voor de belangenorganisaties waarin de niet-westerse allochtonen zich manifesteren. De organisaties waren nauwelijks bereid mee te werken aan de werving. Als argumenten werden aangevoerd zowel 'onderzoeksmoeheid', als het niet willen schenden van reglementen waarin opgenomen is dat er geen 'onnodige' mails worden verzonden. Sommige organisaties waren wel welwillend en hebben een oproep geplaatst in hun eigen krant en of op hun internetsite. Dit heeft echter niet geleid tot respondenten van niet-westerse herkomst.

Naast deze meer traditionele wegen is getracht niet-westerse minderheden te werven via communities, zoals bij voorbeeld Hyves. Jongeren op dergelijke sites zijn op zoek naar vrienden. Meewerken aan een onderzoek is kennelijk niet de associatie die zij hebben bij het gebruiken van dergelijke sites. Dit geldt ook voor sites die regelmatig bezocht worden door niet-westerse minderheden. Oproepen op dergelijke sites hebben niet geleid tot een resultaat. Kortom, het was geen eenvoudige opgave om de niet-westerse HvA alumni te bereiken voor dit onderzoek. Navraag bij andere onderzoekers levert op dat steeds

hogere geldbedragen worden toegezegd in ruil mee te werken aan een dergelijk onderzoek.

De benaderde respondenten hebben met elkaar gemeen dat zij willen meewerken aan het onderzoek. Dit geldt zowel voor de niet-westerse alumni als voor westerse alumni. Een consequentie hiervan is dat de resultaten niet direct te generaliseren zijn naar de groep die de respondenten vertegenwoordigen. De resultaten van het onderzoek zijn dan ook ‘exploratief’ van karakter. De onderzoeksresultaten geven nieuwe aanknopingspunten voor verder onderzoek over de school- en arbeidsloopbanen van hoger opgeleide jongeren en hun denkbeelden.

3.4 Onderzoeksinstrumenten en analyse

Het onderzoek is eind 2006 gestart met het samenstellen van een theoretisch overzicht. In maart 2007 zijn de eerste proefinterviews afgenomen. In juni 2007 is met het verzamelen van de data gestart.

De kwantitatieve gegevens uit de ATM vragenlijst 2008 zijn geanalyseerd aan de hand van enkele vooraf opgestelde thema's. Bij het analyseren is gebruikgemaakt van verschillende softwarepakketten waarmee de data structureel zijn bewerkt en geanalyseerd.

De kwalitatieve data zijn beschikbaar in de vorm van een letterlijke uitwerking van het interview. Met het CV, de feitelijke gegevens en een beschrijving van het netwerk zijn levensloopbeschrijvingen gemaakt en zijn variabelen toegekend, waarna de tekstdelen zijn samengevoegd en geanalyseerd met behulp van het analyseprogramma Atlas.ti. Door middel van het aldus ontstane inzicht zijn de belangrijkste onderwerpen die de respondenten naar voren hebben gebracht geselecteerd en gelabeld. De labels in combinatie met de thema's vormen de rode draad van het onderzoeksresultaat.

De netwerkbeschrijvingen zijn ook zelfstandig geanalyseerd met behulp van SPSS.

In ons onderzoek hebben we dus gebruik gemaakt van verschillende databases. De kwantitatieve data uit de ATM database worden beschreven in hoofdstuk 4. De kwalitatieve gegevens afkomstig uit de interviews worden gebruikt om de levenslopen inhoudelijk te beschrijven. Het gaat in de hoofdstukken 5 en 6 en 7 daarbij minder om aantallen. De woorden van de deelnemers worden gebruikt om de levenslopen beter te begrijpen. De autochtone en niet-westerse allochtone alumni van de HvA krijgen een kleur en een gezicht.

Tabel 3.2. Onderzoeksinstrumenten

Instrument	Omvang	Informatie
Enquête (ATM)	845	Algemene informatie (HvA breed) over tevredenheid van alumni over hun opleiding.
Interviews	44	Specifieke informatie gericht op de onderzoeksvragen over de studieloopbaan en arbeidsloopbaan.
Enquêtes	44	Achtergrondgegevens (over de sociale context)
CV	44	Achtergrondinformatie (studieloopbaan en arbeidsloopbaan)
Netwerk	40	Specifieke informatie over het persoonlijke en functionele netwerk

KWANTITATIEVE GEGEVENS OVER DE LEVENSLLOOP

De ATM dataset heeft betrekking op de gehele studentenpopulatie van de HvA, waaronder de voltijd, deeltijd en duaalstudenten¹. De dataset bevat alleen respondenten die een diploma hebben gehaald, geregistreerd staan als alumni en deel willen nemen aan het onderzoek. De resultaten die beschreven staan in dit hoofdstuk hebben alleen betrekking op de voltijdstudenten onder de 30 jaar².

Hoewel het Nederlandse onderwijs toegankelijk lijkt voor iedereen zien we verschillen in de wijze waarop studenten gebruik maken van het onderwijs. De verschillen uiten zich bijvoorbeeld in het stapelen van verschillende onderwijstypen alvorens tot het HBO toe te treden, in de studieresultaten, de aansluiting op de arbeidsmarkt en in het gebruik van netwerken.

Het stapelen van opleidingen brengt risico met zich mee en heeft effect op de school- en arbeidsloopbaan. Jongeren die afwijken van het meer reguliere onderwijstraject: de zogeheten stapelaars, zouden na het behalen van hun hbo diploma minder vaak doorstuderen dan jongeren die het reguliere traject volgen. Aangezien studenten uit allochtone groepen vaker stapelen dan jongeren uit de autochtone groep, is voor hen de kans kleiner door te studeren na het behalen van hun hbo diploma. Onder andere de startleeftijd en de studieduur blijken invloed te hebben op deze keuze.

¹ Hoewel er significante verschillen zijn tussen voltijd, deeltijd en duaalstudenten blijven deze in dit hoofdstuk buitenbeschouwing

² De dataset bevat een gering aantal niet-westerse allochtonen en westerse allochtonen. Dit levert een vertekening op. De dataset bevat 845 respondenten waarvan 22 niet-westerse allochtonen waarvan 11 mannen en 11 vrouwen en 34 westerse allochtonen waarvan 15 mannen en 19 vrouwen.

Als studenten na het behalen van hun HBO diploma kiezen voor een baan worden de verschillen naar sekse en etnische groep eveneens zichtbaar (zie hoofdstuk 2). Het verschil uit zich in het niet direct vinden van een baan of het accepteren van een baan onder het niveau. In dit hoofdstuk kijken we naar mogelijke verschillen tussen studenten van verschillende komaf en sekse in relatie tot de startleeftijd, studieduur, vervolgopleiding, aansluiting op de arbeidsmarkt, werkniveau, het contact gedurende de opleiding en de tevredenheid over de gevolgde opleiding.

4.1 De keuze voor het HBO: de startleeftijd

De startleeftijd is de leeftijd waarop de studenten zich aanmelden op het HBO. Allochtonen beginnen op latere leeftijd dan autochtonen aan een HBO studie. Uit de ATM dataset blijkt dat de gemiddelde startleeftijd voor autochtonen 19,4 jaar is, voor niet-westerse allochtonen is 21,7 jaar en voor westerse allochtonen 20,3 jaar. De gemiddelde leeftijd van autochtonen verschilt significant van die van de niet-westerse allochtonen en westerse allochtonen (zie. tabel 4.1 en in de bijlage 2 tabel 4.1a.). Het verschil tussen de niet-westerse allochtonen en de westerse allochtonen is niet significant.

Mannen starten gemiddeld (19,7 jaar, spreiding 1,8 jaar) op een latere leeftijd dan vrouwen (19,3 jaar spreiding 1,9 jaar). Het verschil tussen mannen en vrouwen is significant³. De gemiddelde startleeftijd voor mannen in de autochtone groep is 19,5 jaar en voor vrouwen is dat 19,3 jaar⁴ (zie tabel 4.1) Bij de niet-westerse allochtonen is de gemiddelde startleeftijd voor mannen 21,7 jaar en voor vrouwen is dat 20,2 jaar.

³ $t=2,66$; $df=854,44$; $P=,000$

⁴ Het verschil in deze groep tussen sekse is significant ($t=2,24$; $df=783,1$; $P=,025$)

Tabel 4.1 Gemiddelde startleeftijd tussen etnische groepen en sekse

	Man	Vrouw
Autochtoon	19,5	19,3
Niet-westerse allochtoon ⁵	21,7	20,2
Westerse allochtoon ⁶	20,6	19,9

De gemiddelde startleeftijd tussen autochtone mannen en niet-westerse allochtone mannen is significant, zie tabel 4.1a in de bijlage 2. Het verschil tussen beide groepen is 1,8 jaar. Het verschil tussen de autochtone en westerse allochtonen is 1,2 jaar. Dit verschil is niet significant. Het verschil tussen de niet-westerse en westerse allochtonen is eveneens niet significant. De gemiddelde startleeftijd van de niet-westerse allochtone mannen is hoger dan de gemiddelde startleeftijd voor mannen uit de autochtone en de westerse allochtone groep.

De gemiddelde startleeftijd tussen vrouwen uit de verschillende etnische groepen is kleiner dan het verschil tussen mannen uit de verschillende etnische groepen. De startleeftijd is nagenoeg gelijk voor alle verschillende etnische groepen. Kennelijk schrijven vrouwen zich gemiddeld op dezelfde leeftijd in op het HBO, ongeacht etnische groep.

4.2 Tijdens de HBO opleiding: de studieduur

Het verlengen van de voorgeschreven studieduur verkleint de kans op doorstuderen, studenten die lang studeren gaan na het behalen van het HBO diploma direct aan het werk.

De gemiddelde studieduur van de studenten is 4,1 jaar (met een spreiding van 0,3 jaar). Die lengte geldt voor autochtonen terwijl niet-westerse allochtonen een gemiddelde

⁵ Het verschil voor deze groep is niet significant ($t=1,20$; $df=17,63$; $P=,245$).

studieduur van 4,4 jaar laten zien en de westerse allochtonen een studieduur van 3,8 jaar. De westerse allochtonen doen gemiddeld korter over hun opleiding dan de autochtonen en niet-westerse allochtonen zie tabel 4.2a (in de bijlage). Hoewel er verschillen zijn tussen de groepen naar afkomst, verschillen de groepen niet significant van elkaar.

De gemiddelde studieduur bij vrouwen is 4 jaar. Bij mannen is de studieduur 0,4 jaar langer. Het verschil tussen sekse is significant⁷. De autochtone man studeert gemiddeld na 4,2 jaar af en de autochtone vrouw na 4 jaar, ook dit verschil is significant⁸. De verschillen tussen sekse in de niet-westerse allochtonen en westerse allochtone groep zijn niet significant. Allochtone mannen studeren gemiddeld na 4,5 jaar af en de vrouwen uit dezelfde groep na 4,2 jaar. Mannen uit de westerse allochtone groep ronden hun studie gemiddeld na 3,9 jaar af en vrouwen uit dezelfde groep ronden hun studie na 3,8 jaar af. De verschillen tussen sekse over de etnische groepen zijn niet significant, zie tabel 4,2.

Kennelijk zijn de verschillen in de ATM tussen de etnische groepen verwaarloosbaar. Wel kan worden opgemerkt dat vrouwen sneller hun studie afronden dan mannen en dat dit alleen geldt voor de autochtonen.

Tabel 4.2 Gemiddelde studieduur tussen etnische groepen en sekse

	Man	Vrouw
Autochtoon	4,22	4,06
Niet-westerse allochtoon	4,55	4,27
Westerse allochtoon	3,93	3,84

⁶ Ook is het verschil de tussen westerse allochtone mannen en vrouw is niet significant $t=1,06$ $df=27,70$ $p=,297$

⁷ $t=2,48$ $df=784,4$ $p,014$

⁸ $t=2,28$ $df=729,4$ $p=,023$

4.3 Na de HBO opleiding: doorstuderen of werken

Doorstuderen of werken bepalen in grote mate het niveau en de inhoud van de arbeidsloopbaan. Niet-westerse allochtonen zouden minder vaak doorstuderen in tegenstelling tot de autochtonen. Uit onze dataset blijkt dat 40,9 % van de niet-westerse allochtonen een andere opleiding heeft gevolgd na het behalen van het HBO diploma⁹. Bij de westerse allochtonen is dat 50%. Bij de autochtonen is het percentage het geringst (31,6%), zie tabel 4.3.

Van de autochtone studenten die een vervolg opleiding hebben gevolgd heeft 17,9 % een opleiding op HBO en 82,1% op WO niveau gevolgd. Van de niet-westerse allochtonen volgt 11,1 % een opleiding op HBO en 88,9% op WO niveau. Bij de westerse allochtonen is het percentage studenten dat een WO opleiding heeft volgt 75%.

Van de vrouwen volgt 28,4% en de mannen 37,7% een andere opleiding na het behalen van het HBO diploma. 23% van de vrouwen die een andere opleiding volgen doen dat op HBO niveau. Voor de mannen is dit 13,1%.

De kans op het volgen van een andere opleiding na het HBO is het grootst bij mannen uit de westerse allochtone groep (.56)¹⁰. Het kleinst is de kans voor vrouwen uit de autochtone groep (.27). De kans op het volgen van een studie op WO niveau is daarentegen het grootst bij de autochtone man (.86)¹¹ en het laagst bij de westerse allochtone vrouw (.71)

⁹ In tegenstelling tot de literatuur studeren niet-westerse allochtonen eerder door na het behalen van hun hbo diploma. Dit heeft wellicht te maken met het vrijblijvende karakter van het ATM onderzoek.

¹⁰ $h\chi^2_{(2)} = 13.67$; $P = .001$; $R^2 = 0.0127$

¹¹ $h\chi^2_{(2)} = 4.66$; $P = .0973$; $R^2 = 0.0189$

Tabel 4.3 Doorstuderen

	Andere opleiding volgen na het HBO (%)		Opleidingsniveau van degenen die doorstuderen (%)	
	Ja	Nee	HBO	WO
Autochtoon	31,6	68,4	17,9	82,1
Niet-westerse allochtoon	40,9	59,1	11,1	88,9
Westerse allochtoon	50,0	50,0	25,0	75,0
	n=845		n=259	

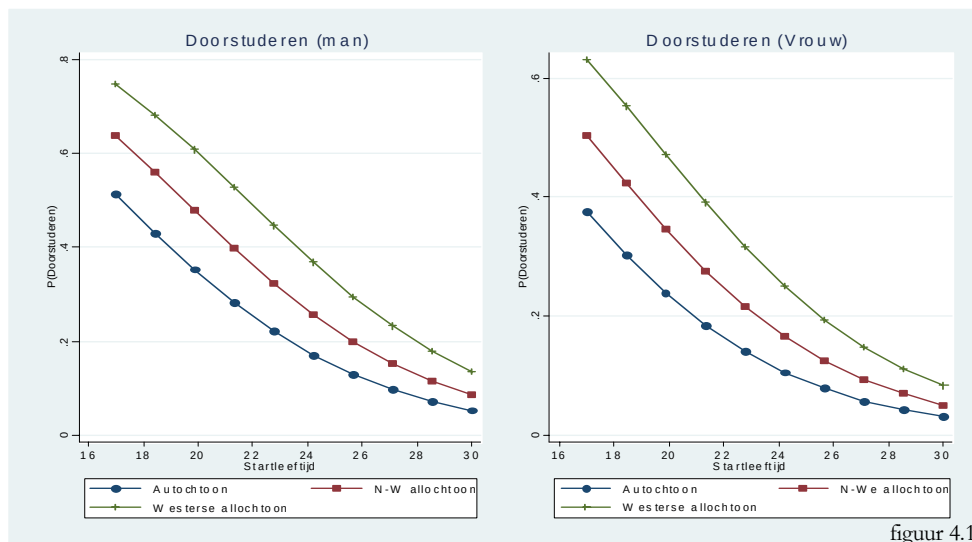
De startleeftijd en de studieduur zouden invloed hebben op doorstuderen na het behalen van een HBO diploma. Studenten die opleidingen stapelen zouden, ondanks de vrijstellingen die zij soms krijgen, langer doen over het behalen van het HBO-diploma.

Zowel startleeftijd als opleidingsduur hebben een significant effect op het volgen van een vervolgstudie na het hbo. Voor elk additioneel jaar in startleeftijd verlaagt de ratio¹² van het vervolgen van een studie, ten opzichte van geen vervolgstudie na het HBO met 20,3%, de overige variabele constant gehouden. Voor opleidingsduur is die 18%. De startleeftijd heeft een groter effect op het volgen van een vervolgopleiding dan de studieduur.

Als de leeftijd waarop de inschrijving plaatsvindt, toeneemt neemt de kans op het volgen van een vervolgstudie bij zowel mannen als vrouwen af, ongeacht het land van herkomst. De afname bij vrouwen is echter sneller. Als de startleeftijd de 30 jaar nadert zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen voor de verschillende groepen nagenoeg gelijk, zie fig. 4.1.

De kans op het vervolgen van een studie is bij de autochtone man en vrouw het laagst ongeacht de startleeftijd. Bij de niet-westerse allochtonen is de kans op doorstuderen na het behalen van het hbo diploma groter.

¹² odds ratios



figuur 4.1

4.4 Na de Hbo-opleiding: werken

Aan de respondenten is gevraagd of zij na het afronden van de opleiding regulier betaald werk hebben verricht. 86,8% geeft een bevestigend antwoord. (autochtonen 87,5%, niet-westerse allochtonen 72,7%, westerse allochtonen 82,4%). De verschillen tussen de groepen zijn niet significant.

Voor de mannen liggen de percentages als volgt: autochtonen 84,5%, de niet-westerse allochtone mannen 54,5%. De kans op het verrichten van betaald werk na het behalen van een diploma is voor de westerse allochtoon het kleinst. Autochtone vrouwen maken echter de meeste kans op het verrichten van betaald werk na het behalen van het diploma, zie tabel 4.4

Tabel 4.4 Regulier betaald werk verricht (%)

	Man		Vrouw	
	Ja	Nee	Ja	Nee
Autochtoon	84,5	15,5	90,2	9,8
Niet-westerse allochtoon	54,5	45,5	90,9	9,1
Westerse allochtoon	80,0	20,0	84,2	15,8
	n=394		n=437	

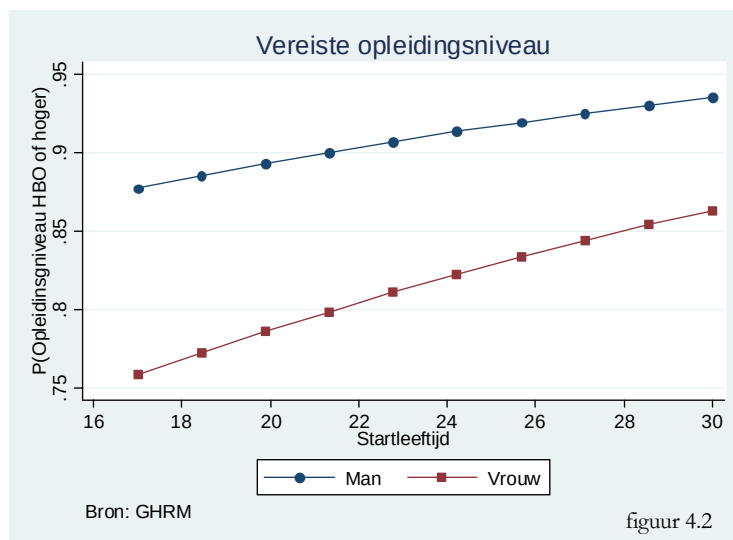
Dat allochtonen een achterstand hebben op de arbeidsmarkt is in meerdere studies bevestigd. Zelfs in een hoogconjectuur rapporteert het CBS een hogere werkloosheid onder niet-westerse allochtonen in tegenstelling tot autochtonen. Allochtonen voelen zich in een laagconjectuur gedwongen banen te accepteren onder het opleidingsniveau. Dit geldt ook voor vrouwen. Zij komen over het algemeen op functies terecht waar een lagere opleidingsniveau voor vereist is, ofwel zij zijn vaker overgekwalficeerd voor de functie die zij uitvoeren. Overkwalficatie geldt ook voor studenten die opleidingen stapelen. Zij maken in vergelijking met de studenten die het voorgeschreven onderwijstraject volgen minder kans op een arbeidsplaats na het behalen van het HBO diploma.

Aan de respondenten is gevraagd welk opleidingsniveau de werkgever eist voor de functie die zij uitvoeren. Uit de dataset blijkt dat 16,6% betaald werk verricht onder het HBO niveau (een baan op MBO, HAVO of VWO niveau), 64,6% heeft een baan op HBO niveau en 18,8% werkt op een HBO/WO niveau. De verdeling voor de drie groepen is nagenoeg gelijk. De kans op het verrichten van arbeid op HBO niveau of hoger is voor autochtonen .83. Voor niet-westerse allochtonen is de kans .85 en voor westerse allochtonen .87.

Vrouwen werken minder (.78) op HBO niveau of hoger dan mannen (.90). Westerse allochtone vrouwen hebben de grootste kans een baan te vinden op HBO niveau (.85).

Als de startleeftijd toeneemt, neemt de kans op het vinden van een baan op HBO niveau of hoger toe, voor zowel de mannen als de vrouwen. Studenten die op jonge leeftijd

starten op de HBO zullen na het afronden van hun hbo opleiding een lagere kans hebben op een baan waarbij het vereiste opleidingsniveau hbo of hoger is, zie figuur. 4.2



figuur 4.2

Naast een functie accepteren op of onder het niveau speelt ook de match tussen opleiding en beroep een rol. Vrouwen en allochtonen zouden na het accepteren van functies onder het niveau ook eerder een functie accepteren die niet aansluit op de gevolgde studie. Dit zou zich voornamelijk op een krappe arbeidsmarkt of in functiespecifieke beroepen voordoen.

Aan de respondenten is gevraagd welke opleiding voor de functie vereist werd door de werkgever. 19,2% heeft te kennen gegeven dat er geen specifieke opleiding werd vereist voor de functie die zij uit voeren. Een kleine groep 3,4% geeft zelfs te kennen dat een geheel andere opleiding dan eigen opleiding werd vereist, dit in tegenstelling tot 52,3% waar de eigen opleiding of een aanverwante opleiding vereist werd. Bij slechts 25,1% van de respondenten was alleen de eigen opleiding vereist.

Ongeveer een vijfde geeft te kennen dat de opleiding die zij hebben gevolgd geen vereiste was voor de functie die zij uitvoeren. Dit betekent dat zij de kennis en vaardigheden die zij hebben geleerd in de opleiding niet gebruiken bij het uitvoeren van hun huidige functie. 30% van de vrouwen geeft aan dat uitsluitend de eigen opleiding vereist is

tegenover 19% van de mannen. Bij de categorie mijn eigen of een verwante opleiding is het verschil tussen mannen (58%) en vrouwen (48%) minder¹³. De kans op uitsluitend de eigen opleiding als vereiste voor de functie neemt voor mannen en vrouwen af als de opleidingsduur toeneemt.

De kans dat vrouwen een functie accepteren die niet aansluit op de gevolgde opleiding is kleiner dan bij mannen. Het verschil naar etniciteit is te verwaarlozen, dit geldt ook voor het verschil tussen studenten die verschillende vooropleidingen stapelden en zij die de reguliere weg hebben gevolgd. Het accepteren van een functie waarvoor de vereiste opleiding niet aansluit op de gevolgde opleiding verschilt niet over de verschillende groepen van herkomst.

4.5 Een oordeel over de opleiding.

De sociale omgeving van de student is bepalend voor zowel de schoolloopbaan als de arbeidsloopbaan. De sociale omgeving van niet-westerse allochtonen biedt minder kansen voor een goede start op de arbeidsmarkt. In de sociale omgeving waarin de allochtone studenten verkeren is sprake van minder bruikbaar sociaal kapitaal, zo blijkt uit de literatuur. Om de kansen voor achtergestelde groepen (vrouwen en niet westerse allochtonen) te vergroten bieden enkele opleidingen steun bij het betreden van de arbeidsmarkt. Die steun dient als aanvulling op de reeds aangeleerde vaardigheden die het minder bruikbare kapitaal omzet in bruikbaar kapitaal voor de arbeidsmarkt. De steun uit zich in hulp bij het plannen van de studieloopbaan en arbeidsloopbaan.

Sociale netwerken worden ook tijdens de studieloopbaan opgebouwd. Niet-westerse allochtonen zouden weinig contact hebben met autochtone medestudenten. Zij zouden ook minder contact hebben met docenten. Het geringe contact zou gevolgen hebben voor o.a. het netwerk van de niet-westerse allochtonen.

¹³ Kennelijk is er geen verschil naar etnische groep. Sekse daarentegen is wel significant voor de categorieën

Aan de alumni is gevraagd of zij tevreden of ontevreden zijn over het contact met de medestudenten en docenten. Niet-westerse allochtone mannen zijn ten opzichte van niet-westerse allochtone vrouwen meer ontevreden over het contact met medestudenten. Voor de andere groepen is er geen verschil.

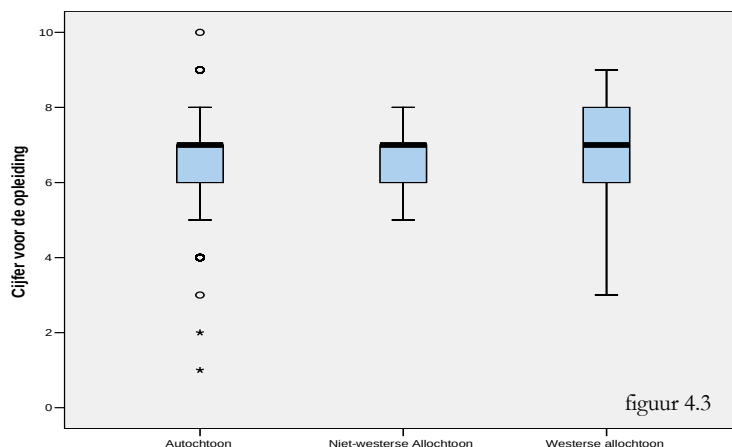
Contact met medestudenten en docenten is bepalend voor de sfeer binnen de opleiding. In het oordeel over de sfeer zijn geringe verschillen tussen etnische groepen en sekse. Kennelijk zijn de studenten uit de verschillende etnische groepen even tevreden over het contact met medestudenten en docenten en de sfeer op de opleiding.

Aan de respondenten is gevraagd hoe zij de begeleiding bij het plannen van de studie hebben ervaren. Van de respondenten geeft 24% aan ontevreden te zijn en 44% tevreden te zijn. De verschillen naar sekse en afkomst zijn gering¹⁴. Aan de respondenten is ook gevraagd hoe tevreden zij zijn over de begeleiding bij de voorbereiding op hen loopbaan. 34% van de studenten is ontevreden en 33% is tevreden over de voorbereiding op de loopbaan. Ook hier zijn de verschillen tussen de etnische groepen en sekse klein. Het geringe verschil blijkt onder andere uit het algemene cijfer die zij geven aan de opleiding

De studenten beoordelen de HBO opleiding als geheel met het cijfer 6,7. Zowel de autochtonen als de niet-westerse allochtonen geven een 6,7. De westerse allochtonen geven een 6,8. Hoewel de gemiddelden nagenoeg hetzelfde zijn, is de spreiding per groep verschillend. De spreiding bij westerse allochtonen is het grootst (1,2 punt), zie figuur 4.3

“eigen of een aanverwante opleiding” en “uitsluitend eigen opleiding”.

¹⁴ Sekse, etnische groep, startleeftijd en opleidingsduur hebben geen significant effect op het plannen van de begeleiding. Ook de verschillen zijn niet significant.



Aan de alumni is ook gevraagd of zij achteraf gezien dezelfde opleiding opnieuw zouden kiezen. Van de studenten die deze vraag negatief beantwoorden zegt 69% een andere Hbo-opleiding te kiezen en 31% voor een opleiding te kiezen buiten het HBO¹⁵.

De kans dat de westerse allochtonen een andere opleiding buiten het HBO zouden kiezen is zowel bij de mannen als bij de vrouwen het hoogst. Bij niet-westerse allochtonen is de kans dat zij een andere opleiding buiten het HBO zouden kiezen bij mannen groter als bij vrouwen. De kans dat autochtonen een andere opleiding buiten het HBO kiezen is het geringst. Het verschil tussen mannen en vrouwen in deze groep is wel het hoogst, zie tabel 4.5

Tabel 4.5 Kans op het kiezen van een opleiding buiten het HBO

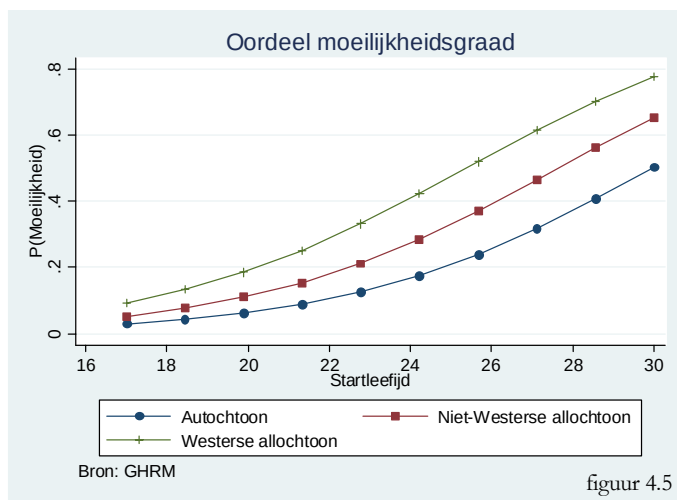
	Man	Vrouw
Autochtoon	.41 ^s	.17
Niet-westerse allochtoon	.71	.41
Westerse allochtoon	.89	.71
^s Pr($y_{ja} x_1$)		

¹⁵ Zowel etnische groep ($\beta=1.24$ $Z=2.93$ $P=0.003$) als sekse ($\beta=1.23$ $Z=3.59$ $P=0.000$) zijn significant.

Zowel de westerse als de niet-westerse kiezen achteraf voor een opleiding buiten de HBO.

Aan de respondenten is gevraagd een oordeel te geven over het niveau (de moeilijkheidsgraad) van de opleiding. Niet westerse allochtonen zouden meer moeite hebben met het Hbo-niveau dan autochtonen.¹⁶

Als de startleeftijd toeneemt daalt de kans dat studenten de opleiding als moeilijk ervaren. De kans dat de autochtone jongeren de opleiding als moeilijk ervaren is het geringst, zie figuur 4.5. Bij een startleeftijd van 17 jaar is de kans op het moeilijk vinden van de opleiding gering en voor alle etnische groepen ongeveer gelijk (0.03). Als de startleeftijd toeneemt loopt de kans voor de verschillende groepen verder uiteen en neemt de kans toe dat de opleiding als moeilijk wordt ervaren. Op een leeftijd rond de 30 jaar is de kans bij westerse allochtonen het grootst. Autochtone studenten ervaren de HBO opleiding als minder moeilijk dan de allochtonen. Westerse allochtonen vinden de opleiding het moeilijkst.



figuur 4.5

¹⁶ Startleeftijd en etniciteit hebben beide een significant effect op de moeilijkheidsgraad.

4.6 Conclusie

Autochtonen beginnen eerder met hun studie aan de Hbo-opleiding dan allochtonen. Voor de studieduur, het aantal jaar dat nodig is om de HBO opleiding tot een goed einde te brengen is de sekse meer bepalend dan de afkomst. Vrouwen studeren sneller dan mannen en dat verschil geldt vooral voor autochtone mannen en vrouwen. In deze studie komt het verrassende feit naar voren dat 30% na de HBO opleiding een vervolgstudie doet (vóór het 30^{ste} levensjaar). 80% van hen doet die vervolgstudie op de universiteit. Deze cijfers laten zien dat de Hbo-opleiding door een derde van onze respondenten toe leidt naar een WO opleiding.

De Hbo-opleiding leidt bijna voor iedereen op tot de reguliere arbeidsmarkt en dat geldt nog het meest voor autochtone vrouwen. 16% van hen rapporteert dat zij onder het Hbo-niveau werken. Hoe ouder de hoger opgeleiden de arbeidsmarkt betreden hoe groter de kans is dat zij ook echt op HBO niveau werken. Het werk sluit echter niet altijd aan op de opleiding die men genoten heeft. Voor slechts een kwart van de respondenten matched de opleiding met het werk dat zij doen, de helft vermeldt dat ook aanverwante opleidingen goed zouden aansluiten bij het werk dat zij doen. Voor iets minder dan een kwart geldt een mismatch tussen opleiding en beroep. Voor vrouwen geldt vaker dat de opleiding leidt tot het beroep dat zij uitoefenen. Een derde van de studenten is tevreden over de begeleiding bij de voorbereiding op hen loopbaan. De verschillen tussen de etnische groepen en sekse zijn klein.

De beleving van moeilijkheidsgraad van de opleiding neemt toe naarmate de startleeftijd toeneemt. Bij niet-westerse allochtonen die op latere leeftijd aan de opleiding beginnen is de kans het grootst dat zij de opleiding moeilijk vinden.

De keuze voor de studie is lang niet altijd goed voorbereid. Veel respondenten antwoorden over eerdere teleurstellingen in hun onderwijsloopbaan; hun droomberoep bleek niet voor ze weggelegd te zijn. Sommigen zijn eerder afgehaakt bij opleidingen in de horeca en het hotelwezen, anderen zijn afgekeurd als marinier of als piloot of zijn toch geen stewardess geworden. Niet zelden kwam dan een brede opleiding als economie of HRM als alternatief, zonder te weten *“wat je daarmee kunt worden”* (0004). Maar dat is niet het hele beeld, anderen weten duidelijk wat ze willen, zoals werken in de gezondheidszorg, werken met mensen, of werken met computers en techniek. Er zijn mensen die al in de beroepspraktijk hebben gewerkt en kiezen voor bijvoorbeeld specialisaties, zoals HRM vanwege de combinatie van *“sociaal en zakelijk”* (1107).

De lengte van de opleidingsduur varieert, met grote onderlinge verschillen.¹⁷ Soms zijn er hiaten in de voorkennis en verschillende studenten hebben extra keuzevakken of specialisaties gedaan. De respondenten die drie jaar over hun HBO studie hebben gedaan, komen doorgaans van het MBO en konden instromen in een verkort traject. Voor onze respondenten geldt bovendien dat de mannelijke respondenten van niet-westerse afkomst minder lang studeren dan de autochtone mannen, bij de vrouwen is dat precies andersom en vooral autochtone vrouwen ronden hun Hbo-opleiding binnen vier jaar af.

Tabel 5.2. Opleidingsduur

	Man				Vrouw			
	3 jaar	4 jaar	5 jaar	≥6 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	≥6 jaar
Autochtoon	1	10	3	2	1	11	1	0
Niet-westerse allochtoon	2	0	2	1	1	4	4	0
Totaal	3	10	5	3	2	15	5	0

n=43; Missing=1

¹⁷ Het gaat hier om de studieduur voor de opleiding waarvoor men het diploma heeft behaald. In hoofdstuk 4 is de gemiddelde opleidingsduur van alle HBO alumni vastgesteld op basis van de exacte maandelijkse inschrijving, deze gegevens konden onze respondenten niet meer precies reproduceren.

5.2 Sociale omgeving

In verschillende studies wordt gesteld dat een ‘rijk’ sociaal netwerk voordelen met zich meebrengt bij de studiekeuze, de studievoortgang en de verdere specialisatie. Studenten met hoger opgeleide ouders of vrienden kunnen meer inhoudelijk geadviseerd worden in tegenstelling tot de respondenten met ouders of vrienden die een lagere opleiding gevolgd hebben.

In antwoord op de vraag “Wat is het hoogste opleidingsniveau van je vader en moeder?” ontstond er een verscheidenheid aan resultaten. Voor drie mannelijke en een vrouwelijke respondent met een niet-westerse afkomst geldt dat de vader een HBO- of WO-opleiding gevolgd heeft in het land van herkomst (Suriname, Egypte, Somalië en Iran). Bij één vrouwelijke respondent bleek dat haar vader in Marokko een Mbo-opleiding gevolgd heeft.

Verder geldt voor een autochtone man en voor drie respondenten met een niet-westerse afkomst (vrouw en twee mannen) dat hun moeders een HBO of WO opleiding gevolgd hebben in het land van herkomst (Engeland, Somalië, Egypte, Suriname). Voor een vrouwelijke en mannelijke respondent met een niet-westerse afkomst geldt dat hun moeders in het land van herkomst een Mbo-opleiding gevolgd hebben (Marokko en Iran).

In tabel 5.4 wordt de Nederlandse opleiding van de ouders van de respondenten genoemd. Hieruit kan worden opgemaakt dat de vaders van alle respondenten gemiddeld hoger geschoold zijn dan de moeders. Ook blijkt dat de vaders van de mannelijke autochtone studenten vaker geschoold zijn op minimaal Hbo-niveau dan die van de niet-westerse minderheden.

Tabel 5.3. Opleidingsniveau van vader en moeder

		VWO≤		MBO		HBO-WO	
		Moeder	Vader	Moeder	Vader	Moeder	Vader
Man	Autochtoon	6	6	6	2	3	8
	Niet-westerse allochtoon	1	3	0	0	2	0
Vrouw	Autochtoon	3	4	4	3	4	5
	Niet-westerse allochtoon	4	4	2	2	1	1

Vaders n=38; missing= 1; Moeders n=36;Missing =1.

Uit de tabel blijkt bovendien dat meer dan de helft van de respondentengroep een hoger opleidingsniveau bereikt dan hun ouders en dus behoort tot de ‘eerste generatie binnen het gezin’ die een hogere opleiding volgt. Relatief gezien zijn er meer eerste generatie studenten van niet-westerse afkomst, die een diploma op hoger niveau bereiken, hetgeen duidt op een emancipatoir effect.

Sommige studenten ‘stapelen’ opleidingen, waardoor deze respondenten op een oudere leeftijd de arbeidsmarkt betreden. Het gaat om respondenten die langs twee routes, via het MBO direct of via een Mbo-opleiding en nog een andere HBO/HEAO opleiding, bij hun uiteindelijke studie terecht zijn gekomen. In onderstaande tabel wordt weergegeven welke studenten een regulier traject gevolgd hebben of studies ‘stapelen’. Uit tabel 5.4 kan opgemaakt worden dat iets meer dan de helft (7 van de 12 van de respondenten met een niet-westerse afkomst) studies heeft ‘gestapeld’ in tegenstelling tot de autochtone groep (12 van de 30).

Uit de interviews blijkt dat stapelen niet noodzakelijk voor extra vertraging zorgt, uit de interviews blijkt dat veel studenten tijdens de school zelfvertrouwen opdoen doordat ze goede studieresultaten behalen in de doorstroming van Mavo naar Havo, van Mavo of Havo naar MBO, en van Havo of MBO naar het HBO. Een dergelijke carrière is een steun in de rug voor de transities die ze later doormaken op de arbeidsmarkt.

Tabel 5.4. Reguliere studieopbouw of stapelen

	Regulier		Stapelen	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Autochtoon	11	7	7	5
Niet-westerse allochtoon	1	4	2	5
Totaal	12	11	9	10
N=42; Missing=2				

Daarnaast hebben 15 van de 44 respondenten ná de HBO opleiding een universitaire studie gevolgd, dat geeft hen meer kansen en ontwikkelingsmogelijkheden. Een klein aantal van hen heeft de wetenschappelijke vervolgstudie niet afgerond, omdat men de wetenschappelijke studie té theoretisch vindt of dat deze niet aan de verwachtingen van de respondent voldoet. Opvallend is dat 13 respondenten van autochtone afkomst en slechts 2 van niet-westerse afkomst een vervolgstudie op universitair niveau hebben gevolgd.

Netwerken van allochtone studenten vóór de studie.

Het sociale netwerk van een persoon beïnvloedt de schoolkeuze. Bij het merendeel van de allochtone studenten is de invloed van ouders zonder meer groot: *“Omdat mijn ouders nooit een opleiding of de kansen hebben gehad heb ik naar ze geluisterd. Mijn vader komt uit een arm boerengezin”* (1106). Sommige jongeren laten zich door de impliciete verwachting van hun ouders beïnvloeden: *“Mijn ouders hebben mij en mijn zus meegenomen naar Nederland om te studeren. Ik voelde me verplicht om voor hen mijn HBO diploma te halen”* (1002). Er zijn ook andere vormen van lichte dwang: *“Mijn vader legde mij de volgende keuzes voor: werken of studeren”* (1107). Ouders kunnen ook negatieve beslissingen nemen: *“Ik wilde mijn droomberoep nastreven om stewardess te worden. Deze kans heb ik niet gekregen van mijn ouders”* (1103). Sommige jongeren betrekken hun ouders bij het beslisproces. In de meeste gevallen worden keuzes voorgelegd en in sommige gevallen om goedkeuring gevraagd: *“Samen met mijn moeder heb ik de mogelijkheden voor een vervolgstudie besproken”* (1102). *“Mijn moeder heeft mij altijd gesteund in al mijn beslissingen”* (1003). Naast het direct opleggen van een keuze, wordt goedkeuring aan de ouders gevraagd omdat zij een financiële bijdrage

leveren aan de studie: *“Ik heb mijn keuze met mijn ouders besproken omdat zij mijn studie betalen”*(1108).

Naast de ouders maken niet-westerse jongeren ook gebruik van informatie uit het netwerk van hun broers en zussen, die informatie verstrekken en mogelijkheden voor een vervolgstudie exploreren: *“Ik ben door mijn zus geïnspireerd. Ze studeerde maatschappelijk werk. Ik heb aan mijn zus informatie gevraagd”* (1105). Ook is er expertise in hun direct omgeving: *“Door mijn stage op het MBO bij het uitzendbureau ben ik geïnspireerd geraakt om voor HRM te kiezen”* (1101). De omgeving geeft ideeën en biedt in sommige gevallen vertrouwen: *“De toenmalige leidinggevende was onder de indruk van mij. Hij zei dat ik meer in me had”*(1107).

Het netwerk van vrienden lijkt veelvuldig aangesproken te worden. Sommigen onderscheiden expliciet een ‘vriend’ van een ‘kennis’: *“Mijn vrienden hebben me hiertoe gestimuleerd”* (...) *“Via kennissen en vrienden heb ik gekozen. Ook mijn toenmalige vriendin zat op de HvA”* (1006).

Allochtone jongeren, waarvan de ouders laag zijn opgeleid, gaan soms ook zelfstandig op zoek naar de mogelijkheden, buiten de ouders om. De omgeving van de jongeren speelt dan een belangrijkere rol, waardoor een beeld van nieuwe mogelijkheden en alternatieven ontstaat.

Autochtone studenten.

Ook bij de autochtonen is het directe netwerk van de ouders belangrijk. Vaders en moeders van de autochtone jongeren vervullen diverse rollen. In de meeste gevallen dienen de ouders als klankbord voor de keuzes die de jongeren maken.¹⁸ Hoewel ouders niet direct een keuze opleggen worden sommige jongeren behoed voor bepaalde situaties waar de ouders bekend mee zijn: *“Mijn ouders stimuleerde mij om een goede opleiding te kiezen zodat ik geld kon verdienen. Ik denk dat ze mij gestimuleerd hebben omdat ze zelf weinig geld hadden”* (0006).

¹⁸ Zie ook: ‘Pa is erg betrokken, maar het is zijn leven’, in NRC-Handelsblad, 13 juni 2008.

De vaders van autochtone jongeren geven vaak adviezen: *“Mijn vader was kinderarts en heeft me afgeraden om ook arts te worden (0002)”*. *“Mijn vader heeft mij aangemoedigd om wiskunde te doen” (0111)*. (...) *“Ik ben door mijn vader geïnspireerd” (0016)*.

De moeder heeft binnen het netwerk vaak een ondersteunde rol, die zich nu eens beperkt tot praten over keuzes en dan weer gericht is op gezamenlijk informatie verzamelen: *“Ik heb open dagen bezocht met mijn moeder (0110)”*. Voor het vergaren van informatie gebruiken de jongeren in enkele gevallen de netwerken van de ouders. *“Omdat mijn moeder als administratief medewerkster werkzaam is bij de GGD kon ik een keer meelopen (0011)”*.

Naast de directe omgeving spelen studiegenoten en vrienden een rol in de keuze. Dit gebeurt vaak terloops. *“Binnen mijn familie waren mijn nichtje en opa ook ergotherapeuten. Van hen had ik verhalen gehoord. De verhalen zijn op een informatiemarket bevestigd. Maar alleen met mijn ouders heb ik mijn studiekeuze besproken” (0103)*. In enkele gevallen wordt de hulp in het indirecte netwerk ingeschakeld. De ouders brengen de jongeren in contact met personen of sporen ze aan contact te zoeken. *“Mijn vader en een decaan hebben mij kennis laten maken met ergotherapie. De decaan was uiteindelijk doorslaggevend. Ergotherapie is niet zo bekend en je hebt iemand nodig die je bekend maakt met het vak” (0017)*.

5.3 Kennismaken met de verschillende studierichtingen

In het hoger beroepsonderwijs in Nederland worden verschillende studierichtingen onderscheiden, die als algemeen kenmerk hebben dat ze studenten op hoger niveau voorbereiden op de concrete beroepspraktijk. De overheid heeft in haar toetsingskaders een aantal criteria opgesteld waaraan deze opleidingen moeten voldoen, in termen van de doelstellingen, de opzet van het programma, de inzet van het personeel, de interne kwaliteitszorg, de aan te bieden voorzieningen, en de garantie van continuïteit. De eindtermen van de opleidingen worden door de hogescholen omschreven in termen van de opgedane kennis, de vaardigheden en hun attitude.

Kenmerkend voor het HBO is dat het niveau waarop deze kennis, vaardigheden en attitudes zijn omschreven, mede zijn ontleend aan de beroepsprofielen en of de beroepscompetenties zoals die in het bedrijfsleven en bij instellingen worden gehanteerd. De kennis, vaardigheden en attitudes worden niet alleen vertaald naar vakliteratuur, maar worden ook ontleend aan stages en andere vormen van uitwisseling met de beroepspraktijk.

In onze interviews zijn talrijke opmerkingen gemaakt en kanttekeningen geplaatst bij het niveau en ontwerp van het curriculum in de vijf onderscheiden studierichtingen. De resultaten hiervan zijn niet voldoende systematisch en representatief om hiervan een uitputtend beeld te schetsen. Sommige alumni hebben bijvoorbeeld wat langer geleden gestudeerd (nog voordat het competentiegericht leren werd ingesteld), terwijl anderen recent hun diploma hebben behaald. Ook is het aantal respondenten te laag om uitspraken te kunnen doen over de resultaten die de verschillende opleidingen weten te bereiken. Wel kunnen we met behulp van de interviews een beknopt beeld schetsen van de vijf studierichtingen en de ervaringen van de studenten met hun opleiding. Ook kunnen we meer in detail treden bij de ontwikkeling van persoonlijke netwerken en professionele relaties tijdens de studie.

a. Economie

De opleiding economie dient hier breed te worden opgevat. Er zijn respondenten met een specialisatie zoals bedrijfseconomie, commerciële economie, bedrijfswiskunde, bouwmanagement, financiële sector en informatica, international business and language, en management, economie en recht. De opleiding combineert in algemene zin analytische basisvakken zoals wiskunde, statistiek, micro- en macro-economie met specialistische toepassingen in organisatie en management. Sommige respondenten vinden de opleiding te theoretisch, anderen te praktisch. In verschillende interviews worden klachten geuit over de introductie van het probleemgerichte onderwijs, dat veel studenten overvallen heeft. Andersom stelt iemand de theorie juist begrepen te hebben dankzij het projectmatige onderwijs (1005). Een andere respondent had verwacht dat de opleiding theoretischer zou zijn.

Veel respondenten hebben een internationale oriëntatie en doen internationale projecten. Een persoon merkt wel op de Engelse taalvaardigheid te missen: *“Als HBO student moet je gewoon een bepaald niveau Engels hebben dan is de overgang naar de universiteit minder groot”* (1104).

b. HRM

HRM leidt studenten op tot een professional op het terrein van personeel en organisatie: Human resource management. Over de opleiding wordt verschillend geoordeeld. Een respondent stelt positief: *“Het is erg interessant waar te nemen hoe mensen met elkaar omgaan, hoe de verhoudingen liggen en hoe jezelf daar tussendoor kan schuiven”*. Hij vond de stof van de projecten *“leuk en verschillend”*. De respondent had het gevoel dat *“je soms iedere keer hetzelfde leerde maar dan in een andere vorm: verslagen, leerdoelen en portfolio”* (0002). Iemand stelt dat de opleiding uiteindelijk te ‘schools’ is gebleken: *“Docenten die aangeven wat je wel en niet moest leren voor een tentamen; een open boek tentamen dat te simpel was; leraren die te soepel omgingen met het geven van cijfers; meelifers; te praktijkgericht; te weinig theorie”* (0102). Kortom, de school mocht naar haar idee strenger worden. Ze heeft de opleiding, bij wijze van spreken “met twee vingers in de neus” gehaald. De studiesuccessen komen niet iedereen aanwaaien. Sommigen stromen als vanzelf door de opleiding, anderen kampen met tegenslagen en hebben soms spijt niet harder te hebben gewerkt.

Tamelijk kritisch is men over de faciliteiten die de school aanbiedt, met name de voorzieningen die oriënteren op de arbeidsmarkt worden vaak niet als zodanig herkend. Docenten worden *“slecht bereikbaar genoemd, al is het onderlinge contact met hen plezierig”* (0102). Anderen merken op dat er sprake is van een soort afstandelijkheid binnen de opleiding, zowel vanuit de studenten als docenten. Volgens haar zou het kunnen komen door het projectmatig werken: *“Mijn cohort was één van de eerste die daar mee geconfronteerd werd. De opleiding probeert daardoor een teamverband te creëren maar intussen hebben ze niet door dat je ook ‘eilandjes’ krijgt”* (1101).

Een ander stelt dat het haar in verschillende opzichten is tegengevallen, zoals het onderwijsstructuur, de contacten met haar medestudenten én de begeleiding vanuit de studie (tijdens haar ziekteperiode). Weer een ander: *“Het is een vakgebied waar je veel van kan*

leren maar de praktijk is weerbarstiger. Je hebt de werkgever en je hebt de werknemer en je bent een beetje het pispaaletje” (1101).

c. Paramedische opleidingen

Onze respondenten uit de paramedische opleidingen werken allemaal als therapeut, de meeste zijn ergotherapeuten, een enkeling is fysiotherapeut, specialist in mensendieck en verpleegkundige. Het gaat om een concrete beroepsbeoefening, waarbij zorgbehoeftigen worden geholpen met relatief eenvoudige, basale technieken. De respondenten zijn allemaal tamelijk kritisch op de opleiding die ze hebben genoten. “*Veel te eenvoudig*” en vooral het competentiegericht leren kan op weinig instemming rekenen. Ook wordt enkele keren opgemerkt dat open-boek examens te gemakkelijk zijn.

Natuurlijk hebben sommigen meer moeite gehad met de studie dan anderen, sommigen komen van de mavo of het MBO en moeten hard werken om de Hbo-opleiding af te ronden, die dient als “waardevolle bagage” voor later. Anderen lopen fluitend door het curriculum heen en ontdekken bij een vervolgopleiding, zoals bewegingswetenschappen op universitair niveau, wat studeren eigenlijk inhoudt.

Geen van de respondenten wijst op duidelijke hulpmiddelen die zijn aangereikt om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt, al worden sollicitatievaardigheden wel genoemd. Duidelijk is dat de stageperiode iedereen heeft geholpen om beroepsoriëntatie en werkervaringen op te doen. Ook wordt duidelijk dat veel studenten door hun eerste ervaringen in het werkveld zelfvertrouwen hebben opgedaan en hun onzekerheid te boven zijn overkomen.

Het zijn vooral vrouwen die voor de opleiding kiezen, en het zijn dan ook vooral vriendinnen die met elkaar contacten onderhouden tijdens de opleiding. Hier is een verschil tussen studenten die thuiswonend zijn en die op kamers wonen. Geen van de respondenten merkt op dat studiegenoten van doorslaggevend belang zijn geweest om de studie af te ronden, ook docenten hebben daartoe geen beslissende betekenis. Wel ondervinden vele steun van ouders, van hun partner en of levensgezel, en soms ook van vrienden van vroeger.

De opleiding wordt vooral bevolkt door autochtone studenten, slechts één van onze respondenten is van allochtone afkomst. Een respondent merkt op dat niet het onderscheid tussen autochtonen of allochtonen, maar wel het onderscheid tussen een Mbo-achtergrond of een Hbo-achtergrond helpt bij de verklaring van studiesucces. Ook het opleidingsniveau van het thuisfront wordt belangrijk gevonden.

Tenslotte merkt iemand op dat tijdens de opleiding substantiële aandacht is geschonken aan de multi-etnische samenstelling van de cliëntèle, een overweging waarvan ze veel profijt heeft bij het behandelen van klanten.

d. Techniek

De opleidingen in techniek beslaan verschillende specialisaties. Er zijn studenten in elektrotechniek, technische bedrijfskunde, human logistics en ook in lucht- en scheepsvaart. De variatie in studiepakketten is groter dan bij HRM of gezondheidszorg. Mensen volgen een tamelijk individueel traject, maken eigen keuzen en specialiseren naar eigen voorkeuren. Veel studenten kiezen de studie omdat er het woord 'management' in voorkomt, zo stelt een HTS-student in bouwmanagement.

Sommige respondenten zijn niet helemaal tevreden over de studie, met name de organisatorische kant. Wel vond hij de aangeboden theorie goed. Ook wilde hij meer praktijkervaring opdoen. Hij vond de stages niet veel voorstellen. Maar door de stages kreeg hij wel een goed beeld van de praktijk. De eerste twee jaar waren algemeen; in het derde jaar kon men zich specialiseren; hij koos voor een richting waar hij maar met vijf studenten les had. Docenten waren soms te oud of te technisch. Ze waren niet inspirerend voor hem (1006).

De meeste respondenten leggen veel ijver aan de dag. Door hard te werken, kansen te benutten en goed te netwerken zijn ze ver gekomen. Dat komt zeker ook door de opleiding die hen daartoe heeft aangemoedigd en hen hierop heeft voorbereid, al stellen sommige meer van deze vaardigheden te hebben opgedaan op het MBO dan op het HBO. Duidelijk is dat successen vertrouwen genereren, en dat een studieloopbaan smaakt naar meer.

e. ICT

ICT is een afgebakend studiegebied, dat enerzijds voor een deel overlapt met techniek en anderzijds met economie. In de studie wordt aandacht besteed aan automatiseringsvraagstukken, technologische ontwerpen en software toepassingen van informatiebeheer in organisaties. Studenten in de ICT richting geven na hun studie vaak vorm aan eigen loopbaantrajecten, waarbij ze van werkgever wisselen en niet zelden een eigen bedrijf starten. Onze respondenten zijn specialisten met zowel een specialisatie in informatica als in information engineering.

De opleiding is volgens sommige respondenten niet gemakkelijk, maar anderen vinden de opleiding juist niet uitdagend genoeg. Er zijn respondenten die opmerken dat er geen impulsen uitgaan van de opleiding. *“Men kon ongelimiteerd herkansingen krijgen. Het was op zijn tijd wel moeilijk”*, aldus de respondent. Hij is van mening dat hij de studie ook in vier jaar had kunnen afmaken (0006). Anderen vinden pas wat van hun gading bij een wetenschappelijke vervolgopleiding.

In het verleden was er bij ICT een speciaal project om allochtone studenten te begeleiden bij het doorlopen van de studie of bij het vinden van goede stagemogelijkheden, maar daarover hebben we in de gesprekken geen informatie kunnen verzamelen. De informaticaopleidingen worden, meer dan HRM en gezondheidszorg, bevolkt door een mannelijke studentenpopulatie. Een vrouwelijke respondent heeft geen verschil opgemerkt tussen de mannen en vrouwen die op de opleiding zaten. Beiden waren heel erg prestatiegericht. Wel merkt de respondent op dat vrouwen onderling wel ‘heel vals’ kunnen zijn en mannen daarin rustiger zijn. Ze is blij dat ze niet alleen met vrouwen werkt. Buiten de studie had ze contact met een meisje die ze via een assertiviteitstraining heeft leren kennen. Volgens de respondent is het een bijzondere manier om iemand te leren kennen: *“Door de persoonlijke verhalen die men vertelt, weet je meteen wat je aan elkaar hebt en dat geeft vertrouwen”* (0112).

Tussenconclusie.

Op de hogescholen studeert een heel heterogene populatie studenten met uiteenlopende ervaringen en verwachtingen. Sommigen zijn zeer praktisch georiënteerd en vinden de

concrete beroepspraktijk, zoals die is aangeleerd op het HBO het belangrijkste referentiepunt. Anderen zijn meer theoretisch geïnteresseerd en komen pas na het HBO in een wetenschappelijke vervolgopleiding echt aan hun trekken. Deze differentiatie maakt inzichtelijk dat er in het HBO onderwijs grote verschillen zijn in de cognitieve vermogens, de achtergronden en de motivatie van studenten. De opleidingen proberen bijna naadloos aan te sluiten op de in de arbeidsmarkt gevraagde competenties en anderzijds proberen zij studenten voldoende theoretische bagage te geven, die afhankelijk van de aard van de bedrijvigheid, in de beroepspraktijk varieert. De opleidingen kunnen het in deze spagaat bijna niet goed doen voor alle studenten. Bovendien is het curriculum van het hoger beroepsonderwijs de laatste jaren sterk veranderd, meer competentiegericht geworden. Dit verklaart mogelijk dat sommige respondenten die eerder hebben gestudeerd in hun tijd minder voorzieningen hebben herkend, dan tegenwoordig worden aangeboden.

5.4 Netwerken op school

De contacten die studenten in de verschillende studierichtingen onderhouden met collega-studenten variëren in intensiteit. Sommige respondenten zeggen echte 'Einzelgänger' te zijn geweest, en eigenlijk op eigen houtje het studieprogramma te zijn doorlopen. Anderen profiteren vanaf de eerste dag van contacten uit de introductieperiode en de eerste projectgroep: *"dat blijft hangen"* (0004). Veel respondenten typeren de contacten op school als goed, leuk en doorgaans ontspannen. De contacten tijdens de studie worden als belangrijk gezien voor het behalen van studieresultaten. *"Men stimuleert elkaar en houdt elkaar aan de afspraken"* (0004). Ook anderen wijzen erop dat de contacten met studiegenoten belangrijk zijn voor motivatie en studieresultaten voor 'mentale steun en hulp' (0002). En anderen: *"Wij stimuleerden elkaar om goede cijfers te halen"* (1002). *"Het onderlinge contact heeft geholpen om de studie op een goede manier af te ronden" (...)* *We stimuleerden elkaar"* (1108) Ook een autochtone vrouw in de techniek stelt: *"De contacten met medestudenten waren voor mij wel belangrijk. Vooral op momenten als je het niet meer ziet zitten"* (0112).

Sommigen wijzen er op dat ze veel steun krijgen van hun familie en levenspartners. Dat is niet zelden van groot belang voor studieresultaten en het uiteindelijke doorzetten. Een allochtone student stelt: *“in je achterhoofd hoor je je vader praten en dan heb je zoiets van: je hebt het je vader beloofd”* (1004). Er zijn er ook die het voornamelijk op eigen kracht redden. Een Armeense student bouwkunde heeft contact met medestudenten, maar gaat buiten de studie niet met ze om, omdat iedereen vaak nog moest werken (1003).

Verschillen naar herkomst.

Uit de gesprekken blijkt dat er verschillen zijn in de wijze waarop niet-westerse en autochtone jongeren invulling geven aan de tijd die ze gezamenlijk doorbrengen tijdens de opleiding. Autochtone studenten spreken elkaar niet alleen op school, maar ook daarbuiten. In de gesprekken zeggen autochtone vrouwen vaak contact te hebben buiten de opleiding met groepsgeenoten. Autochtone mannen stellen dat ze een zakelijkere benaderen richting hun contacten innemen. Zij zeggen erg doelgericht te zijn en zij onderhouden naast vriendschappelijk ook zakelijke relaties.

Een deel van de autochtone studenten zegt geen behoefte te hebben aan het contact met medestudenten na schooltijd. *“We kwamen voornamelijk bij elkaar vanwege de studie”* (0015). Het merendeel van de studenten gaat om met jongeren uit eigen kringen, die vaak niet gerelateerd zijn aan het onderwijs. Contacten met jongeren van bijvoorbeeld de sportvereniging, bijbaantje of uit de woonplaats lijken de voorkeur te hebben. Het merendeel van de jongeren zegt ook nog contact te hebben met jongeren van de middelbare school. Dat geldt zeker voor thuiswonende studenten: *“Ik ging om met vriendinnen van de middelbare school en van mijn bijbanen”* (0111)

Autochtone jongeren hebben vaker dan niet-westerse minderheden contacten met docenten. Zij vinden het leuk om een praatje te maken met de docenten over niet onderwijsgerelateerde onderwerpen. Het contact met de docenten ontstaat meestal na het volgen van een les bij de docent. Het contact komt tot stand als het vak als interessant wordt ervaren door de student en als de docent open staat voor contact. *“Ik had met bepaalde docenten die voor mij interessante vakken gaven intensiever contact”* (0008). Het merendeel van de autochtone jongeren vindt het contact met de docenten belangrijk voor de sfeer

binnen de opleiding. *“Het contact met de docenten was leuk. De deur stond altijd open. De docenten hebben de studie wel leuk gemaakt”* (0014)

Voor niet-westerse studenten bestaat er een verschillend beeld. Een respondent uit Irak had contact met vrienden die hij op de HvA heeft leren kennen. Het was een echte jongensopleiding, aldus de respondent. Hij ging zowel om met allochtone als autochtone studenten. De contacten met medestudenten was voor hem heel erg belangrijk. Ze dienen als klankbord. Hij heeft een paar keer meegeholpen met het organiseren van open dagen, maar met docenten had de respondent buiten de studie geen contact (1006).

Een andere respondent van niet-westerse afkomst geeft aan dat het lastig is om er als ‘nieuweling’ tussen te komen. *“Voor mij was het extra lastig; alles ging te snel voor mij. Ik had minder ervaring met het projectmatig werken en ik was niet mondig genoeg. De meeste kenden elkaar al vanaf het eerste jaar of via een andere studie. Zonder de hulp van mijn medestudenten was de studie moeilijker geweest voor mij. Ik had verder geen contact met mijn studiegenoten buiten de studie om. Iedereen had het druk”* (1109)

Iemand anders heeft op meerdere basisscholen en middelbare scholen gezeten; zowel op ‘witte’ als ‘zwarte’ scholen. Hierdoor kon hij niet zo goed vrienden maken. Op deze manier heeft hij geleerd om te realiseren dat de wereld groter is dan zijn eigen omgeving. Je wordt geconfronteerd met de meest extreme persoonlijkheden, aldus de respondent afkomstig uit Suriname. Het groepje waar de respondent veel mee om ging waren allemaal studenten met een andere etnische afkomst. Men zocht elkaar op of bleven als laatste over bij groepsvorming voor de projecten. In zijn klas waren zij de enigen met een andere etnische afkomst. Men heeft nog steeds contact met elkaar.

Een volgende allochtone student stelt dat er weinig studenten waren met een ander etnische afkomst. Met hen had ze wel contact. *“Dat gaat vaak automatisch en het is een bepaald slag mensen dat naar elkaar toe trekt”* (1106).

Iemand stelt dat mensen van een andere etnische achtergrond zich eerder een buitenbeentje voelen en daarom iets meer open staan voor anderen. Volgens de respondent heeft dat niet noodzakelijk te maken met de etnische achtergrond van een

persoon: *“Wat bij elkaar past zoekt elkaar op, dat komt ook door een gedeelde achtergrond en interesses”*

Mogelijk bestaan er ook verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke allochtone jongeren. Bij de allochtone mannen gaat het meer om de sfeer tijdens en na school. De contacten die zij hebben op de opleiding beperken zich niet alleen tot de opleiding. Na ‘schooltijd’ trekken de jongeren met elkaar op. Bij vrouwelijke allochtone lijkt dit minder vaak te gebeuren; het contact is voornamelijk onderwijs gerelateerd. Het contact van de vrouwen lijkt sneller te verwateren dan het contact van mannen. Na het behalen van hun diploma verliezen zij elkaar volledig uit het oog, terwijl dit bij de mannen minder lijkt te zijn.

In- en uitwonende studenten.

Er is een verschil in de contacten tussen inwonende en uitwonende studenten. Jongeren die niet bij hun ouders wonen zijn waarschijnlijk meer gericht op het maken van nieuwe contacten. De contacten worden zowel binnen als buiten de opleiding gemaakt. De basis voor de nieuwe contacten zijn andere uitwonende jongeren van de opleiding. Bij de ICT-opleiding dacht een respondent bijvoorbeeld een leuk studentenleven te zullen hebben. Dit kwam niet uit omdat veel mensen van buiten Amsterdam kwamen. Zelf woonde hij de eerste drie jaar nog bij zijn ouders, omdat het moeilijk was om een woning te vinden in Amsterdam. Hij ging veel om met zijn vrienden van de MTS die bij hem in het dorp woonden. Via een klasgenoot is hij aan een woning gekomen in Amsterdam. Vanaf die tijd is de respondent meer gaan stappen. Heeft toen ook weinig tijd aan zijn studie besteed; hobby's, tv kijken en werken. Ook zijn huisgenoten waren ‘luie’ studenten die veel aan het werk waren. Dit zijn de redenen dat hij vijf en half jaar over de studie gedaan heeft. In de eerste twee jaren had de respondent contact met anderen via de projectgroepen. *“We prikkelde en stimuleerden elkaar”*. De jaren daarna was het contact veel minder. Uiteindelijk hebben zijn vriendin, zijn ouders en schoonouders hem gestimuleerd om de opleiding af te maken (0006).

Tabel 5.5. Woonsituatie tijdens de studieperiode

	Uitwonend		Thuiswonend ^s		Uit- & thuiswonend ^s	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Autochtoon	4	6	6	5	6	1
Niet-westerse allochtoon	3	3	2	2	1	4
Totaal	7		8		7	
n=43, Missing=1	^s bij ouders/verzorgers					

Projectonderwijs.

Het projectonderwijs draagt bij aan het contact van de studenten onderling. Het contact wordt vaak al in het eerste jaar gelegd, en jongeren die elkaar sinds het eerste onderwijsproject kennen spreken van een hechte onderlinge band. Als de samenwerking in een projectgroep slaagt wordt de samenwerking en het contact voortgezet. Bij een slechte samenwerking wordt het contact minder en in enkele gevallen ook volledig afgebroken.

Een contact slaagt niet alleen bij een goed onderwijsresultaat, het contact moet ook nog leuk zijn. *“Het contact met medestudenten typeer ik als ‘leuk’”* (1003). *“De sfeer onderling moet goed zijn om uiteindelijk een goed en leuk product af te kunnen leveren; het heeft invloed op het cijfer”* (0014).

Sommige respondenten hadden met vrijwel iedereen contact, omdat ze gemakkelijk in de omgang waren. Anderen zijn veel meer geïsoleerd en onderhouden maar met een enkeling contact (1105). Niet iedereen heeft een vaste groep, iemand stelt dat je *“van iedereen kan leren. Je moet ook leren om met mensen te werken waar je niet mee overweg kan, aldus de respondent”* (1107).

In projectgroepen die weinig wisselen van samenstelling lijkt een vertrouwensband te ontstaan. Het contact met de groepsleden wordt omgezet in een vriendschap. Het merendeel van de jongeren zien een projectgroep als een schoolvriendengroep. Dit lijkt te resulteren in het stimuleren en samenwerken aan zowel de verplichte groepsopdrachten als de individuele opdrachten. Naast de projectgroepen maken veel jongeren contact met medestudent uit dezelfde klas en uit hetzelfde studiejaar. Ook

hiervan ligt de basis in het eerste jaar. De leden van de projectgroepen en klassen trekken door de jaren heen samen met elkaar op en naar elkaar toe. Voor het contact met de medestudenten uit hetzelfde studiejaar geldt dat het contact voornamelijk voor de gezelligheid is.

Mentoraat en andere voorzieningen.

De opleidingen bieden verschillende faciliteiten om studenten te helpen en hen te bevorderen met succes te studeren. Opvallend is dat iets meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat hun opleiding geen voorzieningen aanbood of dat zij niet op de hoogte waren van deze voorzieningen. Verder reageren de respondenten verschillend. Zo geeft een respondent aan dat zij behoefte had aan een cursus solliciteren: *“hoe stelt men een sollicitatiebrief op en hoe kan men zich voorbereiden op een sollicitatiegesprek”* (1109). Tevens wordt door een ander opgemerkt dat het een gemiste kans is van de opleiding; hij vindt het ‘stom’ dat ze dat niet gedaan hebben (1003). Daartegenover merkt iemand anders op dat hij toch geen gebruik zou hebben gemaakt van deze voorzieningen (0019). De voorzieningen die de respondenten benoemen worden soms aangeboden gedurende de studie of als extra module in het laatste studiejaar; het gaat dan met name om het opstellen van een CV en sollicitatietraining.

Een belangrijke voorziening is het mentoraat, dat studenten probeert te verwijzen naar de mogelijkheden die de studieprogramma's te bieden hebben. Doorgaans wordt daarover in de gesprekken positief bericht, al botert het niet altijd. Iemand vond het bijvoorbeeld goed dat studenten een mentor konden krijgen, maar zelf kon ze niet goed overweg met haar mentor. Hij had een negatief beeld van haar, omdat ze tijdens de les een paar keer ‘dichtgeklapt’ is. Ze vindt het niet fijn als alle aandacht op haar gericht is (1104). Dezelfde respondent beklaagt zich over de behandeling bij het doormaken van verdrietige gebeurtenissen (i.c. het overlijden van haar grootvader), waardoor ze een eerdere studie bij de Hogeschool In-Holland na een zaak voor de geschillencommissie heeft beëindigd.

Stage.

In de gesprekken hebben we ook aandacht besteed aan de werkstage, een belangrijke vorm van kennismaking van studenten met het beroepsveld. In alle opleidingen is er in

het eerste of tweede jaar een oriëntatie op het beroep voorzien, en vindt in het derde jaar een omvangrijk stageproject plaats, dat enerzijds kansen biedt, maar soms ook teleurstellingen inhoudt. De stageperiode is erg belangrijk voor de oriëntatie op de beroepspraktijk.

Sommigen zijn enthousiast over de stage als een voorziening die een goed beeld schetst van het beroepsveld. Externe stagebegeleiders zijn erg belangrijk voor de beroepsoriëntatie en het betekenis geven aan de eerste werkervaringen. Ook wordt duidelijk dat veel studenten in het werkveld zelfvertrouwen hebben opgedaan en hun onzekerheid overkomen: *“Zij zijn mijn redding geweest om het beroep leuk te vinden”*, zo stelt een autochtone man in de gezondheidszorg (0017), die zich pas na zijn laatste stage daadwerkelijk is gaan identificeren met de beroepsgroep. Interessant is ‘Techniek voor Ondernemerschap’, waar respondenten de mogelijkheid krijgen om een eigen onderneming te starten: *“Ik werkte alleen en toen deed ik, tijdens school al dingen voor het bedrijf. Toen heb ik meegedaan met een project op school over ondernemerschap en innovatie. Het was toen onderdeel van informatica en is daarna breder opgepakt om het ondernemerschap onder studenten te stimuleren. Voor zo’n project schreef je een businessplan en dat soort zaken, het ging uit van de Hogeschool in samenwerking met de overheid en sommige banken”* (0005).

HRM alumni merken een kloof tussen de school en de beroepspraktijk. De grote aandacht voor strategisch HRM tijdens de opleiding zet studenten op het verkeerde been. In de praktijk is de werkelijkheid weerbarstiger: *“Op de opleiding hoort men vier jaar lang dat je op strategisch niveau gaat werken. Maar in de praktijk begin je onderaan de ladder en hoor je eerst de basis te kennen”* (1108). Een andere respondent merkt op dat ze door twee personen op de P&O afdeling onheus werd behandeld tijdens haar stage, er waren *“bepaalde negatieve uitspraken over haar etnische afkomst”*. Ze is hier niet op ingegaan, omdat de personen in haar ogen onwetend waren. Ze is wel geschrokken dat iemand van een P&O afdeling zo’n opmerking kan maken. *“In die functie moet je toch ‘open-minded’ zijn als je mensen aanneemt”*, aldus de respondent. Ook heeft de respondent deze situaties tijdens de intervisiebijeenkomsten besproken. Iedereen was van mening dat de respondent wel iets had terug moeten zeggen. De respondent merkt op dat ze vroeger wel boos en fel gereageerd zou hebben. Ze heeft tijdens de opleiding geleerd om minder ‘heetgebakerd’

te zijn. Ze stelt dat *“ze nog steeds direct is, maar denkt nu sneller na waarom iemand iets zegt. Ze probeert meer rekening te houden met de ander. Ze is genuanceerder geworden”* (1107).

Studieverenigingen.

Er bestaan verschillende studieverenigingen op de HvA zoals de algemene studentenvereniging LAKS, Hindoe studenten Forum Nederland, ASN, de Aziatische studentenvereniging, Kmisha, (Marokkaans) en Marmara voor studenten van Turkse afkomst.

Sommige autochtone studenten lijken bewust te hebben gekozen voor een lidmaatschap van de studentenvereniging. Dit lijkt in het bijzonder te gelden voor jongeren die uitwonend zijn. De studentenvereniging wordt in eerste instantie gezien als een plaatst waar je gezelligheid kan opzoeken, ook worden er gezamenlijke activiteiten georganiseerd, zoals open dagen of excursies. In geen van de interviews wordt melding gemaakt van politieke of maatschappelijke activiteiten die buiten school gaan.

Een allochtone respondent ging niet naar de studentenvereniging omdat er nauwelijks studenten met een andere afkomst waren. De drempel was voor hem daardoor te hoog. De respondent reageert zowel positief als negatief op de verschillende etnische studentenverenigingen: *“Het is een goede ontwikkeling omdat men initiatief toont, maar het is niet ideaal omdat je de scheiding tussen groeperingen houdt. Je bevestigt daardoor de situatie terwijl je die eigenlijk moet doorbreken.”* Zelf heeft de respondent een sterk beeld over autochtonen: *“Ze geven mij het gevoel dat ik incompetent ben”* (1002).

Uit de interviews blijkt verder dat het contact van allochtone studenten met autochtone studenten wordt belemmerd door de beeldvorming die niet aansluit bij de eigen belevingswereld: *“Ik heb niet aangesloten bij de studentenvereniging omdat men alleen aan het ‘zuipen’ is”* (1102). *“Ik zat bij tutjes in de klas die bekakt en rijk waren en daar paste ik niet tussen”* (1106).

Verwatering van de contacten na afloop van de opleiding.

Veel van de contacten tijdens de opleiding verwateren nadien. Het merendeel van de thuiswonende jongeren verbreekt het contact direct na de opleiding. *“Ik spreek maar heel soms nog oud studenten. Je krijgt toch een beetje je eigen leven”* (0008). Bij de uitwonende studenten lijkt het contact langer in stand te blijven maar verwatert uiteindelijk ook. Enkele jongeren blijven vriendschappelijk contact houden met leden van hun projectgroepen. Bij sommige beperkt dit zicht tot sporadisch uit eten gaan tot contact houden via de mail, internet zoals Hyves/ LinkedIn en telefoon.

Iemand anders stelt: *“Sommigen zie je nog en het contact met anderen verwatert”*, aldus de respondent (1107). Ze heeft nog contact met haar afstudeerpartner en twee studiegenoten die nog op de opleiding zitten. Met de rest heeft ze via het Internet contact. Met een paar oud studiegenoten spreekt ze wel eens af om de ontwikkelingen in haar vakgebied te bespreken. Buiten de studie gaat ze verder om met vrienden en vriendinnen van vroeger, de middelbare school, KLM en de Molukse gemeenschap.

Sommigen wijzen erop dat het contact bij studentenvereniging later nog productief is: *“De contacten via de studentenvereniging hebben later indirect invloed gehad in mijn zoektocht naar ander werk”* (0010).

5.5 Conclusies

Dit hoofdstuk schetst een beeld van de wijze waarop HBO-alumni terugkijken op hun opleiding in verschillende studierichtingen. Men spreekt enerzijds van goede ervaringen en maakt anderzijds soms kanttekeningen bij het ervaren niveau van het onderwijs, de geboden studiefaciliteiten, de stage en beroepsoriëntatie. De interviewresultaten maken duidelijk dat kleine teleurstellingen, zoals een ziekte of een ongelukkig verloop van een bepaalde module, soms grote gevolgen kunnen hebben voor de studieresultaten. Studenten ervaren door de opleidingen niet bij de hand genomen te worden en moeten soms hard werken om successen te boeken. Daarbij spelen hun persoonlijke netwerken die ze voorafgaand aan de opleiding en tijdens de opleiding opdoen een belangrijke rol.

De jongeren stellen zelf hun ouders te betrekken in het keuzeproces voor een bepaalde opleiding. Soms zijn daar economische redenen aan verbonden, zoals het bekostigen van een studie of het verwachte economische rendement, een goed salaris en goede mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit lijkt meer te gelden voor allochtone ouders die, meer dan de autochtone ouders, hun kinderen stimuleren om een goede opleiding te volgen waarbij financiële zekerheid leidend is. Autochtone studenten hebben relatief vaker ook andere dan economische motieven genoemd bij de studiekeuze.

Zowel bij de niet-westerse allochtone als de autochtone jongeren vormen de ouders een klankbord. Sommige ouders zijn actief, zoeken en denken mee over potentiële studierichtingen, en andere zijn meer passief en beoordelen alleen de keuze. De jongeren zeggen uiteindelijk zelf de keuze te maken voor welke opleiding zij kiezen, maar niet zelden kiezen zij met vader of moeder in het achterhoofd. Opmerkelijk is dat de autochtone jongeren bij hun studiekeuze meer dan allochtone studenten gebruik maken van verschillende netwerken in hun omgeving.

Tijdens de opleiding worden nieuwe netwerken opgebouwd. De groepen die vanaf het eerste jaar tot stand komen zijn mede bepalend voor het verloop van de rest van de opleiding. De jongeren geven aan dat het contact voornamelijk leuk moet zijn. Na het afronden van de opleiding verwateren de meeste contacten. Dit geldt ook voor de

jongeren die uitwonend zijn. Jongeren die zich hebben aangesloten bij een studentenvereniging, weten dergelijke contacten langer in stand te houden. Opmerkelijk is dat er verschillende studieverenigingen bestaan voor autochtone en niet-westerse allochtone studenten.

Een gedeelde belevingswereld is een belangrijke reden waarom bepaalde groepen naar elkaar toe trekken. Over het algemeen onderhouden jongeren contacten met jongeren die dezelfde achtergrond en interesses delen. Dat geeft een zekere veiligheid. Veiligheid van de groep en het kunnen bouwen op een groep is voor veel studenten belangrijk. Dit blijkt onder ander uit het feit dat de jongeren de contacten waarderen op het bieden van steun en hulp gedurende de opleiding. Zowel de mannen als de vrouwen zien de contacten op de opleiding als een gezellige aangelegenheid. Waar de niet-westerse allochtonen meer de nadruk leggen op de gezelligheid op het instituut, leggen (met name) de autochtone vrouwen de nadruk op gezelligheid op het instituut als daarbuiten. De autochtone man lijkt minder waarde te hechten aan de sfeer en lijkt de contacten zakelijker te benaderen.

Voor de autochtonen is het contact met docenten mede bepalend voor de sfeer op de opleiding. Dit in tegenstelling tot de niet-westerse allochtonen die het contact met de docenten niet benadrukken. Dat het contact tussen docent en student bij hen minder is, was ook al gebleken uit werving van studenten voor dit onderzoek. Dit verschil speelt de allochtone studenten tenslotte ook parten bij het vinden van een stageplaats, de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt is een belangrijke faciliteit die de school kan bieden in de voorbereiding op een loopbaan.

DE ARBEIDSLOOPBAAN

In dit hoofdstuk staat de arbeidsloopbaan centraal. We beginnen met de overgang van school naar werk en beschrijven de motieven die leidend zijn om te gaan werken. Daarna volgt de eerste kennismaking met het werkende leven. Voor degenen die meerdere banen achter de rug hebben worden de vervolgttransities beschreven die de respondenten maken in hun arbeidsloopbaan. We besluiten het hoofdstuk met de toekomstverwachtingen van onze respondenten. Dezelfde alumni als in het vorige hoofdstuk komen nu aan het woord. De informatie in dit hoofdstuk gaat over de meest recente ervaringen en over toekomstverwachtingen. Om recht te doen aan de respondenten zijn ze nu langer dan in het vorige hoofdstuk aan het woord.

6.1 Overgang van school naar werk

Het blijkt heel wisselend hoe studenten aan hun eerste baan zijn gekomen. Een derde heeft gereageerd op een advertentie. Een kwart van de respondenten zegt persoonlijk te zijn gevraagd. Een vrouw uit de gezondheidszorg zegt hierover:

“Werken, nadat ik was afgestudeerd? Daar heb ik 3 maanden over gedaan. Andere mensen doen daar langer over. Ik heb gewoon een heleboel sollicitaties naar allerlei instellingen gestuurd die mij wel wat leken en heb de reacties afgewacht. Ik heb geloof ik ook maar van één instelling wat terug gehoord. En tussendoor ben ik toen gebeld door mijn oud stage begeleidster”

Zomaar solliciteren heeft bij deze respondent geen zin, wel in combinatie met zwakke binding in een oud netwerk. Alleen vertrouwen op het netwerk heeft geen zin. Voor allochtone en niet westerse respondenten geldt dat het krijgen van een baan via een andere persoon niet vaak resultaat heeft. Autochtone respondenten vaker worden gevraagd voor een baan dan de niet-westerse jongeren. De laatste reageren vaker op een advertentie of worden bemiddeld via een arbeids- of uitzendbureau. Zij zeggen

bovendien eerder een baan te krijgen door eerst een andere functie binnen de organisatie uit te voeren alvorens op de gewenste baan en op het gewenste niveau aan de slag te gaan. Uit de verhalen van de respondenten komt naar voren dat in de tijd dat zij naar de eerste baan op zoek waren er sprake was van een laagconjunctuur. Een respondent met een technische achtergrond van niet-westerse afkomst meldt:

“Ik ben op zoek gegaan naar een passende functie. Dat viel heel erg tegen. De economie stond op een laag pitje. Ik heb verschillende gesprekken gehad. Ik was toen, door een afstudeeropdracht, in de running bij Philips en toen was de mogelijkheid om naar het buitenland te gaan ter sprake gekomen. Uiteindelijk ben ik het niet geworden. Ze hadden wel een andere functie, maar daar zag ik geen heil in. Ik ben 7 maanden op zoek geweest. Augustus afgestudeerd. In mei ben ik gestart. Er was een baan bij Philips en één bij de NAM. Bij Philips ging het om een technisch kwaliteitsmedewerker. Bij de NAM was het een ontwikkeltraject. Door mijn opleiding was ik voorgedragen voor de ECHO award. Via de ECHO award ben ik in contact gekomen met Shell, maar Shell heeft een beleid om geen Hbo’ers aan te nemen. Alleen maar WO-ers. Ik heb daar een goed gesprek gehad. Daar hebben ze gezegd dat ze zouden proberen mij bij de NAM binnen te halen waardoor je via een omweg weer naar Shell kan. Er kwam niets concreets uit. Mijn eisen waren niet hoog. Ik wilde een carrière en niet elke keer weer opnieuw een solide basis opbouwen. Ik hoopte op een traineeship bij een groot bedrijf, waardoor ik bepaalde faciliteiten zou kunnen krijgen.” (1001)

De respondent laat zijn zoektocht zien, zijn eigen wensen en de onderhandelingen die daaruit voortvloeien. Een econome vertelt haar strategie om ergens binnen te komen:

“Ik heb veel gesolliciteerd. Tenminste, ik zat op Monsterboard en daar is het makkelijk om hier en daar op te reageren. Ik was 28/29 jaar toen ik klaar was en ik had heel weinig werkervaring en daar wordt in het algemeen niet heel erg positief op gereageerd. Je moet je op een of ander manier verkopen. Het enige wat ik nodig heb is ergens binnen te komen. Als ik binnen ben dan lukt het me wel. Ik zou mezelf ook niet zomaar aannemen hoor. Op dat moment was het wel voor iedereen moeilijk om een baan te vinden. Aangezien ik al een baantje had lag ik er niet wakker van.” (1004)

Gemiddeld hebben onze respondenten twee maanden thuis gezeten. Wij zien geen verschillen tussen sekse en etniciteit. Wel is het opvallend dat langer werkloos zijn vooral

opgaat voor respondenten die een beroepsspecifieke opleiding hebben gevolgd: HRM (3), Paramedisch (3) en ICT (1). Daarnaast zijn een aantal respondenten in een hoog conjunctuur of aantrekkende arbeidsmarkt terechtgekomen. Vooral op ICT gebied was toen de vraag naar arbeid erg hoog. Desondanks merkt een respondent op dat zij, ondanks de vele vacatures in de IT sector, rekening houdt met het feit dat de IT sector zo weer in kan storten. Een ander dacht dat ze wel gemakkelijk een baan kon vinden vanwege de vele vacatures maar dit is haar zwaar tegengevallen. Een grote vraag naar arbeid hoeft niet noodzakelijkerwijs te leiden tot het gemakkelijk vinden van een baan op niveau. Een vrouwelijke respondent van niet-westerse origine geeft aan dat haar etnische afkomst waarschijnlijk een grote rol heeft gespeeld in haar zoektocht. Zij heeft zich, tot twee keer toe, gediscrimineerd gevoeld.

De acht respondenten die meteen na hun afstuderen werkloos geworden zijn spreken over een tijd waar minder behoefte is aan mensen met geen of weinig ervaring. Een van de respondenten (autochtoon) heeft meteen na zijn afstuderen een uitkering aangevraagd omdat hij niet verwachtte dat hij snel een passende functie zou vinden.

Voor de meeste respondenten is de optie ‘aan het werk gaan’ een logische vervolgstap in hun levensloop. Met dit besluit komen zij in een andere fase van hun leven terecht. Eén van hen geeft aan dat hij aan het werkende leven moest wennen: *“Het speelse en schoolse moet langzamerhand veranderen in meer professioneler werken.”* (0016) Het ‘zoekgedrag’ van de respondenten is zeer divers te noemen; sommige nemen eerst pauze door een korte vakantie en anderen zijn al voor het afstuderen op zoek naar hun eerste baan. Maar niet iedere respondent wil werken. Er zijn er ook die naar het buitenland gaan of verder willen studeren. De reden daarvoor is vaak het niet weten waar te gaan werken of meer mogelijkheden te willen onderzoeken. Ze zijn er nog niet klaar voor om de keuze voor een goede werkgever te maken. Du Bois-Reymond ((zie hoofdstuk 2) noemt het de open en onzekere oriëntatie. Er zijn ook alumni die heel bewust en zeker van hun zaak voor een vervolgstudie kiezen omdat ze aan hun ontwikkeling willen werken. Dat willen ze omdat het interessant is, omdat Shell alleen academici wil of omdat de eindfunctie die men in het hoofd heeft theoretische verdieping vraagt.

Gebruik van het Netwerk.

De sociale en functionele omgeving van de jongeren heeft invloed op het zoekproces en het daadwerkelijk krijgen van een baan: het persoonlijke netwerk van de jongeren (waaronder familie en vrienden) en het functionele netwerk (contacten via de studie, stage of bijbaan). De persoonlijke contacten worden met name gebruikt om strategieën te bepalen, voor feedback en voor steun. Slechts één mannelijke respondent van autochtone afkomst heeft via zijn persoonlijke contacten een baan kunnen krijgen. De anderen maken sporadisch gebruik van hun persoonlijke contacten voor het zoeken en vinden van een baan. De functionele contacten zijn voor de respondenten meer van invloed: vooral de contacten via de stage en afstudeerbedrijven zijn interessant: respondenten noemen het de belangrijkste contacten om aan een eerste baan te komen. De ergotherapeuten zijn bijna allemaal binnengekomen door zwangerschapswaarnemingen te doen op een bekende instelling: “Ik heb gewoon mazzel gehad dat mijn stagebegeleider zwanger werd.” Het gaat dan in eerste instantie om een kort contract waarna de gezondheidswerkers vaak blijven hangen. Ook contacten via de studentenbijbaan maken het vinden van een baan gemakkelijker. Vooral de vrouwelijke respondenten ongeacht hun etnische afkomst krijgen door hun bijbaan hun eerste ‘echte’ baan. Vrouwen handelen in deze wellicht strategischer dan de mannelijke respondenten. Vooral de vrouwelijke HRM alumni doen bijbanen die verwant zijn aan het toekomstige werkgebied. Zo is één van de respondenten (niet-westerse origine) parttime gaan werken als personeelsmedewerker en kon na haar afstuderen blijven werken maar nu op een Hbo-functie. Ook wordt een receptionistenbaan genoemd door middel waarvan zij vervolgens in contact met een collega een afstudeeropdracht regelde. Naar aanleiding van het afstudeerrapport is zij na de studie gevraagd om een project te begeleiden.

6.2 Motieven om te werken

De motieven die de meeste respondenten hanteren om voor een werkend leven te kiezen zijn zowel materialistisch als ook expressief van aard. Zo heeft een respondent vanwege de aankoop van een huis een vast contract aangenomen bij het uitzendbureau waar zij al

tijdens haar studie werkzaam was. Een ander respondent wilde eigenlijk een jaar reizen door Australië maar is toch gaan werken omdat hij dringend geld nodig had. Een ander wilde na 4 jaar wel eens behoorlijk geld verdienen. Carrière en persoonlijke ontwikkeling worden genoemd, los of naast de boevengenoemde argumenten. Na het afronden van zijn technische opleiding wilde één van de mannelijke respondenten zich specialiseren in de IT-sector omdat de IT op dat moment een 'booming business' was. Zijn keuze was, zoals hij dat zelf aangaf, zeer strategisch. Een ander wilde eigenlijk doorstuderen maar uiteindelijk vond ze praktijkervaring opdoen toch belangrijker voor haar carrière. Op deze manier wilde zij ook haar toekomst veilig stellen.

Hoewel de verschillende oriëntaties van Du Bois-Reymond ook tegelijkertijd bij mensen voorkomen is het zoekgedrag van de mannen in dit onderzoek toch eerder materialistisch te noemen in tegenstelling tot de expressieve oriëntatie van de vrouwen. Onze vrouwelijke respondenten denken bij de eerste baan inhoudelijk na over hun arbeidsloopbaan, mannen zijn eerder geneigd om vanuit het grote geld te handelen. Dat geldt ook voor de niet-westerse allochtonen die meer dan hun autochtone collega's materialistische motieven aangeven bij het zoeken naar een baan. De groep autochtonen zijn iets meer expressief georiënteerd in hun zoekgedrag. Zij laten zich eerder leiden door de woorden 'carrière' en 'ontwikkeling' en de respondenten met een niet-westerse afkomst door 'geld' en 'status'. Dat laatste geldt weer vooral voor de mannen met een niet-westerse afkomst. De resultaten zijn wellicht vertekend omdat veel vrouwen met een studie in de gezondheidszorg aan ons onderzoek hebben deelgenomen, een sector die nu niet garant staat voor hoge salarissen.

Over het algemeen valt op dat het zoekgedrag van de respondenten deels wordt beïnvloed door het type opleiding die men gevolgd heeft. Respondenten met een beroepsgerichte opleiding zoals Ergotherapie, Fysiotherapie, HRM of een ICT gerelateerde opleiding zijn in hun zoekgedrag zeer gericht. Zij weten concreter op welke functies zij willen solliciteren of hebben specifiek voor ogen hoe hun arbeidsloopbaan er uit zou moeten zien. We vonden geen opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen.

Er zijn er ook die meteen een eigen onderneming zijn gestart. De motivatie om dat te doen verschilt: *“Het is een soort van ideële roeping”, “aan iets bouwen dat binnen jouw visie past”, “je doet het omdat het leuk is en niet voor het geld.”*, *“uitdaging”* en *“vrijheid”*. Anderen noemen tegenovergestelde motieven zoals *“geld verdienen.”* en *“status verwerven”*. Om een eigen onderneming te starten zijn persoonlijke kenmerken van belang. Een respondent noemt: *“geduld hebben”*. De meeste ondernemers zijn mannen en werkzaam in de ICT sector, ze zijn van autochtone afkomst. De bedrijven zijn gestart tijdens de ‘ICT-bubble’ in een economische hoogconjunctuur. Naast die gunstige arbeidsmarkt is het opstarten van een ‘internetbedrijf’ niet echt moeilijk.

“Ik vind het gewoon fantastisch om gewoon mijn hele eigen ding te doen en gewoon de vrijheid te pakken die je daarin krijgt. En ja, als ik mensen hoor die gewoon met tegenzin naar hun werk gaan en ook heel erg vastzitten..... Ik werk veel meer dan wat de meeste mensen doen en ik vind het fantastisch wat ik doe. Ik kijk niet naar tijd. Gewoon opstaan en zelf kunnen bedenken wat je gaat doen en er gewoon zijn in hebben. Ook al is het twee keer mis gegaan, so be it weet je wel, dat hoort bij elk succes verhaal.” (0014)

HBO diploma als voorwaarde.

Het ‘HBO papiertje’ en persoonlijke vaardigheden zijn van belang bij het zoeken naar werk. Persoonlijke en sociale vaardigheden zijn vaak doorslaggevend om een baan te kunnen krijgen.

“In eerste instantie moet je in het bezit zijn van de juiste papieren. Daar word je op gescand. Toch zijn communicatieve vaardigheden belangrijker dan kennis tijdens een sollicitatiegesprek. Het is vrij moeilijk om je eerste baan te vinden en het ligt echt aan jezelf.” (0016)

Tijdens de studie wordt aan de verschillende competenties gewerkt alhoewel dat verschilt per studierichting. Volgens een respondent met een niet-westerse afkomst is blij dat ze sociale vaardigheden zijn bijgebracht in de studie. De directeur vond haar al meteen ‘een pittige dame, assertief en communicatief vaardig’. Sociale vaardigheden zoals netwerken, gesprekstechnieken, presenteren, rapporteren, projectmatig kunnen werken of ‘dingen snel op kunnen pakken’ zijn van positieve invloed. De respondenten noemen ook

persoonlijke vaardigheden van belang voor de eerste indruk tijdens het sollicitatiegesprek: een proactieve houding, openheid, spontaniteit, sociaal, flexibiliteit, stressbestendig, ambitieus, doorzettingsvermogen en uitdagingen willen aangaan.

Het zoekgedrag van de pas afgestudeerden heeft ertoe geleid dat iets meer dan de helft (25 respondenten) meteen een baan op HBO niveau heeft kunnen krijgen (zie tabel 6.1.). Deze respondenten hebben hun HBO diploma meteen in hun eerste baan weten te verzilveren. De anderen zijn in een MBO of MBO+ functie gestart. Er is één respondent (autochtone vrouw) die een fulltime studie volgt en nog geen eerste baan heeft.

Tabel 6.1 Niveau eerste baan

	MBO		MBO+		HBO	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Autochtoon	3	2	4	3	9	8
Niet-westerse allochtoon	1	3	-	3	5	3
n =44; missing 1						

Mannelijke respondenten werken iets meer dan vrouwen op een Hbo-functie. Dat geldt vooral voor mannen met een niet-westerse afkomst in tegenstelling tot de vrouwen uit deze groep. Onze mannelijke respondenten hebben ‘niet voor niets’ een Hbo-opleiding gevolgd.

Niet westerse allochtone vrouwen geven als reden voor het functioneren op Mbo-functie aan, eerst de ‘basis’ in de praktijk te willen leren om daarna door te groeien naar een Hbo-functie. Er zijn er ook die zeggen zich breed te willen oriënteren op dat niveau. In een enkele geval wil men snel een baan om geld te verdienen. Niet alleen een persoonlijke motivatie maar ook de laag conjunctuur wordt genoemd waarom op lagere functies wordt gesolliciteerd. De autochtone respondenten geven allen aan een MBO+ functie te accepteren om daarna rustig op zoek te gaan naar een goede Hbo-functie.

De eerste kennismaking met het werk.

Hoe hebben de respondenten hun eerste baan ervaren? Zijn hun verwachtingen uitgekomen? Welke rol spelen collega's en hun leidinggevende in de eerste tijd in de eerste baan. Komt het beeld dat tijdens de studie en stages is gevormd overeen met hun eerste ervaringen?

De verhalen van de respondenten zijn wisselend; voor de één zijn de verwachtingen in overeenstemming met de werkelijkheid terwijl een ander van een koude kermis thuiskomt. Dat kan liggen aan de eigen perceptie, maar ook aan het feit dat de opleiding en de stage hen een juiste of verkeerde indruk hebben gegeven. Een respondent geeft aan dat de projecten tijdens de studie afdelingsoverstijgend waren maar in de praktijk veel smaller zijn. Daarnaast zeggen een aantal HRM respondenten dat zij moeilijk een functie kunnen krijgen op strategisch niveau waarvoor ze wel zijn opgeleid. Eenmaal op de arbeidsmarkt moeten zij op een lager niveau in een organisatie beginnen omdat zij juist de strategische ervaring missen. Anderen zien dat wat zij in de studie geleerd hebben duidelijk terug in het werk. De stages hebben hen een goed beeld gegeven van de praktijk.

Tijdens de eerste baan en het kennismaken met het beroep krijgen de respondenten ook te maken met collega's en leidinggevend. Als nieuweling en starter op de arbeidsmarkt zijn die contacten van belang voor de socialisatie in de organisatie en in de functie-uitoefening. Eén van de autochtone respondenten die al een aantal jaren werkervaring achter de rug heeft merkt het volgende op:

“Leidinggevend en collega's zijn belangrijk. Vooral in het begin omdat je nog veel moet leren. Soms botst het ook met leidinggevend omdat je denkt dat je het wel alleen kan. En achteraf kom je erachter dat je beter had moeten luisteren naar je leidinggevende.” (0016)

De ervaringen lopen uiteen; de één kan het goed met zijn of haar collega's en leidinggevend vinden waar de ander soms in de clinch komt met hen. Goede sociale contacten zorgen er vaak voor dat de respondenten met veel plezier naar het werk gaan, in hun werk groeien en dat het zelfvertrouwen toeneemt. Eén van de respondenten

(autochtoon) vond het best lastig om als beginnening aan de slag te gaan in een grote organisatie waar hij als ‘groentje’ omringd werd door veel ervaren collega’s. Doordat hij veel steun en vertrouwen kreeg van zijn collega’s, kijkt hij met een goed gevoel terug. Helaas gaat dat niet op voor iedere respondent:

“Nou, ik ben weggegaan vanwege de collega’s. Ik vond het werk op zich wel leuk, maar als je niet door één deur kan met je directe collega, en zij werken daar al acht jaar. En ik kom aan als beginnende bè, net afgestudeerd en als groentje. En ik zei wel waar ik op stond en als ik ergens mee zat dan zei ik het ook. En zij ging naar de leidinggevende ermee. En dan moest ik het daarvan horen. En als ik dan zei ‘Kom dan gewoon naar mij toe als je ergens mee zit’. Ja, dan werd ik aangekeken alsof ik gek was. Dus toen zei ik op een gegeven moment: het werkt gewoon niet tussen ons. Ik had gevraagd of ik ergens anders naartoe kon, dat kon niet, dus toen ging ik weg. Ja, ik ga niet mijn tijd verdoen, met mensen met wie ik het niet kan vinden.” (0002)

Een respondent van niet-westerse afkomst vindt het contact met zijn leidinggevende op persoonlijk gebied goed, maar op zakelijk gebied is er veel te wensen over. De leidinggevendenden worden geen ‘succesnummer’ genoemd, het zijn “controlefreaks die geen verantwoordelijkheden willen afstaan” en nieuwelingen geen vertrouwen geven. Leidinggevendenden kunnen ook inspirerend zijn:

“De directeur heeft mij veel geleerd en geholpen. Hij kan mensen motiveren met woorden en biedt een luisterend oor, aldus de respondent. Hij was een soort vaderfiguur voor mij. We vulden elkaar aan en inspireerden elkaar.” (1102)

De eerste ervaringen van de respondenten met hun werk zijn persoonlijk, inhoudelijk en zakelijk van aard. Zo vindt iemand de eerste baan leerzaam. Hij werkte in een kleine organisatie waardoor hij snel kon doorgroeien van junior naar hoofd van de afdeling. Hij heeft zich breed kunnen oriënteren en zich met veel facetten bezig gehouden. Een ander respondent heeft ook veel geleerd en met veel plezier gewerkt maar is daarbij wel zichzelf tegengekomen. *“Ik heb geleerd hoe ik in mijn werk met mijn beperkingen moet omgaan”*. Weer een ander zegt geleerd te hebben *“bepaalde dingen niet persoonlijk om te vatten”*.

De respondenten met een niet-westerse afkomst geven aan dat zij eerder naar collega's toetrekken die ook tot een minderheid behoren in Nederland omdat herkenning en inlevingsvermogen bindt. Men heeft een gemeenschappelijk onderwerp waardoor je ergens over kunt praten.

“De soortgelijke opvoeding speelt een grote rol. Allochtonen klikken eerder met elkaar omdat men net een iets andere cultuur heeft.” (1005)

Een andere respondent van niet-westerse afkomst merkt op:

“Ik merk dat er een verschil is tussen allochtonen en autochtonen, ook op het werk. Met allochtonen is het gezelliger en met autochtonen is het zakelijker en mensen zijn meer teruggetrokken in hun houding. Op mijn werk merk ik dat het oude vaste personeel moeite heeft om in een multicultureel team te werken. Ik trek me hier niks van aan omdat ik er tijdelijk werk. Maar het lijkt mij niet prettig om in een omgeving te werken als je voelt dat mensen je ‘niet mogen’ vanwege je etnische afkomst. Ik zelf ben niet de enige die dit ervaart. Met mijn allochtone collega's praat ik hierover. Er is sprake van een wij-zij gevoel. De organisatie probeert de samenwerking te stimuleren door de mensen elkaar te leren kennen en door het organiseren van ‘klinische’ lessen. Er is langzamerhand iets meer begrip maar nog niet helemaal.” (1103)

Kortom, de eerste baan brengt veel vragen en ervaringen met zich mee zoals: hoe vanzelfsprekend moet je met collega's en met de leidinggevenden omgaan?; wanneer moet je wel en wanneer niet voor jezelf opkomen?; moet je leren door het maken van fouten of juist niet? Welke collega's/ leidinggevenden kan ik vertrouwen en inspireren mij?

De overgang van studie naar werk is voor sommige respondenten erg confronterend geweest. Die ervaringen lopen sterk uiteen maar allemaal krijgen ze te maken met werkdruk, stress, te veel verantwoordelijkheden, weerstand, politieke spelletjes en/of persoonlijk falen.

6.3 Doorgroeien

Een aantal van de respondenten die meegedaan hebben met dit onderzoek zitten vaak nog in hun eerste baan en zijn op het punt gekomen om zich op de volgende stappen in

hun arbeidsloopbaan te beraden. Sommige van hen zijn al in hun tweede baan terechtgekomen. Enkelen hebben al een aantal transities gemaakt en weten beter wat ze niet of wel willen in hun werk.

Voor de meeste respondenten geldt dat ze uiteindelijk een Hbo-functie hebben gevonden in het werkveld die bepaald is door de studiekeuze die men destijds gemaakt heeft (zie tabel 6.2).

Tabel 6.2 Niveau huidige baan

	MBO		MBO+		HBO	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Autochtoon	-	-	3	-	10	9
Niet-westerse allochtoon	-	2	-	1	4	3
9=44; missing 14						

De tabel laat zien dat vrouwen met een niet-westerse afkomst nog steeds op het MBO niveau werkzaam zijn. Een aantal van hen kiest expliciet om langer op een MBO+ functie te blijven om eerst 'basis' kennis op te doen om daarna door te stromen naar een HBO functie.

Een ander koerst nog steeds op het ingezette plan en is een stap verder gekomen. De bewuste keuze voor de MBO functie om een brede basis te krijgen lijkt vruchten af te werpen. *"Ik weet nu beter wat ik wil. Mijn volgende stap gaat richting advieswerk."*

Twee andere respondenten met een niet-westerse herkomst die geen idee hadden welke richting zij wilden uitgroeien hebben nu een baan op HBO niveau weten te bemachtigen. De één heeft meteen na haar studie, via haar afstudeerbedrijf, een tijdelijke opdracht aangeboden gekregen op MBO niveau maar is daarna wel vier maanden op zoek geweest naar een nieuwe baan om uiteindelijk bij dezelfde organisatie wederom een HBO functie te bemachtigen. De ander heeft een passende functie kunnen krijgen toen hij na een jaar uiteindelijk daadwerkelijk gesolliciteerd heeft. Beide hebben wel veel moeite moeten doen

om een baan op niveau te krijgen. Zij geven hiervoor zelf als reden de te brede scholing in de economie. Het brede karakter van de studie gaf hen geen zicht op concrete functies. Daarnaast zijn beiden in een ongunstige economische periode op de arbeidsmarkt terechtgekomen.

Twee van onze respondenten hebben besloten een nieuwe weg in te slaan. De één wilde altijd al stewardess worden, maar is voor haar ouders naar de HBO gegaan. Na een aantal jaren gewerkt te hebben op haar vakgebied heeft ze haar droom achterna:

Na mijn eerste baan dacht ik: waar sta ik, waar wil ik staan, wat doe ik met mijn leven, straks heb ik kinderen. Wil ik echt bij Randstad blijven? Als je kinderen hebt is fulltime vliegen een beetje lastig. Als ik een man heb kan ik dat hem niet alleen laten doen, daar had ik niet zo'n goed gevoel over. Dus ik denk, tegen die tijd moet je parttime vliegen. Dit is het moment. Ik ben nog jong. Ik wil nog wat van de wereld zien. En ik wil het al heel mijn leven. Dat is mijn keuze geweest om bij de KLM te gaan solliciteren.(1103)

Een ander heeft na het vervullen van een aantal functies haar leven 'over een ander boeg' gegooid. Na een aantal negatieve ervaringen in zowel haar privé leven als in haar werk besloot zij zich volledig te storten op een nieuwe uitdaging; ze werd fulltime yogadocent.

Enkele feiten

Een derde zegt te hebben gereageerd op een vacature. Opmerkelijk is dat 20% is gevraagd voor de huidige baan. Een baan krijgen door gebruik te maken van het netwerk, via andere personen, lijkt wederom niet vaak voor te komen. Ook nu weer zijn er verschillen tussen respondenten met een niet-westerse afkomst en autochtonen. Het blijkt dat de respondenten met een niet-westerse afkomst vaker dan de autochtonen gebruikmaken van een tussenstap en eerst een andere functie te vervullen of een uitzendbureau te bezoeken.

Tachtig procent van de respondenten geeft zelf aan een functie op HBO niveau uit te oefenen. Van de groep met een niet-westerse afkomst is dat percentage lager, echter iets meer dan de helft. Bijna alle autochtonen zeggen een functie te vervullen op HBO

functie. Overigens vinden de werkgevers van alle mannen dat de respondent op een Hbo-functie werkt. De respondenten zelf beoordelen de eigen functie iets lager dan de werkgever.

Ook uit andere gegevens blijken verschillen tussen westerse en niet-westerse jongeren zoals bijvoorbeeld de aard van de aanstelling. Tweederde van onze respondenten heeft nu een vast contract. Autochtone jongeren hebben echter vaker een vast contract dan allochtonen (70%/30%) Van de ondervraagden hebben alleen de niet-westerse alumni een contract op uitzend- of detacheringsbasis.

Ruim driekwart van alle respondenten zegt het salaris belangrijk tot zeer belangrijk te vinden. De overigen zien het salaris niet als belangrijkste reden om te gaan werken. Geen van de respondenten zegt salaris onbelangrijk te vinden. Van onze respondenten vinden de autochtonen hun salaris belangrijk maar allochtonen vinden hun salaris veel belangrijker.

Aan de respondenten is gevraagd hoeveel uren zij formeel en feitelijk werken (tabel 6.2). De niet-westerse mannen zeggen meer te werken dan waar ze feitelijk voor zijn aangesteld. Dit in tegenstelling tot de autochtone man die gemiddeld minder uren werken dan waarvoor zij zijn aangesteld. Alle vrouwen werken minder uren dan waarvoor zij formeel zijn aangesteld.

Tabel 6.2 Niveau huidige baan

	Officieel		Feitelijk	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Autochtoon	36,3	36,0	31,2	34,8
Niet-westerse allochtoon	36,7	34,6	39,3	25,0
n=44; missing 14				

Werkervaringen.

De meeste van onze respondenten zijn tevreden met hun huidige baan. Dat komt door intrinsieke en extrinsieke oorzaken. De ene respondent geeft aan dat hij zoveel mogelijk uit zichzelf haalt en zijn functie zo goed mogelijk wil uitvoeren of behulpzaam wil zijn voor anderen. Een ander heeft een baan ver onder haar niveau maar haalt de inspiratie uit de omstandigheden waaronder zij werkt. Anderen worden inhoudelijk door hun werk gemotiveerd; zo geeft een respondent aan dat haar werk uitdagend is voor haar omdat zij in opleiding is tot de adviseur die zij graag wil worden. Ze kan over haar werk praten en krijgt inspiratie omdat ze dingen leert. Ook de contacten met klanten of cliënten zijn voor sommigen inspirerend: de cliënten in de zorg geven de respondenten energie. Ze vinden het prettig iets te betekenen voor anderen.

De meeste respondenten merken wel op een hoge werkdruk te ervaren maar dit niet als een belemmering of probleem zien. De hoge werkdruk komt door de deadlines waar men mee te maken heeft, de productie die gehaald moet worden of doordat men niet goed nee durft en/of kan zeggen. De meeste geven aan dat ze een bepaalde mate van werkdruk nodig hebben om goed en lekker te kunnen functioneren. Wel zijn een paar respondenten al tegen een bijna 'burn-out' aangelopen vanwege de hoge werkdruk. Een aantal kunnen in hun werk wel ondersteund worden en/of kunnen bij hun leidinggevende terecht, maar er zijn ook respondenten die gewoon meer moeten gaan werken om de druk te verlagen. Het gaat dan vooral om degenen die te maken hebben met deadlines en productienormen in de gezondheidszorg.

Naast de hoge werkdruk lopen de respondenten soms ook tegen obstakels aan in het werk. De meeste van onze hbo opgeleide jongeren noemen obstakels in 'zichzelf'. Naast het volgen van trainingen en cursussen voor de ontwikkeling, ligt het aan hen zelf of ze verder komen in hun loopbaan. Toch worden ook enkele externe factoren aangehaald; het is bijvoorbeeld niet iedereen gegund om promotie te maken.

“Hoe stom ik het ook vind, ik ben ervan overtuigd dat in bedrijven mensen eerder zullen kiezen voor een Wouter dan voor een Mohammed. Ik vind het schandalig maar ik weet wel dat het zo gaat.” (0002)

De (potentiële) ondernemers geven de conjunctuur, financiële risico en onzekerheid als obstakels aan. Indien de obstakels in de werkomgeving liggen, heeft het vaak te maken met bepaalde procedures en processen die volgens de respondenten efficiënter kunnen.

Enkele vrouwen noemen 'kinderen' als een mogelijk obstakel. In tegenstelling tot hun moeders hebben deze vrouwen wel de mogelijkheid om een carrière na te streven, toch blijft het lastiger voor vrouwen om hoge ambities te combineren met kinderen of een kinderwens. In de verschillende gesprekken met vrouwen passeert de kinderwens als vanzelfsprekend de revue. Interessant is nog te vermelden dat er een paar jongeren absoluut geen obstakels zien op hun pad. Zij zijn optimistisch en zeggen vol zelfvertrouwen dat zij geen moeilijkheden verwachten om te bereiken wat ze voor ogen hebben.

We vroegen ook of de eigen etniciteit invloed heeft op positieve ervaringen in het werk of dat de eigen identiteit als obstakel wordt gezien. Een respondent ervaart voordelen van haar etnische identiteit:

Tijdens het 'netwerken' merk ik dat anderen mij benaderen vanwege mijn 'dubbele identiteit'. Mensen vinden de Turkse cultuur interessant. Ik ben benaderd door een aantal bedrijven die 'diversiteit' op de agenda hebben staan'(1105).

Een ander ervaart de eigen achtergrond niet als obstakel maar ziet dat wel bij anderen:

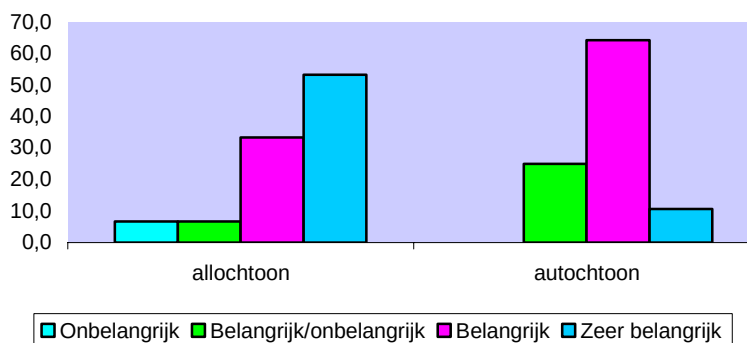
"Ik ben van mening dat mijn etniciteit geen invloed heeft op mijn werk, maar dat geldt niet voor Marokkaanse jongens. Een vriend van mij heeft dit getest door het wijzigen van zijn CV. Hij heeft alleen zijn voornaam gewijzigd en zijn Marokkaanse achternaam gehouden. Hij werd uitgenodigd en uiteindelijk aangenomen en volgens mij is het geen jongen die zich snel gediscrimineerd voelt. Ook mijn broertje heeft hier last van. Waarschijnlijk komt het door de vooroordelen die gebaseerd zijn op een kleine groep jongens die het verpesten voor de rest, waardoor de 'goede' jongens geen kansen krijgen. En als je heel onzeker en beïnvloedbaar bent dan gaat men vaak de verkeerde kant op. Ik vind dat de overheid dit onderwerp met de werkgevers zou moeten bespreken. Gelukkig gebeurt dit al." (1104)

Een ander benadrukt zijn eigen westerse manier van denken als een voordeel. Promoveren moet je zelf doen en dat hebben Nederlanders beter geleerd dan allochtonen. Hij werkt in de gezondheidszorg en de mensen om hem heen zijn bijna allemaal van Nederlandse komaf.

Iemand vertelt over haar worsteling met haar islamitische identiteit in een Nederlandse omgeving:

“Ik heb een moeilijke periode gehad waardoor ik steun zocht in mijn geloof. Ik wilde ook een hoofddoek dragen en vroeg bij mijn sollicitatie bij ABN of zij daar problemen mee zouden hebben. Hun antwoord was nee en de volgende dag droeg ik een hoofddoek. Ook in mijn vorige baan had men hier geen problemen mee. Wel waren er klanten die mij niet wilden vanwege mijn hoofddoek. Ik vond de mensen ‘ignorant’. Zodra mensen mij een kans geven om mij te leren kennen dan draaien ze bij. Ik besloot mijn hoofddoek af te doen omdat ik me er niet meer lekker bij voelde. Ik vond het zonde om voor het geloof bepaalde zaken na te laten. Ook voelde ik me soms ongemakkelijk in bepaalde situaties. Je bent toch de enige die anders is. Ik ben nu zelfverzekerder geworden, wat losser, ik voel me mooier en minder ongemakkelijk.” (1102)

Bovenstaand antwoord kwam naar voren op de vraag of en in welke mate de eigen culturele waarden belangrijk zijn bij de uitoefening van het werk. Onderstaande (figuur 6.1) geeft de mate aan waarin zowel niet-westerse allochtonen als autochtonen trots zijn op de eigen culturele waarden. Van de respondenten die de eigen waarden belangrijk vinden is het merendeel autochtoon. Van de respondenten die de eigen waarden zeer belangrijk vinden is dat net andersom.



figuur 6.1

Collega's en leidinggevenden.

Over het algemeen beschouwen de respondenten het contact met hun leidinggevende en collega's als zeer belangrijk; een goede werkrelatie vergemakkelijkt het werkproces, zorgt voor een goede werksfeer waardoor men met plezier naar het werk gaat. Het contact met collega's is belangrijk maar collega's hoeven geen vrienden te worden. De meeste willen werk en privé gescheiden houden. De een vanwege de functie, vriendschappen zouden kunnen leiden tot belangenverstrengeling; het gaat hier met name om de groep respondenten die een HRM functie hebben. Een ander merkt op:

Contact met collega's vind ik belangrijk. We gaan ook regelmatig wat leuks doen met elkaar en vier keer per jaar gaan we met elkaar uit eten. Eén op één contact heb ik geen behoefte aan omdat ik privé en werk gescheiden wil houden. Ik ga graag lekker op stap, maar ik heb toch wel een bepaalde houding in m'n werk nodig om serieus genomen te worden. (0105)

Anderen hebben gewoon geen behoefte aan nieuwe vriendschappen op het werk. Het gaat dan vooral om de groep vrouwen en degenen met een niet-westerse afkomst.

"Het is anders dan een kantoorfunctie omdat je elkaar alleen tussendoor ziet. Collega's vind ik dus niet belangrijk omdat we elkaar nooit zien. Wel heb ik contact met een collega omdat wij elkaar op de yoga opleiding zien. Dan praten we over privé dingen. Ik ga ook niet mee met bedrijfsuitjes. Ik heb genoeg aan mijn vriend en familie." (1106)

Beide groepen hebben minder vaak contact met collega's buiten het werk om. Toch zijn er ook respondenten, dat zijn met name de autochtone mannen, die geen moeite hebben met het aangaan van vriendschappen op het werk. Dat geldt ook voor degenen die gedetacheerd zijn. *"Je moet zelfs met de meest afgrijselijke collega goed op kunnen schieten." (1105).*

Ook maken de respondenten opmerkingen over collega's die al lang bij de organisatie werken dat zij voornamelijk aan het 'zeuren' zijn en/of zich star gedragen. De 'ouderen' zitten vaak al in een bepaald werkstramien en hebben zich neergelegd bij een aantal zaken in tegenstelling tot de nieuwelingen c.q. de respondenten die met een frisse en kritische blik kijken naar de werkomgeving waar zij in zitten.

Voor degenen die een eigen onderneming hebben ligt de verhouding tot collega's anders. Een mannelijke respondent van autochtone afkomst die samen met twee vrienden een eigen praktijk is begonnen vindt vriendschap erg belangrijk. Hij vindt de verbondenheid met hen essentieel; dat ze vervelende maar ook leuke dingen kunnen delen met elkaar. Een ander heeft met zijn broer een bedrijf opgericht en zij zorgen ervoor dat de sfeer in hun bedrijf informeel is en blijft. Zij zijn van mening dat het werk leuk moet zijn en dat de sfeer daar van invloed op is.

“We hebben een bijzonder informele sfeer. Dat komt omdat we zelf ook nog jong zijn: ik ben 28 en mijn broer is 30. In het begin hadden we ook alleen maar jonge mensen in dienst. En daarnaast past dat qua karakter ook meer in het bedrijf, de informele sfeer. Wij zijn van mening dat het leuk moet zijn om ergens te werken en daar draagt een informele sfeer goed aan bij. We willen ook dat mensen de ruimte krijgen om zich te ontplooien en dat mensen zich eigenlijk mede-eigenaar voelen van het bedrijf. Daar hoeven we eigenlijk niet eens ons best voor te doen, dat is in de loop der jaren ontstaan. Bijzonder informeel is het.” (0005)

Ten slotte hebben we de respondenten naar de doorgroeimogelijkheden gevraagd in hun huidige organisatie? Dat blijkt sterk af te hangen van de grootte van de organisatie en de soort functie die wordt vervuld. In kleine organisaties zijn er minder hiërarchische lagen en daardoor minder doorgroeimogelijkheden in tegenstelling tot grote organisaties. Een werving en selectieconsultant zou nog een stap omhoog kunnen als accountmanager maar ergotherapeuten daarentegen zullen hun werk uitdagend moeten houden door andere taken op zich te nemen. Sommige van hen nemen deel aan bepaalde projecten of anderen hebben als mogelijkheid hun werk op wetenschappelijk niveau voort te zetten. Het gros van de respondenten kijkt eerder extern als ze het hebben over hun loopbaan.

Er worden verschillende redenen genoemd om te vertrekken waaronder geringe mogelijkheden om intern door te groeien, het gevoel uitgeleerd te zijn, het werk is van een te laag niveau, niet overweg kunnen met collega's of leidinggevende, niet passen bij de organisatiecultuur.

6.4 Conclusie

Dit hoofdstuk schetst een beeld van de wijze waarop HBO alumni terugkijken op hun loopbaan en stilstaan bij de ervaringen op het huidige werk nu. Men is over het algemeen tevreden met de keuzes die zelf zijn gemaakt in de loopbaan. Het valt op dat vrouwen eerder inhoudelijk georiënteerd zijn en mannen zich meer laten leiden door materialistische motieven. De respondenten met een niet-westerse afkomst, althans de mannen, worden in hun gedrag en handelen eerder gestuurd door woorden als geld en status. De opleiding bepaalt ook het zoekgedrag. Alumni van een smalle beroepsgerichte opleiding weten voor welke functies zij in aanmerking komen dan de respondenten met een brede opleiding. Een groot gedeelte van de respondenten solliciteerde op een krappe arbeidsmarkt en dat heeft invloed op de startpositie van de pasafgestudeerden. Daarmee wordt bedoeld dat de alumni niet altijd de keuze om op de juiste baan terecht te komen. De weg via een lagere MBO functie wordt dan als oplossing gekozen om uiteindelijk op een HBO functie te komen. Dat is soms een bewuste keuze om nog ervaring op te doen, bij anderen in het een hardnekkige noodzaak. Mannen weten, ongeacht hun etnische origine, eerder een HBO functie te bemachtigen dan de vrouwelijke respondenten. De laatste kiezen wellicht eerder voor zekerheid. Iets minder dan de helft weet direct het HBO diploma te verzilveren.

De eerste baan wordt vaak verkregen via het functionele netwerk zoals stage, afstudeerbedrijf of studentenbijbaan. Vooral vrouwen, ongeacht hun etnische afkomst, zijn succesvol via hun studentenbijbaan. Bij het solliciteren spelen sociale en persoonlijke vaardigheden een belangrijke rol. Het gaat dan om een eerste indruk en om vermeende vaardigheden.

De eerste kennismaking met het werkende leven is vooral leerzaam. Iedereen krijgt te maken met verantwoordelijkheden, werkdruk, weerstand, stress, politieke spelletjes en/of persoonlijk falen. Vooral over de omgang met leidinggevend en collega's werd uitgebreid verhaald.

Uiteindelijk werken 9 van de 44 respondenten niet op een Hbo-niveau, ook niet na baanwisselingen. Vooral vrouwen van niet-westerse afkomst zijn in dit opzicht het minste succesvol. Wij vonden ook in andere studies dat zij een kwetsbare groep zijn op de arbeidsmarkt. Zelf ervaren zij dit als minder problematisch en geven aan eerst zelfvertrouwen en zekerheid te willen ervaren. Niet westerse allochtonen doen er wellicht langer over om een volgende stap in de loopbaan te zetten.

Ongeacht het niveau kunnen we verschillen constateren tussen autochtonen en niet westerse allochtonen bij het vinden van een baan, de arbeidsvoorwaarden en de beleving daarvan. Hoewel het merendeel de huidige baan heeft gekregen door te reageren op een advertentie, zegt een kwart voor de huidige baan te zijn gevraagd. Van hen is 90% van Nederlandse komaf. Autochtone jongeren worden vaker dan jongeren met een niet-westerse afkomst gevraagd voor een functie. Zij hebben ook vaker een vast contract. Verder blijkt dat de groep met een niet-westerse afkomst eerder dan de autochtone groep vindt dat hun HBO functie niet op Hbo-niveau is. Uit onze data komt naar voren dat de respondenten met een niet-westerse afkomst salaris eerder belangrijk vinden dan de autochtone groep.

De meeste respondenten zijn tevreden zijn hun werk. Ze zijn gemotiveerd, willen hun werk 'goed' doen, vinden het werk leuk, willen veel en voor anderen iets betekenen. De meeste zien geen obstakels op hun pad of raken niet snel gedemotiveerd. Vaak zijn de contacten met collega's en leidinggevenden goed. De contacten zijn belangrijk maar hoeven geen vriendschappen te worden. Vooral de vrouwelijke respondenten en de respondenten met een niet-westerse afkomst denken hier zo over. Het werk en privé moet wel geschieden blijven. De autochtone man hanteert deze strikte scheiding niet.

VERWACHTINGEN OVER WERK EN SAMENLEVEN

De voorgaande deelvragen geven inzicht hoe de arbeidsloopbanen van de jonge HBO alumni er uitzien, welke motieven en ervaringen leidend zijn in de studie- en arbeidskeuzes van jongeren, welke factoren er toe leiden dat de studie- of arbeidsloopbaan succesvol zijn. In dit hoofdstuk kijken we naar de toekomst. Het HBO wil mensen niet alleen opleiden tot goede professionals maar ook tot goede burgers. We vroegen respondenten daarom naar hun verwachtingen en wensen over de eigen loopbaan. Wanneer vinden zij zichzelf persoonlijk en of maatschappelijk succesvol? We zijn ons ervan bewust dat onze respondenten in een leeftijdsfase zitten waar voorstellingen en voorspellingen over de toekomst niet altijd aanwezig of richtinggevend zijn. Het is interessant te bestuderen of er opmerkelijke verschillen te vinden zijn in de verwachtingen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen in verschillende beroepsgroepen.

7.1 Beelden over de Toekomst

Onze respondenten hebben duidelijk voor ogen wat ze willen bereiken met hun loopbaan en welke draad ze willen volgen. Onafhankelijk van de vooropleiding is "een management- of adviesfunctie" bijzonder in trek. Ze zien het als een uiteindelijk doel dat zij willen bereiken. De respondenten verschillen wel in de manier waarop ze een dergelijke functie kunnen bemachtigen. De één wil daar zo snel mogelijk naar toe werken en de ander wil zich eerst inhoudelijk verder ontwikkelen, groeien en ervaring opdoen om daarna de uiteindelijke stap te maken. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling staan bij hen voorop.

Voor de kortere termijn oriënteren zij zich in hun werk materialistische als expressieve: geld verdienen, en carrière en persoonlijke ontwikkeling. De respondenten noemen betere secundaire arbeidsvoorwaarden, meer mogelijkheden om te leren en/ of ervaring

op te doen, in een internationale omgeving aan de slag, een beter imago van het bedrijf zowel qua product als qua omgangsvormen met het personeel.

Een kwart van de jongeren is op het buitenland gericht; sommigen willen een lange reis maken, vrijwilligerswerk doen of in het buitenland aan het werk. Een klein aantal kijkt liever niet te ver vooruit, met een reis naar het buitenland staan ze open voor verschillende mogelijkheden die zich zullen aandienen. De wereld ligt aan hun voeten, alles is mogelijk.

Slechts een klein deel van de respondenten zegt expliciet over vijf jaar nog steeds bij dezelfde werkgever te willen werken. De anderen zeggen beslist geen lange loopbaan bij één werkgever voor ogen te hebben.

En dan zijn er de respondenten met het eigen bedrijf als werkelijkheid, droom en ambitie (een derde van de geïnterviewden). Drie van hen zijn direct na het afstuderen gestart; twee binnen de ICT sector en de ander in de paramedische zorg. Zij zijn man en autochtoon. De bedrijven binnen de ICT-sector zijn gestart tijdens de 'ICT-bubble' waarbij sprake was van een hoog economische conjunctuur. Naast de gunstige arbeidsmarkt is het fenomeen internet een toegankelijk instrument waarmee men snel een 'internetbedrijf' kan opstarten. Na eerst in loondienst te hebben gewerkt hebben ook twee vrouwen van verschillende etnische afkomst een start gemaakt met een eigen bedrijf. Zij zijn nu deels eigen ondernemer en deels in loondienst en streven er beiden naar de balans te laten uitslaan naar het fulltime ondernemerschap. Ook twee mannen, van niet westerse als Nederlandse afkomst, hebben naast hun huidige fulltime baan een 'eigen bedrijf' opgezet. Zij verkeren nog in een verkennende fase en verlenen alleen aan een bekende en directe kring hun diensten. De overigen (van de 15) is het eigen ondernemerschap een droom. Opvallend is dat alle ondernemingen opgericht zijn binnen de dienstverlenende sector. Daarnaast is het opmerkelijk dat het voornamelijk de mannen zijn die ondernemend ingesteld zijn; vrouwen lijken wat voorzichtiger. De jongeren die een eigen onderneming ambiëren, willen in eerste instantie nog ervaring opdoen of durven de stap nog niet te wagen vanwege het financiële risico en de onzekerheid die men neemt ondanks de huidige hoge economische conjunctuur. Binnen deze groep zijn

er geen verschillen te ontdekken tussen de jongeren van allochtone en autochtone afkomst; in beide groepen komen we ondernemende mensen tegen die op zoek zijn naar een eigen status.

Alleen een HBO diploma is onvoldoende, althans de respondenten vinden dat ze niet voldoende theoretisch onderlegd zijn om hun beoogde functies te kunnen vervullen. Om verder te komen in hun arbeidsloopbaan verwachten de meeste HBO afgestudeerden dat ze cursussen en trainingen zullen moeten volgen om hun competenties en vaardigheden verder te ontwikkelen. Concreet worden communicatieve vaardigheden, adviesvaardigheden, leidinggevende vaardigheden en onderhandelen genoemd. Ook zijn een aantal van mening dat niet de opleiding maar vooral het opdoen van ervaring belangrijk is om verder te komen in hun loopbaan. Enkelen zouden graag een persoonlijke coach willen gebruiken om aan de eigen ontwikkeling te werken. Het is opvallend dat inhoudelijke bijscholing nauwelijks aan de orde is bij het gros van de respondenten. Kennelijk wordt inhoudelijke kennisvermeerdering niet geassocieerd met opleiden in de praktijk. Wel hebben ongeveer een kwart van de geïnterviewde jongeren een WO studie gevolgd na hun HBO, ze volgen die op dit moment of willen het gaan doen in de nabije toekomst. Zij geven diverse redenen aan waarom een WO studie nodig is. Sommigen van hen zijn van mening dat alleen een WO diploma functies op strategisch niveau toegankelijk maken. Ook vindt een aantal dat de HBO opleiding te weinig theoretische diepgang heeft. Een enkeling wilde altijd al een WO studie volgen of zij zijn er nu pas mentaal aan toe of, het tegenovergestelde, zij zijn mentaal nog niet klaar voor de arbeidsmarkt. Voor enkele respondenten was de keuze zeer praktisch van aard: zij konden een verkort traject volgen via hun HBO opleiding. Opvallend is dat in onze respondenten groep vooral vrouwen gemotiveerd zijn om een WO studie te volgen, zij zijn doelgericht, willen positieverbetering en theoretische verdieping. De meeste geïnterviewden met een opleiding in de gezondheidszorg vinden een WO opleiding onontbeerlijk.

7.2 Netwerken

Aan de respondenten is gevraagd vier belangrijke personen te noemen die wellicht een handje zouden kunnen helpen bij het vormgeven van de loopbaan. Het blijkt dat niet-westerse allochtonen vaker hun zakelijke netwerk aanspreken (60%) voor hulp om hun carrière verder te brengen dan autochtonen (45%). De personen die de niet-westerse allochtonen opnoemen zijn vaker werkzaam in de organisatie en zijn in de meeste gevallen de leidinggevende (30%). Niet-westerse allochtonen lijken zich hiermee op een interne carrière te richten. Bij de autochtonen ligt dat anders. Zij noemen minder vaak (19%) de direct leidinggevende als persoon die zou kunnen helpen in hun carrière. Zij lijken zich meer te richten op mogelijkheden die een externe carrière tot gevolg zou kunnen hebben.

We vroegen ook welke rol men de genoemde personen geeft, welke hulp eventueel nodig is voor het vormgeven van de loopbaan. Niet-westerse allochtonen zijn op zoek naar mensen die hen kunnen helpen in het aanscherpen en of plannen van de loopbaan, men zoekt over het algemeen een klankbord of een kritische blik (79%). Dit is minder bij autochtonen (45%). Zij noemen personen die direct toegang verschaffen tot een nieuwe werkkring of weten hoe in een nieuwe werkkring te komen (55%). Niet-westerse allochtonen gebruiken dat daarentegen minder (21%)

Autochtonen zijn vaker op zoek naar netwerken die de toegang tot andere werkkringen kunnen verschaffen. Niet-westerse allochtonen zijn meer indirect of op zoek naar personen die informatie kunnen verschaffen of naar een sparringpartner om over de eigen loopbaan te praten; van het zakelijke netwerk wordt niet meer verwacht dan dat. Anderen gebruiken hun contacten als concrete hulp bij het solliciteren, als sparringpartner om ideeën over de toekomst aan te scherpen.

Opmerkelijk is de scheiding naar sekse bij niet-westerse allochtonen. Allochtone mannen hebben over het algemeen alleen mannen in hun netwerk (84%). De vrouwen hebben zowel mannen als vrouwen (43%) in hun netwerk, hoewel zij mannen noemen als belangrijke personen die informatie kunnen geven om hun loopbaan te realiseren.

Hoewel autochtone mannen aangeven dat hun netwerk voor een groot deel bestaat uit mannen (67%) is het verschil met autochtone vrouwen gering. Autochtone vrouwen geven even vaak aan dat het merendeel van hun netwerk uit mannen (63%) bestaat. Autochtone mannen en vrouwen verschillen niet veel van elkaar.

Niet-westerse allochtonen die op HBO niveau zijn opgeleid, hebben meer niet-westerse allochtonen in hun netwerk (29%) dan de autochtonen dat hebben (5%). Bij de niet-westerse allochtonen zien we in deze ook een duidelijk verschil naar sekse. Het netwerk van allochtone vrouwen bestaat uit meer niet-westerse contactpersonen (34%), dan het netwerk van mannen (15%). Dat neemt niet weg dat het netwerk van niet-westerse allochtonen voor een groot deel ook bestaat uit autochtonen (69%).

De leeftijden van de contactpersonen in het netwerken verschillen. In het netwerk van de niet-westerse allochtonen zijn de contactpersonen over het algemeen jonger, de gemiddelde leeftijd is 35 jaar, in vergelijking met de personen in het netwerk van de autochtonen. Daar is de gemiddelde leeftijd 47 jaar. Het verschil tussen de leeftijd van de respondenten en de leeftijd van de persoon in het directe netwerk is groter. De contactpersoon van de autochtoon heeft een bepaalde status en is daarmee ouder dan onze respondent. Niet-westerse allochtonen hebben over het algemeen contactpersonen met formeel minder belangrijke functies. Niet-westerse allochtonen noemen als personen die hen verder zouden kunnen helpen in hun loopbaan (40%) contactpersonen die uitvoerende taken verrichten (40%). Bij de autochtonen is het uitvoerend niveau van contactpersonen daarentegen minder (21%). De autochtonen noemen contactpersonen uit het hogere management.

Tabel 7.1 Functie van personen in het carrièrenetwerk

	Hoger Management	Middle Management	Lager Management	Uitvoering
Autochtoon	28	38	14	21
Niet-westerse allochtoon	9	33	19	40

n=40

De mate waarin niet-westerse allochtonen contact hebben met hun contactpersoon ligt lager dan bij de autochtonen. Gemiddeld heeft de niet-westerse respondent 7 keer contact per maand en een autochtoon 11 keer per maand. De autochtonen lijken vaker contacten te hebben met de personen die zij belangrijk achten voor hun carrière. Voor zowel de niet-westerse allochtonen als de autochtonen geldt dat er vaker contact is met personen waarmee een vriendschappelijke relatie wordt onderhouden.

Naast de personen die belangrijk zijn voor de loopbaan is aan de respondent ook gevraagd met welke personen in het algemeen ongeacht het werk, zij regelmatig contact hebben.

De niet-westerse allochtonen noemen nu vaker contacten met andere niet-westerse allochtonen (55%). Dit geldt het meeste voor de niet-westerse allochtone vrouw, bij de allochtone man is dit minder. Het verschil tussen mannen en vrouwen is groter bij de autochtonen. De vrouwelijke respondenten geven te kennen geen contact te hebben met allochtonen (0%). Bij de mannen is dit meer (11%)

Als het niet om persoonlijk gerelateerde onderwerpen gaat wenden niet-westerse minderheden zich kennelijk tot andere netwerken. Bij de autochtonen is daar ook sprake van maar in mindere mate. De status van de personen in het netwerken neemt af bij de niet-westerse allochtonen. Waar 9% van de respondenten in het carrièregerelateerde netwerk contact heeft met personen op hogere managementfuncties, is dat 0% in het vrijetijdsnetwerk.

Tabel 7.2 Functie van personen in het persoonlijk netwerk

	Hoger Management	Middle Management	Lager Management	Uitvoering
Autochtoon	10	30	10	50
Niet-westerse allochtoon	0	10	30	60
n=40				

De reden waarom personen in een niet carrière gericht netwerk belangrijk zijn verschilt.

De niet-westerse allochtonen hanteren vaker termen die vriendschap en broederschap

duiden, “belangrijk als broer”, “belangrijk als goede vriendin”. Onafhankelijk van de relatie met de loopbaan lijken de regelmatige contacten van autochtonen een meer “zakelijk” karakter te hebben: “belangrijk vanwege haar netwerk”, “belangrijk omdat hij veel kennis heeft over programmeren”, althans dat hoorden we voornamelijk van studenten die economische en technische studies hebben gedaan. Een kleine uitzondering zijn de autochtonen met een zorgopleiding. Deze voeren dezelfde redenen aan als de niet-westerse allochtonen voor het regelmatig aangaan van persoonlijke contacten.

7.3 Maatschappelijk succes: idealen voor de toekomst

Het opvoeden tot burgerschap is een belangrijke doelstelling van het HBO. Goede burgers leveren een bijdrage aan de samenleving door actief te participeren door middel van werken, door het verbonden voelen met en verantwoordelijk zijn voor de samenleving. In een multiculturele samenleving wordt aan het begrip burgerschap elementen toegevoegd zoals het ontwikkelen van vaardigheden om met elkaar om te gaan, het spreken van meerdere talen, loyaliteit aan de democratie etc. (Bron 2006) Met het economische burgerschap van onze respondentengroep zit het wel goed zoals ook uit de vorige paragraaf blijkt. De meeste participeren op de arbeidsmarkt en vinden dat geheel vanzelfsprekend. Een enkeling wil zonder specifiek doel de wereld verkennen om er zelf beter van te worden.

In deze paragraaf gaat het om de sociaal culturele aspecten van burgerschap. Het gaat om het maatschappelijke en het sociale leven van een persoon naast de loopbaan die iemand verkiest. Wij vroegen onze respondenten naar maatschappelijk succes en naar verwachtingen over hun eigen sociale en maatschappelijke leven en we vroegen ook of de eigen etniciteit daarbij daarin een rol in speelt.

Weinig kritisch.

We zien niet veel overeenkomst tussen onze respondenten en de dynamische en flexibele wereldburgers die 24 uur per dag on-line zijn en van alle generaties de meeste ervaring

hebben met diversiteit, zoals generatie Y ook wel wordt geschetst. Onze respondenten zijn tussen twintig tot begin dertig. Sommigen zijn net aan het werk en anderen hebben al een aantal jaren op de arbeidsmarkt achter de rug. Toch horen wij bij onze respondenten geen uitzonderlijke nieuwe ideeën, we troffen weinig idealen als het om toekomstverwachtingen gaat. De meesten zijn bezig met hun werk en loopbaan en besteden hun vrije tijd aan partner, familie, vrienden en het doen van 'leuke dingen'. Ze voelen zich verbonden met de eigen groep en verantwoordelijk voor die groep. Soms dringen collega's door tot de privé-sfeer van de jongeren en sommige van hen worden zelfs vrienden. Op de vraag wat men over vijf jaar in het leven wil bereiken is het antwoord tamelijk eensgezind: onze respondenten willen gelukkig zijn in zowel werk als in hun privé situatie met hun dierbaren om hen heen. Daarnaast willen ze een leuke baan, een goede balans tussen werk en privé, veel vrije tijd, een eigen huis, getrouwd zijn én kinderen hebben.

Een autochtone man benoemt eerder hetgeen hij verworven heeft. Hij is tevreden als:

“Als ik alles gedaan heb om te bereiken wat ik wil bereiken. Ik ben iemand die niet snel opgeeft en het geeft mij veel voldoening om iets bereiken. Mijn ouders zijn trots op mij, omdat ze nooit hadden verwacht dat ik een HBO studie zou gaan volgen en afronden. Op de basisschool kreeg ik het advies VMBO.”(0018)

Een andere autochtone man wil waardering op hetgeen hij heeft bereikt:

“Ik vind het belangrijk om zowel waardering te geven als te krijgen op werk en privé-gebied. Sociale waardering krijg ik, omdat ik hoger geschoold ben dan mijn broer en ouders. Tevens verwacht ik ook meer sociale waardering te krijgen als ik mijn eigen bedrijf opricht. Dat laat zich dan weer zien in geld en andere dingen. Tevens wil ik ook nog genoeg tijd aan vrienden besteden en wil ik nog leuke dingen doen naast het werk. Als ik een eigen zaak heb kan ik ‘me een slag in de rondte werken’, maar je moet ook denken aan je vrije tijd, gezondheid, conditie, sport en tijd vrij maken voor je vriendin.”(0004)

Het citaat verwijst niet alleen het succesvol zijn als er een balans is tussen privé en werk maar als ook de omgeving die balans ziet en waardeert. Dat geldt voor autochtonen

anders dan voor niet-westerse allochtonen waarbij een vrouw over haar Chinese achtergrond zegt:

Ik denk dat mijn etnische achtergrond invloed heeft op mijn verwachtingen van de toekomst. De Chinese cultuur is een heel andere cultuur. Voor mij is het niet anders, maar voor mijn ouders wel. In het algemeen is status binnen de Chinese cultuur heel belangrijk, waardoor men bepaalde verwachtingen heeft van elkaar. Mijn ouders hebben mij niet zo opgevoed, maar het bestaat wel in de gemeenschap waar zij en ik in zitten.” (1101)

Opvallend is dat een gros van de jongeren aangeeft niet tevreden of gelukkig te willen worden maar dat ze constateren tevreden te zijn. Zowel mannen als vrouwen praten over het stichten van een gezin en vrije tijd voor vrienden. Ook mannen gaan minder werken om meer bij vrienden te kunnen zijn (gezondheidszorg). De status van ‘huisje, boompje, beestje’ bereiken, lijkt aantrekkelijk, een ieder wil dat doen op zijn of haar eigen manier.

Anderen helpen en omgang met elkaar.

“Bij de opleiding Ergotherapie en bij Bewegingswetenschappen zijn er veel mensen die christelijk gelovig zijn. Ik ben van mening dat het geloof te maken heeft met de beroepskeuze van een persoon. Mensen willen ‘iets goeds doen voor de samenleving’ en kiezen vanuit die aspiratie voor een beroep in de zorg.” (0104)

Wanneer ben je als persoon maatschappelijk succesvol? Een aantal van de jongeren (ongeveer een zesde) vindt het erg moeilijk om aan het begrip ‘maatschappelijk succes en/of verantwoordelijkheid’ invulling te geven. Ze denken er niet vaak bewust over na. Uiteindelijk weten drie van hen geen definitie te bedenken. Ondanks dat de meesten een andere invulling geven is toch een overlap aanwezig. Eén van de kenmerken van succesvol zijn, zowel maatschappelijk als persoonlijk, is gelukkig zijn in het leven en daarbij anderen willen helpen. Dit laatste vullen de respondenten verschillend in; de één wil ‘iets’ na laten aan de maatschappij en een ander wil dit bereiken door middel van vrijwilligerswerk.

‘Ik begin mij steeds meer bewust te worden dat je wat moet doen voor de maatschappij om je heen. Zo wil ik langzamerhand goede doelen gaan steunen en ook wil ik ooit werk verrichten voor het goede doel ‘Peter Pan’. Hierdoor kunnen mensen met een verstandelijke beperking toch op reis gaan. Ik zet nu meer vraagtekens bij het leven en wil niet alleen maar 24/7 gek doen na mijn werk. Volgens mij komt het door mijn leeftijd, want hoe ouder je wordt hoe meer je daarover nadenkt.’(0010)

We vinden (nog steeds) verschillen tussen mannen en vrouwen; mannen zijn eerder extern georiënteerd en zijn eerder geneigd om de maatschappij verder te helpen. Vrouwen hebben eerder een intern gerichte oriëntatie; persoonlijke groei en gelukkig zijn nemen bij hen een centrale plek in. Een goede balans tussen werk en privé wordt door zowel de mannen als vrouwen even belangrijk ervaren. De sociale aspiraties van de jongeren komen sterk overeen met hun definitie van maatschappelijk en persoonlijk succes; naast hun streven om langzamerhand te settelen is ‘gelukkig zijn en anderen helpen’ voor hen een continue proces in hun hele leven.

Omgaan met elkaar.

De meeste jongeren, zowel uit de minderheids- als de meerderheidsgroep, ervaren hun etnische afkomst als positief. Zij zijn van mening dat hun etniciteit een positieve invloed heeft op hun leven, hun denken en doen. Wel is het opmerkelijk dat de meeste jongeren van autochtone afkomst nadrukkelijk aangeven, dat hun ‘Nederlands zijn’ positieve voordelen heeft ten opzichte van jongeren met een niet-westerse afkomst. Zij vinden dat zij binnen deze samenleving een betere positie hebben dan de minderheidsgroep; niet-westerse allochtonen hebben een negatief etiket. Zij zijn van mening dat deze jongeren harder moeten werken om hetzelfde te kunnen bereiken dan zij in deze samenleving. Zelf ervaart een groot deel van de jongeren binnen de minderheidsgroep dit niet zo; zij ontlenen gedeeltelijk een negatief effect aan hun etnische identiteit.

‘Ik ben Nederlander, ik beheers de taal, ik ben slim en heb alle vertrouwen in mijzelf. Waarom zou mijn etnische afkomst invloed hebben op mijn toekomstverwachtingen? Mijn etnische afkomst zal mij niet tegen werken zolang ik in de Randstad blijf wonen. Ik zie wel een positieve ontwikkeling op dit gebied. (.....) Wel vind ik de media niet objectief, waardoor mensen een verkeerd beeld kunnen krijgen. De

Nederlandse mentaliteit op dit gebied is: ogen dicht en hopen dat het snel voorbij gaat en dan erachter komen dat men opnieuw dezelfde fouten gemaakt heeft.” (1005)

Of

“Ik ben er stellig van overtuigd dat mijn etnische afkomst geen invloed heeft op mijn toekomstverwachtingen of op mijn handelen, want ze zijn allemaal niet hetzelfde. Mijn etnische achtergrond is heel breed en het gaat niet alleen om het ‘Armeens’ zijn. Ik zou eerder ‘ja’ antwoorden op de vraag of de omgeving invloed heeft.” (1003)

Het valt niet te ontkennen dat bepaalde jongeren van allochtone afkomst wel het gevoel hebben dat zij benadeeld worden vanwege hun etnische afkomst.

“Ik ben de enige met een andere afkomst binnen mijn team en door mijn afkomst zijn er per definitie verwachtingen die ik moet corrigeren. Mensen maken gemakkelijk opmerkingen over andere culturen en vaak zijn zij zich hier niet bewust van. Ik moet vanaf de allereerste dag er alles aan doen om te voorkomen dat ik aan de stereotypes voldoe: lui of bij voorbaat al incompetent zijn om de opdracht uit te voeren. Ik denk dat het nog wel jaren gaat duren voordat mensen meer weten over andere culturen. Voor onze generatie is het een dagtaak om de beelden om te buigen. Ze werken averechts om datgene te bereiken wat je gelukkig maakt. Zelf praat ik niet graag met autochtone collega’s hierover. Bij hen loop je vooral tegen veel onbegrip aan.” (1002)

Tevens vindt een deel van de jongeren, ongeacht hun etnische afkomst, dat hun etniciteit absoluut geen invloed heeft op hun leven; het gaat er volgens hen om wat jij als persoon zelf uit het leven haalt.

“Vragen die betrekking hebben op etniciteit vind ik over het algemeen overbodig. Ik ben sterk van mening dat de etnische achtergrond van een persoon niets te maken heeft met zijn of haar verwachtingen in het leven. Ik vind dat het aan het individu zelf ligt wat hij of zij van het leven maakt.” (0010)

7.4 Conclusie

Jonge HBO afgestudeerden zijn materialistisch maar ook expressief georiënteerd in hun loopbaan. Dit komt duidelijk tot uiting in hun verwachtingen ten aanzien van hun eigen loopbaan als in hun eigen definitie van een succesvolle loopbaan. Uitdaging en ontwikkeling zijn ook essentieel; onze respondenten willen blijven groeien op het persoonlijk en inhoudelijk vlak. Zij willen in hun loopbaan een stijgende lijn zien en uiteindelijk een management of adviesfunctie bereiken. Verder zijn zij van mening dat het vooral aan henzelf ligt of deze doelen behaald worden. De meeste van hen vinden dat ze nog veel moeten leren door middel van cursussen, trainingen, een WO studie, werk- en levenservaring. Mannen zijn meer ondernemend ingesteld dan vrouwen en het zijn de vrouwen en de respondenten uit de gezondheidszorg (en in mindere mate techniek) die verder (willen) studeren aan de universiteit.

De segregatie tussen autochtonen en niet westerse allochtonen is opmerkelijk voor een generatie die 'samen' opgevoed zijn. Door de keuze van netwerken wordt de scheiding tussen werk en privé door niet-westerse allochtonen meer strikt aangehouden dan bij autochtonen. Hoewel beide groepen min of meer dezelfde doelen nastreven doen zij dat op een geheel eigen manier.

In dit onderzoek worden idealen voornamelijk geformuleerd in het arbeidsleven en mondjesmaat in het maatschappelijke leven. Weinig idealen passeren de revue. Het onderwerp van dit onderzoek kan daar debet aan zijn. Waar wij er expliciet naar hebben gevraagd formuleren de respondenten zelf verschillen in de invloed van eigen etnische identiteit op kansen in de levensloop.

ALGEMENE CONCLUSIES EN IDEEEN VOOR NIEUW ONDERZOEK

In het onderzoek hebben we ons laten leiden door de vraag: Zijn er opmerkelijke verschillen in de school- en arbeidsloopbaan van jongeren van diverse etnische afkomst en tussen mannen en vrouwen met een specifieke HBO opleiding? We hebben die vraag beantwoord door gebruik te maken van het Alumni Tevredenheid Monitor zoals die jaarlijks wordt uitgevoerd door de Hogeschool van Amsterdam, en hebben 44 interviews afgenomen onder autochtone en niet-westerse allochtone alumni, eveneens van de HvA. De respondenten zijn afkomstig van zowel smalle beroepsopleidingen als opleidingen die zich op een breder beroepenveld oriënteren.

In dit hoofdstuk zullen wij de onderzoeksvraag nog eens kort en krachtig beantwoorden. De geldigheid van de uitspraken die wij doen ligt niet zozeer in het aantal alumni dat iets vindt over de eigen school- en arbeidsloopbaan maar eerder in de denkbeelden van ex HBO jongeren op de arbeidsmarkt anno 2008. Indien meerdere jongeren in dit onderzoek een bepaalde uitspraak doen, ervaringen delen of dezelfde keuzes maken dan is een dergelijk gegeven het overdenken waard. We hebben voor dit onderzoek een optimaal aantal niet-westerse allochtonen bereikt.

8.1 Enkele algemene conclusies

In hoofdstuk 2 behandelden wij verschillende factoren die van invloed zijn op de school- en arbeidsloopbaan van jongeren:

1. De *school- en arbeidsoriëntatie* van de doelgroep, dwz de oriëntatie van jonge mensen in het begin van de 21^{ste} eeuw op leren en werken: de oriëntatie van generatie Y.

2. De concrete *keuze* die de jongeren van diverse afkomst en mannen en vrouwen maken voor de schoolopleidingen, voor een baan, en voor een mogelijke loopbaan.
3. De sociale omgeving *of netwerken* die jongeren daarbij helpen.

School- en arbeidsoriëntatie.

Onder jonge HBO afgestudeerden treffen we verschillen oriëntaties op de school- en arbeidsloopbaan. Mannen, maar vooral mannen van niet-westerse afkomst laten een materialistische arbeidsoriëntatie op hun loopbaan zien. Niet-westerse allochtone vrouwen zijn echter wat meer afwachtend en onzeker over het eigen kunnen en de mogelijkheden die zich voordoen. Ze oriënteren zich in eerste instantie op zekerheid. Autochtonen voldoen meer aan de opvattingen die de ronde doen over generatie Y: ze zijn materialistisch én expressief georiënteerd. Voor vrouwen geldt hoofdzakelijk het laatste. De meeste vrouwen, ongeacht hun etniciteit, zijn degenen die in hun arbeidsloopbaan ook rekening houden met toekomstige kinderen.

Uitdaging en ontwikkeling zijn essentieel; de respondenten willen blijven groeien op het persoonlijke en inhoudelijk vlak en dat hoeft niet altijd iets van doen te hebben met de opleiding die zij hebben genoten. De meeste van hen vinden dat ze nog veel moeten leren door middel van cursussen, trainingen, een WO studie, werk- en levenservaring. Zij zijn van mening dat het vooral aan henzelf ligt als doelen niet worden behaald, toch worden ook externe obstakels genoemd. Het valt op dat mannen ondernemender zijn ingesteld dan vrouwen en dat het vooral de vrouwen en de respondenten uit de gezondheidszorg (en in mindere mate techniek) zijn die verder (willen) studeren aan de universiteit.

Deze generatie is gewend te leren en te werken in een etnische diverse omgeving. Toch lijkt het erop dat autochtone en niet-westerse jongeren zich niet oriënteren op elkaar tijdens de studie en op het werk. Ondanks de multiculturele samenleving leeft men redelijk naast elkaar in gescheiden groepen in plaats van met elkaar in multiculturele teams. De respondenten zijn zich bewust van deze segregatie, zij kiezen voor diegenen met dezelfde interesses en dat betekent vaak in de praktijk een onderscheid naar afkomst.

Het kiezen van een baan volgt niet logisch op het afronden van de schoolopleiding. Voor generatie Y is het hebben van een bijbaan naast de studie een vanzelfsprekendheid, studie en werk interfereren met elkaar. Deze generatie jongeren heeft veel keuzemogelijkheden om de eigen loopbaan vorm te geven. Die keuzes worden ook gemaakt, bewust of onbewust, keuzes die niet altijd rechtlijnig zijn, soms is er sprake van een zigzag patroon, van tweede kansen en van onverwachte wendingen. De jongeren van niet-westerse afkomst behoren in onze groep tot de eerste generatie studenten in hun familie. Zij krijgen daardoor kapitaal mee dat in mindere mate bruikbaar is op school maar ook op de arbeidsmarkt. Een groot deel van de autochtonen oriënteert zich na de HBO studie op een vervolgstudie op de universiteit of op het maken van een grote reis. Een groot deel van de autochtone mannen droomt van een eigen onderneming. Er zijn er die hun HBO studie niet zichtbaar gebruiken en iets heel anders gaan doen.

De algemene levensdoelen van alle respondenten laten overeenkomsten zien: ze willen uiteindelijk een leuke en goede baan die in balans is met het privé-leven. De weg hoe daar te komen, verschilt.

Keuzes en transities in de school- en arbeidsloopbaan.

De schoolloopbaan laat verschillen zien. Niet-westerse allochtonen starten hun studie en loopbaan op latere leeftijd dan westerse jongeren omdat ze meer verschillende vooropleidingen hebben gevolgd. Dat heeft niet noodzakelijk nadelige gevolgen. Hoewel alle jongeren stellen dat hun ouders een belangrijke rol spelen in het keuzeproces voor een bepaalde opleiding verschilt de inbreng van de ouders. Allochtone ouders hanteren eerder economische redenen dan autochtone ouder, zoals het bekostigen van een studie of het verwachte goede salaris en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De jongeren zeggen zelf de keuze te maken welke opleiding zij uiteindelijk kiezen. Opmerkelijk is dat de autochtone jongeren bij hun studiekeuze meer dan allochtone studenten gebruik maken van verschillende netwerken in hun omgeving.

De respondenten spreken enerzijds van goede ervaringen en anderzijds maken zij kanttekeningen bij het ervaren niveau van het onderwijs zoals de geboden studiefaciliteiten en de stage. Bepaalde gebeurtenissen zoals een ziekte of een ongelukkig

verloop van een bepaalde module, kunnen soms grote gevolgen hebben voor de studieresultaten.

Voor de autochtonen is het contact met docenten mede bepalend voor de sfeer op de opleiding. Dit in tegenstelling tot de niet-westerse allochtonen die het contact met de docenten niet benadrukken. Dit verschil speelt de allochtone studenten parten bij het vinden van een stageplaats. De eerste kennismaking met de arbeidsmarkt is een belangrijke faciliteit die de school kan bieden in de voorbereiding op een loopbaan.

Niet-westerse allochtone mannen zijn gericht op economie, techniek en de zakelijke dienstverlening en niet gericht op zorg. De allochtone vrouwen richten zich vooral op economie of een HRM studie. Alleen autochtone vrouwen kiezen voor de gezondheidszorg.

De aard van de opleiding is richtinggevend voor de baankeuze. Jongeren met een smalle, sterk beroepsgeoriënteerde opleiding betreden minder onzeker de arbeidsmarkt en gaan werken op het niveau waarvoor ze zijn opgeleid. Studenten met een beroepsspecifieke opleiding weten concreter hoe hun loopbaan eruit zal gaan zien. Zij zoeken meer gericht in tegenstelling tot degenen die een brede opleiding gevolgd hebben. De laatste oriënteren zich breed omdat zij van veel facetten een beetje hebben meegekregen.

De alumni komen in de eerste baan niet altijd op de juiste baan terecht. Sommigen kiezen een lagere MBO functie om uiteindelijk op een HBO functie te komen. Dat is soms een bewuste keuze om nog ervaring op te doen, bij anderen is het een hardnekkige noodzaak. Mannen weten, ongeacht hun etnische origine, eerder een HBO functie te bemachtigen dan de vrouwelijke respondenten. Iets minder dan de helft weet direct het HBO diploma te verzilveren. Vooral vrouwen van niet-westerse afkomst zijn in dit opzicht het minst succesvol. Op MBO niveau functioneren werkt bij de vrouwen uit onze dataset niet tot een demotiverende houding. Integendeel, zij hebben volgens eigen zeggen, alleen een langere aanloopperiode nodig dan mannen. De eerste baan wordt vaak verkregen via het functionele netwerk zoals stage, afstudeerbedrijf of studentenbijbaan. Vooral vrouwen gebruiken hun studentenbijbaan.

De eerste kennismaking met werk is vooral leerzaam. Vooral over de omgang met leidinggevend en collega's wordt uitgebreid verteld. De meeste respondenten zijn tevreden met hun werk. Ze zijn gemotiveerd, willen hun werk 'goed' doen, vinden het werk leuk, willen veel en voor anderen iets betekenen. De meeste zien geen obstakels op hun pad of raken niet snel gedemotiveerd.

Ongeacht het niveau kunnen we verschillen constateren tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen bij het vinden van een baan, de arbeidsvoorwaarden en de beleving daarvan. Autochtonen zeggen vaker te worden gevraagd voor een baan, zij hebben vaker een vast contract. Verder blijkt dat de groep met een niet-westerse afkomst eerder dan de autochtone groep vindt dat hun functie niet op HBO niveau is.

Netwerken.

Het is evident dat niet alleen het HBO diploma maar ook netwerken belangrijk zijn. Het gebruik daarvan verschilt. In dit onderzoek zien we dat het verschil niet alleen individueel bepaald is maar dat netwerken naar afkomst worden geordend. We zien belangrijke verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen en tussen mannen en vrouwen.

Tijdens de opleiding worden nieuwe netwerken opgebouwd. De groepen die vanaf het eerste jaar tot stand komen zijn mede bepalend voor het verloop van de rest van de opleiding. De jongeren geven aan dat het contact voornamelijk leuk moet zijn. Op school trekken studenten van niet-westerse afkomst naar elkaar toe. Zij lijken zich terug te trekken in hun privé (eigen etnische) netwerk, vooral als het niet school of werk gerelateerd is. Na het afronden van de opleiding verwateren de meeste contacten. Jongeren die zich hebben aangesloten bij een studentenvereniging, weten dergelijke contacten langer in stand te houden. De verschillende studieverenigingen zijn naar afkomst georganiseerd.

Veiligheid van de groep en het kunnen bouwen op een groep is voor veel studenten heel belangrijk. Dit blijkt onder ander uit het feit dat de jongeren de contacten waarderen op het bieden van steun en hulp gedurende de opleiding. De autochtone man lijkt minder

waarde te hechten aan de sfeer en lijkt de contacten zakelijker te benaderen. Daarentegen hoeven contacten op school voor de vrouwelijke respondenten en de respondenten met een niet-westerse afkomst niet noodzakelijk tot vriendschap te leiden, 'werk' en privé blijven gescheiden. De autochtone man hanteert deze strikte scheiding niet.

We constateren ten slotte dat autochtone jongeren meer contact zoeken met docenten dan niet-westerse allochtonen.

Ook in de arbeidsloopbaan zien we verschillen in het netwerk. De contactpersonen van niet-westerse allochtonen zijn over het algemeen jonger dan de contactpersonen van autochtonen. Niet-westerse allochtonen hebben in tegenstelling tot autochtonen minder contactpersonen in hogere managementfuncties. De niet-westerse vrouw heeft het minste aantal autochtone mannen in het netwerk.

Het gebruik van het netwerk verschilt. De autochtone jongeren gebruiken het netwerk om zichtbaar te worden in de organisatie. Niet-westerse allochtonen gebruiken hun zakelijk netwerk om te spiegelen. Zij zijn op zoek naar een klankbord, dat kan vertellen hoe het verder moet gaan. Bij autochtonen lijkt het meer te gaan om contacten die direct toegang verschaffen tot banen en andere contacten. De contacten die worden gebruikt voor de eigen loopbaan hebben dezelfde afkomst en geslacht als de respondent. Dat geldt vooral voor mannen. In het netwerk zien zij de direct leidinggevende als de persoon die de mogelijkheden biedt. Het merendeel van de niet-westerse allochtonen lijkt met die keuze eerder te denken aan een interne carrière dan een carrière elders.

Niet-westerse allochtonen, in tegenstelling tot autochtonen, spreken vaker hun zakelijke in plaats van hun privé-netwerk aan voor hun carrière. De status van de contactpersonen in het privé-netwerk neemt af bij zowel de autochtonen als de allochtonen. De afname is bij de allochtonen groter. In hun privé netwerk hebben zij nauwelijks contactpersonen die hogere managementfuncties bekleden.

Kortom, de netwerken van de allochtonen verschillen van die van autochtonen. De zakelijke netwerken van niet-westerse allochtonen zijn diverser wat betreft afkomst dan autochtonen en minder divers wat betreft leeftijd.

8.2 Suggesties voor verder onderzoek

Het onderzoek was exploratief van aard en laat veel interessante uitkomsten zien voor debat en onderzoek. De school- en arbeidsloopbanen van jonge HvA alumni kunnen bijdragen aan verbeteringen in het hoger onderwijs over competentiegericht onderwijs, over niet-westerse allochtonen en over diversiteit.

Competentie gericht onderwijs in het hoger onderwijs

Competentie gericht HBO onderwijs wil beter aansluiten op de vereisten die op de arbeidsmarkt gelden en daarmee de overgang tussen school en arbeidsmarkt kleiner maken. Het *hoger* onderwijs wil aansluiten op complexe arbeidssituaties en niet op beroepspraktijken die alleen eenvoudig uitvoerend werk vragen. De respondenten ervaren de overgang naar de arbeidsmarkt als gemakkelijker indien de opleiding ook praktische instrumenten en vaardigheden aanbiedt die helpen bij het vinden van een baan. Dat zijn stages en afstudeerplaatsen, maar zeker ook sollicitatievaardigheden.

Uit dit onderzoek blijkt dat alumni van beroepsgerichte opleidingen meer aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt waarvoor wordt opgeleid dan alumni die een brede opleiding hebben gevolgd. Een goede aansluiting geldt eerder voor zelfverzekerde meestal oudere jongeren dan voor (te) jonge studenten. De arbeidsloopbaan van bijna alle respondenten is gericht op het beroep van adviseur en manager, bijna niemand noemt de hoger opgeleide bekwame professional als eindstation.

Het HBO kenmerkt zich door een zeer grote variëteit aan studenten in tegenstelling tot andere schooltypes. We spraken briljante studenten op het intellectuele vlak die na het HBO een studie op de universiteit ambiëren maar ook studenten die alleen door de praktijk worden uitgedaagd. Aan de ander kant leidt het HBO op voor een grote diversiteit aan arbeidsplaatsen. Het HBO staat voor de uitdaging te moeten aansluiten op een steeds wetenschappelijker wordende beroepspraktijk maar ook op een scala aan louter eenvoudig uitvoerende functies op een ruime arbeidsmarkt. Zo ervaren werkers in

de gezondheidszorg dat het ze aan wetenschappelijk kennis ontbreekt en willen doorstuderen. De HRM opleiding was volgens de respondenten te strategisch in vergelijking met een soms uitgeholde administratieve beroepspraktijk. Techniek en ICT alumni zeggen dat de faciliteiten niet UB do date zijn. De school loopt altijd een beetje achterop.

Het HBO kan het bijna niet goed doen. Het HBO beroepenveld verandert en laat ook steeds grotere verschillen zien in vereiste competenties. Bovenstaande pleit voor differentiatie in opleidingsaanbod, continue alertheid over de stand van zaken op de arbeidsmarkt, een continue wisselwerking met dat beroepenveld, het steeds mede vorm geven en vernieuwen van die beroepspraktijk en een kritische toets van stages en afstudeertrajecten die het predikaat 'een hoger beroep' zouden moeten verdienen.

Niet-westerse allochtonen.

In dit onderzoek hebben we alleen gekeken naar de school en arbeidsloopbanen van alumni, studenten die met succes hun HBO diploma hebben gehaald. De nadruk lag op de inhoud en het niveau van de loopbanen van alumni. Het volgen van meerdere opleidingen kan het zelfvertrouwen vergroten. Late starters doen het niet persé slechter op de arbeidsmarkt.

Een vaste studieduur vergroot daarmee niet voor iedereen de kans op succes. Vooral op een krappe arbeidsmarkt hoeven alumni niet meteen bang te zijn het risico te lopen om werkloos te worden. Een variabele studieduur kan het zelfvertrouwen voor bepaalde groepen versterken.

We hebben niet gekeken naar uitval en naar de arbeidsloopbanen van 'drop-outs'.

Om meer te kunnen zeggen over de betekenis van oriëntaties, keuzes voor stages en uitval van allochtonen en autochtone studenten moet meer systematisch worden onderzocht hoe de studievoortgang en de arbeidsloopbaan verloopt in een onderwijs- en arbeidsmarktcontext. Dat gebeurt nu op de PABO's omdat zich in de onderwijssector problemen voordoen. Dat wil niet zeggen dat die problemen zich in andere sectoren niet voordoen. We denken dat een systematische studie naar studievoortgang, toegankelijkheid en inhoud van stages van een divers studentenbestand navolging

moeten krijgen in andere studierichtingen. Het gaat om een longitudinale studie met het doel inzicht te krijgen in de betekenis van de opleiding, de netwerken en de oriëntatie van een diverse studentenpopulatie en de interactie daarvan op een succesvolle loopbaan. De loopbaan vindt plaats op een beroepsspecifieke arbeidsmarkt met intrinsieke en extrinsieke uitdagingen en belemmeringen.

Het merendeel van de jongeren van niet-westerse afkomst behoort tot de eerste generatie studenten in hun familie en persoonlijke netwerk. Het onderwijs zou kunnen nadenken hoe het wellicht minder- of anders- bruikbaar kapitaal van deze groep te benutten is of om te buigen naar bruikbaar kapitaal. Datzelfde geldt voor de netwerken. Het HBO zou een voorbeeld moeten zijn en arbeidsorganisatie kunnen leren hoe hiermee om te gaan.

Diversiteit.

Verschillen in inrichting en gebruik van netwerken laat zien dat 'samen naar school' of 'samen aan het werk' wel een voorwaarde maar geen garanties is voor leren van en met elkaar. Niet westerse allochtonen hebben weinig contact met hun docenten en onder de studenten zoekt soort bij soort elkaar op. Enkele respondenten noemden het al: een belangrijke competentie van de meeste HBO opleidingen zijn sociaal communicatieve vaardigheden: het communiceren en samen werken met anderen in onder andere een multiculturele omgeving. Het HBO zou de omgeving kunnen zijn waar die vaardigheden worden aangeleerd. Op school wordt gewerkt in studie- en werkgroepen en in docententeams. Op die plekken kan gebruik worden gemaakt van elkaars oriëntaties, denkbeelden en kwaliteiten. Meer kennis over segregatie op school en in de samenleving kan op het HBO worden ontwikkeld. Een onderzoek naar de wenselijkheid daarvan en/of actieonderzoek naar de invloed die jongeren kunnen hebben om het segregatieproces te keren, lijkt ons van bijzonder belang.

Ondanks het feit dat de sfeer binnen de opleidingen goed is en de respondenten het contact met docenten hetzelfde waarderen, onderhouden niet-westerse studenten weinig feitelijke contacten met hun vaak autochtone docenten. Een verklaring kan zijn dat zij geen aansluiting vinden en/of daar geen behoefte aan hebben. Vanuit de netwerktheorie zou het wel verstandig zijn om wel aansluiting te zoeken zodat de studenten hun de

contacten met docenten meer kunnen gebruiken. Het onderzoek naar docenten als rolmodel komt langzaam op gang evenals de effecten van multiculturele teams op het curriculum, op de omgangsvormen en op de in- door- en uitstroomcijfers van diverse etnische groepen studenten.

LITERATUURLIJST

- Allen, J., Glebbeek, A. en Velden, R. van der (2000) *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
- Ballafkih, A.H. & Meerman, M. (2006) *Ze zijn toch anders: een onderzoek naar beelden in organisaties over niet-westerse minderheden*. Amsterdam, Lectoraat GHRM
- Berkhout, E., Berkhout, P.H.G. en Biermans, M. (2006) *Studie & Werk 2006*. Amsterdam: SEO.
- Boxman, E. A. W., De Graaf, P. M. & Flap, H. D. (1991) The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers. *Social Networks*, vol.13 pp 51-73.
- Breen, R. & Goldthorpe, J.H. (1997) Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. *Rationality & Society*, vol9 pp.275-305.
- CBS (2006) *Werkloosheid verder gedaald*. Persbericht, PB06-032.
- CBS (2007) *Licht dalende trend werkloosheid allochtonen*. Webmagazine. <http://www.w.cbs.nl/nlL/menu/themas/dossiers/allochtonen/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-90060-wk.htm> bezocht op 22 september 2007
- Corvers, J.G.F., Ramaekers, G.W.M. & Velden, R.K.W. van der (2006) *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs*. HBO monitor 2005. Den Haag: ROA.
- Crul, R. en M. Wolff (2002) *Feiten en cijfers over de deelname en doorstroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs: een samenvatting van het onderzoek 'Talent gewonnen. Talent verspild?'* http://www.echo-net.nl/docs/Feiten_en_cijfers.pdf. bezocht op 2 februari 2007
- Dagevos, J., Gijsberts, M. & van Praag, C. (2003) *Rapportage minderheden 2003 Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Dagevos, J., Odé, A.W.M. en Pels, T. (1999) *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie*. Rotterdam: EU Rotterdam – Instituut voor Sociaal-Economisch Onderzoek
- De Beer, P. & Pekelharing, P. (red.) (2006) Visie op gelijkheid. In De Beer, P., Meer, J. van de & Pekelharing, P. (red.) (2006) *Gelijk over de noodzakelijke terugkeer van een klassiek ideaal*. Amsterdam: vanGennep/ deBalie
- Du Bois-Reymond, M., Plug, W., Poel, Yolanda te & Ravesloot, J (2001) 'En dan maar verder kijken...' - Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: een longitudinaal onderzoek. *Mensch en maatschappij*, vol.76 pp. 5-21
- Du Bois-Reymond, M. (1998) I don't want to commit myself yet: young people's life concepts. *Journal of Youth Studies*. Vol 1 pp. 63-79.
- Dykstra, P. A. (2003) Levenslooppatronen: toenemende

- variatie? *Bevolking en Gezin* vol 32, pp. 21-34.
- Elchardus, M. & Smits, W. (2005) *De levensloop van jongvolwassenen*. Brussel: Vakgroep Sociologie Onderzoeksgroep TOR.
- Gangl, M. (2002) Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade, *Work, Employment and Society*, vol 16 pp. 67-90.
- Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen
- Gowricharm, R. (2001) *In- en uitsluiting in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het regeringsbeleid.
- Graaf, N.D. de & Flap, H.D. (1988) With a Little Help from my Friends: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, the Netherlands, and the United States, *Social Forces*. Vol 67, pp. 452-472.
- Graaf, P.M. de (1987) *De invloed van financiële en culturele hulpbronnen in onderwijsloopbanen*. Nijmegen: ITS.
- Graaf-Zijl, M. de, Berkhout, P., Hop, P. & Graaf, D. de (2006) *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO
- Granovetter, M. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, Vol 78, pp 1360-1380
- Granovetter, M. (1974) *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Groenendijk, K. & Hahn, A. (2006) *Met recht geslaagd. Nederlandse juristen van Marokkaanse en Turkse afkomst*. Den Haag: Sdu
- Iyigun, F.M. & Owen, L. A. (1998) Risk, Entrepreneurship, and Human-Capital Accumulation. *The American Economic Review*, Vol. 88pp. 454-457.
- Jennissen, R. (2006) Allochtonen in het hoger Onderwijs, Prestaties blijven achter. DEMOS, Vol 22(7): 65-68
- HBO raad (2006) *A test of human capital and segmentation explanations Hbo-Raad Samenvatting van cijfers en feiten*. www.hbo-raad.nl/?=136, bezocht op 22 november 2006
- Jaarrapport Integratie (2005) Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kennis in Kaart (2005) Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Klaver, J., Mevissen, W.M. en Odé, A.W.M. (2006) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Den Haag: minister voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Lacante, M., Esbroeck, R van, Lens, W. en De Metsenaere, M. (2007) *Allochtonen in het hoger onderwijs, factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtonen eerstejaarsstudenten*. Brussel: Vrije universiteit Brussel
- Liefbroer, C.A. & Dykstra, A.P. (2000) *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag, Sdu Uitgevers.
- Lin, N., J.C. Vaughn & W.M. Ensel (1981) Social Resources and Occupational Status Attainment, *Social Forces*, Vol 59, pp. 1163- 1181
- Miltenburg, T. (2007) Allochtonen in het hoger onderwijs in opmars. Webmagazine, CBS.
- Odé, A.W.M & J.M. Dagevos (1999) *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide*

- minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Portes, A. (edit) (1995) *The economic sociology of immigration, essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation
- ROA (2007). *HBO monitor 2006*. Den Haag HBO raad.
- Roest, A., Völker, B. & Kassenberg, A. (2002) *Netwerken en presteren: de invloed van persoonlijke netwerken van middelbare scholieren op hun prestatiemotivatie en hun schoolmotivatie*. <http://spitswww.uvt.nl/web/FSW/tijdschrift/Need/Roest.pdf>
- Schippers, J. (2003) Arbeidsmarkt en levensloop: theorie, empirie en beleid. In Heuvel, N. van de, Hallen, P. van der, Lippe, T. van der en Schippers, J. (2003) *diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt*. 'S-Gravenhage: Reed Business Inforamtion
- Rosenbaum, J.E. (1990), Structural models of organizational careers: a critical review and new directions. In: R.L. Breiger (ed.), *Social mobility and social structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Settersten, A. R. & Mayer, K. U. (1997) The measurement of age, age structuring, and the life course. *Annual Review of Sociology*. Vol 23 pp. 233-261
- Severiens, S., Wolff, R. & Rezai, S. (2006) *Diversiteit in leergemeenschappen*. Utrecht, ECHO.
- Spaans, V. (2007) Bijbanen van betekenis. Allochtone studenten kunnen zichzelf niet verkopen. *NRC Next*, woensdag 24 januari 2007, p.21
- Terjesen, S., Freeman, C., & Vinnicombe, S. 2007. Attracting Generation Y Applicants: Organisational Attributes, Likelihood to Apply and Sex Differences, *Career Development International*. Vol 12 pp. 504-522
- Van Praag, C. (2006) Marokkanen in Nederland, Achterstand wordt snel ingelopen. *DEMOS*, Vol 22 pp. 61-64
- Visser, J. en M. van der Meer (2007) Mobiliteit. Interne arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen – naar een nieuwe dynamiek’, in D. Scheele, J.J.M. Theeuwes 220 en G.J.M. de Vries (red.), *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, WRR Verkenning 14, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van den Berg, M.N., Boom, de J. & Hofman, W.H.A. (2001) *Studeren in het wetenschappelijk onderwijs : trends in de tweede helft van de jaren negentig*. Zoetermeer : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Van den Bergh, B., de Jong, K., Lambert, J., Lamers, D., Santegoeds, J., Sol, (2006) *Succesvol in Den Haag?! Sociale mobiliteit van Haagse jongeren*. Den Haag : Lectoraat Grootstedelijke Ontwikkeling Haagse Hogeschool
- Van der Meer & Leijnse (2003) Levensloop, nieuwe arbeidspatronen en sociaal beleid. *Sociale wetenschappen*, vol. 46 pp. 2-20
- Van der Meer, M. & Roosblad, J. (2004) *Overcoming Marginalisation? Gender and Ethnic Segregation in the Dutch Construction, Health, IT and Printing Industries*. Working Paper WP 29. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.
- Van Ours, C.J., Veenman, J. & Verhoeven, W. (2002) *Van ouder op kind; scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*. Tilburg Universiteit van Tilburg.

- Veenstra, R.R. (1999) *Leerlingen - klassen - scholen: Prestaties en vorderingen van leerlingen in het voortgezet onderwijs*, Amsterdam: Thela Thesis.
- Veenman, J. (1998) *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Werfhorst, H.G., Van de. (2005). Diploma-inflatie en onderwijsongelijkheid. *Mens & Maatschappij*, vol 80 pp. 25-47.
- Werfhorst, H. & Andersen, R. (2005) Social Background, Credential Inflation and Educational Strategies. *Acta Sociologica*. Vol 48 pp. 321–340
- Werfhorst, H.G. van de & Luijkx, R. (2006) Inequality Maintained through Horizontal Educational Choices A Cohort Comparison for the Netherlands. *Working paper*
- Westerman en Yamomura.
- Werfhorst, H.G. van de & Hofstede, S. (2007) Cultural capital or relative risk aversion? Two mechanisms for educational inequality compared. *The British Journal of Sociology*. Vol 58, pp. 391-414
- Wolbers, M. (2003). Job mismatches and their labour market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, vol 19 pp. 249-266.
- Wolbers, H. J. M. (2007) Patterns of Labour Market Entry, A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica*, Vol. 50 pp.189–210
- Wolff, R. en M. Crul (2003) *Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs*. Utrecht: ECHO
- Wolff, R. (2007) *Met vallen en opstaan, een analyse van instroom, doorstroom en rendementen van niet-westerse allochtone studenten in het Nederlands hoger onderwijs, 1997-2005*. Utrecht: Echo

BIJLAGE 1

BAAN

1. **Kun je kort iets vertellen over je functie?**
 - Wat is je positie binnen de organisatie?
 - Welke taken voer je uit?
2. **Kun je iets vertellen over de personeelssamenstelling van de organisatie/en van je afdeling?**
 - Hoeveel medewerkers telt je organisatie (het gaat om het fysieke bedrijfs onderdeel/vestiging)
 - Hoeveel medewerkers telt jouw afdeling?
 - Hoe veel allochtonen en autochtonen werken er op je afdeling?
 - Hoeveel hoogopgeleide jongeren werken er op je afdeling ?
3. **Werk je op of onder je niveau gegeven je opleiding en werkervaring?**
Kijk daarvoor naar de reeds ingevulde vragenlijst (zie vraag 6).
4. **Kun je op het werk functioneren zoals je dat graag zou willen?**
 - Wat zou er moeten gebeuren om het te verbeteren?
5. **Heb je binnen je functie veel beslissingsbevoegdheden?**
 - Leer je veel bij het uitvoeren van je functie/ heb je ruimte om te leren?
 Leermogelijkheden kunnen zijn: collega's, cursussen, boeken
6. **Kan je je werk zelfstandig plannen en indelen?**
 - Heb je voor een goede uitvoering van je werk interactie met anderen?
7. **Heb je bij het uitvoeren van je functie te maken met routinematig werk?**
8. **Wat maakt jouw functie uitdagend voor jou?**
 - Waar krijg jij op je werk veel inspiratie van?
 - Waar wordt je op je werk door gemotiveerd/gedemotiveerd?
9. **Hoe ervaar je de sfeer in je huidige werkomgeving (organisatie)?**
 - Wat zou jij er aan willen verbeteren?
10. **Zijn er stressrisico's bij het uitoefenen van je werk**
 - Heb je last van werkdruk?
 - Wordt je voldoende ondersteund bij problemen op het werk?
11. **Verschillen de gewoontes van de organisatie met de gewoontes waar jij je lekker bij voelt?** *(Het gaat hier om houding/gedrag/gebruiken binnen de organisatie)*
 - Waar zitten (zaten) de verschillen/ overeenkomsten?
 - Moest je je erg aanpassen aan de organisatie?

II

- Kun je je vinden in de procedures en gewoontes?
 - Welke procedures en gewoontes zou je het liefst afschaffen of invoeren?
12. **Hoe zag de introductie eruit binnen de organisatie?**
- Was er een introductiefase of een formeel introductieprogramma?
- Door wie werd je opgevangen (leidinggevende/collega's)?
- Heb je een mentor toegewezen gekregen?
- Heb je cursussen gevolgd?
13. **Voel je je geaccepteerd in de organisatie?**
- Waar merk je dat aan?
14. **Met wie heb je veel werk gerelateerd contact in de organisatie?**
collega's, leidinggevende wat staat hier?
- Met wie werk je samen? Jongeren? allochtonen of autochtonen?
15. **Hoe belangrijk zijn collega's/ je leidinggevende voor de uitvoering van je werk?**
(Het gaat hier om de functionele contacten.)
- Wat vind je er belangrijk aan?
16. **Hoe belangrijk is de inhoud van je werk?**
- Wat vind je er belangrijk aan?
17. **Met wie bespreek je promotiekansen in de organisatie?**
- Directe collega's, direct leidinggevende, collega's en leidinggevende van andere afdelingen
18. **Hoe is (was) het contact met je leidinggevende?**
- Is (was) hij/zij een inspirerend persoon voor jou?
- Heb je met die leidinggevende persoon niet werk gerelateerd contact?
19. **Wat zou die leidinggevende voor jouw loopbaan kunnen betekenen?**
- Krijg je veel hulp van je leidinggevende omdat te realiseren?
20. **Wie zou jou in de organisatie verder kunnen helpen met je loopbaan?**
- Waarom die persoon?
21. **Verricht je naast je vaste taken ook neventaken in de organisatie?**
- Geef een voorbeeld.
22. **Heb je veel contact met collega's na je werk?**
Het gaat hier om de sociale contacten.
23. **Denk je dat (je) etnische achtergrond van invloed is op je werk?**
- Noem eens een voorbeeld?
- Hoe zie je dat terugkomen?

NA HET AFSTUDEREN

24. **Wat heb je na het afstuderen gedaan?**
Wilde je direct gaan werken,

III

*Wilde je eerste vakantie nemen en reizen,
Wilde je verder studeren*

- Welke overwegingen heb je daar allemaal in laten meewegen?
 - Welke personen hebben daarin een rol gespeeld?
- Ouders, Familie, Vrienden van vroeger, Studievrienden, Collega's, Rolmodellen in de media

- Wat was hun rol, bijdrage professie/ positie /functie precies?
- Hoe vaak, op welk moment, in welke vorm had je contact/ kreeg je hulp?

25. Wat voor beeld had je van de arbeidsmarkt voordat je je eerste baan had?

Met bee

- Is het beeld van de arbeidsmarkt dat je had veranderd?
- Welke factoren hebben daaraan bijgedragen?

26. Hoe lang heeft het geduurd voordat je je eerste baan kreeg?

- Waarom heeft het wel/niet een lange periode geduurd?
- Ben je werkloos geweest?

27. Op welke functies en opleidingsniveaus heb je (had je) 'gesolliciteerd'?

- Op welke functies wilde je terechtkomen?
- Welke overwegingen hebben daar een rol in gespeelt
- Waarom die organisaties en functie?

28. Welke vaardigheden hebben jou het meest geholpen bij het vinden van een baan?

- Waarom die vaardigheden
*Maak je vooral gebruik van **algemene** vaardigheden (die je tijdens je studie maar ook elders kunt opdoen) of juist van **beroepsgebonden** vaardigheden (die je tijdens je studie hebt geleerd)*

29. Kon je meteen aan het werk of moest je nog veel leren?

- Hoe lang was de inwerktijd voordat je zelfstandig kon functioneren?

30. Hoe heb je je eerste baan ervaren?

- Wat was er leuk en minder leuk aan?
- Voldoet (of heeft) deze baan aan jouw verwachtingen (voldaan)?
- Heeft je studie je daarbij geholpen?

31. Denk je dat (je) etnische achtergrond van invloed is op de verwachtingen die je hebt gehad na je opleiding?

- Noem eens een voorbeeld?
- Hoe zie je dat terugkomen?

{Indien de eerste baan niet de huidige baan is vraag 17,18,19,20, 21 en 23 herhalen voor de eerste, tweede en derde baan} Goed naar kijken!!!

VOOR AANVANG HBO OPLEIDING

32. Wat wilde je worden voordat je begon aan de HBO opleiding?

IV

- Wat wilde je doen voordat je begon aan je HBO opleiding?
 - Wat of wie heeft je daartoe geïnspireerd?
 - Wat was altijd je droomberoep?
33. **Zijn er beroepen of opleidingen die je wilde vermijden?** (omdat deze je niet prettig lijken)
34. **Waarom heb jij gekozen voor die studierichting?**
- Hoe ben je gekomen tot de keuze?
 - Welke overweging heeft belangrijke rol gespeeld in die keuze?
35. **Welke personen hebben een rol gespeeld in je studiekeuze?**
- Wie waren dat?
Ouders, familie, vrienden van 'vroeger' (van voor je studietijd), Studievrienden, Collega's, Rolmodellen in de media, overigen?
 - Wat was hun rol, beroep en functie?
 - Heb je bepaalde beroepen / functies vermeden?
36. **Wat was jouw verwachting van de opleiding?**
Makkelijk-moeilijk, Theoretisch – praktisch, Inspirerend- ontmoedigend, Anders ...
- Heeft de opleiding voldaan aan jouw beeld dat je had voor aanvang van de opleiding?
 - Heb je met het behalen van de opleiding bereikt wat je voor aanvang van de opleiding wilde bereiken?
37. **Met wie had je tijdens je studie op school het meeste contact?**
Buurtgenoten, vrienden van de opleiding etc
38. **Had je intensief contact met studenten van verschillende komaf?**
Studenten van een andere etnische achtergrond, leefstijl of levensovertuiging
39. **Ben jij tijdens je studie actief geweest op de opleiding?**
Studentsportvereniging, Algemene studentenvereniging, (inhoudelijke) studievereniging, Bijbaantjes, student-assistentschap, Politieke of maatschappelijke organisaties of verenigingen,
40. **Hoe betrokken was je als student?**
- Stond school voor jouw op de eerste plaats?
41. **Hoe belangrijk waren de contact op school voor je motivatie/ studieresultaten/ werkervaring ?**
-Waarom die contacten en personen?
42. **Hoe heb jij de stof, school en contacten tijdens je studietijd ervaren?**
Studentsportvereniging, Algemene studentenvereniging, (inhoudelijke) studievereniging, Bijbaantjes, student-assistentschap, Politieke of maatschappelijke organisaties of verenigingen,
43. **Met wie had jij tijdens je studie contact buiten de school om?**
Medestudenten, Persoonlijk mentor, Eerstejaars begeleider, Studiedecaan, Stagebegeleider,

44. **Wat voor extra voorzieningen heeft de HBO-opleiding aangeboden om je voor te bereiden op de arbeidsmarkt?**

Sollicitatietraining, stagecoördinator, vacatureoverzicht, stage-/afstudeerbegeleider, banenmarkt

45. **Denk je dat (je) etnische achtergrond van invloed is geweest tijdens je opleiding?**

-Noem eens een voorbeeld?

-Hoe zie je dat terugkomen?

TOEKOMST

46. **Welke verwachtingen heb je voor de komende vijf jaar wat betreft je loopbaan?**

- Wat voor soort functie zou je willen bekleden?
- Welke personen zouden jou daarbij kunnen helpen?
- Waarom zij? En waarmee zouden zij je kunnen helpen?
- Wat denk je daarvoor nodig te hebben?
- Wat zou je verwachting in de weg kunnen staan?
- Wat moet je daar voor doen? *Extra studeren, mensen leren kennen, etc.*
- Welke middelen denk je daarvoor nodig te hebben?
- Welke (vaardigheden) opleiding denk je daarvoor nodig te hebben?
- Welke obstakels zouden dit kunnen belemmeren?

47. **Wat wil je over vijf jaar in je sociale leven hebben bereikt?**

-Gezin, familie, vrienden, sport etc.

-Welke personen spelen daar een belangrijke rol in?

48. **Wat versta jij onder een succesvolle loopbaan(carrière) ?**

-Welke persoon (met een zelfde opleiding als jij hebt) in jouw directe omgeving is succesvol ?

-Waarom is die persoon succesvol en wat is zijn/haar functie?

-Wat zijn voor jou de succescriteria?

-Eventueel: Hebben mensen met een andere studieachtergrond meer succes?

49. **Wat zijn voor jou criteria voor maatschappelijk of persoonlijk succes?**

- In hoeverre heeft jouw opleiding een bijdrage geleverd aan jouw maatschappelijke (persoonlijke) succes?

50. **Denk je dat (je) etnische achtergrond van invloed is op de toekomstverwachtingen die je hebt?**

-Noem eens een voorbeeld?

-Hoe zie je dat terug komen in jouw verwachtingen?

51. **Zou je achteraf nog voor dezelfde studie/loopbaan hebben gekozen?**

-Waarom wel/niet?

-Welke studie zou je hebben gekozen en waarom?

BIJLAGE 2

Tabel 4.1a Verschil in gemiddelde startleeftijd tussen etnische groepen en sekse

		Man		Vrouw	
		$\Delta_{i-j}^{\$}$	s.e	Δ_{i-j}	s.e
Autochtoon(i)	Niet-westerse allochtoon(j)	-1,372*	,403	-1,809*	,553
	Westerse Allochtoon	-,864*	,326	-1,112	,476
Niet-westerse Allochtoon	Autochtoon	1,372*	,403	1,809*	,553
	Westerse Allochtoon	,508	,510	,697	,718

* P< ,05

Tabel 4.2a Verschil gemiddelde studieduur

		Man		Vrouw	
		Δ_{i-j}	s.e	Δ_{i-j}	s.e
Autochtoon(i)	Niet-westerse allochtoon(j)	-,271	,209	-,323	,323
	Westerse Allochtoon	,256	,170	,289	,278
Niet-westerse allochtoon	Autochtoon	,271	,209	,323	,323
	Westerse allochtoon	,527	,265	,612	,419

* P< ,05 (Bonferroni)

BIJLAGE 3

Respondent	Sekse	Land van herkomst	Gevolgde opleiding
0001	M	Nederland	HRM
0002	M	Nederland	HRM
0003	M	Nederland	Gezondheidszorg
0004	M	Nederland	HRM
0005	M	Nederland	ICT
0006	M	Nederland	ICT
0007	M	Nederland	ICT
0008	M	Nederland	Techniek
0010	M	Nederland	Techniek
0011	M	Nederland	Gezondheidszorg
0014	M	Nederland	ICT
0015	M	Nederland	Techniek
0016	M	Nederland	Techniek
0017	M	Nederland	Gezondheidszorg
0018	M	Nederland	Economie
0019	M	Nederland	Techniek
1001	M	Nederland/Nigeria	Techniek
1002	M	Suriname	Techniek
1003	M	Armenië	Techniek
1004	M	Suriname	Economie
1005	M	Nederland/ Indonesië	Economie
1006	M	Iran	Techniek
0101	V	Nederland	Economie
0102	V	Nederland	HRM
0103	V	Nederland	Gezondheidszorg
0104	V	Nederland	Gezondheidszorg
0105	V	Nederland	Gezondheidszorg
0107	V	Nederland	HRM
0108	V	Nederland	HRM
0109	V	Nederland	Gezondheidszorg
0110	V	Nederland	Economie
0111	M	Nederland	Techniek
0112	V	Nederland	ICT
0113	V	Nederland	Gezondheidszorg
0114	M	Nederland	Techniek

VIII

1101	V	China	HRM
1102	V	Egypte	ICT
1103	V	Suriname	Economie
1104	V	Marokko	HRM
1105	V	Turkije	HRM
1106	V	Kroatië	Economie
1107	V	Indonesië	HRM
1108	V	Indonesië	HRM
1109	V	Somalië	Gezondheidszorg