

Bensaïdi en/of Veenstra

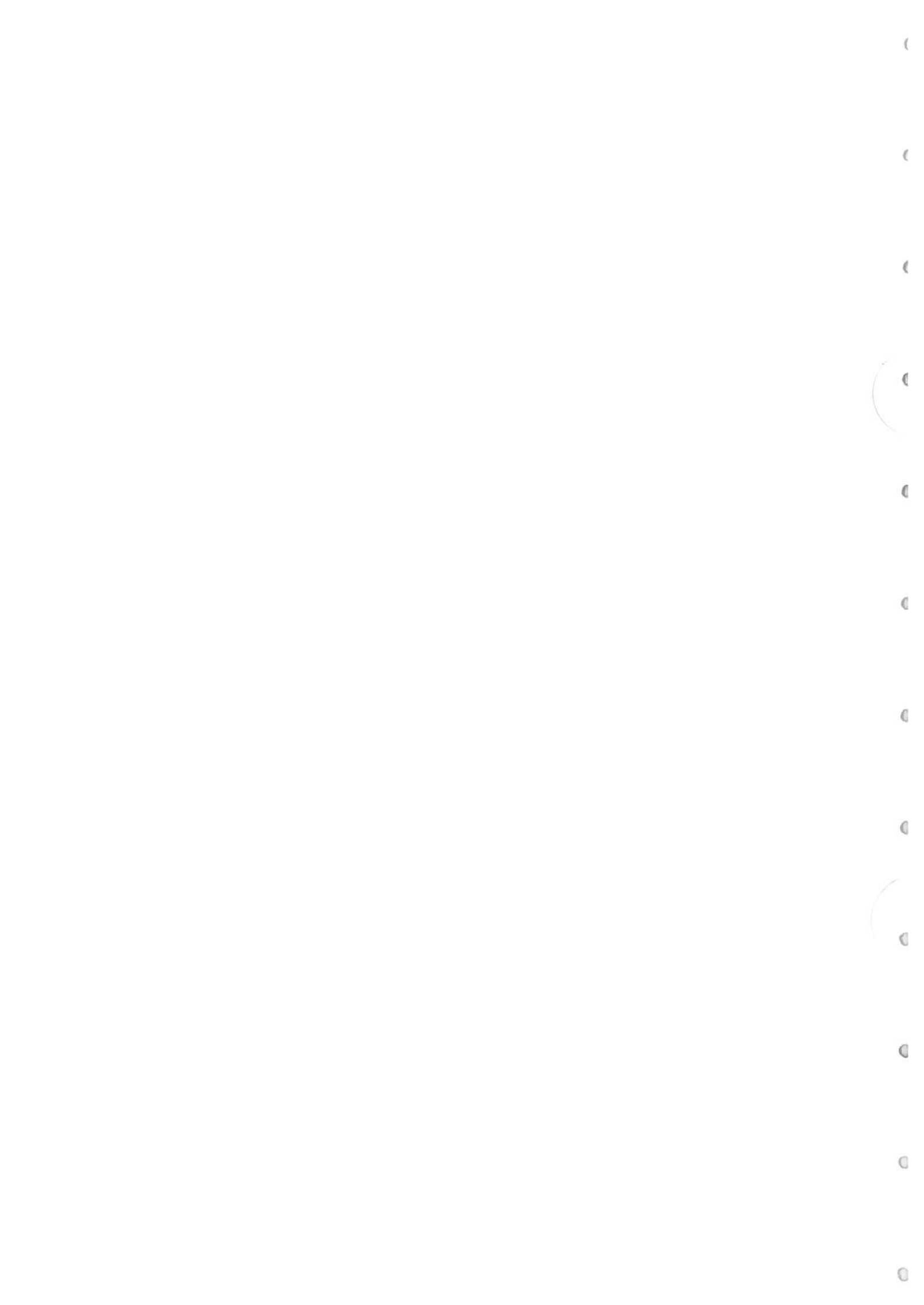
Onderzoek naar discriminatie bij stages in het
MBO

4 juli 2005

Mirjam Dolfing



GROENLINKS



Bensaïdi en/of Veenstra

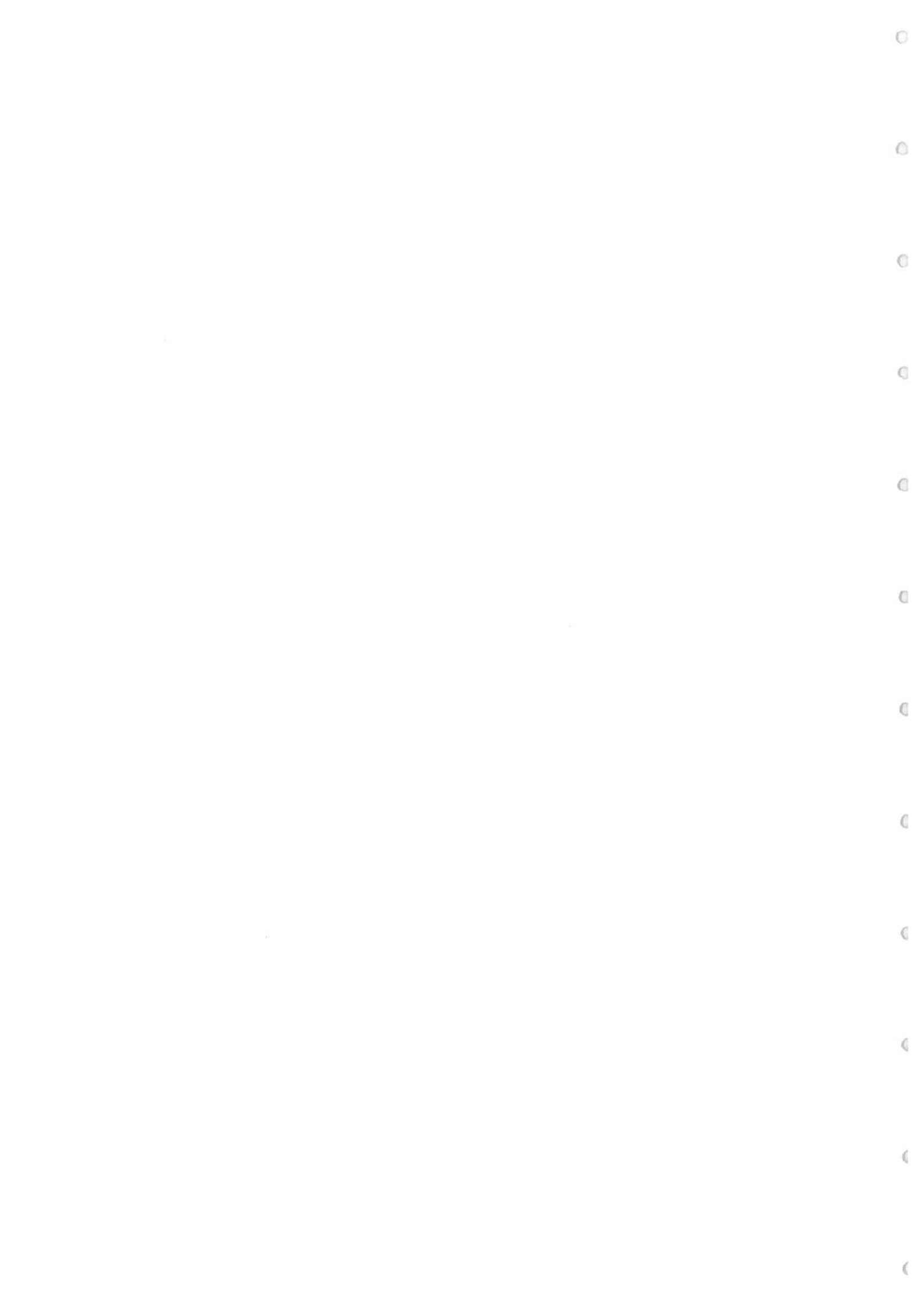
Onderzoek naar discriminatie bij stages in het MBO

Datum: 4 juli 2005

Tekst: Mirjam Dolfing
Eindredactie: Alex Kaat

Uitgave: Tweede Kamerfractie GroenLinks
Plein 2
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

070-3183030



Voorwoord

De term dankwoord is hier eigenlijk beter op zijn plaats. Ik wil namelijk van de gelegenheid gebruik maken om iedereen die betrokken is geweest bij mijn onderzoek te bedanken.

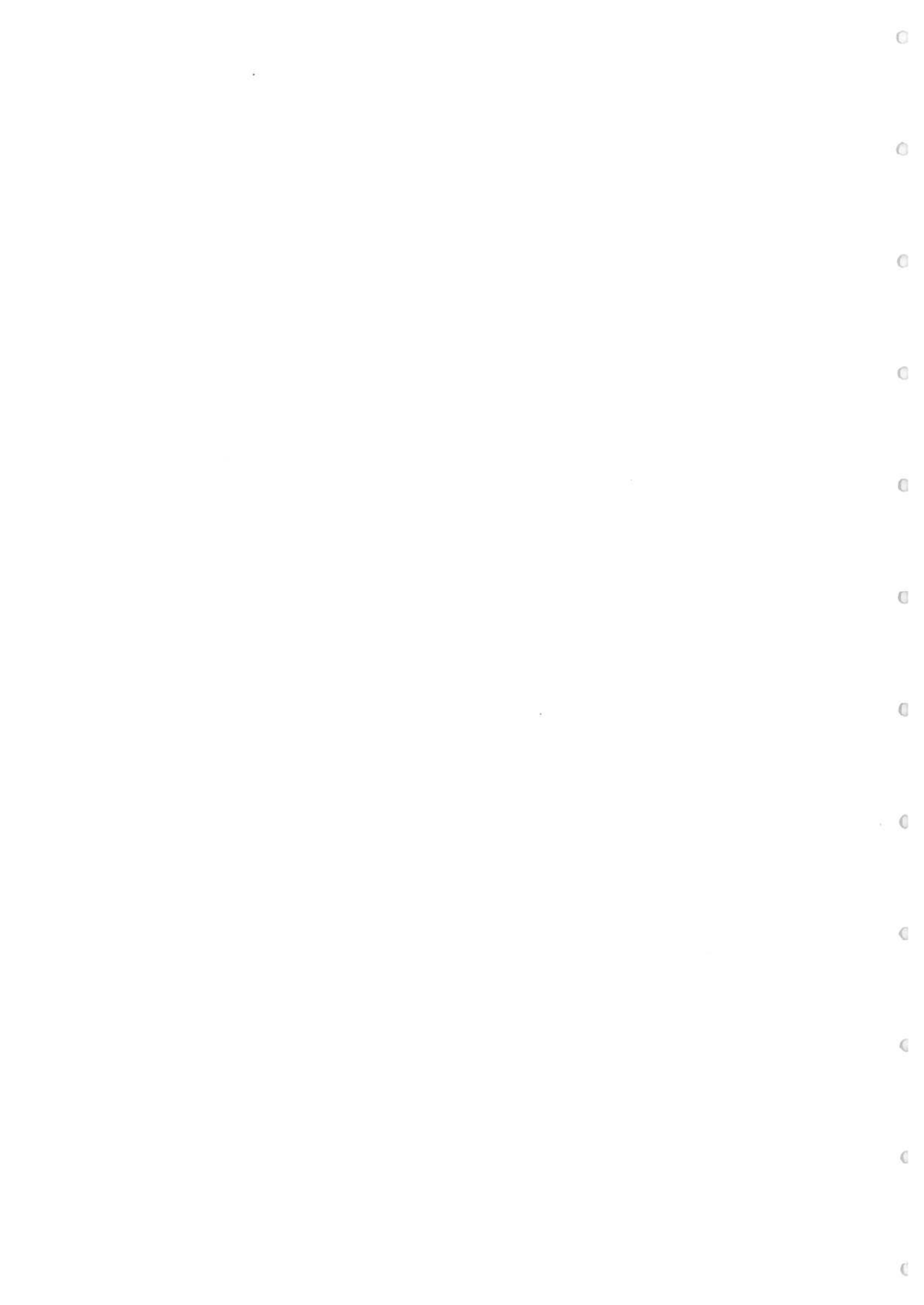
Allereerst gaat mijn dank uit naar de Tweede Kamerfractie van GroenLinks, omdat zij mij de kans hebben geboden dit onderzoek uit te voeren. Van hen wil ik Alex Kaat bedanken voor de begeleiding en tips tijdens de uitvoering. Ook Peter van Dijk kan niet onbenoemd blijven: bedankt voor je gezelschap en luisterend oor wanneer dat nodig was. Van het partijbureau wil ik Martin Hoek bedanken voor de ondersteuning bij de praktische uitvoering van het onderzoek.

Frank van Tubergen is namens de Universiteit van Utrecht mijn begeleider geweest. Ik ben hem dankbaar voor de inhoudelijke begeleiding. Deze heb ik als onmisbaar ervaren.

Het onderzoek had niet uitgevoerd kunnen worden zonder de proefpersonen. Ik wil hen bedanken voor hun goede inzet en flexibiliteit.

Daarnaast heb ik voor de achtergrond informatie rondom stages veel contact gehad met verschillende onderwijsinstellingen in Utrecht. Najat Bochhah van het LBR wil ik bedanken voor de interesse in het onderzoek en de geboden hulp.

Natuurlijk wil ik ook van de gelegenheid gebruik maken om mijn familie en studiegenoten te bedanken voor de tips en steun.



Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1 – Inleiding	8
1.1 Aanleiding onderzoek	8
1.2 Vraagstelling	9
1.3 Korte beschrijving van het onderzoek	9
1.4 Leeswijzer	9
Hoofdstuk 2 - Achtergrond	11
2.1 Arbeidsmarktposities	11
2.1.1 Werkloosheid	11
2.1.2 Aard van het dienstverband.....	12
2.1.3 Functieniveau	13
2.1.4 Bedrijfstakken	13
2.2 Verklaren van het verschil	14
2.2.1 Aansluiting tussen zoeken en werven	14
2.2.3 Beeldvorming en discriminatie	16
2.3 Aansluiting bij eerder onderzoek	17
2.3.1 Onderzoek naar discriminatie op Nederlandse arbeidsmarkt	17
2.3.2 Onderzoek naar discriminatie bij stages	17
2.3.3 Toegevoegde waarde van het onderzoek	18
Hoofdstuk 3 - Theorie en hypothesen	19
3.1 Overkoepelende hypothesen	19
3.2 Sociologische theorie	20
3.2.1 Etnische conflict theorie	20
3.2.2 Onbekend maakt onbemind	22
3.3 Neoklassieke economische theorie	22
3.3.2 Co-worker en costumer discrimination.....	23
3.3.3 Winstmaximalisatie.....	24
Hoofdstuk 4 - Onderzoek en methoden	25
4.1 Methoden van onderzoek	25
4.1.1 Testen in laboratoria.....	25
4.1.2 Regressie analyse op statistische data.....	25
4.1.3 Surveys naar beeldvorming onder autochtonen	26
4.1.4 Surveys onder slachtoffers	26
4.1.5 Situatietest.....	26
4.2 Gekozen onderzoeksdesign.....	28
4.2.1 Onderzoeksstrategie	28
4.2.2 Onderzoekseenheden en onderzoekslocatie.....	31

4.2.3	Keuze voor achtergrond en geslacht proefpersonen	33
4.2.4	Onderzoeksinstrumenten.....	34
4.2.5	Selectie en voorbereiding van proefpersonen	37
Hoofdstuk 5 – Resultaten.....		39
5.1	Verkennde analyses.....	39
5.2	Methode van analyse.....	44
5.3	Toetsing specifieke hypothesen	45
5.3.1	Kans op een afwijzing.....	46
5.3.2	Geen nieuwe kans na afwijzing	50
5.3.3	Geen interview	53
5.3.4	Negatieve sfeer in telefoongesprekken	57
5.4	Toetsen van de overkoepelende hypothesen.....	59
5.4.1	Discriminatie in het hele onderzoek.....	60
5.4.2	Bedrijfstakinggebonden factoren	61
5.5	Conclusie toetsing hypothesen.....	64
5.5.1	Verworpen hypothesen	64
5.5.2	Aanvaarde hypothesen	66
5.6	Methodologische verantwoording	67
5.6.1	Geslacht.....	67
5.6.2	Leerbedrijven	67
5.6.3	Allochtoon ondernemerschap	70
5.6.4	Grootte van bedrijven.....	70
5.6.5	Afzonderlijke scores van proefpersonen.....	71
5.7	Verklaringen voor de resultaten van het onderzoek.....	73
Hoofdstuk 6 – Conclusie.....		74
Literatuurlijst.....		78
Bijlage 1.....		81

Samenvatting

Aanleiding onderzoek

Van de arbeidsmarkt is bekend dat allochtonen bij het zoeken van werk regelmatig met discriminatie te maken krijgen. Dit is redelijk uitgebreid onderzocht en aangetoond. De overheid heeft in reactie hierop beleid gemaakt om deze discriminatie te bestrijden en de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Discriminatie bij het zoeken van stages is minder bekend. Er is nauwelijks onderzoek naar verricht, er wordt ook niet iets vanuit de overheid aan het eventuele probleem gedaan. Allochtone scholieren merken echter wel vaak dat ze minder kans hebben bij het zoeken van stages.

In opdracht van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks is in de maanden april en mei van 2005 onderzoek uitgevoerd naar discriminatie ten aanzien van allochtone MBO-stagiaires. Hiermee is een uniek onderzoek uitgevoerd dat aantoont of discriminatie van allochtone stagiaires voorkomt en op welke wijze en in welke mate.

Wanneer allochtonen tijdens hun opleiding al worden gediscrimineerd en daardoor geen stage kunnen lopen, missen zij de kans om werkervaring op te doen. Dan bestaat de kans dat zij hun opleiding niet af kunnen ronden, omdat zij geen stage hebben kunnen lopen. Daarnaast missen ze de kans om via een stage een effectief netwerk op te bouwen. Discriminatie van scholieren op zoek naar een stage heeft daarmee ernstige effecten voor de getroffen en vergroot de verschillen aan kansen.

Opzet onderzoek

Om de mate van discriminatie te onderzoeken, hebben Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen 'undercover' telefonisch bedrijven benaderd met de vraag naar een stageplaats. Marokkaanse proefpersonen stelden zich voor als Murat of Fatima Bensaidi en Nederlandse proefpersonen als Rob of Anne Veenstra. Voor de proefpersonen zijn profielen met fictieve persoonsgegevens opgesteld, om zo te bereiken dat de proefpersonen op alle relevante kenmerken gelijk zijn (opleiding, leeftijd, woonplaats en per bedrijfstak ook het geslacht). In het onderzoek is gemeten wat de kans is op een kennismakingsgesprek en hoe de proefpersonen de sfeer van het gesprek ervaren hebben. .

In het onderzoek zijn MKB-bedrijven uit drie verschillende bedrijfstakken betrokken, die gevestigd zijn in de regio Utrecht. Het gaat om bedrijven uit de bedrijfstakken bouw, handel en horeca (restaurants). In de bouw zijn Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen ingezet om contact op te nemen met de bedrijven, in de detailhandel en de horeca zijn Marokkaanse en Nederlandse meiden ingezet.

Resultaten

In totaal zijn 336 bedrijven uit de drie bedrijfstakken benaderd, daarvan zijn 176 bedrijven benaderd door een Marokkaanse proefpersoon en 160 door een Nederlandse proefpersoon. Hoewel de Marokkaanse proefpersonen meer bedrijven hebben benaderd, zijn zij minder vaak uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Marokkaanse stagezoekenden hebben 28% kans op een uitnodiging en

Nederlandse proefpersonen hebben 40% kans op een uitnodiging. Dit betekent dat Marokkaanse proefpersonen gemiddeld 30% minder kans hebben op een uitnodiging, in vergelijking tot Nederlandse proefpersonen.

Resultaten per bedrijfstak

In onderstaande tabel wordt voor beide groepen, per bedrijfstak, de kans op een uitnodiging weergegeven.

Tabel 1 Kans op uitnodiging per bedrijfstak en nationaliteit

<i>Bedrijfstak</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>Aantal uitnodigingen</i>	<i>Kans op een uitnodiging</i>
Bouw	Marokkaans	61	9	15%
	Nederlands	49	20	41%
Detailhandel	Marokkaans	56	22	39%
	Nederlands	59	29	49%
Horeca	Marokkaans	59	19	32%
	Nederlands	52	15	29%

Bouw

Uit tabel 1 is af te lezen dat het verschil in kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse stagiaires het grootst is in de bouw. Marokkanen hebben daar 15% kans op een uitnodiging, terwijl Nederlanders daar 41% kans hebben. Dit betekent dat Marokkanen in de bouw 63% minder kans hebben op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek. Dit enorme verschil bewijst dat er in de bouw sprake is van discriminatie.

Alleen de Marokkaanse scholieren in de bouw geven beduidend vaker aan dat zij door werkgevers onvriendelijk te woord zijn gestaan. In de andere bedrijfstakken is dat niet het geval.

Detailhandel en horeca

In de horeca is de kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen nagenoeg gelijk. In de detailhandel lijken de Nederlandse stagiaires in het voordeel te zijn, maar dit verschil is niet significant en dus niet aan discriminatie te wijten.

Leerbedrijven

In het onderzoek is ook de reactie van erkende en niet erkende leerbedrijven vergeleken. MBO-stagiaires moeten stage lopen bij een erkend (gecertificeerd) leerbedrijf. In het onderzoek is de kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden bij erkende en niet erkende leerbedrijven vergeleken.

Tabel 2 Verhouding erkende en niet-erkende leerbedrijven

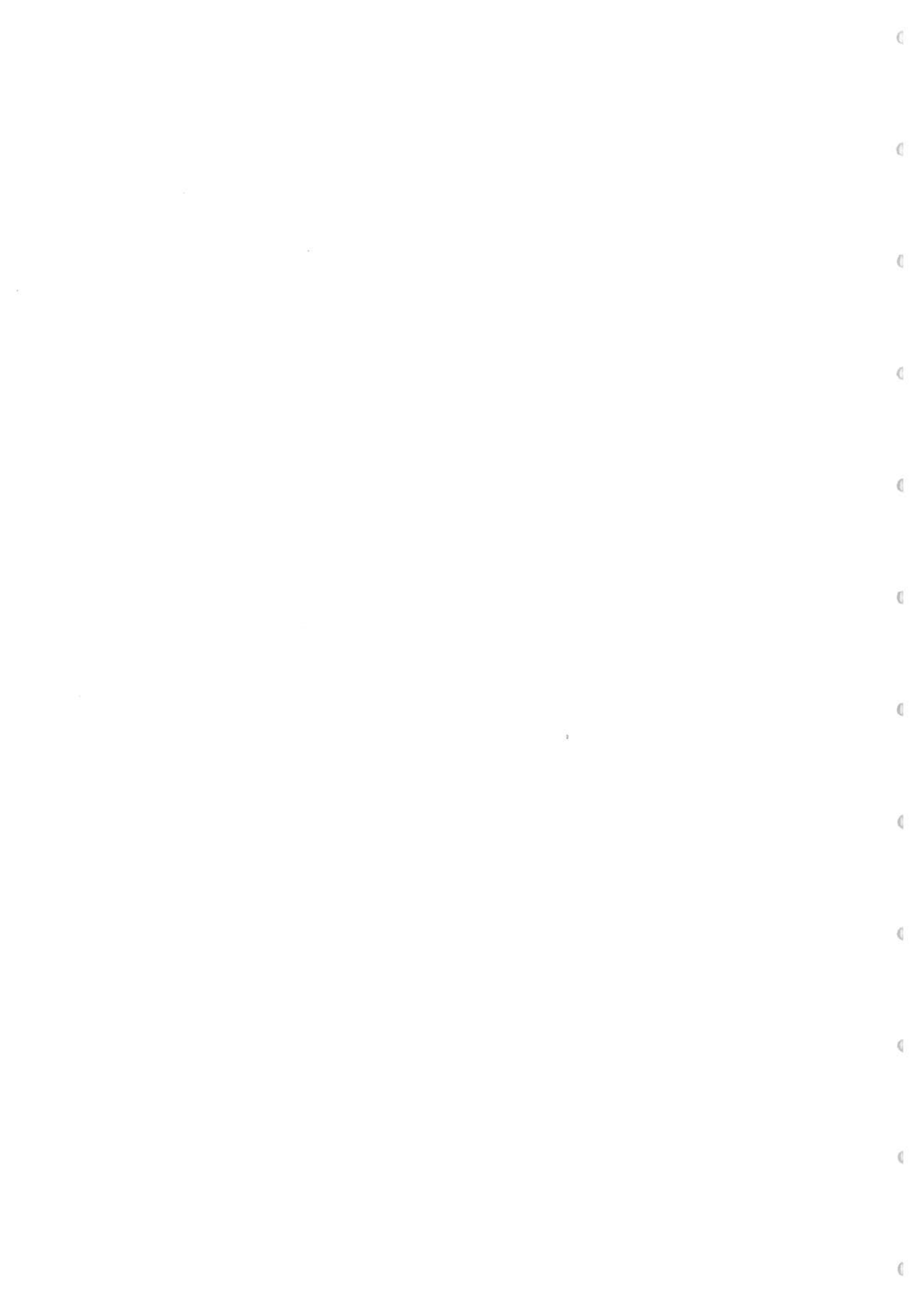
Leerbedrijf	Nationaliteit	Totaal aantal bedrijven	Aantal afspraken	Kans op uitnodiging
Erkende leerbedrijven	Marokkaans	68	21	31%
	Nederlands	66	33	50%
Niet-erkende leerbedrijven	Marokkaans	108	29	27%
	Nederlands	94	31	33%

Uit het onderzoek, blijkt verrassend genoeg, dat vooral door erkende leerbedrijven wordt gediscrimineerd. Marokkaanse stagezoekenden hebben bij erkende leerbedrijven 31% kans op een uitnodiging, terwijl deze kans voor Nederlanders 50% is. Dit betekent dat Marokkanen bij erkende leerbedrijven 38% minder kans hebben op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek. Bij de niet-erkende leerbedrijven is het verschil in kans veel kleiner en niet groot genoeg om als bewijs voor discriminatie gebruikt te mogen worden.

Verklaring

De theorie 'Onbekend maakt onbemind' lijkt een deel van de discriminatie in de bouw te verklaren. Deze theorie stelt dat in bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, zij meer gediscrimineerd worden. Uit eerder onderzoek (Kruisbergen en Veld, 2002) is namelijk gebleken dat werkgevers ervaring hebben met allochtone werknemers positiever staan tegenover allochtonen dan werkgevers die geen of weinig ervaring hebben. De bouw heeft van de betrokken bedrijfstakken het laagste aandeel allochtone medewerkers: 3%.

Ook het geslacht van de proefpersonen kan een verklaring bieden voor de gevonden verschillen. In de bouw zijn alleen mannelijke proefpersonen ingezet en in de andere bedrijfstakken alleen vrouwen. De hoge mate van discriminatie in de bouw kan daarom ook voortkomen uit een lagere status van Marokkaanse jongens ten opzichte van Marokkaanse meiden. Over Marokkaanse jongens is op het moment veel negatieve publiciteit. Mogelijk beschouwen werkgevers het in dienst nemen van Marokkaanse jongens beschouwen werkgevers mogelijk als een verhoogd risico.



Hoofdstuk 1 – Inleiding

De titel van mijn masterthesis ('Bensaïdi en/of Veenstra'), zegt het al een beetje. In mijn onderzoek staat de vraag centraal of werkgevers allochtone stagezoekenden discrimineren. Hebben zij voorkeur voor een Marokkaanse stagiaire, voor een Nederlandse stagiaire of bieden zij stagezoekenden met een verschillende etnische achtergrond een gelijke kans?

1.1 Aanleiding onderzoek

Afgelopen jaren is de discussie over integratie van allochtone Nederlanders verder opgelaaid. Een belangrijk onderwerp in deze discussie is de arbeidsparticipatie van allochtonen. Arbeidsparticipatie wordt gezien als een middel en een indicator voor de integratie van allochtone Nederlanders. De arbeidsparticipatie van allochtonen is namelijk lager dan van autochtonen. Deze lagere arbeidsparticipatie kan verschillende oorzaken hebben, waaronder discriminatie. Uit verschillende berichten in de pers, is op te maken dat deze discriminatie mogelijk al begint bij sollicitatieprocedures voor stageplaatsen. Dit betekent dat allochtone scholieren op een achterstand komen, want via een stage kunnen zij zich voorbereiden op hun toetreding op de arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen zij door middel van een stage een netwerk opbouwen, waar zij tijdens latere sollicitaties gebruik van kunnen maken.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks. Voor het politieke debat is het namelijk van belang dat er meer duidelijkheid wordt verkregen over de problematiek rondom stages. Er is nog maar weinig bekend over eventuele discriminatie van allochtone scholieren die op zoek zijn naar een stage. Met de resultaten van het onderzoek wil de Tweede Kamerfractie van GroenLinks meer helderheid krijgen over de aard en omvang van het probleem. De resultaten kunnen helpen om de problematiek te agenderen en te zoeken naar oplossingen.

Het uitvoeren van het onderzoek heeft voor mijzelf ook een ander doel. Deze masterthesis schrijf ik in het kader van mijn Masteropleiding 'Vraagstukken van Beleid en Organisatie', die ik volg aan de Universiteit van Utrecht. Met deze masterthesis zal ik die opleiding afronden.

1.2 Vraagstelling

De vraagstelling zoals deze gehanteerd zal worden in het onderzoek, is als volgt opgesteld:

“Wordt door werkgevers gediscrimineerd, naar etnische achtergrond, bij sollicitatieprocedures voor stages?”

Deelvragen bij de vraagstelling zijn:

- 1 Is er verschil waar te nemen in de reactie van werkgevers op allochtone en autochtone sollicitanten met een verzoek voor een stageplaats? Als er een verschil ontdekt is, hoe kan dit verschil in reactie gekenmerkt worden?
- 2 Wanneer er een verschil in reactie ontdekt is, zijn er dan factoren te benoemen die deze discriminatie en de mate daarvan bepalen?

1.3 Korte beschrijving van het onderzoek

Om te onderzoeken of er sprake is van discriminatie ten aanzien van allochtone stagezoekenden, heb ik gebruik gemaakt van een situatietest. Dit betekent dat personen met een verschillende achtergrond ‘undercover’ bedrijven hebben gebeld met het verzoek om een stageplaats. Op deze manier kon onderzocht worden of werkgevers anders reageren op personen met een verschillende achtergrond. Voor het benaderen van bedrijven zijn zowel Marokkaanse als Nederlandse jongens en meiden ingezet. In dit onderzoek wordt onderzocht of allochtone MBO-ers te maken hebben met discriminatie. Dit wordt onderzocht in drie verschillende bedrijfstakken, namelijk de bouw, de detailhandel en de horeca. Van de bedrijven in deze bedrijfstakken zijn alleen bedrijven betrokken die tot het MKB behoren., dit zijn bedrijven met een maximaal aantal van 250 medewerkers. In het vierde hoofdstuk zal de methode van het onderzoek nader worden beschreven en daarnaast wordt ook de keuze voor de verschillende nationaliteiten en bedrijfstakken onderbouwd.

1.4 Leeswijzer

In dit onderzoeksverslag wordt via verschillende hoofdstukken toegewerkt naar een antwoord op de centrale vraagstelling en de deelvragen. In het tweede hoofdstuk wordt de achtergrond van het onderzoek nader toegelicht. Om de problematiek te verduidelijken, wordt daar inzicht gegeven in het verschil in arbeidsmarktpositie van niet-westers allochtonen en autochtonen. Daarnaast worden factoren benoemd die dit verschil mogelijk veroorzaken. De aansluiting van het onderzoek op eerder uitgevoerd onderzoek, wordt in de laatste paragraaf van Hoofdstuk 2 behandeld.

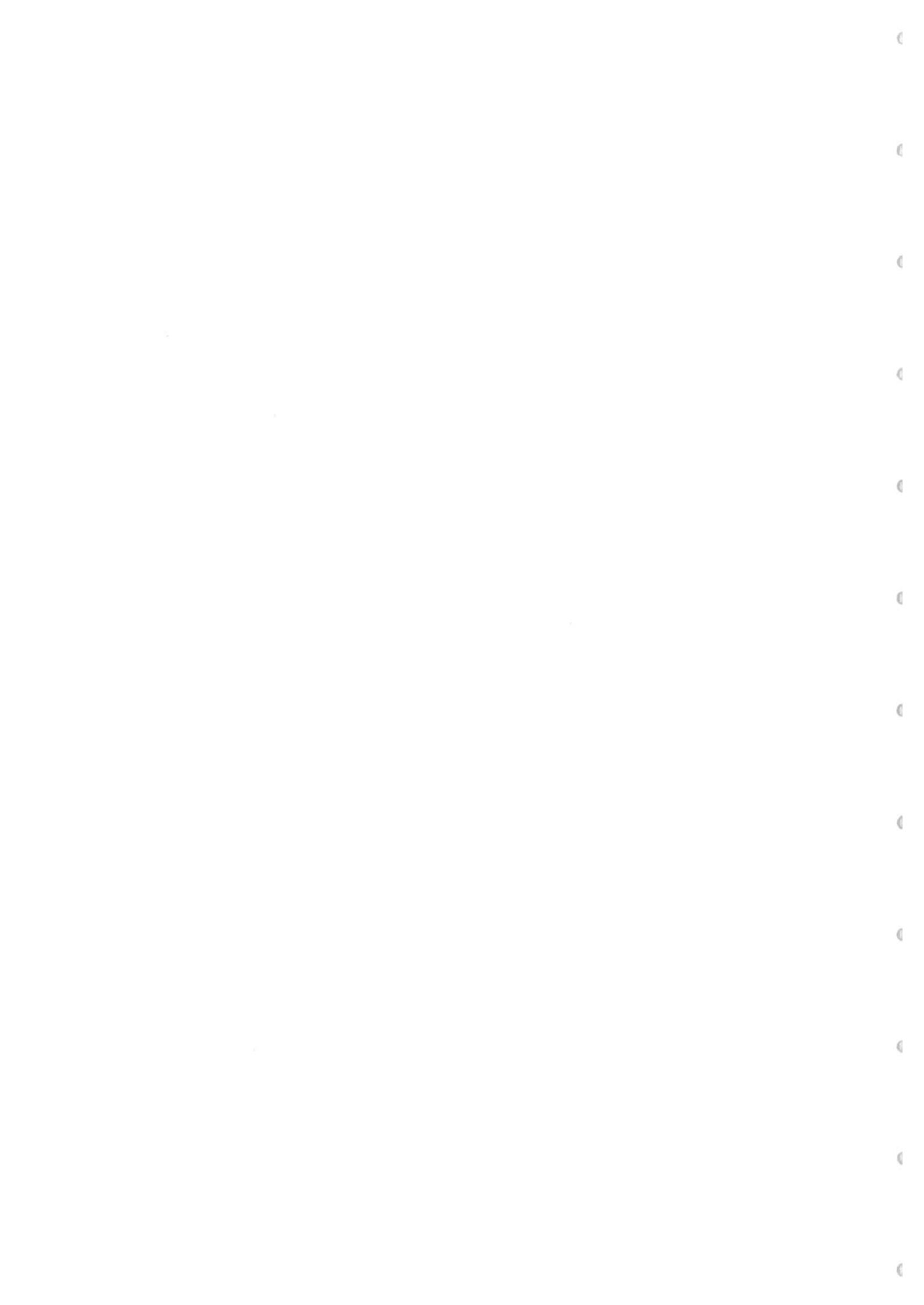
In hoofdstuk 3 worden de hypothesen van het onderzoek uiteen gezet. Deze hypothesen komen voort uit eigen aannamen en uit bestaande theorieën over het bestaan en de oorzaken van discriminatie. Deze hypothesen zullen in het vijfde hoofdstuk worden gebruikt om de onderzoeksresultaten te analyseren en de aard van discriminatie te onderzoeken.

Hoofdstuk 4 geeft de opzet van het onderzoek weer. In dat hoofdstuk worden in paragraaf 4.1 eerst verschillende onderzoeksmethoden uiteen gezet, waarmee het voorkomen van discriminatie kan worden

gemeten. De methode die in het onderzoek is toegepast, de situatietest, wordt in paragraaf 4.2 nader toegelicht.

Hoofdstuk 5 bestaat uit de weergave van de resultaten van het onderzoek en de analyse van deze data. In dit hoofdstuk worden met behulp van de resultaten van de analyse de hypothesen getoetst. Daarnaast worden in 5.3 nog enkele opmerkingen gemaakt over de invloed van variabelen die in de analyse nog onbesproken zijn gebleven.

De conclusies van dit onderzoek worden in Hoofdstuk 6 verwoord. Daar zal aan de hand van de analyse en de toetsing van de hypothesen worden weergegeven wat het antwoord op de centrale vraagstelling en de deelvragen is.



Hoofdstuk 2 - Achtergrond

In dit hoofdstuk zal allereerst de positie van allochtonen en autochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt worden besproken, om meer inzicht te geven in de problematiek. Deze posities worden weergegeven met behulp van gegevens uit eerder onderzoek. Als laatste zal ik in dit hoofdstuk de aansluiting van het onderzoek op eerder uitgevoerd onderzoek bespreken.

2.1 Arbeidsmarktposities

Niet-westerse allochtonen¹ hebben een slechtere positie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan de autochtone² bevolking. In de volgende subparagrafen zullen naast werkloosheidscijfers ook andere indicatoren voor het verschil in arbeidsmarktpositie worden weergegeven. De gegevens die worden gebruikt om het verschil in positie weer te geven, zijn onder andere afkomstig van de website van het CBS.

2.1.1 Werkloosheid

De verhoudingen tussen de verschillende groepen worden goed duidelijk wanneer de trends in werkloosheidspercentage met elkaar worden vergeleken. Tot 2002 daalden de werkloosheidscijfers en werd het verschil in werkloosheid tussen de verschillende groepen kleiner. Uit recente werkloosheidscijfers kan worden afgeleid, dat niet-westerse allochtonen het meest getroffen worden door de verslechterende economische omstandigheden in Nederland. In 2004 is de werkloosheid³ onder niet-westerse allochtonen gestegen van 14% naar 16%, terwijl deze onder autochtonen groeide van 4,2% naar 5,2% (Beckers, 2005). Dit betekent dat het verschil tussen beide posities groter wordt en dat de positie van niet-westerse allochtonen ten opzichte van autochtonen verder verslechtert.

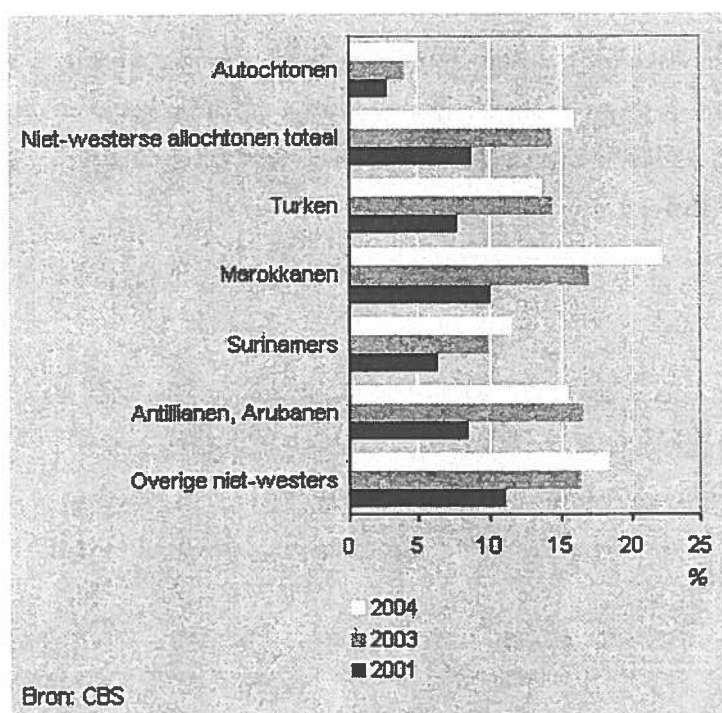
Zoals uit figuur 2.1 is af te lezen, is de stijging van het werkloosheidspercentage niet voor alle groepen niet-westerse allochtonen gelijk. Onder Marokkanen valt de grootste stijging waar te nemen, sinds 2001 is de werkloosheid van deze groep gestegen naar 22%, wat meer dan een verdubbeling betekent. Surinamers hebben met een werkloosheidspercentage van 12% het laagste werkloosheidscijfer van alle groepen niet-westerse allochtonen. Dit cijfer ligt echter nog altijd twee maal zo hoog als het werkloosheidspercentage van de autochtone bevolking.

¹ Iemand is allochtoon wanneer hij/zij zelf in het buitenland is geboren of wanneer minimaal één van de ouders in het buitenland is geboren. Tot de categorie niet-westerse allochtonen behoren allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan.

² Autochtoon: Persoon die geboren is in Nederland en waarvan beide ouders ook in Nederland zijn geboren.

³ Werkloos zijn personen die naar een baan van minimaal twaalf uur of meer per week zoeken, daarvoor beschikbaar zijn en geen werk of een baan hebben van minder dan twaalf uur per week.

Figuur 2.1 Werkloosheid onder niet-westerse allochtonen (15-64 jaar)



Het werkloosheidspercentage van jongeren tussen de 15 en 24 jaar ligt hoger dan dat van de gehele beroepsbevolking. Bij de jongeren valt ook een behoorlijk verschil in de werkloosheidscijfers van niet-westerse allochtonen en autochtonen te ontdekken (Traag, 2005). In 2003 was het werkloosheidspercentage onder autochtone jongeren (9%) beduidend lager dan onder allochtone jongeren (20%).

2.1.2 Aard van het dienstverband

Zoals zojuist is beschreven, viel er tot 2002 een daling in werkloosheidscijfers waar te nemen. In deze periode werden de verschillen in werkloosheidspercentage tussen autochtonen en allochtonen steeds kleiner. Veel niet-westerse allochtonen hebben in deze periode werk gevonden. Veel van hen werden aangesteld op basis van een tijdelijk contract of vonden werk via een uitzendbureau. Wanneer economische omstandigheden verslechteren, zoals na 2002 het geval is, wordt de kans groter dat deze tijdelijke dienstverbanden niet worden verlengd of niet worden omgezet in een vaste betrekking. Daarnaast geldt voor personen met een relatief kort dienstverband, dat zij op basis van het last-in, first-out principe als eerste op straat komen te staan. Werknemers die op uitzendbasis werken, een tijdelijk contract of een kort dienstverband hebben, zijn daardoor kwetsbaar op de arbeidsmarkt. In verhouding tot andere groepen op de arbeidsmarkt, hebben Turkse en Marokkaanse werknemers vaak een tijdelijk dienstverband. Van de niet-westerse allochtonen met een baan is 13% in dienst van een uitzendbureau, terwijl dit bij autochtonen nog geen 4% is. Dit betekent dat niet-westerse allochtonen, op basis van het dienstverband waarin zij vaak werkzaam zijn, een relatief kwetsbare groep vormen.

2.1.3 Functieniveau

Niet-westerse allochtonen zijn oververtegenwoordigd in lagere functiegroepen op de arbeidsmarkt. Mede dankzij de stijging van het opleidingsniveau zijn niet-westerse allochtonen de afgelopen tijd ook meer in middelbare en hogere beroepsgroepen terecht gekomen. Ondanks deze verbeterde positie zijn Turken en Marokkanen nog steeds oververtegenwoordigd in elementaire en lagere beroepsgroepen. Meer dan 30% van de Marokkaanse en Turkse beroepsbevolking is op deze functieniveaus werkzaam. Autochtonen zijn daarentegen juist oververtegenwoordigd in hogere functiegroepen.

Ten aanzien van het functieniveau kan ook worden opgemerkt dat een hoger opleidingsniveau niet zozeer hoeft te leiden tot werk op een hoger functieniveau. In verhouding tot autochtonen en de andere groepen niet-westerse allochtonen, blijft voor Turken en Marokkanen het functieniveau per gerealiseerd opleidingsniveau achter. Dit betekent dat zij vaker onder hun opleidingsniveau werken.

2.1.4 Bedrijfstakken

Niet-westerse allochtonen zijn niet in alle bedrijfstakken evenredig vertegenwoordigd, de mate van evenredige vertegenwoordiging verschilt per bedrijfstak. Naar verhouding werken niet-westerse allochtonen vaak in de horeca, bij uitzendbureaus en in de schoonmaaksector. In de zakelijke dienstverlening maken zij een kwart van alle werknemers uit. Niet-westerse allochtonen werken iets meer dan autochtonen in de commerciële en zakelijke dienstverlening. In de niet-commerciële dienstverlening (zoals het openbaar bestuur of het onderwijs), zijn niet-westerse allochtonen iets minder vaak werkzaam dan autochtonen. In de bouwnijverheid werken relatief weinig niet-westerse allochtonen: daar is 9% van de werknemers allochtoon en dat zijn voornamelijk allochtonen van westerse afkomst. Niet-westerse allochtonen maken 3% van het werknemersbestand van de bouw uit.

2.2 Verklaren van het verschil

Dat er een verschil bestaat in de arbeidsmarktpositie van autochtonen en niet-westerse allochtonen zal uit voorgaande paragraaf wel duidelijk geworden zijn. Vanuit eerder onderzoek kunnen factoren benoemd worden die de aangetroffen verschillen kunnen verklaren. In deze paragraaf zullen factoren benoemd worden die objectief aangetoond kunnen worden en waarvan bekend is dat deze een belangrijke invloed hebben op kansen op de arbeidsmarkt.

2.2.1 Aansluiting tussen zoeken en werven

Om een arbeidsplaats te kunnen opvullen, moeten werkgevers en potentiële werknemers met elkaar in contact komen. Uit verschillende onderzoeken is naar voren gekomen dat de wervingsstrategieën van werkgevers en de zoekstrategieën van allochtone werkzoekenden niet altijd op elkaar aansluiten, hierdoor ontstaat er tussen beide partijen geen contact. De mismatch tussen zoek- en wervingskanalen is niet voor alle opleidingsniveaus even groot, het lijkt vooral te gelden voor de lagere opleidingsniveaus (Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Een mismatch ontstaat wanneer werkgevers en werkzoekenden andere middelen gebruiken om te zoeken naar een baan of naar arbeidskrachten. Voorbeelden van dit soort middelen zijn een personeelsadvertentie, open sollicitaties, het eigen netwerk inzetten of via een uitzendbureau. Het enige zoek- en wervingskanaal dat door beide partijen wordt gebruikt is de personeelsadvertentie (Olde Monnikhof en Buis, 2001). Daarnaast maken beide partijen elk gebruik van verschillende strategieën om werk of een nieuwe werknemer te vinden. Werkgevers maken bijvoorbeeld vaak gebruik van informele netwerken (van werknemers die al in dienst zijn). Wanneer het huidige personeelsbestand voornamelijk uit autochtone werknemers bestaat, zal er een kleinere kans zijn dat met deze strategie ook allochtone werkzoekenden bereikt worden. Allochtonen schakelen hun netwerk ook in wanneer zij een baan zoeken, maar omdat dit netwerk vaak grotendeels uit allochtonen bestaat, is de kans dat zij in contact komen met een autochtoon bedrijf relatief gering. Naast het eigen netwerk maken niet-westerse allochtonen ook vaak gebruik van diensten van intermediairs, bijvoorbeeld uitzendbureaus.

2.2.2 Humaan kapitaal

Er blijkt verschil te bestaan tussen het gemiddelde niveau van de kennis en vaardigheden van niet-westers allochtonen en autochtonen. Het humaan kapitaal van personen bestaat uit de kennis en de vaardigheden die zij tot hun beschikking hebben. Bij werving en selectieprocedures worden kandidaten op basis van deze kennis en vaardigheden beoordeeld en daarom kan het aanwezige humane kapitaal van werkzoekenden hun kansen op het verwerven van een arbeidsplaats beïnvloeden.

Wanneer het humaan kapitaal beter op de wensen en vraag van de arbeidsmarkt is afgestemd, zal de kans op werk waarschijnlijk groter worden. Personen kunnen zelf invloed uitoefenen op hun humaan kapitaal, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding. In deze subparagraaf zullen enkele onderdelen van humaan kapitaal verder worden toegelicht.

Beheersing van de Nederlandse taal

Tussen de verschillende groepen niet-westerse allochtonen bestaat verschil in de kennis over en beheersing van de Nederlandse taal. In vergelijking tot Surinamers en Antillianen hebben Turken en Marokkanen meer moeite met de beheersing van de Nederlandse taal. Vooral niet-westerse allochtonen van de eerste generatie hebben een probleem met de beheersing van de Nederlandse taal. De tweede generatie Turken en Marokkanen beheerst de Nederlandse taal even goed als de tweede generatie Surinamers en Antillianen, wat betekent dat de discrepantie tussen de verschillende niet-westerse allochtonen kleiner wordt.

Een goede beheersing van de Nederlandse taal is voor veel werkgevers een belangrijk criterium tijdens de selectie van arbeidskrachten, hoewel dit niet altijd relevant hoeft te zijn voor de uit te voeren functie (Van Beek en Van Praag, 1992). Ook is uit onderzoek gebleken dat de beheersing van de Nederlandse taal één van de redenen is waarom werkgevers vinden dat niet-westerse allochtonen minder goed functioneren dan autochtone werknemers (Motivaction, 2004). Uit het onderzoek van Motivaction blijkt dat 41% van de ondervraagde werkgevers aangeeft dat allochtonen ontoereikende kennis hebben van het Nederlands.

Opleidingsniveau en startkwalificatie

Het behaalde opleidingsniveau is belangrijk voor goede prestaties op de arbeidsmarkt. Net als beheersing van de Nederlandse taal gebruiken werkgevers de behaalde opleiding vaak als selectiecriteria in wervingsprocedures. Daarnaast is het functieniveau waarop personen kunnen werken afhankelijk van het behaalde opleidingsniveau. Uit onderzoek is gebleken dat van de beïnvloedbare kenmerken het opleidingsniveau het meeste gewicht krijgt van werkgevers tijdens werving- en selectieprocedures (Van Beek en Van Praag, 1992). Het verschil in het aantal behaalde startkwalificaties en in het gemiddelde opleidingsniveau van autochtonen en niet-westerse allochtonen kan daarom een verklaring bieden voor de gevonden verschillen.

Een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt bestaat uit een havo- of vwo-diploma of een voltooide basisberoepsopleiding in het MBO. Zonder startkwalificatie wordt de kans op het vinden van een baan klein, dit omdat niet aan de opleidingseis van werkgevers wordt voldaan. Cijfers van het CBS tonen aan dat er tussen de verschillende groepen jongeren een aanzienlijk verschil te ontdekken is, wanneer het gaat om personen die zonder startkwalificatie uit het onderwijs zijn uitgestroomd. Rond de 20% van de allochtone leerlingen verlaat het onderwijs zonder enig diploma, terwijl dit onder de autochtone leerlingen ongeveer 8% is. In 1998 had ongeveer 25% Turkse en Marokkaanse jongeren tussen de 15 en 34 jaar zonder diploma het onderwijs verlaten. Onder autochtonen in dezelfde leeftijdscategorie had slechts een percentage van 6% geen diploma. Wanneer gekeken wordt naar de groep Turken en Marokkanen tussen de 15 en 24 jaar, valt op dat het uitvalpercentage in 1998 10% lager lag dan bij de groep tussen 15 en 34 jaar. Hieruit valt af te leiden dat er wel een dalende trend is in het aantal schoolverlaters zonder diploma.

2.2.3 Beeldvorming en discriminatie

Hoewel de in de voorgaande subparagrafen benoemde factoren een goede verklaring kunnen bieden voor de gevonden verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, zal die verklaring niet volledig zijn. Want zelfs wanneer opleidingsniveau, taalbeheersing en werkervaring gelijk zijn, is de werkloosheid onder allochtonen nog steeds hoger dan onder autochtonen (Bovenkerk, 1996). Er spelen dus ook andere factoren mee, die de kansen van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Discriminatie, met welke achtergrond dan ook, kan een verklaring voor dit verschil zijn.

Discriminatie kan verschillende oorzaken hebben. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld discrimineren vanwege economische redenen. Het is voor werkgevers bijna onmogelijk om de productiviteit van potentiële werknemers in korte tijd in te kunnen schatten. Toch willen werkgevers, met inzet van zo min mogelijk middelen en kosten, geschikte werknemers selecteren. Daarom gebruiken werkgevers (bewust of onbewust) kenmerken van de sollicitant om in te schatten wat de productiviteit van hem/haar zal zijn (Kruisbergen en Veld, 2002). Bij deze inschatting maken werkgevers gebruik van arbeidsprestatiebeelden, die zijn gekoppeld aan kenmerken van individuen. Deze kunnen gebaseerd zijn op ervaringen van werkgevers zelf, maar ook op (negatieve) stereotype beeldvorming. Dit betekent dat individuen vaak worden beoordeeld op grond van beelden over de groep waartoe zij behoren.

Uit onderzoek naar arbeidsprestatiebeelden onder werkgevers is gebleken dat werkgevers over autochtone mannen het beste arbeidsprestatiebeeld hebben (Kruisbergen en Veld, 2002). Arbeidsprestatiebeelden van allochtonen zijn vaak negatiever en verschillen onderling sterk. De beeldvorming ten aanzien van Marokkaanse arbeidskrachten is het slechtst.

Sociologische theorieën stellen juist dat mensen discrimineren, omdat zij discriminerende voorkeuren hebben. Dan handelen mensen vanuit vooroordelen die zij over andere groepen hebben. Uit een onderzoek dat in 2004 door Motivaction is uitgevoerd, blijkt dat verschillende werkgevers meer of minder discriminerende voorkeuren hebben. Zo blijkt dat 53% van de ondervraagde werkgevers liever autochtoon personeel inzet op functies met klantcontact. In het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) gaf 25% van de werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf aan liever helemaal geen allochtonen aan te nemen voor een vacature. Vanuit het oogpunt van de werkgevers wordt dit vaak gezien als risicomijdend gedrag, omdat zij zoals gezegd met weinig informatie de geschiktheid van een sollicitant in moeten schatten. Wat werkgevers zien als risicomijdend gedrag, kan door anderen gezien worden als discriminatie.

2.3 Aansluiting bij eerder onderzoek

Er zijn al verschillende onderzoeken gedaan naar discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel van deze onderzoeken waren gericht op belemmeringen ten aanzien van allochtonen op de arbeidsmarkt, slechts enkele zijn gericht op het direct en objectief aantonen van discriminatie.

2.3.1 Onderzoek naar discriminatie op Nederlandse arbeidsmarkt

Bovenkerk heeft in de jaren '90 een belangrijk onderzoek verricht naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Bovenkerk, 1996). Dit onderzoek wordt in Nederlandse en buitenlandse literatuur vaak aangehaald wanneer het gaat om discriminatie op de arbeidsmarkt. In het onderzoek zijn verschillende situatietests uitgevoerd om discriminatie te meten ten aanzien van laaggeschoolde Marokkaanse en Surinaamse mannen en vrouwen en ten aanzien van hooggeschoolde Surinaamse mannen. Om discriminatie te kunnen meten, liet Bovenkerk gelijkwaardige koppels reageren op vacatures. Om aan te tonen dat een verschil in behandeling veroorzaakt wordt door verschil in etniciteit, waren de koppels gematched op alle relevante criteria en verschilden alleen op etnische achtergrond. In dit onderzoek werd discriminatie opgevat als het verschillend behandelen op grond van niet relevante kenmerken. Wanneer de allochtone proefpersoon eerder in de sollicitatieprocedure werd afgewezen dan de autochtone proefpersoon, werd dit gezien als een bewijs voor discriminatie ten opzichte van allochtone sollicitanten. Met zijn onderzoek heeft Bovenkerk bewezen dat discriminatie op de arbeidsmarkt aan de orde van de dag is. Uit zijn onderzoek bleek dat vooral laagopgeleide sollicitanten te maken hebben met discriminatie. Ook in sollicitatieprocedures voor banen waarvoor een hoger opleidingsniveau noodzakelijk is wordt discriminatie geconstateerd, zij het in mindere mate.

2.3.2 Onderzoek naar discriminatie bij stages

Het vernieuwende van mijn onderzoek is dat er nog weinig onderzoek is gedaan dat specifiek gericht is op discriminatie bij sollicitaties naar stageplaatsen. Het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) heeft in 2004 een onderzoek uit laten voeren naar problemen bij het verwerven van een stage (Vitalis, 2004). Het onderzoek had als doel te achterhalen of het voor allochtone scholieren in het MBO daadwerkelijk moeilijker is om een stageplaats te bemachtigen. In het onderzoek zijn stagedocenten van verschillende onderwijsinstellingen betrokken. Door middel van interviews met de stagedocenten hebben de onderzoekers proberen te achterhalen wat ervaringen zijn met betrekking tot discriminatie van allochtone stagezoekenden door werkgevers. De algemene conclusie van het onderzoek was dat de problematiek vooral geldt ten aanzien van de twee lagere niveaus van het MBO. Daar is een grote meerderheid van de leerlingen allochtoon. De lagere niveaus van het MBO worden gekenmerkt door de verhoudingsgewijze lagere kwalificatie van leerlingen. Werkgevers geven vaak voorkeur aan stagiaires met een hoger opleidingsniveau. Volgens de onderzoekers is het niveau van onderwijs een belangrijke verklaring voor de problematiek. Dat allochtone leerlingen moeilijker aan een stage kunnen komen ligt volgens deze studie dus vooral aan het niveau waarop zij onderwijs volgen. Ten aanzien van discriminatie wordt in de rapportage benadrukt dat uit de interviews ook naar voren is gekomen dat sommige

werkgevers naar onderwijsinstellingen toe aangeven geen allochtone stagiaires te willen hebben. Dit komt meestal voort uit negatieve beeldvorming of slechte ervaringen met eerdere allochtone stagiaires. Hoewel het onderzoek heeft aangetoond dat er sprake is van discriminatie door werkgevers, blijft de mate van discriminatie onbekend.

2.3.3 Toegevoegde waarde van het onderzoek

Het onderzoek dat in deze masterthesis wordt beschreven, vormt op verschillende manieren een aanvulling op het eerder uitgevoerde en eerder beschreven onderzoek. Zoals gezegd, is er nog weinig onderzoek dat zich specifiek gericht heeft op discriminatie bij sollicitaties naar stageplaatsen. Het eerder beschreven onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het LBR, heeft wel de intentie gehad om discriminatie aan te tonen, maar is hier in beperkte mate in geslaagd. Uit dit onderzoek zijn verschillende belemmeringen voor allochtone stagezoekenden naar voren gekomen, waar discriminatie er één van is. Maar zij hebben niet uit kunnen vinden hoe groot de problematiek ten aanzien van discriminatie bij sollicitaties naar stageplaatsen is. Het verschil tussen autochtone en allochtone scholieren in de problemen die zij ervaren met betrekking tot het bemachtigen van een stageplaats, wordt in de conclusie vooral geweten aan het feit dat allochtonen oververtegenwoordigd zijn in de lagere opleidingsniveaus. Om uitspraken te kunnen doen over de grootte van de problematiek voor allochtone stagezoekenden, is meer inzicht nodig in de mate van discriminatie die zij ervaren. Het onderzoek van het LBR is daar niet in geslaagd en daarom biedt mijn onderzoek hier een goede aanvulling op. De vraag kan namelijk gesteld worden of de problematiek alleen te herleiden is naar het opleidingsniveau van stagezoekenden. In mijn onderzoek wordt onderzocht of autochtone en allochtone stagezoekenden wel gelijke kansen hebben, wanneer zij hetzelfde opleidingsniveau hebben.

Het eerdergenoemde onderzoek dat in de jaren '90 door Bovenkerk is uitgevoerd geeft wel inzicht in de mate van discriminatie die sollicitanten bij werving- en selectieprocedures ervaren. Het onderzoek is uitgevoerd in de jaren '90 en is daardoor al ruim tien jaar oud. De vraag kan dan ook gesteld worden of de situatie in de tussentijd veranderd is. In de afgelopen tien jaar is er verschillend landelijk beleid gevoerd, dat tot doel had de kansen van allochtonen te verbeteren. De situatie kan veranderd zijn, daarom is het belangrijk de mate van discriminatie te blijven meten. De resultaten van mijn onderzoek kunnen een indicatie geven van de mate waarin middelbaar opgeleide sollicitanten (MBO-scholieren) te maken krijgen met discriminatie.

Hoofdstuk 3 - Theorie en hypothesen

In vorig hoofdstuk werd al aangegeven dat, naast andere factoren, discriminatie een verklaring biedt voor het verschil in arbeidsmarktpositie van autochtonen en niet-westerse allochtonen. In dit hoofdstuk worden verschillende theorieën aangedragen die een verklaring kunnen geven voor het voorkomen van discriminatie. De meeste van deze theorieën zullen worden gebruikt om de hypothesen op te stellen. Wanneer uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van discriminatie bij sollicitaties naar stageplaatsen, zal door middel van het toetsen van deze hypothesen geprobeerd worden om verklaringen voor de aangetoonde discriminatie aan te dragen.

3.1 Overkoepelende hypothesen

In de hierna volgende paragrafen zullen verschillende theorieën worden behandeld, die het voorkomen van discriminatie kunnen verklaren. Naar aanleiding van deze theorieën worden hypothesen opgesteld, die in het onderzoek worden getoetst. Naar aanleiding van de centrale vraagstelling kunnen ook een overkoepelende hypothese worden opgesteld, die ook betrekking heeft op de meeste theorieën die hierna besproken worden.

Hypothese 1: In sollicitatieprocedures voor stages wordt gediscrimineerd, waardoor allochtone sollicitanten benadeeld worden.

In het onderzoek wordt zowel direct als indirect bewijs verzameld voor het voorkomen van discriminatie. Om hypothese 1 te kunnen aanvaarden, moet direct bewijs gevonden worden voor het voorkomen van discriminatie ten opzichte van allochtone stagezoekenden. In dit onderzoek vormt een verschil in kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek voor allochtonen en autochtonen een direct bewijs van discriminatie. In het onderzoek zijn echter ook andere variabelen betrokken, die indirect bewijs vormen voor het voorkomen van discriminatie. Dit zijn: de kans op een stageplaats in de toekomst (wordt bij een afwijzing de mogelijkheid gegeven om het later nog eens te proberen), het aantal vragen dat door werkgevers wordt gesteld en de toon waarop werkgevers stagezoekenden te woord staan. Naar aanleiding van deze variabelen kunnen drie hypothesen worden opgesteld, die nader uitgelegd worden in Hoofdstuk 5. Deze kunnen de resultaten van de toetsing van hypothese 1 nader onderbouwen.

Hypothese 2: Allochtonen krijgen bij een afwijzing minder vaak een tweede kans op een stageplaats.

Hypothese 3: Autochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan allochtone sollicitanten.

Hypothese 4: Allochtonen typeren de sfeer van het gesprek vaker als negatief dan autochtone sollicitanten.

Allereerst zullen hierna de theorieën besproken worden die net als bovenstaande hypothesen verwachten dat in sollicitatieprocedures sprake zal zijn van discriminatie ten opzichte van allochtone stagezoekenden. Door het toetsen van de naar aanleiding van deze theorieën opgestelde hypothesen kan het voorkomen van discriminatie worden verklaard, zij bieden dus een verdieping van de toetsing van de eerste hypothese. Als laatste wordt de theorie over winstmaximalisatie besproken, deze theorie beweert dat van discriminatie geen sprake zal zijn.

3.2 Sociologische theorie

In sociologische theorieën wordt discriminatie verklaard door vooroordelen over bepaalde groepen in de samenleving (Evans en Kelley, 1991). Volgens sociologische theorieën is de weerstand van werkgevers tegen allochtone werknemers zo hoog, dat zij bereid zijn de kosten daarvoor te dragen. Het belang van werkgevers voor de voortgang van de organisatie (het winststreven) weegt niet op tegen de weerstand die zij voelen tegenover allochtone stagiairs. De eerste theorie die behandeld zal worden, is de etnische conflict theorie. Daar zal ook de theorie over de invloed van de arbeidsmarktsituatie behandeld worden, die hetzelfde gedrag voorspelt, maar een andere basis heeft.

3.2.1 Etnische conflict theorie

De etnische conflict theorie vindt zijn basis in het ethnocentrisme (Coenders en Scheepers, 1998). Het ethnocentrisme stelt dat vijandigheid tegenover andere groepen (de zogenaamde outgroup) vaak sterk gerelateerd is aan voorkeur voor de eigen groep (ingroup). Hoe positiever personen over de ingroup denken, des te vijandiger of negatiever staan zij tegenover andere groepen.

De gedachte achter de etnische conflict theorie is dat groepen in de samenleving schaarse goederen met elkaar moeten delen. Hierbij kan het gaan om producten of diensten, maar ook om arbeid. Vanuit het ethnocentrisme worden andere etnische groepen gezien als concurrenten en er ontstaat competitie tussen de verschillende groepen. Deze competitie versterkt de solidariteit voor de eigen groep en leidt tot meer vijandigheid tegen andere etnische groepen. Dus hoe meer de verschillende etnische groepen moeten concurreren om schaarse goederen, hoe meer vijandigheid er tegenover andere groepen zal ontstaan. Dan zal er meer steun zijn voor discriminatie van de outgroup. Het betreft hierbij meestal vijandigheid van de autochtone bevolking tegenover etnische minderheden. Zij hebben het gevoel dat allochtonen hun banen inpikken of op een andere manier verantwoordelijk zijn voor de verslechterende economische omstandigheden. De etnische conflict theorie stelt dat de steun voor etnische discriminatie hoger is in tijden van verslechterende economische omstandigheden, groeiende werkloosheid of meer immigratie. Dan is er meer concurrentie en zal de ingroup zich meer bedreigd voelen.

De situatie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld veranderingen in vraag en aanbod van personeel, heeft invloed op de mate waarin door werkgevers gediscrimineerd wordt. Onderzoek heeft aangetoond dat 18% van de werkgevers alleen een allochtoon wil aannemen, wanneer er onvoldoende weinig geschikte

autochtone kandidaten zijn (Kruisbergen en Veld, 2002). Daarnaast verwachten de onderzoekers dat wanneer het aanbod van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt minder krap wordt, de voorkeursrangorde van werkgevers meer invloed uit zal oefenen op hun selectiebeslissingen. Dit betekent dat wanneer er meer werkzoekenden zijn, de voorkeursrangorde van de werknemers sterker zal worden en dan is er meer neiging tot discriminatie. Wanneer zich weinig werkzoekenden aanbieden, zal de voorkeursrangorde minder streng worden nageleefd, simpelweg omdat er minder keuze is. Gezien de verslechterende economische omstandigheden en de daardoor stijgende werkloosheid, kan verwacht worden dat op dit moment weer meer waarde wordt gehecht aan de voorkeursrangorde, waardoor de kans op discriminerend gedrag groter is.

Op basis van de etnische conflict theorie kan verwacht worden dat onder autochtone medewerkers de weerstand tegen allochtone medewerkers groter zal zijn wanneer er meer allochtonen in die bedrijfstak werken. De autochtone werknemers zullen dan meer concurrentie ervaren, waardoor de houding ten opzichte van allochtonen vijandiger wordt. Naar aanleiding van deze constatering is de volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 5: In bedrijfstakken waar relatief veel allochtonen werken, worden zij meer gediscrimineerd.

Omdat er in dit onderzoek geen voormeting is geweest, is er geen informatie over de mate van discriminatie in tijden van meer of minder werkloosheid. Deze informatie is nodig om een verband tussen concurrentie op de arbeidsmarkt als gevolg van werkloosheid en de mate van discriminatie te toetsen. De mate waarin behoefte is aan nieuwe arbeidskrachten heeft ook invloed op de concurrentie tussen werkzoekenden en de keuzemogelijkheden die werkgevers hebben tussen verschillende sollicitanten. Daarom is de vacature-graad⁴ per bedrijfstak de basis voor hypothese 6.

Hypothese 6: In bedrijfstakken waar veel vraag is naar arbeid, wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken waar weinig vraag naar arbeidskrachten is.

⁴ Vacaturegraad: Het aantal openstaande vacatures per 1000 bezette banen.

3.2.2 Onbekend maakt onbemind

De vraag kan gesteld worden of voorkeuren van werkgevers aan verandering onderhevig zijn. Zal de situatie op de arbeidsmarkt de enige verklaring zijn voor verschillen in de mate waarin discriminatie gemeten wordt? Kruisbergen en Veld (2002) concludeerden op basis van hun onderzoek dat werkgevers een positiever beeld hebben over groepen waarmee zij ervaringen hebben dan over relatief onbekende groepen. Op basis van deze constatering kan verwacht worden dat in mijn onderzoek de mate van discriminatie minder zal zijn in bedrijfstakken waar relatief veel allochtonen werkzaam zijn.

Hypothese 7: In bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, worden deze groepen meer gediscrimineerd.

Deze hypothese beweert het tegengestelde van wat hypothese 5 beweert. Daarom zullen tijdens de toetsing beide hypothesen gelijktijdig worden behandeld.

3.3 Neoklassieke economische theorie

Neoklassieke economische theorieën verklaren discriminerend gedrag vanuit winststreven van werkgevers (Evans en Kelley, 1991). Op basis van dat winststreven is het vanuit sommige neoklassieke economische theorieën wel rationeel om te discrimineren en vanuit andere niet. De theorieën die in deze paragraaf besproken worden, hebben daar elk een eigen visie op.

3.3.1 Statistische discriminatie

De aanname dat werkgevers tijdens werving- en selectieprocedures over onvolledige informatie beschikken ten aanzien van de productiviteit van kandidaten ligt ten grondslag aan de statistische discriminatietheorie. De kosten voor het achterhalen van de productiviteit zijn hoog, omdat met elke kandidaat een bepaalde procedure doorlopen zal moeten worden. Werkgevers willen deze kosten beperken en gebruiken daarom (bewust, maar ook onbewust) kenmerken van de sollicitant om hun mogelijke productiviteit in te schatten. Zij doen dit op basis van eenvoudig te herkennen kenmerken als etnische achtergrond, geslacht of leeftijd van de sollicitant (Van Beek, 1993). De aannamen van werkgevers over de productiviteit van personen met een bepaald gedeeld kenmerk, zoals etniciteit, geslacht of leeftijd, worden arbeidsprestatiebeelden genoemd. Het algemene beeld dat een werkgever over verschillende etnische groepen heeft, bepaalt dus hoe hij zich tegenover deze groepen gedraagt. Vanuit deze theorie wordt discriminerend handelen door werkgevers verklaard door de stereotype arbeidsprestatiebeelden die de werkgever over bepaalde etnische groepen heeft. Individuen worden beoordeeld op grond van het beeld dat over de gehele groep heerst. Dit proces hoeft zich bij werkgevers niet altijd bewust voor te doen. Werkgevers kunnen tijdens selectieprocedures onbewust zoeken naar bevestiging van het stereotype arbeidsprestatiebeeld dat een bepaalde persoon bij hen oproept. Uit het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) is gebleken dat het arbeidsprestatiebeeld van werkgevers over

autochtone mannen het meest positief was. Over niet-westerse allochtonen heerste juist een slecht arbeidsprestatiebeeld. Op basis van deze uitkomsten kan verwacht worden dat werkgevers bij beperkte informatie allochtone kandidaten zullen discrimineren.

Omdat de werkgevers een positiever arbeidsbeeld hebben van autochtone sollicitanten, kan verwacht worden dat zij autochtone sollicitanten minder vragen stellen. Zij hebben immers al een positief beeld, dat zij niet meer hoeven te toetsen. Ik neem zelf aan dat dit voor het meer negatieve beeld ten aanzien van allochtone sollicitanten wel geldt. Werkgevers stellen misschien meer vragen om dit beeld bevestigd te zien, bewust of onbewust. Daarom kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 8: Allochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan autochtone sollicitanten.

3.3.2 Co-worker en customer discrimination

Er zijn andere economische verklaringen aan te dragen waarom werkgevers discrimineren. De wensen of voorkeuren van partijen die voor de werkgever en de productie van belang zijn, kunnen ook invloed uitoefenen op discriminerend gedrag van de werkgever. Een discriminerende werkgever hoeft zelf geen discriminerende voorkeuren te hebben, hij kan optreden als agent voor de eigenlijke discriminant (Van Beek, 1993).

Co-worker discrimination

Werken in een arbeidsorganisatie betekent samenwerken met collega's. Een goede samenwerking tussen collega's is belangrijk, niet alleen voor de werksfeer, maar ook voor de hoogte van de productie. Het is voor werkgevers dan ook belangrijk dat wanneer zij nieuwe medewerkers aannemen, deze binnen het al bestaande team passen. Wanneer de huidige werknemers de voorkeur hebben om niet samen te werken met een medewerker met een andere etnische achtergrond, kan dit voor werkgevers een reden zijn geen allochtonen tot de arbeidsorganisatie toe te laten.

Customer discrimination

Discriminerende voorkeuren van klanten kunnen het gedrag van werkgevers beïnvloeden. Klanten met discriminerende voorkeuren willen bijvoorbeeld niet door allochtone medewerkers geholpen worden of waarderen producten die door allochtonen gemaakt worden soms lager dan producten die door autochtonen zijn gemaakt. Daarom zijn klanten met discriminerende voorkeuren bereid om meer te betalen voor artikelen geproduceerd door autochtone werknemers of kiezen zij ervoor naar bedrijven te gaan waar zij geholpen worden door autochtone medewerkers. De werkgever kan er voor kiezen aan de behoeften van de klant tegemoet te komen en geen allochtonen aan te nemen. Customer discrimination hoeft zich niet altijd op zo'n directe manier voor te doen. Werkgevers kunnen er ook voor kiezen om

allochtonen alleen aan te nemen voor functies waarin zij geen contact met klanten zullen hebben. Op basis van de theorie over customer discrimination kan hypothese 9 worden opgesteld.

Hypothese 9: In bedrijfstakken met weinig direct klantcontact wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken met meer klantcontact.

3.3.3 Winstmaximalisatie

De winstmaximalisatietheorie veronderstelt dat het doel van werkgevers het behalen van een zo hoog mogelijk rendement is (Bovenkerk, 1996). Dit betekent dat zij een zo hoog mogelijke productie willen behalen, met inzet van zo min mogelijk middelen en kosten. Werknemers kunnen als zo'n middel gezien worden. Werkgevers moeten in hen investeren, onder andere in de vorm van beloning. Om de winst zo hoog mogelijk te houden, willen werkgevers werknemers inzetten met een zo hoog mogelijke productie. Op die manier kunnen zij hun personeel op een optimale manier inzetten. De aanname van de theorie van winstmaximalisatie is dat werkgevers voorkeur geven aan de medewerkers die hen het hoogste rendement opleveren. De theorie van winstmaximalisatie gaat er dan ook van uit dat werkgevers beschikken over volledige informatie over de productiviteit van sollicitanten. Wanneer werkgevers discrimineren, dus geschikte kandidaten afwijzen op grond van etnische achtergrond, maken zij niet optimaal gebruik van het arbeidsaanbod. Als werkgevers geschikte, allochtone, kandidaten afwijzen, moeten zij minder geschikte kandidaten aannemen. Daardoor kunnen zij hun winst niet maximaliseren. Met andere woorden: het is voor werkgevers niet zinvol of rationeel om te discrimineren, omdat het gevolgen heeft voor de hoogte van de winst. Op grond van deze theorie mag verwacht worden dat rationeel handelende werkgevers niet discrimineren. In hypothese 10 wordt deze verwachting verwoord.

Hypothese 10: In sollicitatieprocedures voor stages worden allochtone en autochtone sollicitanten gelijk behandeld.

Hoofdstuk 4 - Onderzoek en methoden

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet behandeld, zoals in de inleiding ook al is benoemd. Eerst worden verschillende methoden voor het toetsen van discriminatie behandeld, waarna de gekozen onderzoeksmethode uiteen wordt gezet.

4.1 Methoden van onderzoek

Er bestaan verschillende onderzoeksmethoden, waarmee het voorkomen van discriminatie (en de mate daarvan) gemeten kan worden. In deze paragraaf zullen die methoden behandeld worden, waarbij ik eventuele voor- en nadelen zal benoemen. Deze methoden zijn verzameld door middel van een literatuuronderzoek, waarin eerder onderzoek en andere literatuur over discriminatie betrokken is. De methode die ik voor mijn onderzoek heb gekozen, zal ik in de volgende paragraaf bespreken.

4.1.1 Testen in laboratoria

Bij laboriatoriastesten worden hypothetische situaties gebruikt, waarin een proefpersoon moet kiezen tussen bepaalde sollicitanten, waarvan alleen de etnische achtergrond verschillend is. Zoals uit de naam al blijkt, vindt het onderzoek niet in de alledaagse praktijk plaats, maar in een gecreëerde situatie (een laboratorium). Deze methode heeft als voordeel dat alle relevante variabelen gecontroleerd kunnen worden door de persoon die het experiment uitvoert. Een nadeel van laboriatoriastesten is de representativiteit van het onderzoek ten opzichte van werkelijke situaties. De omstandigheden waaronder de tests worden uitgevoerd zijn vaak onrealistisch, daardoor kunnen de resultaten moeilijk naar feitelijke situaties gegeneraliseerd worden. Daarnaast is de proefpersoon zich ervan bewust dat hij in een onderzoek betrokken is, dit kan zijn gedrag beïnvloeden. Toch kunnen tests in laboratoria bruikbaar zijn om kenmerken te achterhalen van personen die meer of minder neiging hebben tot discriminerend gedrag. Met deze gegevens kunnen modellen worden opgesteld van mentale processen die leiden tot discriminatie.

4.1.2 Regressie analyse op statistische data

Analyse van statistische gegevens kan inzicht geven in de kansen en belemmeringen van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Deze methode wordt veel toegepast in analyses van het CBS. Met een regressie analyse kunnen databestanden van grootschalig onderzoek gebruikt worden om te zien welke variabelen invloed hebben. Om bijvoorbeeld het verschil in arbeidsmarktpositie te onderzoeken, kan middels een regressie analyse berekend worden welke variabelen (opleidingsniveau, kennis Nederlandse taal, etnische achtergrond) invloed hebben en hoe groot die invloed is. Met een regressieanalyse kan bepaald worden of de etnische achtergrond effect heeft op de kansen op de arbeidsmarkt. De resultaten van een analyse kunnen iets zeggen over directe en open discriminatie, maar ook over indirecte of institutionele discriminatie. Het analyseren van data wordt vaak gebruikt om de invloed van verschillende variabelen te meten. Een nadeel van deze methode is dat het geen uiteindelijk bewijs voor discriminatie geeft, vooral wanneer niet alle relevante variabelen zijn benoemd en betrokken in de analyse.

4.1.3 Surveys naar beeldvorming onder autochtonen

Eén van de manieren om de mate van discriminatie te meten en tegelijkertijd inzicht te verkrijgen in de motieven daarachter, is het ondervragen van (potentiële) daders, zoals bijvoorbeeld werkgevers en personeelsfunctionarissen. Een probleem van het direct benaderen van mogelijke daders, is dat het moeilijk is om objectief vast te stellen wat de mate van discriminatie is. Daardoor kunnen er geen definitieve uitspraken worden gedaan over wat er in werkelijkheid op de arbeidsmarkt gebeurt. Wanneer een survey uitwijst dat werkgevers niet of in beperkte mate discrimineren, hoeft dit nog niet te betekenen dat dit ook daadwerkelijk het geval is. Bij dit type onderzoek moet rekening gehouden worden met sociaal wenselijke antwoorden van de ondervraagde personen. Daarnaast hoeft het nog niet zo te zijn dat wanneer een persoon eerlijk te kennen geeft niet discriminerend te handelen, dat dit ook daadwerkelijk zo is. Omdat dit type onderzoek alleen om eigen ervaringen van daders vraagt, kan indirecte en onbewuste discriminatie niet gemeten worden. Een voorbeeld van een dergelijk onderzoek is het onderzoek dat Kruisbergen en Veld (2002) uitgevoerd hebben. In hun onderzoek hebben zij proberen te achterhalen wat de arbeidsprestatiebeelden van verschillende werkgevers over autochtone en allochtone werknemers en werkzoekenden zijn.

4.1.4 Surveys onder slachtoffers

Bij dit type onderzoek staat de vraag naar ervaringen van slachtoffers van discriminatie centraal. Deze vorm van onderzoek kan voorbeelden aandragen van incidenten van discriminatie en inzicht geven in de situaties waarin deze voorkomt. In de rapportage over deze surveys worden concrete situatie, gevoelens die deze situaties oproepen en de interpretaties van de vermeende slachtoffers gebruikt om de uitkomsten weer te geven. De resultaten van deze surveys kunnen niet volledig representatief zijn, omdat sommige personen situaties zullen overschatten, terwijl anderen het juist onderschatten. Met deze methode van onderzoek wordt alleen inzicht verkregen in de ervaringen van de persoon die discriminatie ervaren heeft. Daardoor krijgen onderzoekers geen of weinig inzicht in de achtergrond van het gedrag van de dader. Daarnaast kan op deze manier geen inzicht verkregen worden in de mate van discriminatie, want personen die gediscrimineerd worden, hoeven dit niet altijd zelf te merken. Er zullen slachtoffers zijn die zelf niet door hebben (gehad) dat zij te lijden hebben onder discriminatie, dit zal met een survey onder slachtoffers ongemeten blijven.

4.1.5 Situatietest

De situatietest is een veel gebruikte methode om de mate van discriminatie te meten. Het wordt ingezet op verschillende terreinen, zoals de arbeidsmarkt, woningmarkt en in de horeca. In situatietesten met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt reageren verschillende proefpersonen op vacatures. Deze proefpersonen zijn gematched en verschillen op één relevant kenmerk, bijvoorbeeld etniciteit, geslacht of leeftijd. De aan elkaar gekoppelde proefpersonen reageren op dezelfde vacature. Wanneer één van de testers verder komt in de selectieprocedure of zelfs wordt aangenomen, terwijl de andere tester in een eerder stadium wordt afgewezen, kan de verklaring voor dit verschil in de afhankelijke variabele worden

gezocht. Dit kan omdat alle andere factoren die tijdens sollicitatieprocedures relevant kunnen worden geacht, bij beide testers gelijk worden gehouden. Om te garanderen dat de verschillende proefpersonen over komen als gelijkwaardige sollicitanten, worden zij gematched op alle relevante variabelen (zoals leeftijd, geslacht, opleiding en uiterlijk voorkomen). Omdat discriminatie op grond van etniciteit het onderwerp van onderzoek is, is dit de enige variabele waarin de proefpersonen verschillen. De testers worden getraind om op eenzelfde manier te reageren en worden voorzien van een vergelijkbare (fictieve) achtergrond.

Het benaderen van werkgevers kan op verschillende manieren plaatsvinden, al dan niet naar aanleiding van een vacature. Persoonlijke benaderingen bestaan bijvoorbeeld uit het telefonisch benaderen van bedrijven of werkgevers bezoeken tijdens een sollicitatiegesprek. Daarnaast kunnen werkgevers benaderd worden met gematchte sollicitatiebrieven en cv's.

Situatietesten kunnen inzicht geven in de uitkomsten van selectieprocedures en de verschillen daarin voor personen met een verschillende achtergrond. Met situatietesten kan geen inzicht worden verkregen in de werking van dat proces en de houding van de besluitvormers. Om dat te achterhalen, is aanvullend onderzoek noodzakelijk.

Een voordeel van situatietesten ten opzichte van bijvoorbeeld surveys onder slachtoffers is het objectieve inzicht dat situatietesten kunnen geven. Surveys onder slachtoffers en daders zullen altijd gekleurd zijn door sociaal wenselijke antwoorden en subjectieve gevoelens.

4.2 Gekozen onderzoeksdesign

In deze paragraaf wordt eerst de gekozen onderzoeksstrategie besproken, waarna in de volgende subparagrafen de gemaakte keuzen verder worden onderbouwd.

4.2.1 Onderzoeksstrategie

Om discriminatie te kunnen meten, maak ik gebruik van een situatietest. Door middel van een experiment wordt gemeten in hoeverre allochtone stagezoekenden worden gediscrimineerd, waarbij gemeten wordt welke kansen Marokkaanse jongens en meiden krijgen, in verhouding tot autochtone stagezoekenden. Naast de groep met Marokkaanse jongens en meiden wordt gebruik gemaakt van een autochtone controlegroep, om discriminatie meetbaar te maken. Ik heb gekozen voor een situatietest, omdat ik daarmee het meest objectief kan aantonen of er sprake is van discriminatie. Wanneer ik werkgevers middels interviews of enquêtes zou vragen naar hun houding ten opzichte van allochtone stagezoekenden, is de kans op sociaal wenselijke antwoorden groot. Het voordeel van een situatietest is dan ook dat werkgevers zich er niet van bewust zijn dat zij betrokken worden in een onderzoek. Wanneer zij zich daarvan bewust zouden zijn, zouden zij tijdens het onderzoek ander gedrag kunnen vertonen dan zij in werkelijkheid doen.

Het is voor het onderzoek belangrijk dat duidelijk is welke handelingen als discriminerend worden geïnterpreteerd. Er bestaan veel verschillende formuleringen van de definitie van discriminatie. In het woordenboek 'Van Dale Hedendaags Nederlands' staat discriminatie als volgt uitgelegd: 'Ongeoorloofd onderscheid dat gemaakt wordt op grond van bepaalde kenmerken'. Deze definitie is te breed om toegepast te worden in dit onderzoek, daarnaast ontbreekt een verwijzing naar de aard van de kenmerken die grond zijn voor verschillend behandelen. In de definitie moet benadrukt worden dat de kenmerken waarop onderscheid gemaakt wordt, niet relevant zijn voor de keuze die het betreft. In zijn onderzoek hanteerde Bovenkerk (1996) de volgende definitie: Discriminatie is de achterstelling van individuen of groepen op grond van kenmerken die in de context van de handeling geen aanvaardbaar motief vormen. Op zich is dit een heldere omschrijving van discriminatie zoals deze in het onderzoek getoetst zal worden, maar het geeft nog geen volledige beschrijving van de handeling die in het onderzoek geobserveerd zal worden. Discriminatie treedt in het onderzoek op wanneer personen op basis van hun etnische achtergrond worden uitgesloten of op een andere manier verschillend worden behandeld. Het kenmerk dat in de context van selecteren van potentiële arbeidskrachten als niet relevant bestempeld kan worden, is in dit onderzoek de etnische achtergrond van de sollicitant.

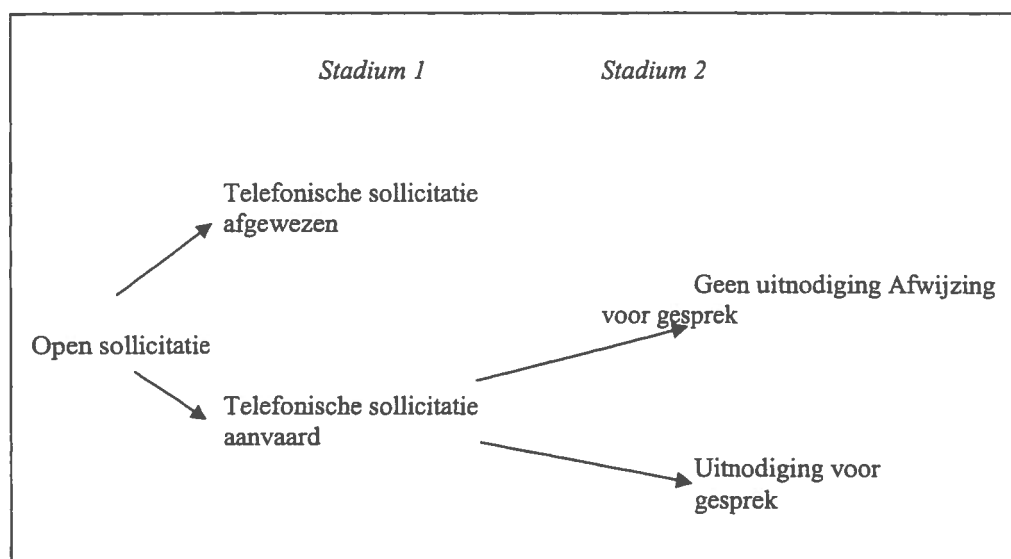
Met het onderzoek wordt gezocht naar empirisch bewijs voor discriminatie ten opzichte van Marokkaanse stagezoekenden, dus voor de mate waarin zij anders worden behandeld dan autochtone stagezoekenden. Het meten van discriminatie gebeurt middels een situatietest, waarin Marokkaanse en autochtone proefpersonen 'undercover' bedrijven in verschillende bedrijfstakken zullen benaderen met het verzoek voor een stageplaats. In eerdere onderzoeken, zoals het onderzoek van Bovenkerk (1995) reageerden

koppels proefpersonen op openstaande vacatures, elke bedrijf werd zowel door een autochtoon als door een allochtone proefpersoon benaderd. Dit betekent dat het gedrag van afzonderlijke werkgevers werd onderzocht. De bedrijven die tijdens die onderzoeken werden benaderd, zochten middels een advertentie naar nieuw personeel.

Het onderzoek waarover in deze masterthesis wordt gerapporteerd, verschilt echter op deze twee punten. Ten eerste worden bedrijven benaderd middels open sollicitaties, er wordt dus niet op openstaande vacatures gereageerd. Daarnaast wordt elk bedrijf dat in het onderzoek is betrokken, één keer gebeld: door een Marokkaanse óf door een Nederlandse sollicitant. De proefpersonen konden vaak niet op dezelfde dag of in dezelfde week ingezet worden. Dan is het moeilijk om te verklaren dat een verschillende uitkomst een bewijs levert van discriminatie. Ongelijk behandelen van de sollicitanten hoeft dan niet zozeer te betekenen dat werkgevers discrimineren. Mogelijk is in de tussentijd de vacature al opgevuld en wijst men daarom de tweede sollicitant af. Wanneer de proefpersonen in het onderzoek individueel voldoende bedrijven benaderen (in het onderzoek is gekozen voor een omvang van $N > 50$), kan via statistische berekeningen bepaald worden wat de kans van de verschillende groepen is om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek. Een verschil in kans betekent dan bewijs voor discriminatie.

Niet alle stadia van een sollicitatieprocedure zullen in het onderzoek worden betrokken. Een sollicitatieprocedure omvat stadia van telefonische of schriftelijke sollicitatie tot de uiteindelijke indiensttreding. Figuur 4.1 geeft de verschillende stadia weer, die in het onderzoek zullen worden betrokken.

Figuur 4.1: Betrokken stadia van de sollicitatieprocedure



Het eerste (en vaak enige) contact met de werkgever is telefonisch. In dit gesprek informeren de proefpersonen naar de mogelijkheden voor een stageplaats. Werkgevers kunnen in dit gesprek vragen om een sollicitatiebrief, kunnen de sollicitant uitnodigen voor een kennismakingsgesprek of kunnen de sollicitant afwijzen. In dit onderzoek zijn alleen de stadia voor het kennismakingsgesprek betrokken, de proefpersonen hebben dus geen face-to-face gesprekken gevoerd met de werkgevers. Wanneer deze fase wel in het onderzoek zou worden betrokken, zou dit betekenen dat de proefpersonen ook qua presentatie en uiterlijk voorkomen gelijkwaardig moeten zijn. Dit maakt de selectie en matching van proefpersonen moeilijker en het is voor dit onderzoek niet noodzakelijk dat sollicitatiegesprekken worden gevoerd.

In de maanden april en mei van 2005 hebben de proefpersonen telefonisch contact opgenomen met de verschillende bedrijven. Deze periode komt overeen met de periode waarin scholieren van de gekozen opleidingen zelf op zoek zijn naar een stage (zie paragraaf 4.3.4).

In sommige bedrijfstakken is niet het hele jaar door evenveel vraag naar arbeidskrachten. Het zou zinloos zijn om het onderzoek in deze perioden uit te voeren. In de bouw geldt bijvoorbeeld dat zij in de zomerperiode (bouwvak) en winterperiode (in verband met vorstverlet) minder werk kunnen verrichten en dan minder behoefte hebben aan extra arbeidskrachten.

4.2.2 Onderzoekseenheden en onderzoekslocatie

De onderzoekseenheden van dit onderzoek zijn midden- en kleinbedrijven (MKB) uit de regio Utrecht, die tussen de 5 en 250 medewerkers in dienst hebben. Bedrijven met een werknemersaantal tot 250 personen worden tot het MKB gerekend. Op de website van MKB Nederland (www.mkb.nl) valt te lezen dat 99% van de Nederlandse bedrijven tot het MKB behoort. Het kleinbedrijf heeft een werknemersaantal tot 50 medewerkers. Bedrijven met een werknemersaantal tussen de 50 en 250 medewerkers worden tot het middenbedrijf gerekend.

Ik heb gekozen voor een minimumaantal van 5 medewerkers, omdat in de bedrijven voldoende werknemers aanwezig moeten zijn om een stagiaire te kunnen begeleiden. Ik heb ervoor gekozen alleen MKB-bedrijven in het onderzoek te betrekken omdat ik verwacht dat kleinere bedrijven veelal andere wervingsmethoden toepassen dan grote bedrijven. In grote bedrijven is de afdeling P&O vaak de verantwoordelijke voor de werving en selectie van personeel. Vaak moeten zij eerst in de eigen organisatie de vraag uitzetten of er behoefte is aan stagiaires, voordat zij de stagiair kunnen uitnodigen voor een kennismakingsgesprek. Het gaat bij dit onderzoek immers om open sollicitaties, er wordt niet gereageerd op openstaande vacatures. In kleinere bedrijven is kan mogelijk een directer antwoord verwacht worden.

Bedrijfstakken

In het onderzoek zullen resultaten van onderzoek in drie bedrijfstakken met elkaar vergeleken worden. Dit zijn de bedrijfstakken bouw, detailhandel en horeca. Er zijn verschillende redenen waarom deze bedrijfstakken onderdeel uitmaken van het onderzoek. In het onderzoek zullen verschillende hypothesen getoetst worden, die betrekking hebben op de arbeidsmarktsituatie in bedrijfstakken, het aantal allochtonen dat in een bepaalde bedrijfstak werkzaam is en de mate van klantcontact (zie hoofdstuk 3). Om de hypothesen te kunnen toetsen en uitspraken te kunnen doen, moeten de gekozen bedrijfstakken op de hiervoor genoemde factoren verschillen.

De vraag naar nieuwe medewerkers verschilt sterk per bedrijfstak. De vacaturegraad per bedrijfstak is een goede indicator voor de omvang van de vraag naar nieuwe medewerkers. Met behulp van gegevens over de vacaturegraad per bedrijfstak kan hypothese 5 getoetst worden.

Van de gekozen bedrijfstakken had de horeca op 31 maart 2005 de hoogste vacaturegraad, daar stonden per 1000 banen 51 vacatures open (CBS, 2005). De vacaturegraad van de detailhandel is het laagst, daar is de vacaturegraad 21. Binnen de bouw staan iets meer vacatures open, daar is de vacaturegraad 26.

Naast verschillen in vacaturegraad zijn er tussen de verschillende bedrijfstakken ook verschillen te ontdekken in de mate waarin de verschillende etnische groeperingen vertegenwoordigd zijn.

Horeca is de bedrijfstak waar relatief veel niet-westerse allochtonen werkzaam zijn, ongeveer 17% van het personeelsbestand is niet-westers allochtoon. Het personeelsbestand van de bedrijfstak detailhandel bestaat voor ongeveer 8% uit niet-westerse allochtonen, in de bedrijfstak bouw is dit slechts 3% (CBS, 2004). Het verschil in vertegenwoordiging door niet-westerse allochtonen maakt het mogelijk om hypothese 4 en 6 te toetsen.

Opleidingen

Om gelijkwaardigheid tussen de proefpersonen te kunnen garanderen, maakten de proefpersonen gebruik van fictieve profielen. Hierin stonden naast de personalia ook de opleiding en de werkervaring van de fictieve sollicitant vermeld. Later in dit hoofdstuk zal ik verder op deze profielen ingaan. Daar zal ik de verschillende opleidingen kort benoemen. De bedrijven waar wordt geïnformeerd naar een stageplaats, moeten aansluiten bij de verschillende gekozen opleidingen. Daarom zijn van de verschillende bedrijfstakken niet alle bedrijven geselecteerd, maar alleen bedrijven met (voor de opleiding) geschikte werkzaamheden.

Om het voorkomen van discriminatie in de bouw te kunnen toetsen, zijn alleen die bedrijven in het onderzoek betrokken die een mogelijk stageadres kunnen vormen voor leerlingen van de middenkaderopleiding Bouwkunde, namelijk aannemersbedrijven in woningbouw.

Van de detailhandelzaken zijn alleen die zaken in het onderzoek betrokken die relevant zijn voor de gekozen opleiding, Verkoopmedewerker. De volgende types detailhandelzaken zijn in het onderzoek betrokken:

- Bouwmarkt en warenhuizen
- Textielsupermarkten , winkels in schoeisel en winkels in dames- en herenbovenkleding
- Supermarkten
- Winkels in boeken/tijdschriften
- Winkels in babyartikelen en winkels in speelgoed
- Tuincentra en winkels in bloemen en planten
- Winkels in drogisterijartikelen

De derde bedrijfstak die in het onderzoek is betrokken, is de horeca. De proefpersonen die in deze bedrijfstak bedrijven benaderden, stelden zich voor als scholieren van de opleiding Gastheer/Gastvrouw. Daarom zijn alleen restaurants betrokken waar deze scholieren stage zouden kunnen lopen, dit zijn de volgende types restaurants:

- Aziatische restaurants (Chinees-Indische en Indiase restaurants)
- Franse restaurants en overige restaurants met buitenlandse keuken
- Mediterrane restaurants (Griekse, Italiaanse en overige Zuid-Europese restaurants)
- Nederlandse restaurants

Voor het onderzoek zijn bedrijven geselecteerd uit de regio Utrecht. Niet-westerse allochtonen wonen niet gelijkmatig verspreid over Nederland. De meeste van hen wonen in de vier grootste steden van Nederland, waar naast Utrecht ook Amsterdam, Rotterdam en Den Haag toe behoren. De regio Utrecht is gekozen omdat het onderzoek uitgevoerd is vanuit het Landelijk Bureau van GroenLinks, dat in Utrecht is gevestigd. Omdat de vier grote steden qua samenstelling en problematiek veel overeenkomsten vertonen, kan verwacht worden dat wanneer in Utrecht wordt aangetoond dat er meer of minder sprake is van discriminatie, dit in de andere grote steden ook zo zal zijn.

Via de Kamer van Koophandel zijn bestanden uit het bedrijvenregister opgevraagd, met bedrijven die aan de genoemde criteria voldoen (bedrijfstak, vestigingsplaats en bedrijfsgrootte). In deze bestanden zijn zowel erkende als niet-erkende leerbedrijven opgenomen. De verschillende onderwijsinstellingen hebben een verschillend beleid ten aanzien van stages in niet-erkende leerbedrijven. Vanwege het tekort aan stageplaatsen, mogen scholieren van sommige onderwijsinstellingen bij uitzondering stage lopen bij niet-erkende leerbedrijven. In het onderzoek zijn niet-erkende leerbedrijven dan ook niet op voorhand uitgesloten.

4.2.3 Keuze voor achtergrond en geslacht proefpersonen

In dit onderzoek is gekozen voor een groep Marokkaanse sollicitanten en een Nederlandse controlegroep. De keuze voor Marokkaanse proefpersonen is gemaakt omdat zij op dit moment op het moment veel met negatieve belangstelling te maken hebben. Na de aanslagen van 11 september en de moord op Theo van Gogh lijkt de houding van andere groepen tegenover moslims te verslechteren en te verharderen. Moslims op dit moment voornamelijk negatief in de belangstelling en gezien de eerder beschreven sociologische theorieën is te verwachten dat deze groep op dit moment het meest te maken heeft met discriminatie.

In het eerste hoofdstuk zijn verschillende indicatoren benoemd, waaruit blijkt dat niet-westerse allochtonen in verhouding tot autochtonen een slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben. Op alle gegeven indicatoren scoorden de autochtonen steeds het best van alle groepen. Marokkanen hadden juist vaak de minst gunstige positie. Omdat deze twee groepen steeds zo tegengesteld zijn in positie, is het aantrekkelijk voor het onderzoek om beiden te betrekken.

Eén van de indicatoren van een verschillende arbeidsmarktpositie van autochtone en niet-westers autochtone Nederlanders was de spreiding van deze groepen over de verschillende bedrijfstakken. De verschillende bedrijfstakken worden niet alleen gedomineerd door bepaalde groepen met een gelijke achtergrond, maar er zijn ook bedrijfstakken waar vooral personen van hetzelfde geslacht werken. De bouw is een bedrijfstak waar overwegend mannen werken. In het onderzoek hebben wij hierop aan proberen te sluiten door alleen mannelijke proefpersonen in te zetten bij het benaderen van bedrijven uit de bouwwereld. Bedrijven uit de detailhandel en de horeca zijn benaderd door vrouwelijke proefpersonen. Het personeelsbestand van de detailhandel en de horeca is niet overwegend mannelijk of vrouwelijk. Om de resultaten van de verschillende proefpersonen met elkaar te kunnen vergelijken, is het belangrijk dat zij alleen op etnische achtergrond verschillen. Wanneer er zowel mannen als vrouwen ingezet zouden worden, zou de verklaring voor het gevonden verschil niet alleen in de etnische achtergrond gezocht kunnen worden, maar ook in het geslacht van de verschillende proefpersonen.

4.2.4 Onderzoeksinstrumenten

Profielen

Om discriminatie aan te kunnen tonen, is het belangrijk dat de proefpersonen gelijkwaardig zijn op alle relevante kenmerken, behalve op etnische achtergrond. Daarom maken de proefpersonen gebruik van (fictieve) persoonsprofielen. De proefpersonen gebruiken in het onderzoek niet hun eigen naam en persoonsgegevens, maar presenteren zich als de persoon die in het profiel beschreven staat. In de profielen staat kort aangegeven wat de personalia van de fictieve persoon zijn, zoals: naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, geboorteplaats en geboortedatum, vooropleiding, huidige opleiding en eventuele werkervaring. De Marokkaanse proefpersonen stelden zich voor als Murat of Fatima Bensäidi en de Nederlanders als Rob of Anne Veenstra. Voor beide groepen is gekozen voor een naam die makkelijk als Marokkaans of Nederlands te herkennen is. Behalve de geboorteplaats en het geboorteland zijn alle andere variabelen uit het profiel voor beide sollicitanten gelijk. Voor de Marokkaanse proefpersonen is een geboorteplaats in Marokko gekozen, zodat zij zich als Marokkaans kunnen identificeren wanneer een werkgever daar eventueel om vraagt (maar in het onderzoek is hier door werkgevers niet naar gevraagd). Hun gehele (fictieve) schoolloopbaan is wel geheel in Nederland gevolgd. Per bedrijfstak is voor een opleiding gekozen, die qua opleidingsinhoud voor zoveel mogelijk werk opleid dat binnen de bedrijfstak kan worden uitgevoerd. In de bedrijfstak bouw is dit de middenkaderopleiding Bouwkunde, een vierjarige MBO-opleiding die gegeven wordt op niveau vier. Met de opleiding

Bouwkunde kunnen scholieren aan het werk als uitvoerder, als bouwkundig tekenaar of in het onderhoud en renovatie van reeds staande gebouwen. Dit betekent dat zij zowel op de bouwplaats als op het kantoor werkzaam kunnen zijn. In de opleiding Bouwkunde zijn twee stagemomenten opgenomen, de laatste acht weken van het derde jaar en de laatste acht weken van het vierde jaar. Dit komt overeen met de periode van het onderzoek. Daarom zal het informeren naar een stageplaats in deze periode bij werkgevers waarschijnlijk geen argwaan wekken.

De opleiding Verkoopmedewerker leidt op tot een allround verkoopmedewerker, die in zijn werk met klanten en verkoopgesprekken bezig is, maar ook voorraadbeheer behoort tot het takenpakket. Dit is een geschikte opleiding om het onderzoek in de Detailhandel mee uit te voeren. Het is een tweejarige opleiding op niveau 2 van het MBO en aan het einde van het eerste en tweede jaar moet stage gelopen worden. Deze opleiding is geschikt voor het onderzoek omdat scholieren breed worden opgeleid en tijdens de opleiding niet voor de verkoop van een specifiek type product hoeven te kiezen (zoals bijvoorbeeld parfumerie of witgoed). In opleidingen van een hoger niveau wordt dit wel verwacht. In het onderzoek is het nodig zo breed mogelijk te kiezen, om de uitkomsten te kunnen generaliseren naar de gehele bedrijfstak. Een brede opleiding maakt dit meer mogelijk.

In de Horeca is gekozen voor de opleiding Gastheer/Gastvrouw. Ook dit is een tweejarige opleiding op niveau 2 van het MBO en ook dit is de meest brede opleiding van de Horecaopleidingen. Met deze opleiding kunnen scholieren zowel voor als achter de schermen in een restaurant aan het werk. Taken van een gastheer of gastvrouw zijn bijvoorbeeld het ontvangen van gasten, bedienen en opnemen van de bestelling. De scholieren die de opleiding Gastheer/Gastvrouw volgen, wisselen een blok van 8 weken les steeds af met een blok van 8 weken stage. In hun opleiding zijn in totaal vier contactmomenten opgenomen, waarvan er twee in de maanden april en mei vallen (dit komt overeen met de periode waarin het onderzoek wordt uitgevoerd).

Voor elk van de gekozen opleidingen geldt dat leerlingen zelf het initiatief moeten nemen bij het zoeken van een stageplaats. Zij kunnen daarbij wel gebruik maken van het bedrijvenbestand van de onderwijsinstelling. Het is dus niet zo dat de leerlingen door de onderwijsinstelling geplaatst worden in een stagebedrijf. Dat betekent dat bedrijven gewend moeten zijn aan scholieren die informeren naar een stageplaats. Daarom verwacht ik dat werkgevers geen argwaan zullen krijgen wanneer de proefpersonen bellen om te informeren naar een stageplaats. .

Telefonisch contact

De werkgevers worden telefonisch benaderd met het verzoek voor een stageplaats. Het contact tussen de proefpersonen en de bedrijven zal alleen telefonisch zijn. Wanneer zij ook persoonlijk bij bedrijven langs zouden moeten gaan, bijvoorbeeld voor het kennismakingsgesprek, zou dit betekenen dat zij niet alleen qua fictieve achtergrond en qua telefonisch overkomen gematched zouden moeten worden. Ook het uiterlijk van de kandidaten zou dan gematched moeten worden, wat een moeilijk proces is en de proefpersonen zouden dan meer getraind moeten worden. Hoe de proefpersonen in dit onderzoek geïnstrueerd worden, zal in paragraaf 3.3.5 besproken worden.

Om het telefonisch benaderen van bedrijven mogelijk te maken, zijn mobiele telefoons gehuurd. De Marokkaanse en de Nederlandse groep werd een nummer toegewezen waarop werkgevers terug konden bellen, wanneer deze daar behoefte aan hadden. Werkgevers die terug willen bellen, werd gevraagd hun boodschap op de voicemail in te spreken, omdat de proefpersonen niet altijd in staat waren om de telefoon op te nemen. Op die manier kan eventuele verwarring voorkomen worden. De telefoongesprekken zijn gevoerd vanaf een vaste locatie op het Landelijk Bureau van GroenLinks in Utrecht. De onderzoeker was altijd aanwezig tijdens het bellen, zodat deze controle uit kon oefenen over de manier waarop de proefpersonen werkgevers te woord stonden.

Standaardbrieven

Het telefonisch benaderen van bedrijven zal er niet altijd toe leiden dat de proefpersonen direct worden afgewezen of worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Werkgevers kunnen vragen om een sollicitatiebrief omdat zij behoefte hebben aan meer informatie of bijvoorbeeld omdat het onderdeel is van een sollicitatieprocedure. Daarom zijn voor aanvang van het onderzoek twee gelijkwaardige standaardbrieven opgesteld. Deze zijn ingezet worden wanneer werkgevers daarom vroegen. De verschillende brieven waren niet gekoppeld aan een proefpersonen van een bepaalde etnische achtergrond, deze brieven zouden afwisselend door de groepen worden gebruikt. Op die manier wordt voorkomen dat eventuele fouten in het matchen van de brieven een stempel drukken op de uitkomsten.

Tijdens het onderzoek hebben we slechts twee keer gebruik hoeven maken van deze standaardbrieven, beide keren bij Nederlandse proefpersonen in de bedrijfstak detailhandel. Beide brieven leidden tot een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek. We hebben zo weinig gebruik hoeven maken van de standaardbrieven, omdat werkgevers hier meestal om vroegen wanneer zij ook een afspraak maakten voor een kennismakingsgesprek. Er waren ook werkgevers die vroegen of de sollicitant de brief met zich mee wou brengen naar het kennismakingsgesprek.

Wanneer er al een afspraak voor een kennismakingsgesprek was gemaakt, zijn er geen brieven verstuurd. De uitkomst van het contact met de werkgever was immers al bekend: zij waren uitgenodigd voor een gesprek. De gemaakte afspraken werden door de proefpersonen weer afgezegd. Daarbij vertelden zij dat zij niet op gesprek konden komen, omdat zij inmiddels een stageplaats aangeboden hadden gekregen.

Antwoordformulieren

Om de registratie van de gesprekken enigszins te kunnen standaardiseren, is gebruik gemaakt van antwoordformulieren. Een voorbeeld van zo'n formulier is opgenomen in de bijlagen. De proefpersonen vullen dit formulier in nadat zij contact hebben gehad met een werkgever en dit formulier zal bijgewerkt worden wanneer er opnieuw contact met de werkgever is geweest. Op het antwoordformulier zijn vragen opgenomen over de uitkomst van het gesprek, namelijk over de uiteindelijke uitkomst (afwijzing of uitnodiging voor een kennismakingsgesprek), over de reden die voor afwijzing wordt genoemd, het aantal vragen dat door een werkgever is gesteld en de mogelijkheid om in de toekomst nog eens contact op te nemen voor een stageplaats. Deze vragen dienen niet alleen om de uitkomst te meten, maar ook de sfeer van het gesprek, het verloop van het gesprek en kansen voor de toekomst te meten. Daardoor kunnen resultaten verder worden uitgediept. Daarnaast wordt op het antwoordformulier gevraagd wat de proefpersonen vonden van de toon waarop zij te woord werden gestaan. Bij de vragen waren verschillende antwoordcategorieën opgenomen, waardoor de antwoorden meer gestandaardiseerd konden worden.

4.2.5 Selectie en voorbereiding van proefpersonen

Verschillende kanalen zijn gebruikt om voldoende proefpersonen te werven voor de uitvoering van het onderzoek. Deze kanalen waren helaas niet allemaal even bruikbaar. Allereerst is er via de jongerenfractie van GroenLinks een uitvraag gedaan naar eventuele proefpersonen. In de oproep werd gevraagd om Nederlandse en Marokkaanse jongeren van rond de 17 jaar oud. Daarbij was een goede beheersing van de Nederlandse taal een vereiste. Om in te kunnen spelen op onverwachte situaties, werd van potentiële proefpersonen ook verwacht dat zij vermogen hebben om te improviseren en dat zij flexibel zijn. Naast deze oproep zijn ROC's (onderwijsinstellingen die onderwijs aanbieden op MBO niveau) benaderd met de vraag of zij leerlingen bereid konden vinden aan het onderzoek mee te werken. Het voordeel van proefpersonen die les krijgen op het MBO is dat zij zich in kunnen leven in de situatie en al kennis hebben over het onderwijssysteem binnen het MBO. Het werven binnen de jongerenfractie en de ROC's in Utrecht leverde niet veel op: slechts één Marokkaanse jongen had zich aangemeld. Aanvullende wervingen waren nodig om voldoende proefpersonen te krijgen. Daarom is de vraag ook onder Marokkaanse studentenverenigingen en andere onderwijsinstellingen uitgezet. Ook heeft het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie een oproep op de website geplaatst, waarin geïnteresseerden werden verzocht om contact op te nemen met de Tweede Kamerfractie van GroenLinks. Deze aanvullende wervingsacties hebben voldoende proefpersonen opgeleverd, om het onderzoek goed mee uit te kunnen voeren.

Voordat de proefpersonen werden uitgenodigd om mee te werken aan het onderzoek, zijn zij telefonisch benaderd. Op die manier kon getoetst worden of zij geschikt waren om mee te werken aan het onderzoek. De verschillende proefpersonen moeten telefonisch immers gelijkwaardig overkomen. Daarom mogen zij

geen zwaar accent hebben. Een zwaar accent kan door werkgevers ook gezien worden als een teken voor een slechte beheersing van de Nederlandse taal. De resultaten van het onderzoek zouden dan vertroebeld kunnen raken.

Naast het telefoongesprek werden de proefpersonen schriftelijk geïnformeerd over het onderzoek en wat er van hen verwacht werd. Naast deze inleiding in het onderzoek was ook een schriftelijke instructie opgenomen, met informatie over het MBO, over de opleiding en de bedrijfstak en over de manier waarop zij werkgevers te woord moeten staan. Zo was er een lijstje opgenomen met mogelijke vragen van werkgevers en de antwoorden die proefpersonen daarop moesten geven.

Op de dag van het onderzoek zijn de proefpersonen verder geïnstrueerd. De proefpersonen hebben verspreid over enkele weken gebeld en daarom waren er nooit meer dan twee proefpersonen tegelijk aan het bellen. Omdat niet alle proefpersonen gelijktijdig aanwezig waren, was het niet mogelijk om hen tegelijk te instrueren en samen te trainen. Daarom zijn de proefpersonen op de dag van het onderzoek nader geïnstrueerd en werd het bellen onder supervisie van de onderzoeker uitgevoerd. Dit maakte het mogelijk meer gelijkwaardigheid tussen de verschillende proefpersonen te waarborgen en controle uit te oefenen op de manier waarop het onderzoek door de proefpersonen werd uitgevoerd.

Hoofdstuk 5 – Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Daarbij worden de resultaten van het gehele onderzoek, maar ook van de verschillende bedrijfstakken behandeld. Met behulp van deze resultaten wordt de houdbaarheid van de in Hoofdstuk 3 beschreven hypothesen getoetst. In de twee paragrafen waarin de hypothesen worden getoetst, worden niet alle variabelen besproken die voor de interpretatie van de onderzoeksresultaten belangrijk zijn. Daarom wordt in de derde paragraaf, de methodologische verantwoording, ook de invloed van andere variabelen dan de etnische achtergrond en de situatie in de bedrijfstakken besproken.

5.1 Verkennende analyses

Later in dit hoofdstuk zullen de verschillende hypothesen worden getoetst. Om de hypothesen goed te kunnen toetsen en de conclusies te kunnen onderbouwen, wil ik deze paragraaf inzicht geven in de algemene resultaten van het onderzoek. In deze paragraaf zullen de scores van de belangrijkste variabelen uiteen worden gezet, deze zullen bij de toetsing van de hypothesen nogmaals besproken en geanalyseerd worden. Op basis van de resultaten die in deze paragraaf naar voren worden gebracht, kunnen nog geen uitspraken worden gedaan over de uitkomsten en conclusies van het onderzoek. Dat zal in de andere paragrafen aan de orde komen.

De mate van discriminatie ten opzichte van Marokkaanse stagezoekenden zal met behulp van scores op verschillende variabelen worden berekend. De variabele die direct inzicht geeft in de mate van discriminatie is de kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek. Wanneer Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden geen gelijke kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek hebben, kan dit een bewijs zijn voor discriminatie. Via statistische berekeningen zal later in dit hoofdstuk getoetst worden of de gevonden verschillen groot genoeg zijn om als bewijs voor discriminatie gebruikt te worden.

In tabel 5.1 wordt onder andere weergegeven hoeveel bedrijven in het onderzoek door een Marokkaanse of een Nederlandse proefpersoon zijn benaderd.

Tabel 5.1 Kans op uitnodiging in gehele onderzoek

<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>Aantal uitnodigingen</i>	<i>Kans op uitnodiging</i>
Marokkaans	176	50	28%
Nederlands	160	64	40%

In het onderzoek zijn in totaal 336 bedrijven benaderd, daarvan zijn 176 bedrijven benaderd door een Marokkaanse proefpersoon en 160 door een Nederlandse proefpersoon. De Nederlandse proefpersonen

hebben in totaal minder bedrijven benaderd, maar zij zijn vaker uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek dan de Marokkaanse proefpersonen. Aan de hand van het aantal bedrijven dat benaderd is, kan voor beide groepen proefpersonen de kans op een uitnodiging worden berekend. Uit deze berekening blijkt dat de Marokkaanse proefpersonen door 28% van de door hen benaderde bedrijven zijn uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. De Nederlandse proefpersonen hebben een grotere kans om uitgenodigd te worden, voor hen is de kans 40%. Tussen de beide groepen proefpersonen is het verschil in kans op een uitnodiging 12%, in het nadeel van de Marokkanen. Hoewel er sprake lijkt te zijn van ongelijke behandeling, kan op basis van deze gegevens kan nog niet aangenomen worden dat er in het onderzoek sprake is van discriminatie. Dat zal uit de statistische berekeningen van de volgende paragraaf moeten blijken.

In het onderzoek zijn bedrijven uit verschillende bedrijfstakken betrokken. In tabel 5.2 wordt per bedrijfstak het aantal bedrijven weergegeven, dat is benaderd door een Marokkaanse of een Nederlandse proefpersoon. Daarnaast is berekend wat in de bedrijfstakken voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden de kans is op een uitnodiging.

Tabel 5.2 Kans op uitnodiging per bedrijfstak en nationaliteit

<i>Bedrijfstak</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>Aantal uitnodigingen</i>	<i>Kans op een uitnodiging</i>
Bouw	Marokkaans	61	9	15%
	Nederlands	49	20	41%
Detailhandel	Marokkaans	56	22	39%
	Nederlands	59	29	49%
Horeca	Marokkaans	59	19	32%
	Nederlands	52	15	29%

Om de resultaten van het onderzoek goed te kunnen interpreteren, is het belangrijk dat de Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen ongeveer evenveel bedrijven van de verschillende bedrijfstakken hebben benaderd. Wanneer de verdeling niet gelijk is, is het moeilijk om de resultaten van de verschillende bedrijfstakken te duiden. Uit tabel 5.2 is af te lezen dat er geen grote verschillen voorkomen. De Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen hebben in de verschillende bedrijfstakken evenredig veel bedrijven benaderd. Maar de kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek verschilt binnen de verschillende bedrijfstakken voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. In de horeca is het verschil in de kans op een uitnodiging het kleinst. Daar is het verschil in de kans op een uitnodiging 3%, in het voordeel van de Marokkaanse proefpersonen. Dit is een klein verschil, waarvan ik verwacht dat statistische analyses aan zullen tonen dat dit geen bewijs is voor discriminatie. Dat betekent dat in de horeca Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden ongeveer evenveel kans hebben op een uitnodiging.

In de detailhandel is meer verschil te ontdekken in de kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. Nederlandse stagezoekenden worden in de detailhandel gemiddeld 10% vaker uitgenodigd dan gelijkwaardige Marokkaanse stagezoekenden. Nederlanders lijken in de bedrijfstak detailhandel voordeel te hebben ten opzichte van Marokkanen. Maar de vraag kan gesteld worden of het verschil in kans groot genoeg is om te mogen stellen dat er sprake is van discriminatie. De analyse in de volgende paragraaf zal dat uit moeten wijzen. In de bouw is het verschil in kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen het grootst. Daar is het verschil in de kans op een uitnodiging 26%, in het nadeel van Marokkaanse stagezoekenden. In de volgende paragraaf zal ook dit verschil worden getoetst, om op die manier te achterhalen of het verschil groot genoeg is om als bewijs te mogen dienen voor discriminatie.

In de analyse zullen ook andere variabelen worden meegenomen die op een meer indirecte manier iets kunnen zeggen over de mate en de aard van discriminatie. Dit zijn de kans op een telefonisch interview, de toon waarop de werkgever de proefpersoon te woord staat en de mate waarin bij een afwijzing de kans wordt gegeven om in de toekomst weer bij het bedrijf te solliciteren.

In tabel 5.3 wordt weergegeven wat de scores zijn van Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen op de variabele 'latere mogelijkheden voor een stageplaats'. De proefpersonen stelden werkgevers bij een afwijzing de vraag of zij in een andere periode eventueel wel stage zouden kunnen lopen. De Marokkaanse proefpersonen kregen bij 48% van de afwijzingen te horen dat zij het een andere periode niet weer hoefden te proberen, omdat het bedrijf nooit stageplaatsen heeft. Voor de Nederlandse proefpersonen was dat bij 33% van de afwijzingen het geval. Dit betekent dat het verschil in kans om bij een afwijzing geen tweede kans te krijgen 15% is, in het nadeel van de Marokkanen.

Tabel 5.3 Latere mogelijkheden

<i>Nationaliteit</i>	<i>Nooit stageplaatsen</i>	<i>Niet bekend wanneer wel een stage</i>	<i>Volgende keer weer proberen</i>	<i>Specifieke datum wordt genoemd</i>	<i>Anders</i>
Marokkaans	48%	14%	12%	23%	3%
Nederlands	33%	27%	6%	30%	4%

Ook bij de andere antwoordcategorieën verschilt het percentage van Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. Nederlandse proefpersonen hebben iets meer kans om bij een afwijzing een specifieke datum te horen waarop zij eventueel wel stage kunnen lopen. Nederlanders horen bij 30% van de afwijzingen een specifieke datum waarop zij wel stage zouden kunnen lopen. Bij de Marokkanen horen dat bij 23% van de afwijzingen. Dat betekent dat er een verschil in kans bestaat van 7% in het nadeel van Marokkaanse stagezoekenden. Wanneer werkgevers zeggen dat zij niet weten wanneer zij wel een stage hebben (tweede categorie) of dat de stagezoekende het een volgende keer nog eens zou moeten proberen (derde antwoordcategorie), houden zij de mogelijkheid op een stageplaats in een andere periode nog open.

Beide antwoorden betekenen dat de werkgever op dit moment geen stage heeft, maar niet weet wanneer zij wel een stageplaats hebben. De Nederlanders scoren deze twee antwoordcategorieën iets vaker dan de Marokkaanse proefpersonen. De Nederlandse proefpersonen scoorden deze twee categorieën in 33% van de afwijzingen. De Marokkanen scoren deze bij 27% van de afwijzingen. Dit betekent een verschil van 6%. Dit is een klein verschil, dat waarschijnlijk niet groot genoeg om het te kunnen gebruiken als bewijs voor het voorkomen van discriminatie. In de analyse zullen de antwoordcategorieën zoals ze hier beschreven staan niet gebruikt worden. Voor de analyse is het belangrijk om te zien of er een verschil is in de tweede kans die door werkgevers geboden wordt. De antwoordcategorie 'nooit stages' betekent dat een stagezoekende het bij dat bedrijf niet weer hoeft te proberen en dat de stagezoekende daar geen tweede kans op een stageplaats krijgt. De andere antwoordcategorieën zullen in de analyse samen worden genomen, omdat zij allen betekenen dat een stagezoekende wel een tweede kans wordt gegeven, al wordt daarbij niet altijd een specifieke datum genoemd.

Ook het aantal vragen dat is gesteld, kan een indicatie zijn voor de houding van de werkgever tegenover de Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. In tabel 5.4 worden de resultaten van deze variabele weergegeven. Omdat de antwoordcategorie 'veel vragen gesteld' niet vaak is ingevuld, zal deze bij de antwoordcategorie 'kort geïnterviewd' worden gevoegd. Dan ontstaan er twee antwoordcategorieën namelijk, 'geen telefonisch interview' (geen vragen gesteld) en 'telefonisch interview' (kort geïnterviewd en veel vragen gesteld).

Tabel 5.4 Kans op interview

<i>Nationaliteit</i>	<i>Geen vragen gesteld</i>	<i>Kort geïnterviewd</i>	<i>Veel vragen gesteld</i>
Marokkaans	53%	44%	3%
Nederlands	62%	33%	5%

Beide groepen proefpersonen scoren vaker 'geen vragen gesteld' dan dat zij de andere antwoordcategorieën scoren. De Nederlanders geven dit bij 62% van de gesprekken aan, bij de Marokkanen is dit 53%. Dit betekent een verschil van 9%. In vergelijking met de Nederlandse proefpersonen lijken Marokkaanse proefpersonen vaker te worden geïnterviewd. De verschillen tussen de Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen zijn niet erg groot. Bij de analyse zal dit verschil worden besproken en wanneer de analyse aantoont dat er daadwerkelijk een verschil bestaat zal bij het toetsen van de hypothesen de betekenis van het verschil nader worden verklaard.

De laatste variabele die ik voor de analyse wil bespreken is de manier waarop proefpersonen vinden dat zij in het telefoongesprek door werkgevers te woord zijn gestaan. De proefpersonen hebben deze variabele beantwoord op grond van het gevoel dat zij hebben over het telefoongesprek en hoe de werkgever op hen reageerde. Het antwoord dat de proefpersonen geven is subjectief, omdat het gaat om gevoelens van de proefpersoon. Dit kan betekenen dat proefpersonen dezelfde behandeling anders interpreteren en daarom

een verschillende antwoordcategorie gebruiken om het gesprek te typeren. Daarom kunnen aan deze variabele geen conclusies worden ontleend, deze kan alleen gebruikt worden om andere bevindingen te onderbouwen.

Tabel 5.5 Sfeer van het gesprek

<i>Nationaliteit</i>	<i>Bot</i>	<i>Kortaf</i>	<i>Zakelijk</i>	<i>Vriendelijk</i>	<i>Zeer vriendelijk</i>
Marokkaans	4%	20%	24%	45%	7%
Nederlands	2%	30%	16%	50%	2%

Ook bij deze variabele zijn er geen grote verschillen te ontdekken tussen de scores van de verschillende antwoordcategorieën. Uit tabel 5.5 is af te lezen wat de scores zijn van beide groepen proefpersonen op de verschillende antwoordcategorieën. In de analyse worden de categorieën 'vriendelijk' en 'zeer vriendelijk' samen genomen, net als de categorieën 'bot', 'kortaf' en 'zakelijk'. De eerste reden waarom in de analyse de antwoordcategorieën worden samengevoegd, is dat het aantal scores in de categorie 'zeer vriendelijk' is erg laag is, net als in de categorie 'bot'. Daarnaast wil ik in de analyse onderscheid maken in de kans om vriendelijk of niet vriendelijk te woord te worden gestaan. Daarom wordt de variabele omgevormd van een variabele met vijf antwoordcategorieën naar een schaal met twee antwoordcategorieën.

Wanneer de twee nieuwe, samengevoegde, antwoordcategorieën worden vergeleken, valt op dat zowel de Marokkaanse als de Nederlandse proefpersonen bij 52% van de telefoongesprekken aangeeft dat zij vriendelijk zijn behandeld. Dit betekent dat de score in de andere antwoordcategorie voor beide groepen proefpersonen ook gelijk is, daar wordt bij beide groepen proefpersonen aangegeven dat zij in 48% van de gesprekken niet vriendelijk te woord zijn gestaan. In de analyse zal deze variabele worden gebruikt om de situatie in de verschillende bedrijfstakken te onderzoeken en conclusies te onderbouwen. In de analyse zullen de antwoorden dan ook opgesplitst worden naar de verschillende bedrijfstakken. Mogelijk wordt er dan in de verschillende bedrijfstakken wel een verschil in typering door Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen ontdekt.

5.2 Methode van analyse

In de volgende paragraaf zullen de resultaten van de analyse worden weergegeven. Om de resultaten goed te kunnen interpreteren is het belangrijk dat eerst de analysemethodiek wordt uitgelegd.

In mijn onderzoek staat discriminatie ten opzichte van Marokkaanse stagezoekenden centraal. Ik heb ervoor gekozen om het onderzoek uit te voeren middels een situatietest, waarin Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen 'undercover' bedrijven hebben benaderd met het verzoek om een stageplaats. De situatietest is een experiment waarin de onafhankelijke variabele beïnvloed wordt en wordt gemeten of de afhankelijke variabele daardoor verandert. De onafhankelijke variabele is in dit onderzoek de etnische achtergrond van de proefpersoon. De afhankelijke variabele is het gedrag van de werkgever. Dit betekent dat ik in het onderzoek heb gemeten of werkgevers verschillend reageren op Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. In het onderzoek zijn verschillende variabelen opgenomen waarmee het gedrag van de werkgever gemeten kan worden. De scores op deze afhankelijke variabelen zijn in de voorgaande paragraaf weergegeven.

Er zijn verschillende methoden om te toetsen of het verschil in behandeling van Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen groot genoeg is om als bewijs voor discriminatie gebruikt te worden. Omdat in het onderzoek de score op verschillende variabelen is gemeten, is er een analyse toegepast die de invloed van de verschillende onafhankelijke variabelen in beeld brengt. De analysemethode ik heb toegepast, heet de logistische regressie analyse. Met een logistische regressie analyse kan de invloed van één of meerdere onafhankelijke variabelen op een afhankelijke variabele worden onderzocht. De belangrijkste afhankelijke variabele van het onderzoek is de uitkomst van het telefoongesprek met de werkgever. Deze kan uiteindelijk twee verschillende uitkomsten hebben: de stagezoekende is afgewezen of hij is uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. In de vorige paragraaf is voor andere afhankelijke variabelen het aantal antwoordmogelijkheden teruggebracht naar twee. Een variabele met twee antwoordmogelijkheden wordt ook wel een dichotome variabele genoemd. Omdat de afhankelijke variabelen van dit onderzoek dichotoom zijn, is de logistische regressie analyse een geschikte methode voor de analyse van de data. Met de logistische regressie analyse kan getoetst worden in hoeverre modellen de uitkomsten van het onderzoek verklaren. Modellen zijn combinaties van verschillende onafhankelijke variabelen. De modellen die in het analyse zijn gebruikt, worden vanaf de volgende paragraaf in tabellen teruggekoppeld.

Het statistische computerprogramma SPSS is gebruikt om de logistische regressie analyse toe te passen op de data van het onderzoek. Wanneer de analyse in dit programma wordt toegepast, koppelt het programma informatie terug over de uitkomsten van de analyse. In deze terugkoppeling staan de uitkomsten van diverse toetsen in tabellen weergegeven. Voor dit onderzoek zijn niet alle toetsen relevant. Ik zal alleen de waarden van de $\text{Exp}(B)$ en de Nagelkerke pseudo R^2 terugkoppelen in de analyse, omdat deze voor het onderzoek het meest interessant zijn. De Nagelkerke pseudo R^2 geeft inzicht in de proportie van de verklaarde variantie van de afhankelijke variabele. De maat geeft dus aan hoe goed het model de

resultaten kan verklaren. De Nagelkerke pseudo R^2 kan een waarde aannemen tussen de minimumwaarde 0 (niets verklaard) en de maximumwaarde 1 (geheel verklaard). De belangrijkste waarde in mijn analyse is de Exp(B). Deze geeft de odds ratio (kansverhoudingen) van de onafhankelijke variabele weer. De odds ratio is de vergroting of verkleining van de kans om de antwoordcategorie te scoren wanneer de onafhankelijke variabele wordt toegepast. Een score lager dan 1 betekent een verkleining van de kans, een score groter dan 1 betekent een vergroting van de kans om positief op de afhankelijke variabele te scoren. In mijn onderzoek is bijvoorbeeld de Exp(B), de kansverhouding, berekend tussen de onafhankelijke variabele Marokkaanse achtergrond en de afhankelijke variabele 'afwijzing voor een kennismakingsgesprek'. De Exp(B)-waarde van deze toets is de kansverhouding tussen de kans van personen met een Nederlandse achtergrond en de kans van personen met een Marokkaanse achtergrond. De kans van de referentiegroep (in dit geval personen met een Nederlandse achtergrond) wordt standaard op de waarde 1 gezet. Wanneer de Exp(B)-waarde voor Marokkaanse achtergrond lager is dan 1, dan is voor hen de kans om een afwijzing te krijgen voor een kennismakingsgesprek lager dan de kans voor personen met een Nederlandse achtergrond. Is de Exp(B)-waarde hoger dan 1, dan hebben Marokkanen meer kans om afgewezen te worden. SPSS geeft ook aan of de gevonden Exp(B)-waarde significant is. Wanneer de waarde significant is, is het verschil in kans voor beide groepen zo hoog dat het niet meer toevallig kan zijn. De terugkoppeling van SPSS geeft ook aan of een waarde significant is, dit zal bij de resultaten van de analyse steeds worden teruggekoppeld.

5.3 Toetsing specifieke hypothesen

In deze paragraaf zal ik de data van het onderzoek analyseren en de 'specifieke' hypothesen toetsen. In hoofdstuk 3 is onderscheid gemaakt tussen hypothesen die uitspraken doen over afzonderlijke (specifieke) variabelen en hypothesen die uitspraken doen over het hele onderzoek (overkoepelende hypothesen) of de verhoudingen tussen de verschillende bedrijfstakken. De hypothesen die betrekking hebben op bepaalde variabelen zullen in deze paragraaf bij de analyse van die variabelen besproken worden. Voor de toetsing van de overkoepelende hypothesen is inzicht nodig in alle afzonderlijke resultaten van de analyse van de verschillende variabelen. Daarom zullen de overkoepelende hypothesen in een aparte paragraaf worden besproken. Met behulp van deze hypothesen kunnen verklaringen worden opgesteld voor de uitkomsten van de analyse. De toetsing van de specifieke hypothesen zal ik in verschillende subparagrafen terugkoppelen. Daarbij geef ik steeds in de conclusie van de betreffende subparagraaf aan wat de belangrijkste bevindingen zijn, maar ook in hoeverre de getoetste hypothese aanvaard mag worden.

5.3.1 Kans op een afwijzing

De eerste afhankelijke variabele die geanalyseerd wordt, is de kans om afgewezen te worden of te worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Wanneer er een verschil bestaat in de kans op een afwijzing voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen, kan dit direct bewijs zijn voor het voorkomen van discriminatie. In de eerste paragraaf zijn al kort de eerste resultaten van deze variabele geschetst. In deze paragraaf zal ik via een logistische regressie analyse onderzoeken welke uitspraken kunnen worden gedaan over de variabele 'kans op een afwijzing'. De resultaten van de analyse worden, per model, weergegeven in tabel 5.6. Omdat er geen hypothese is opgesteld, die alleen betrekking heeft op de kans op een afwijzing, zal in deze subparagraaf nog geen hypothese worden getoetst. De uitkomsten van de analyse in deze subparagraaf, zullen in paragraaf 5.4 mede worden gebruikt om de overkoepelende hypothese te toetsen. De uitkomsten van de analyse worden aan het einde van de subparagraaf teruggekoppeld in een conclusie.

Tabel 5.6 Resultaten analyse – Kans op een afwijzing

	Model A Exp(B)	Model B Exp(B)	Model C Exp(B)
Etnische achtergrond			
Marokkaans	1.680*	1.638*	.853
Nederlands (ref)	1.00	1.00	1.00
Bedrijfstak			
Bouw		1.222*	.588
Detailhandel		.562*	.419*
Horeca (ref)		1.00	1.00
Interacties etniciteit en bedrijfstak			
Marokkaans * bouw			4.669*
Marokkaans * detailhandel			1.750
Marokkaans * horeca (ref)			1.00
Nagelkerke pseudo R ²	.021	.054	.079

* significant (0.01 < p < 0.05)

De modellen die in bovenstaande tabel worden teruggekoppeld, toetsen elk de invloed van verschillende onafhankelijke variabelen op de kans op een afwijzing. Aan de modellen wordt steeds een nieuwe onafhankelijke variabele toegevoegd, om te toetsen of een nieuw toegevoegde variabele meer verklaring biedt (dit is te zien aan de waarde van de Nagelkerke pseudo R²).

Model A

In Model A is de invloed van de onafhankelijke variabele Marokkaanse etnische achtergrond op de kans op een afwijzing onderzocht. Er wordt dus onderzocht of er voor Marokkanen en Nederlanders een verschil in kans bestaat om afgewezen te worden. In dit model is de kans van Nederlandse proefpersonen als referentie gebruikt, om zo de invloed van een Marokkaanse achtergrond te kunnen toetsen. Dit betekent dat wanneer de Exp(B) -waarde van de personen met een Marokkaanse achtergrond hoger is dan 1, de kans voor Marokkanen om afgewezen te worden groter is dan de kans voor Nederlanders. Uit de analyse blijkt dat dit ook het geval is, de Exp(B) -waarde van Marokkanen is in Model A 1.680.

Marokkaanse stagezoekenden hebben dus meer kans om bij een telefonische sollicitatie te worden afgewezen. De Exp(B) -waarde betekent dat de kans om afgewezen te worden voor Marokkanen 1,68 keer hoger is dan voor Nederlanders. De statistische analyse toont aan dat het gevonden verschil significant is. Dit betekent dat het verschil in kans zo groot is dat het verschil in etnische achtergrond wel een verklaring moet zijn. De significante waarde betekent dat het verschil in kans niet door toeval tot stand is gekomen: Marokkaanse stagezoekenden hebben te maken met discriminatie, omdat zij vaker worden afgewezen bij het solliciteren naar een stageplaats.

Model B

Model B toetst naast de invloed van de etnische achtergrond ook wat het effect is van de bedrijfstak waarin het onderzoek wordt uitgevoerd. De uitkomsten van dit model vertellen wat de kans op een afwijzing is in de verschillende bedrijfstakken, voor alle proefpersonen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de kans voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. De Nagelkerke pseudo R^2 -waarde van Model B is .054 en is hoger dan die van Model A (.021), dit betekent dat Model B de variantie in de afhankelijke variabele (kans op een afwijzing) beter verklaart dan Model A dat doet. Maar de waarde is bij Model B (net als bij Model A) erg laag, de waarde .054 betekent dat 5,4% van de variantie in de afhankelijke variabele wordt verklaard door de in de analyse betrokken onafhankelijke variabelen. Dit betekent dat er naast de bedrijfstak en de etnische achtergrond ook andere variabelen zijn, die het verschil in kans kunnen verklaren.

Zoals gezegd, wordt met Model B getoetst of er tussen de verschillende bedrijfstakken een verschil bestaat in de kans op een afwijzing. Daarin wordt de etnische achtergrond van proefpersonen dus niet meegenomen, het gaat hier alleen om de kans op een afwijzing per bedrijfstak. De analyse toont aan dat er tussen de verschillende bedrijfstakken inderdaad een verschil bestaat in de kans om afgewezen te worden. In de detailhandel is de Exp(B) -waarde .562. Dat deze waarde lager is dan 1, betekent dat de kans op een afwijzing daar lager is dan in de referentiegroep (de horeca). De kans op een afwijzing is het hoogst in de bouw, de Exp(B) -waarde van de bouw is 1.222. Omdat deze waarde hoger is dan 1, is de kans op een afwijzing in de bouw hoger dan in de horeca en in de detailhandel. De Exp(B) -waarden die in Model B naar voren komen zijn allen significant. Dit betekent dat stagezoekenden in de bouw de meeste kans

hebben om afgewezen te worden. Daarentegen hebben de proefpersonen in de detailhandel de minste kans op een afwijzing. In de horeca is meer kans op een afwijzing dan in de detailhandel, maar minder dan in de bouw.

Model C

Omdat Model B alleen inzicht kan geven in de kans op een afwijzing voor alle proefpersonen in de verschillende bedrijfstakken, is een extra model opgesteld. In Model C wordt de interactie tussen de etnische achtergrond en de bedrijfstak ook getoetst. Dit betekent dat wordt onderzocht in hoeverre er in de verschillende bedrijfstakken een verschil in kans op een afwijzing bestaat voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. Eerder in deze subparagraaf is bewijs gevonden voor discriminatie in het gehele onderzoek. Door het toetsen van Model C kan onderzocht worden of in alle betrokken bedrijfstakken wordt gediscrimineerd, of dat het zich alleen voordoet in bepaalde bedrijfstakken. Om de invloed van etnische herkomst per bedrijfstak te kunnen bepalen, is in de logistische regressie analyse een variabele aangemaakt waarmee de interactie tussen etniciteit en bedrijfstak geanalyseerd kan worden. De score op deze variabele wordt teruggekoppeld in tabel 5.6 onder Model C. De Exp(B)-waarde van deze variabele staat voor het verschil in de kans op een afwijzing voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden in de verschillende bedrijfstakken. Het verschil in kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen wordt daarmee dus per bedrijfstak uitgesplitst. Met het toetsen van Model C wordt getoetst in hoeverre de in tabel 4.2 (paragraaf 4.1) gepresenteerde verschillen groot genoeg zijn om ook binnen de verschillende bedrijfstakken te mogen spreken van discriminatie ten opzichte van Marokkaanse stagezoekenden.

De Nagelkerke pseudo R^2 -waarde van Model C is .079. Dit betekent dat Model C 7,9% van de variantie in de kans op een afwijzing kan verklaren. Dit is nog steeds een erg laag percentage, maar deze is wel hoger dan de waarde bij Model B en A. Dit betekent dat de combinatie van onafhankelijke variabelen van Model C een betere verklaring kan bieden voor het gevonden verschil. Tussen de verschillende Exp(B)-waarden van de interactie tussen etniciteit en bedrijfstak is meer verschil te ontdekken dan tussen de Exp(B)-waarden van Model A en B. Zowel de scores van de interactie tussen de Marokkaanse achtergrond en de bouw en de interactie tussen de Marokkaanse achtergrond en de detailhandel zijn groter dan 1. Dit betekent dat de kans voor Marokkanen om afgewezen te worden groter is in de bouw en in de detailhandel dan in de referentiegroep, de horeca. Bij deze variabele geldt dat hoe hoger de Exp(B)-waarde is, hoe meer verschil er in de bedrijfstak is in behandeling van Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. De bouw scoort van de verschillende bedrijfstakken de hoogste Exp(B)-waarde, deze is 4.669. Dat betekent dat het verschil in behandeling van Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden in de bouw 4,67 keer hoger is dan in de horeca (en in het nadeel van de Marokkanen). In paragraaf 5.1 is al beschreven dat de kans op een afwijzing voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden in de horeca nagenoeg gelijk is. De hoge Exp(B)-waarde van de bouw betekent daarom dat daar de kans op een

afwijzing hoger is voor Marokkaanse stagezoekenden dan voor Nederlandse stagezoekenden. Dat is in tabel 5.2 ook naar voren gekomen. Marokkanen hebben in de bouw 26% minder kans om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek dan Nederlanders. De uitkomsten van de analyse toonden aan dat de uitkomst van de analyse van de invloed van etniciteit op de uitkomst van het gesprek in de bouw significant is. Dat betekent dat in de bouw de kans op een afwijzing voor Marokkanen zoveel hoger is dan voor Nederlanders, dat het verschil niet meer bij toeval tot stand is gekomen. In de bouw is sprake van discriminatie ten opzichte van Marokkaanse stagezoekenden.

De Exp(B)-waarde van de interactie tussen etniciteit en de bedrijfstak detailhandel is 1.750. Omdat deze waarde groter is dan 1, lijkt het te zijn dat Marokkanen in de detailhandel meer kans hebben op een afwijzing dan Nederlandse sollicitanten. Echter, de analyse toont aan dat het verschil niet significant is. Dat betekent dat het verschil niet groot genoeg is om verklaard te worden door de etnische achtergrond van de proefpersonen. Daarom kan niet gesteld worden dat er in de detailhandel sprake is van ongelijke behandeling of discriminatie. Zoals eerder al is aangegeven, is de kans op een afwijzing (of een uitnodiging) in de horeca even groot voor Marokkaanse en voor Nederlandse stagezoekenden. Dit betekent dat in de horeca geen sprake is van ongelijke kansen voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. Dat betekent dat er in de horeca geen sprake is van discriminatie, net als in de detailhandel.

Conclusie

Uit de analyse is gebleken dat, over het hele onderzoek genomen, de kans op een afwijzing voor Marokkaanse stagezoekenden hoger is dan voor Nederlanders. Dit betekent dat Marokkaanse stagezoekenden worden gediscrimineerd, omdat zij minder kans hebben om bij bedrijven in aanmerking te komen voor een stageplaats. Marokkanen hebben 12% minder kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek dan Nederlandse stagezoekenden. Dit betekent dat Marokkanen minder kans hebben op een stageplaats, omdat zij al minder kans hebben om bij een bedrijf op gesprek te mogen komen. De analyse toont echter aan dat de situatie niet in alle bedrijfstakken hetzelfde is. In de detailhandel is wel verschil gevonden in de kans op een afwijzing, maar dit verschil was klein. Daarom kunnen de gevonden verschillen geen bewijs bieden voor discriminatie. In de horeca is ook geen sprake van discriminatie van Marokkaanse stagezoekenden. De kans op een afwijzing (of een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek) is daar nagenoeg gelijk. In de bouw is wel bewijs gevonden voor discriminatie. In de bouw worden Marokkaanse stagezoekenden gediscrimineerd. Bij het benaderen van bedrijven met het verzoek om een stageplaats hebben zij 26% minder kans om uitgenodigd te worden.

5.3.2 Geen nieuwe kans na afwijzing

De tweede afhankelijke variabele waar ik in deze analyse op in zal gaan, is de nieuwe kans na een afwijzing.

Over de nieuwe kans na een afwijzing is in het derde hoofdstuk wel een hypothese opgesteld. Hypothese 2 is als volgt geformuleerd: 'Allochtonen krijgen bij een afwijzing minder vaak een tweede kans op een stageplaats'. Met de analyse van de afhankelijke variabele 'kans op een tweede kans' kan getoetst worden of de voorspelling van hypothese 2 juist is. Dat zal in de conclusie van deze subparagraaf worden teruggekoppeld.

Wanneer de proefpersonen werden afgewezen, vroegen zij de werkgever om een motivatie voor de afwijzing. Daarnaast stelden zij de vraag of ze het bij een volgende stageperiode nog eens konden proberen. In paragraaf 5.1 is al kort ingegaan op deze variabele en daar zijn in tabel 5.3 de scores op de verschillende antwoordmogelijkheden in kaart gebracht. Om het verschil in score voor Marokkanen en Nederlanders beter te kunnen vergelijken en te kunnen toetsen, is het aantal antwoordmogelijkheden verlaagd naar twee. De antwoordmogelijkheden die in de analyse worden gebruikt zijn: 'de werkgever geeft een nieuwe kans' of 'de werkgever geeft aan nooit stageplaatsen te hebben' (en dan hoeft de stagezoekende het een volgende keer niet weer te proberen). In de analyse wordt de kans op de laatste antwoordcategorie gebruikt en wordt dus vergeleken of Marokkaanse stagezoekenden in verhouding tot Nederlandse stagezoekenden meer kans hebben om te horen dat de werkgever nooit stageplaatsen heeft en dat zij het een volgende keer niet weer hoeven te proberen.

Tabel 5.7 Resultaten analyse - Geen tweede kans

	Model D Exp(B)	Model E Exp(B)	Model F Exp(B)
Etnische achtergrond			
Marokkaans	1.741	1.729	1.317
Nederlands (ref.)	1.00	1.00	1.00
Bedrijfstak			
Bouw		.393*	.196*
Detailhandel		.094**	.105*
Horeca (ref.)		1.00	1.00
Interacties etniciteit en bedrijfstak			
Marokkaans * bouw			2.794
Marokkaans * detailhandel			.801
Marokkaans * horeca (ref)			1.00
Nagelkerke pseudo R ²	.016	.158	.168

* significant ($0.01 < p < 0.05$) ** significant ($p < 0.01$)

In tabel 5.7 worden de modellen teruggekoppeld, waarmee getoetst wordt wat de invloed van de verschillende onafhankelijke variabelen is op het verschil in kans in de toekomst. Net als bij de analyse in

5.3.1 wordt aan de modellen steeds weer een nieuwe onafhankelijke variabele toegevoegd, om zo te kunnen zien welk model de uitkomsten het best verklaart.

Model D

De analyse van invloed van de etnische achtergrond op de kans op latere stagemogelijkheden wordt teruggekoppeld in Model D van tabel 5.7. In Model D wordt getoetst of Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen gelijke of verschillende kansen hebben, om te horen dat een bedrijf ook in de toekomst geen stages heeft. Net als in Model A zijn de Nederlandse proefpersonen als referentiegroep gebruikt. Op die manier kan de invloed van een Marokkaanse achtergrond getoetst worden. De $\text{Exp}(B)$ -waarde van de Marokkaanse groep is 1.741. Omdat deze waarde groter is dan 1 (de score van de referentiegroep), lijkt de kans voor Marokkanen om definitief afgewezen te worden (het bedrijf geeft aan ook in de toekomst geen stages te hebben) groter dan de kans voor Nederlanders. Dit komt overeen met het beeld dat in paragraaf 5.1 naar voren kwam, daar bleek dat Marokkanen 15% meer kans lijken te hebben om bij een afwijzing geen tweede kans op een stageplaats te krijgen. De statistische analyse toont echter aan dat het verschil niet groot genoeg is om voldoende verklaard te worden door de etnische achtergrond van de proefpersoon, want het verschil is niet significant. Het verschil in waarde betekent dus niet dat de kans voor Marokkanen kleiner is. Dit betekent dat over het hele onderzoek genomen, Marokkanen en Nederlanders een gelijke kans gegeven wordt op een andere stage bij het bedrijf waar zij afgewezen worden.

De Nagelkerke pseudo R^2 -waarde van Model D is .016, oftewel 1,6% van de variantie van de afhankelijke variabele wordt verklaard door de etniciteit van de proefpersoon. Omdat dit een erg laag percentage is, zullen andere modellen, waarin meer onafhankelijke variabelen worden meegenomen waarschijnlijk een betere verklaring bieden.

Model E

Model E is het model waarin naast de etnische achtergrond ook de bedrijfstak wordt meegenomen in de analyse. In Model E wordt per bedrijfstak de kans weergegeven om bij een afwijzing geen tweede kans te krijgen, maar hierin wordt het verschil niet uitgesplitst naar Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden (dat zal bij Model F het geval zijn). Van Model E is de Nagelkerke pseudo R^2 -waarde .158. Omdat deze waarde hoger is dan de waarde van Model D, mag aangenomen worden dat Model E de variantie in de afhankelijke variabele beter verklaart. Het toevoegen van de bedrijfstak aan de analyse, maakt een beter passende analyse mogelijk. Daarnaast kan het verschil in waarde betekenen dat de bedrijfstak de variantie beter kan verklaren dan de etnische achtergrond van de proefpersoon.

Bij deze analyse is de horeca als referentiegroep gebruikt. Daardoor wordt de kans om in de detailhandel en de bouw geen andere stagemogelijkheden te krijgen, vergeleken met de kans in de horeca. De $\text{Exp}(B)$ -waarde van de bouw en de detailhandel is voor beide groepen lager dan 1. De bouw heeft een $\text{Exp}(B)$ -waarde van .393 en de detailhandel van .094. Dat beide waarden lager zijn dan 1, betekent dat in de detailhandel en de bouw de kans om geen andere stagemogelijkheden te krijgen lager lijkt te zijn dan in de horeca. In de horeca lijken proefpersonen dus de meeste kans te hebben om bij een afwijzing te horen te krijgen dat zij het in de toekomst niet nog eens hoeven te proberen. Omdat de $\text{Exp}(B)$ -waarden van de bouw en de detailhandel significant zijn, mag aangenomen worden dat er tussen de drie betrokken bedrijfstakken daadwerkelijk een verschil in kans bestaat. Zoals gezegd hebben stagezoekenden in de horeca de meeste kans om werkgevers te treffen die ook in de toekomst geen stageplaatsen bieden. In de detailhandel hebben zij de minste kans om een werkgever te treffen die hen bij een later stagemoment kan helpen aan een stageplaats. De kans van de bouw is groter dan de kans in de detailhandel, maar lager dan in de horeca.

Model F

Met de toetsing van Model E is aangetoond dat er tussen de verschillende bedrijfstakken verschil bestaat in de kansen voor proefpersonen op mogelijkheden in de toekomst (bij een afwijzing). Hoewel voor het hele onderzoek is aangetoond dat er voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen geen verschil is in de kans bij een afwijzing toch kans te blijven maken op een stage in de toekomst, kan het zijn dat binnen de bedrijfstakken wel verschil bestaat voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. Met Model F kan geanalyseerd worden in hoeverre de etniciteit binnen de verschillende bedrijfstakken effect heeft op die kans. In Model F wordt dus berekend of Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden in de verschillende bedrijfstakken een gelijke kans hebben om het in de toekomst nog eens te mogen proberen. Uit tabel 5.7 is bij Model F af te lezen wat de $\text{Exp}(B)$ -waarden van de analyse van dit model zijn. Omdat de horeca als referentiegroep is gebruikt, betekent de $\text{Exp}(B)$ -waarde van de andere bedrijfstakken hoe het verschil in kans tussen Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen in die bedrijfstakken zich verhoudt tot de horeca. De $\text{Exp}(B)$ -waarde van de referentiegroep, de horeca, is 1. De $\text{Exp}(B)$ -waarde van de interactie tussen etniciteit en de bedrijfstak detailhandel is .801. Omdat de waarde lager is dan 1, zou dit kunnen betekenen dat in de detailhandel verschil bestaat in de kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. De statistische berekening toont aan dat het gevonden verschil niet significant is. Daarom is niet aangetoond dat het verschil in kans voortkomt uit de etnische achtergrond van de proefpersonen. Ook voor de andere bedrijfstakken is de berekende $\text{Exp}(B)$ -waarde niet significant. Dat betekent dat, net als bij de analyse van Model D, er in de verschillende bedrijfstakken geen verschil is in de kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen om bij een afwijzing te horen dat zij het bij die werkgever in de toekomst niet meer hoeven te proberen. De waarde van de Nagelkerke pseudo R^2 is van Model F iets hoger dan van Model E. De waarde van Model F is .168 en de waarde van Model E is .158. Dit betekent dat Model E 15,8% van de variantie van de afhankelijke variabele kan verklaren, terwijl Model F 16,8%

kan verklaren. Model F kan dus iets beter verklaren waar de verschillen in score op het krijgen van een tweede kans vandaan komt. Dat de waarde na toevoeging van de interactie tussen de etnische achtergrond en de bedrijfstak maar iets verandert, betekent ook dat de bedrijfstak meer kan verklaren dan de etnische achtergrond van de proefpersoon.

Conclusie

Hypothese 2 verwachtte dat Marokkanen bij een afwijzing minder kans zouden krijgen op een tweede kans, op een andere stageplaats bij de werkgever. Deze hypothese wordt niet onderbouwd door de resultaten van de analyse, want bij een afwijzing hebben Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden evenveel kans om door een werkgever wel een alternatieve stageperiode aangewezen te krijgen. Een afwijzing betekent voor beide groepen niet direct dat het bedrijf geen mogelijkheden heeft om in de toekomst wel stage te kunnen lopen. De werkgevers lijken geen onderscheid te maken tussen Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen bij het geven van zo'n tweede kans. De analyse van de verschillende bedrijfstakken toont aan dat dit binnen alle bedrijfstakken het geval lijkt te zijn. De vergelijking van de verschillende modellen die zijn gebruikt voor deze analyse toont aan dat de bedrijfstak meer effect op de kans op een tweede kans heeft, dan de etniciteit. In de horeca wordt door werkgevers vaker geen tweede kans gegeven dan in de andere twee bedrijfstakken. In de detailhandel hebben stagezoekenden de meeste kans om een werkgever te treffen die ook in de toekomst geen stageplaatsen heeft.

5.3.3 Geen interview

In hoofdstuk 3 zijn twee hypothesen opgesteld die een uitspraak doen over het aantal vragen dat door werkgevers aan stagezoekenden wordt gesteld, dit zijn hypothese 3 en hypothese 8. Deze hypothesen stellen dat discriminatie mede is af te meten aan het aantal vragen dat door werkgevers tijdens het telefoongesprek wordt gesteld. De formulering van hypothese 3 luidt: 'Autochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan allochtone sollicitanten'. Hypothese 8 stelt het tegengestelde: 'Allochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan autochtone sollicitanten'. Wanneer de analyse uitwijst dat allochtonen minder vaak worden geïnterviewd, kan hypothese 3 aanvaard worden en moet hypothese 8 worden verworpen. Maar wanneer juist de allochtonen vaker telefonisch worden geïnterviewd, moet hypothese 3 worden verworpen en kan hypothese 8 wel aanvaard worden. Wanneer geldt dat de etnische achtergrond geen significante invloed heeft (dat Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden evenveel worden geïnterviewd), worden beide hypothesen verworpen. In de conclusie van deze subparagraaf wordt besproken welke van deze hypothesen kunnen worden aanvaard of worden verworpen.

In deze analyse staat de kans om geen telefonisch interview te krijgen centraal. In de conclusie van deze subparagraaf zal bekeken worden of er een verschil is te ontdekken tussen de kans van Marokkanen en Nederlanders om door een werkgever niet te worden geïnterviewd bij een telefonische sollicitatie. Voor de analyse van de kans om niet geïnterviewd te worden. Zijn ook drie verschillende modellen opgesteld. In

deze modellen wordt, net als bij voorgaande analyse, zowel de invloed van de etnische achtergrond als de invloed van de bedrijfstak getoetst. In tabel 5.8 worden deze modellen teruggekoppeld.

Tabel 5.8 Resultaten analyse - Geen interview

	Model G Exp(B)	Model H Exp(B)	Model I Exp(B)
Etnische achtergrond			
Marokkaans	.690	.685	.333*
Nederlands (ref)	1.00	1.00	1.00
Bedrijfstak			
Bouw		1.214	.704
Detailhandel		1.050	.576
Horeca (ref)		1.00	1.00
Interacties etniciteit en bedrijfstak			
Marokkaans * bouw			2.684
Marokkaans * detailhandel			3.141
Marokkaans * horeca (ref)			1.00
Nagelkerke pseudo R ²	.011	.013	.034

* significant ($0.01 < p < 0.05$)

Model G

Met Model G (tabel 5.8) kan getoetst worden of de etnische achtergrond invloed heeft op de kans om door werkgevers telefonisch te worden geïnterviewd. Met dit model wordt getoetst of Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden evenveel kans hebben om telefonisch te worden geïnterviewd. De scores van de Nederlandse proefpersonen zijn bij Model G als referentiegroep gebruikt. De Exp(B)-waarde van de Marokkaanse proefpersonen is lager dan 1, deze is .690. Dat deze waarde lager is dan 1, betekent dat de kans om geen interview te krijgen lager kan zijn voor Marokkanen dan voor Nederlanders. Oftewel: het kan zijn dat Marokkanen meer kans hebben om door werkgevers telefonisch te worden geïnterviewd. Dit kwam ook naar voren bij het bespreken van de resultaten in paragraaf 4.1; Marokkanen worden 9% vaker niet geïnterviewd door werkgevers dan Nederlandse stagezoekenden. Het gevonden verschil tussen Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen is getoetst door middel van statistische berekeningen, om te zien of bewezen is dat de etnische achtergrond effect heeft op de kans om telefonisch te worden geïnterviewd. Deze berekeningen toonden aan dat het verschil niet groot genoeg is, wat betekent dat er geen bewijs is voor een verschil in kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen. Beide groepen hebben in het onderzoek evenveel kans gehad om door werkgevers telefonisch te worden geïnterviewd, alvorens zij afgewezen worden of worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek.

Model H

In Model H worden naast de etnische achtergrond ook de verschillende bedrijfstakken betrokken, hier wordt getoetst kans om geen interview te krijgen per bedrijfstak verschilt. Bij de analyse van de verschillende bedrijfstakken, wordt de horeca als referentievariabele ingezet. De bouw en de detailhandel hebben beiden een waarde die hoger is dan 1, wat zou kunnen betekenen dat binnen deze bedrijfstakken de kans op een telefonisch interview hoger is dan in de horeca. De bouw scoort een Exp(B)-waarde van 1.214 en de detailhandel van 1.050. Deze waarden liggen beiden dicht bij de waarde van de horeca (die is 1 omdat deze wordt ingezet als referentievariabele). Het is dan ook de vraag of de waarden genoeg van elkaar verschillen om aan te kunnen tonen dat er tussen de bedrijfstakken inderdaad een verschil in kans op een telefonisch interview bestaat. Statistische berekeningen tonen aan dat het verschil niet significant is. Dat betekent dat het verschil tussen de verschillende bedrijfstakken in kans op een telefonisch interview niet genoeg verschilt om te mogen zeggen dat het verschil veroorzaakt wordt door de bedrijfstak waarin het onderzoek wordt uitgevoerd. De kans voor een stagezoekende om telefonisch geïnterviewd te worden, verschilt dus niet per bedrijfstak. Wanneer de score op Nagelkerke pseudo R^2 van Model G en H worden vergeleken, is te zien dat er maar een klein verschil in deze variabele optreedt. Door toevoeging van de invloed van bedrijfstakken in Model H stijgt de Nagelkerke pseudo R^2 van .011 naar .013. Dit betekent dat door toevoeging van de invloed van de bedrijfstakken 0,2% meer wordt verklaard. De toevoeging leidt dus niet tot een betere verklaring van de scores op de afhankelijke variabele 'geen interview'.

Model I

Model I is opgesteld om te toetsen of stagezoekenden met een Marokkaanse achtergrond in bepaalde bedrijfstakken een andere kans hebben om telefonisch te worden geïnterviewd dan Nederlandse stagezoekenden. Daarom maakt Model I gebruik van de variabele waarin de interactie tussen de etnische achtergrond en de bedrijfstak is berekend. Door toevoeging van deze variabele stijgt de Nagelkerke pseudo R^2 van .013 naar .034. Dit betekent dat Model I de score op de variabele 'geen interview' wel beter verklaart, maar de waarde van de Nagelkerke pseudo R^2 blijft erg laag. Een Nagelkerke pseudo R^2 -waarde van .034 betekent dat 3,4% van de variantie in de variabele 'geen interview' wordt verklaard door Model I. Een ander effect van het toevoegen van de variabele 'interacties etniciteit en bedrijfstak' is dat de waarden van de andere onafhankelijke variabelen verschuiven. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat de variabelen etniciteit en bedrijfstak beiden worden meegenomen in de variabele 'interacties tussen etniciteit en bedrijfstak'. Daardoor wordt dezelfde variabele twee keer in de analyse meegenomen. Daarom wordt van Model I alleen de Exp(B)-waarde van de interacties tussen etniciteit en bedrijfstak in deze analyse meegenomen. De referentiegroep van dit model is de interactie tussen een Marokkaanse achtergrond en de bedrijfstak horeca. De interactie tussen de Marokkaanse achtergrond en de bouw scoort een Exp(B)-waarde van 2.684. De score van de interactie tussen een Marokkaanse achtergrond en de detailhandel is 3.141. Omdat de interactie tussen de Marokkaanse achtergrond en de horeca als referentievariabele is gebruikt, is de Exp(B)-waarde van deze variabele 1.00. Hoewel de scores voor de verschillende

bedrijfstakken van elkaar verschillen, kan niet gesteld worden dat Marokkaanse stagezoekenden daadwerkelijk meer of minder kans hebben op een telefonisch interview. Uit de statistische berekeningen blijkt namelijk dat het gevonden verschil niet significant is. Dit betekent dat het verschil tussen de verschillende bedrijfstakken niet groot genoeg is om verklaard te kunnen worden door de interactie tussen de bedrijfstak en de achtergrond van de proefpersoon. Dit betekent dat de kans om niet geïnterviewd te worden voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen ook in de verschillende bedrijfstakken gelijk is. Er is dus geen sprake van ongelijke behandeling van personen met een verschillende etnische achtergrond, wanneer het gaat om de kans om telefonisch te worden geïnterviewd.

Conclusie

In het gehele onderzoek, maar ook in de verschillende bedrijfstakken, hebben Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden evenveel kans om telefonisch te worden geïnterviewd. Hypothese 3 en 8 stelden dat de Marokkaanse proefpersonen of de Nederlandse proefpersonen meer kans zouden hebben op een telefonisch interview. Omdat Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden een gelijke kans hebben op een telefonisch interview, betekent dit dat aan beide hypothesen een onjuiste aanname ten grondslag ligt. Daarom worden beide hypothesen en de uitspraken daarvan verworpen. De analyse van de invloed van etnische achtergrond, van de invloed van de bedrijfstakken en ook de invloed van de etnische achtergrond binnen de verschillende bedrijfstakken toont aan dat er voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden geen verschil bestaat in het aantal vragen of het aantal interviews. Wanneer het gaat om de kans op een telefonisch interview, worden de personen met een verschillende etnische achtergrond gelijk behandeld. Beide groepen stagezoekenden hebben evenveel kans om door werkgevers telefonisch te worden geïnterviewd. Hypothese 8 is opgesteld vanuit de theorie over statistische discriminatie. Hypothese 8 stelde dat allochtone stagezoekenden vaker geïnterviewd zouden worden omdat de werkgevers geen volledige informatie hebben over de productiviteit van stagezoekenden. Zij zouden allochtonen meer vragen stellen, omdat werkgevers een slechter arbeidsprestatiebeeld hebben ten aanzien van allochtone sollicitanten (zoals uit eerder onderzoek is gebleken). Het verwerpen van hypothese 8 betekent niet dat de statistische discriminatie theorie helemaal niet geldig is in dit onderzoek. De aanname die uit deze theorie is voortgekomen is niet geldig. Dat hoeft nog niet te betekenen dat de arbeidsprestatiebeelden die werkgevers over allochtone en autochtone sollicitanten geen rol spelen in de werving van nieuwe medewerkers. Op basis van de analyse kan wel gesteld worden dat, wanneer er een verschil in arbeidsprestatiebeeld bestaat, dit niet naar voren komt in de kans op een telefonisch interview.

5.3.4 Negatieve sfeer in telefoongesprekken

De laatste afhankelijke variabele die ik in deze analyse wil bespreken, is de typering van de sfeer van het gesprek. Over de sfeer van het gesprek is in Hoofdstuk 3 één hypothese opgesteld, hypothese 4.

Hypothese 4 stelt dat allochtonen de sfeer van het telefoongesprek met werkgevers vaker als negatief zullen beoordelen dan Nederlandse proefpersonen. De hypothese is als volgt geformuleerd: 'Allochtonen typeren de sfeer van het gesprek vaker als negatief dan autochtone sollicitanten'.

In paragraaf 5.1 is bij de presentatie van de resultaten van deze variabele al aangegeven dat bij deze variabele het gevaar bestaat voor subjectiviteit. Proefpersonen hoeven een vergelijkbare behandeling niet als zodanig te interpreteren. Tijdens de analyse moet daarom rekening gehouden worden met de subjectiviteit en kunnen de uitkomsten alleen gebruikt worden om de andere conclusies te onderbouwen. In tabel 5.9 zijn de uitkomsten van de logistische regressie analyse van deze afhankelijke variabele weergegeven. Ook voor deze analyse zijn drie verschillende modellen opgesteld met de onafhankelijke variabelen 'etnische achtergrond', 'bedrijfstak' en de 'interactie tussen etnische achtergrond en bedrijfstak'.

Tabel 5.9 Resultaten analyse - Negatieve typering van gesprek

	Model J	Model K	Model L
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Etnische achtergrond			
Marokkaans	1.091	1.073	.319*
Nederlands (ref)	1.00	1.00	1.00
Bedrijfstak			
Bouw		1.548	.310*
Detailhandel		1.056	.723
Horeca (ref)		1.00	1.00
Interacties etniciteit en bedrijfstak			
Marokkaans * bouw			19.650**
Marokkaans * detailhandel			2.064
Marokkaans * horeca (ref)			1.00
Nagelkerke pseudo R ²	.001	.013	.127

* significant ($0.01 < p < 0.05$) ** significant ($p < 0.01$)

Model J

In tabel 5.9 wordt onder Model J weergegeven wat de invloed is van de etnische achtergrond op de typering van het gesprek. Daarin wordt dus weergegeven of Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen de sfeer van het gesprek anders typeren. Dit model heeft een lage Nagelkerke pseudo R²-waarde, deze is .001. Dit betekent dat door Model I slechts 0,1% van de variantie in de typering van het gesprek wordt verklaard. De Exp(B)-waarde van dit model staat voor de kans op een negatieve sfeer voor Marokkaanse stagezoekenden, in verhouding tot de kans voor Nederlandse stagezoekenden. De Exp(B)-waarde van de

Marokkanen in Model J is 1.091. Dit is een waarde die iets hoger is dan 1. De waarde van de referentiegroep (Nederlandse stagezoekenden) is op 1 gezet. De Exp(B)-waarden van de verschillende groepen verschillen dus weinig. Omdat de verschillende waarden zo weinig van elkaar verschillen kan verondersteld worden dat over het gehele onderzoek genomen alle proefpersonen in het onderzoek evenveel kans hebben op een negatieve sfeer in het telefoongesprek met werkgevers.

Model K

In Model K wordt ook de invloed van de bedrijfstak betrokken. In vergelijking tot Model J heeft Model K een hogere Nagelkerke pseudo R²-waarde. De Nagelkerke pseudo R²-waarde van Model K is .013, wat betekent dat 1,3% van de variantie in de typering van de sfeer van het gesprek wordt verklaard door de bedrijfstak en de etnische achtergrond van de stagezoekenden. Dat de waarde voor Model K hoger is dan voor Model J, betekent dat Model K een betere verklaring biedt voor de variantie in de typering van de sfeer van het telefoongesprek. De Exp(B)-waarden van de verschillende bedrijfstakken verschillen niet veel. De Exp(B)-waarde van de bouw is 1.584. Van de detailhandel is deze 1.056. Omdat ook in deze analyse de horeca als referentievariabele is ingezet, is de Exp(B)-waarde van de horeca 1.00. De waarden van de bouw en de detailhandel zijn beiden hoger dan 1.00, de waarde van de horeca. Dit zou kunnen betekenen dat in de bouw en de detailhandel proefpersonen vaker op een negatieve manier te woord worden gestaan. De uitkomsten van de analyse tonen aan dat verschillen tussen de bedrijfstakken niet significant zijn. Dat betekent dat er tussen de bedrijfstakken geen verschil bestaat in de manier waarop stagezoekenden te woord worden gestaan.

Model L

Model L geeft weer wat de invloed van de etnische achtergrond is binnen de verschillende bedrijfstakken. In dit model wordt onderzocht in hoeverre de interactie tussen bedrijfstak en etnische achtergrond invloed heeft op de kans op een negatieve sfeer in het telefoongesprek. Hier wordt dus onderzocht of er bepaalde bedrijfstakken zijn waar Marokkaanse stagezoekenden de sfeer van het telefoongesprek negatiever beoordelen dan Nederlandse stagezoekenden. De Nagelkerke pseudo R²-waarde van Model L is hoger dan die van Model J en K. Model L scoort een Nagelkerke pseudo R²-waarde van .127, wat betekent dat 12,7% van de variantie in de 'typering van de sfeer van het gesprek' wordt verklaard door de in dit model opgenomen onafhankelijke variabelen. In vergelijking tot Model J en K kan dit model de variantie beter verklaren. In tabel 4.9 wordt onder Model L weergegeven wat de resultaten zijn van de analyse van de typering van het gesprek. In deze analyse is ook de interactie tussen de etnische achtergrond en de bedrijfstak meegenomen. De Exp(B)-waarden van dit model geven weer wat de verhouding is tussen de kans op een negatieve typering van het gesprek voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden in de verschillende bedrijfstakken. De Exp(B)-waarden van de verschillende bedrijfstakken variëren sterk. De Exp(B)-waarde van de detailhandel is 2.064 en deze ligt verhoudingsgewijs dicht bij de waarde van de horeca (doordat dit de referentievariabele is, is de score voor

de horeca 1). De Exp(B)-waarde van de interactie tussen etnische achtergrond en de bedrijfstak is in de bouw met 19.650 het hoogst. Dit is een aanzienlijk grotere waarde dan de waarden van de andere bedrijfstakken. Het verschil lijkt niet bij toeval tot stand te zijn gekomen. In de analyse is aangetoond dat het verschil tussen de bouw en de andere bedrijfstakken significant is. Dat betekent dat het verschil zo groot is, dat het niet meer bij toeval ontstaan kan zijn. In de bouw geven Marokkaanse proefpersonen vaker dan Nederlandse proefpersonen aan dat zij het telefoongesprek met de werkgever als negatief ervaren hebben. In de bedrijfstakken detailhandel en horeca wordt de sfeer van het gesprek door Marokkaanse proefpersonen niet vaker als negatief beoordeeld dan door Nederlandse proefpersonen. In die bedrijfstakken is dus geen sprake van ongelijke behandeling.

Conclusie

De invloed van de etnische achtergrond binnen de verschillende bedrijfstakken kan ten aanzien van de sfeer van het gesprek het beste verklaren hoe de score van Nederlandse en Marokkaanse stagezoekenden tot stand is gekomen.

Hypothese 4 kan deels aanvaard worden. Hypothese 4 stelt dat Marokkaanse stagezoekenden de sfeer van het gesprek vaker als negatief zouden beoordelen dan autochtone stagezoekenden. Dit blijkt alleen in de bouw het geval te zijn. Daar geven Marokkaanse stagezoekenden vaker aan dat zij de sfeer van het gesprek als negatief ervaren hebben. Wanneer naar de resultaten van het gehele onderzoek wordt gekeken, valt op dat daar de kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen gelijk is. De aanname die hypothese 4 heeft, namelijk dat Marokkanen het gesprek vaker als negatief typeren, gaat dus alleen op voor de bouw.

5.4 Toetsen van de overkoepelende hypothesen

In het derde hoofdstuk zijn naar aanleiding van verschillende theorieën en eigen aannamen hypothesen opgesteld. In de vorige paragraaf zijn enkele van deze hypothesen getoetst, die uitspraken deden over de score op specifieke variabelen. In deze paragraaf zullen de andere hypothesen behandeld worden. De hypothesen die in deze paragraaf worden behandeld, kunnen worden gezien als overkoepelende hypothesen. Twee van de overkoepelende hypothesen doen een voorspelling die betrekking heeft op alle variabelen van de analyse samen. De andere overkoepelende hypothesen hebben betrekking op de verschillen en verhoudingen tussen de verschillende bedrijfstakken. Met behulp van de resultaten van voorgaande analyses zullen in deze paragraaf de overkoepelende hypothesen worden getoetst. Omdat sommige hypothesen uitspraken doen over dezelfde onderwerpen, zullen deze samen behandeld worden.

De hypothesen kunnen in twee groepen worden verdeeld. Ten eerste een groep die voorspelt wat de algemene resultaten van het onderzoek zullen zijn. De tweede groep hypothesen doet uitspraken over de resultaten in de verschillende bedrijfstakken en wat de verhoudingen tussen de bedrijfstakken zijn. Door middel van het toetsen van de hypothesen kan getoetst worden welke theorieën en aannamen in dit onderzoek bevestigd worden. In de volgende subparagraaf worden de hypothesen besproken die over

meerdere variabelen tegelijk uitspraken doen. In de tweede subparagraaf worden de hypothesen behandeld waarin uitspraken worden gedaan over de verhoudingen tussen de verschillende bedrijfstakken.

5.4.1 Discriminatie in het hele onderzoek

In het onderzoek wordt een ongelijke behandeling (op verschillende variabelen) van allochtone en autochtone sollicitanten gezien als een bewijs voor discriminatie. Hypothese 1 en 10 doen uitspraken over het voorkomen van discriminatie in het gehele onderzoek, dus in alle bedrijfstakken. Hypothese 10 is als volgt geformuleerd: 'In sollicitatieprocedures voor stages worden allochtone en autochtone sollicitanten gelijk behandeld'. Hypothese 10 kan gezien worden als de nulhypothese van het onderzoek, omdat deze stelt dat er geen sprake zal zijn ongelijke behandeling en dus ook niet van discriminatie. Hypothese 1 stelt het tegengestelde: 'In sollicitatieprocedures voor stages wordt gediscrimineerd, waardoor allochtone sollicitanten benadeeld worden'. Aan hypothese 10 ligt de theorie van winstmaximalisatie ten grondslag. Wanneer hypothese 10 aanvaard wordt, een goede voorspelling doet, betekent dat deze theorie in het onderzoek bevestigd wordt. Wordt hypothese 10 echter verworpen, betekent dit dat de theorie in het onderzoek niet geldig is.

In paragraaf 5.2 is vooral bij de analyse van de variabele 'kans op een afwijzing' aangetoond dat er sprake was van ongelijke behandeling van Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. Marokkaanse stagezoekenden hebben een hogere kans op een afwijzing dan Nederlandse stagezoekenden. Zij worden dus sneller afgewezen en hebben daardoor minder kans op het verkrijgen van een stageplaats. Dit betekent dat in het onderzoek bewijs is gevonden voor het voorkomen van discriminatie ten aanzien van Marokkaanse stagezoekenden. Een vergelijking van de verschillende bedrijfstakken toonde aan dat de kans op een afwijzing voor Marokkanen vooral hoog is in de bouw. In de bedrijfstakken detailhandel en horeca lijkt er meer sprake te zijn van een gelijke kans op een afwijzing. Daarnaast is vastgesteld dat Marokkaanse proefpersonen in de bouw de sfeer van het gesprek vaker als negatief beoordelen. Dat lijkt het gevonden verschil in kans op een afwijzing in de bouw alleen maar te versterken, want Marokkanen krijgen in de bouw niet alleen een kleinere kans om uitgenodigd te worden, zij lijken ook negatiever te woord te worden gestaan.

Zoals gezegd, voorspelt hypothese 10 dat er in het onderzoek geen sprake zal zijn van discriminatie. Dat er wel bewijs gevonden is voor discriminatie, betekent dat hypothese 10 geen goede voorspelling doet en dat deze niet aanvaard kan worden. Aan hypothese 10 ligt de theorie over winstmaximalisatie ten grondslag. Dat hypothese 10 is verworpen betekent dat deze theorie geen verklaring kan bieden voor de uitkomsten van het onderzoek. De veronderstelling dat werkgevers niet zouden discrimineren, omdat zij dan mogelijk waardevolle werknemers zouden missen, blijkt door de verwerping van hypothese 10 onjuist te zijn. Werkgevers (en met name werkgevers in de bouw) zijn dus wel bereid hun winst minder te maximaliseren door geschikte Marokkaanse stagiairs te weigeren. Hypothese 1, die stelt dat er wel sprake is van discriminatie, wordt door de resultaten van de analyse bevestigd. Daarom wordt deze hypothese wel

aangenomen. Aan deze hypothese lagen geen theorieën ten grondslag, het is een hypothese die opgesteld is om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden.

5.4.2 Bedrijfstakgebonden factoren

De hypothesen die in deze subparagraaf aan de orde komen, gebruiken de situatie in de bedrijfstak en de verschillen tussen de bedrijfstakken als een mogelijke verklaring voor het voorkomen van discriminatie. Door het toetsen van deze hypothesen kan onderzocht worden hoe de verschillende bedrijfstakken zich tot elkaar verhouden en welke factoren (theorieën) de resultaten kunnen verklaren.

Op grond van de mate van discriminatie kunnen de verschillende bedrijfstakken als volgt gerangschikt worden: Horeca, Handel < Bouw. Oftewel: In de bouw is de mate van discriminatie hoger dan in de andere bedrijfstakken. In de bedrijfstakken detailhandel en horeca is geen bewijs gevonden voor het voorkomen van discriminatie. De rangorde die op grond van de uitspraken van de verschillende hypothesen kan worden opgesteld, zal steeds worden vergeleken met de rangorde die uit de resultaten van het onderzoek naar voren is gekomen.

Aandeel allochtone medewerkers

Het aandeel allochtone werknemers en daarmee de ervaring die werkgevers met allochtone werknemers hebben, kan een verklaring bieden voor het voorkomen van discriminatie. Hypothese 5 en 7 gebruiken beiden het aandeel allochtone werknemers als verklaring voor het verschil in de mate van discriminatie in de betrokken bedrijfstakken. Zij hebben beiden echter verschillende aannamen over de invloed van het aandeel allochtone medewerkers en hebben daardoor verschillende voorspellingen ten aanzien van de bedrijfstakken waar sprake is van discriminatie. Voor het toetsen van deze hypothesen moeten de betrokken bedrijfstakken verschillen op het aandeel niet-westerse allochtonen dat daar werkzaam is. In Hoofdstuk 3 is aangegeven en onderbouwd waarom gekozen is voor de bouw, detailhandel en de horeca. Zoals daar ook benoemd is, heeft de horeca het grootste aandeel niet-westers allochtone medewerkers (17% van de medewerkers is van niet-westers allochtone afkomst). De detailhandel en de bouw hebben een kleiner aandeel niet-westers allochtone medewerkers, in de detailhandel is 8% van het personeel van niet-westers allochtone afkomst. In de bouw is dit 3%.

Hypothese 5 stelt dat in bedrijfstakken waar relatief veel allochtonen werken, allochtonen meer worden gediscrimineerd. De horeca is de bedrijfstak met het grootste aandeel niet-westers allochtone medewerkers. Om hypothese 5 te mogen aanvaarden, moet daar de samenhang tussen de achtergrond van de proefpersoon en de kans op een afwijzing sterker zijn dan in de andere bedrijfstakken. Uit de analyse is echter gebleken dat de mate van discriminatie het hoogst is in de bouw. Dit betekent dat hypothese 5 de uitkomst van het onderzoek niet heeft kunnen voorspellen. Dit betekent dat de aanname van hypothese 5 niet juist is en dat deze hypothese niet aanvaard kan worden. Hypothese 5 vindt zijn oorsprong in de etnische conflict theorie. Omdat hypothese 5 niet aanvaard kan worden, kan deze theorie geen verklaring bieden voor de gevonden verschillen tussen de verschillende bedrijfstakken.

Hypothese 7 is als volgt opgesteld: 'In bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, worden deze groepen meer gediscrimineerd'. Hypothese 7 beweert dat in bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, juist meer discriminatie plaats zal vinden. Op basis van het onderzoek dat Kruisbergen en Veld in 2002 uitgevoerd hebben, wordt in hypothese 7 gesteld dat de mate van discriminatie hoger zal zijn in bedrijfstakken waar verhoudingsgewijs minder allochtonen werken. Werkgevers hebben daar minder ervaring met allochtone medewerkers. Om deze hypothese te kunnen aanvaarden, moet de samenhang tussen achtergrond en de kans op een afwijzing hoger zijn in de bouw dan in de detailhandel of de horeca. Dit lijkt te kloppen, want het onderzoek heeft aangetoond dat er vooral in de bouw sprake is van discriminatie. Hypothese 7 heeft voorspeld wat er in het onderzoek naar voren is gekomen. De aannamen die aan deze hypothese ten grondslag liggen, mogen daarom gebruikt worden om de resultaten van het onderzoek te verklaren. Omdat in bedrijfstakken met een klein aandeel allochtone werknemers (bouw) discriminatie is aangetoond, kan de ervaring van werkgevers met allochtone werknemers een verklaring bieden voor het voorkomen van discriminatie. De resultaten van dit onderzoek onderbouwen de bevindingen van eerder onderzoek. Kruisbergen en Veld (2002) concludeerden dat werknemers die ervaring hebben met allochtone medewerkers een positiever beeld over hen hebben dan werknemers die deze ervaring niet hebben. Ons onderzoek bevestigt dit beeld, daarom biedt de mate van ervaring met allochtone medewerkers een verklaring voor het voorkomen van discriminatie in het onderzoek.

Vacaturegraad

Een ander kenmerk waarop de verschillende bedrijfstakken met elkaar vergeleken kunnen worden is het aantal vacatures per bedrijfstak. Hypothese 6 stelt dat op basis van de behoefte aan arbeidskrachten minder discriminatie plaats zal vinden in bedrijfstakken waar de vraag naar nieuwe arbeidskrachten groot is. Omdat werkgevers minder keuze hebben tussen verschillende arbeidskrachten wanneer er in de bedrijfstak veel behoefte is aan nieuwe arbeidskrachten, hebben zij minder keuze tussen sollicitanten. Zij zullen dan minder neiging hebben tot discriminerend gedrag, omdat zij weinig keuzemogelijkheden hebben. Hypothese 6 is als volgt geformuleerd: 'In bedrijfstakken waar veel vraag is naar arbeid, wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken waar weinig vraag naar arbeidskrachten is'. De drie bedrijfstakken die in het onderzoek betrokken zijn, verschillen naast het aandeel allochtone medewerkers ook op de vacaturegraad. In Hoofdstuk 4 werd beschreven dat de vacaturegraad in de horeca met 51 het hoogst is. In de bouw is de vacaturegraad 26 en de detailhandel heeft met 21 de laagste vacaturegraad. Omdat de vacaturegraad in de horeca het hoogst is, kan op basis van hypothese 6 worden verwacht dat daar de meest gelijke behandeling plaats zal vinden (dus de minste mate van discriminatie). Omdat in de detailhandel de vacaturegraad het laagst is en daar de verschillende werkzoekenden dus meer moeten concurreren (werkgevers hebben daardoor meer keuze), wordt in de detailhandel de meeste discriminatie verwacht. De resultaten van de analyse laten een ander beeld zien dan op basis van de vacaturegraad en

hypothese 6 wordt verwacht. In de analyse scoort de bouw juist slechter dan de andere bedrijfstakken, want alleen in de bouw is discriminatie bewezen. Ook hypothese 6 heeft niet kunnen voorspellen wat er uit het onderzoek naar voren is gekomen, daarom mag ook hypothese 6 worden verworpen. De theorie die aan deze hypothese ten grondslag ligt is daarom niet geldig in dit onderzoek en de theorie mag daarom niet gebruikt worden om de uitkomsten van de analyse te verklaren. Dat betekent dat de vraag naar arbeidskrachten in dit onderzoek geen verklaring biedt voor de aangetoonde discriminatie.

Klantcontact

De bedrijfstakken bouw, detailhandel en horeca verschillen ook op een ander kenmerk: niet in alle bedrijfstakken hebben de werknemers even veel klantcontact. De mate van direct klantcontact zal in de detailhandel en de horeca hoger zijn dan in de bouw. Hypothese 9 gebruikt de mate van klantcontact als basis voor zijn aannamen. Hypothese 9 verwacht namelijk dat in bedrijfstakken met weinig direct klantcontact minder discriminatie geconstateerd zal worden. Werkgevers zouden namelijk niet alleen discrimineren omdat zij zelf discriminerende voorkeuren hebben, ook klanten kunnen weerstand voelen tegen allochtone medewerkers. Wanneer klanten liever naar een bedrijf gaan, waar zij geholpen worden door een autochtone werknemer, zullen werkgevers bereid zijn om alleen autochtone werknemers aan te nemen in de functies met klantcontact. De formulering van hypothese 9 is als volgt: 'In bedrijfstakken met weinig direct klantcontact wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken met meer klantcontact'. Omdat de mate van direct klantcontact in de bouw het laagst is, voorspelt deze hypothese dat in de bouw ook het minst sprake zal zijn van discriminatie. Het onderzoek heeft echter aangewezen dat in de bouw de mate van discriminatie het hoogst is: dit is de enige bedrijfstak waar discriminatie is bewezen. Omdat hypothese 9 geen juiste voorspelling heeft gedaan, is deze hypothese verworpen. Dat betekent dat de theorie over customer discrimination geen verklaring kan bieden voor de gevonden verschillen tussen de bedrijfstakken.

5.5 Conclusie toetsing hypothesen

In hoofdstuk 3 zijn tien hypothesen opgesteld, die elk uitspraken doen over verwachtingen ten aanzien van de uitkomsten van het onderzoek. In de voorgaande twee paragrafen zijn deze hypothesen op hun houdbaarheid getoetst. In deze paragraaf zal ik samenvatten welke hypothesen zijn aanvaard en welke zijn verworpen. Op basis daarvan kunnen verklaringen opgesteld worden voor de gevonden resultaten.

5.5.1 Verworpen hypothesen

In deze subparagraaf wil ik kort samenvatten welke hypothesen op grond van de resultaten van het onderzoek zijn verworpen. De aan deze hypothesen onderliggende theorieën kunnen daarom geen verklaring bieden voor de resultaten van het onderzoek.

Hypothese 2 'Allochtonen krijgen bij een afwijzing minder vaak een tweede kans op een stageplaats'

Deze hypothese is opgesteld op grond van mijn eigen aannamen. Omdat er in het onderzoek geen bewijs is gevonden voor een verschil in tweede kans, is deze hypothese verworpen. Het verwerpen van deze hypothese betekent daarom dat mijn eigen aanname onjuist was.

Hypothese 3 'Autochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan allochtone sollicitanten'

Ook deze hypothese is opgesteld op basis van de aannamen die ik voor het onderzoek had. Net als bij hypothese 2 blijkt dat deze aanname niet juist is. Er is in het onderzoek namelijk geen bewijs gevonden voor een verschil in de kans op een telefonisch interview voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden.

Hypothese 5 'In bedrijfstakken waar relatief veel allochtonen werken, worden zij meer gediscrimineerd'

De etnische conflict theorie ligt ten grondslag aan deze hypothese. Omdat op basis van deze theorie in bedrijfstakken met relatief veel allochtonen verwacht wordt dat daar meer ervaren concurrentie tussen allochtonen en autochtonen bestaat, wordt het gevoel van etnische dreiging in die bedrijfstakken groter. Dat zou betekenen dat de mate weerstand tegen allochtonen groter wordt en er dus ook meer sprake is van discriminatie. In dit onderzoek is dat echter niet bewezen en daarom kan deze theorie geen verklaring bieden voor de resultaten van het onderzoek.

Hypothese 6 'In bedrijfstakken waar veel vraag is naar arbeid, wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken waar weinig vraag naar arbeidskrachten is'

De situatie op de arbeidsmarkt wordt in deze hypothese gebruikt als verklaring voor het voorkomen van discriminatie. Deze hypothese gaat ervan uit dat in tijden van weinig vraag naar nieuwe werknemers, de werkgevers meer keuzemogelijkheden hebben tussen verschillende sollicitanten. Wanneer zij meer keuze hebben, zouden zij eerder voor autochtone sollicitanten kiezen. Bij minder keuzemogelijkheden zijn werkgevers haast gedwongen een allochtoon aan te nemen. In het onderzoek is echter niet bewezen dat de vacaturegraad van een bedrijfstak een verklaring kan bieden voor de mate van discriminatie. Daarom is deze hypothese verworpen.

Hypothese 8 'Allochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan autochtone sollicitanten'

De statistische discriminatie theorie stelt dat werkgevers tijdens sollicitatieprocedures niet over volledige informatie over de sollicitanten kunnen beschikken. Daarom gebruiken zij (bewust of onbewust) zogenaamde arbeidsprestatiebeelden over sollicitanten om een keuze te kunnen maken. Uit eerder onderzoek is gebleken dat werkgevers het meest positieve arbeidsprestatiebeeld hebben van autochtone werknemers. De aanname die uit deze theorie voort is gekomen, is dat werkgevers tijdens de sollicitatieprocedure het slechtere beeld over allochtonen willen testen en dat zij daarom meer vragen aan Marokkanen zullen stellen. Uit de analyse kwam echter naar voren dat Marokkanen en Nederlanders evenveel kans hebben om telefonisch geïnterviewd te worden. Dat betekent dat de aanname onjuist is en dat op basis van deze theorie geen geldige voorspelling is gedaan.

Hypothese 9 'In bedrijfstakken met weinig direct klantcontact wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken met meer klantcontact'

Wanneer klanten discriminerende voorkeuren hebben, kan het voor werkgevers aantrekkelijker zijn alleen autochtone werknemers aan te nemen, om zo de klant tevreden te stellen. Dat is de aanname die aan de theorie van 'customer discrimination' ten grondslag ligt. In het onderzoek wordt deze aanname echter niet bevestigd, want juist in de bedrijfstak met weinig direct klantcontact (bouw) is discriminatie aangetoond. Daarom kan deze theorie en de mate van klantcontact geen verklaring geven voor de gevonden verschillen.

Hypothese 10 'In sollicitatieprocedures voor stages worden allochtone en autochtone sollicitanten gelijk behandeld'

Op basis van de economische theorie over winstmaximalisatie is voorspeld dat allochtonen niet gediscrimineerd worden. Werkgevers willen immers de beste sollicitanten, ongeacht de etnische achtergrond, omdat hun winststreven voorop staat. In het onderzoek is juist wel aangetoond dat er sprake is van discriminatie, omdat Marokkanen en Nederlanders geen gelijke kansen krijgen. Daarom kan gesteld

worden dat deze theorie de uitkomst niet goed kan voorspellen, werkgevers zijn immers bereid winst mis te lopen doordat zij geschikte allochtone sollicitanten afwijzen.

5.5.2 Aanvaarde hypothesen

De theorieën op basis waarvan uitkomsten zijn voorspeld die uit zijn gekomen, kunnen een verklaring bieden voor die uitkomsten. In deze subparagraaf zullen de hypothesen die een juiste voorspelling hebben gedaan, kort benoemd worden.

Hypothese 1 'In sollicitatieprocedures wor stages wordt gediscrimineerd, waardoor allochtone sollicitanten benadeeld worden'

Deze hypothese is niet opgesteld vanuit één bepaalde theorie, maar op basis van een aanname die voortkomt uit alle theorieën die voorspellen dat er sprake zal zijn van discriminatie. Deze hypothese is aanvaard omdat in het onderzoek inderdaad is aangetoond dat allochtone sollicitanten benadeeld worden doordat zij minder kans hebben op een kennismakingsgesprek. Omdat er geen specifieke theorie aan deze hypothese ten grondslag ligt, kan deze hypothese niet worden gebruikt om het voorkomen van discriminatie te verklaren.

Hypothese 4 'Allochtonen typeren de sfeer van het gesprek ruiker als negatief dan autochtone sollicitanten'

Dit is ook een hypothese die op basis van eigen aannamen is opgesteld. Niet in alle bedrijfstakken is bewijs gevonden dat allochtonen de sfeer van het gesprek negatiever beoordelen dan autochtonen. Dit is alleen in de bouw het geval. Daarom is deze hypothese alleen aanvaard voor de bouw en niet voor de andere bedrijfstakken.

Hypothese 7 'In bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, worden deze groepen meer gediscrimineerd'

In het onderzoek is één hypothese aanvaard die direct is afgeleid uit een theorie. Dat is deze hypothese die is opgesteld naar aanleiding van een eerder uitgevoerd onderzoek. Daar werd geconcludeerd dat werkgevers die weinig ervaring hebben met allochtonen meer negatief zijn dan werkgevers die wel ervaring hebben met allochtone medewerkers. Dat wordt in mijn onderzoek bevestigd omdat in bedrijfstakken met relatief weinig allochtone werknemers (bouw) sprake is van discriminatie. Daarom wordt het aandeel allochtone werknemers als een verklaring voor de resultaten van het onderzoek gebruikt. Werkgevers in een bedrijfstak met relatief weinig allochtonen hebben minder ervaring met allochtone medewerkers en hebben daardoor meer neiging tot discriminerend gedrag.

5.6 Methodologische verantwoording

Er zijn verschillende onafhankelijke variabelen in dit onderzoek betrokken, waarvan de meeste in de vorige paragrafen betrokken zijn in de toetsing van de hypothesen. Er zijn echter ook andere factoren (onafhankelijke variabelen) die een rol kunnen spelen in het onderzoek, die de resultaten kunnen beïnvloeden. Deze factoren zullen in deze paragraaf worden besproken. Sommige van deze factoren hebben mogelijk invloed gehad op de resultaten en kunnen daarom als een verklaring worden gebruikt. Andere factoren zal ik hier bespreken om te verantwoorden dat deze juist geen invloed hebben gehad op de uitkomsten. Bij het bespreken van deze variabelen zullen verschillende methoden gebruikt worden om de invloed van die variabelen te toetsen of weer te geven.

5.6.1 Geslacht

In dit onderzoek staat discriminatie op grond van etnische achtergrond centraal. In bovenstaande analyse is dan ook alleen ingegaan op de mate van discriminatie ten opzichte van Marokkaanse proefpersonen. Daarmee is geen aandacht besteed aan een andere variabele die ook van belang kan zijn bij de interpretatie van de resultaten, namelijk het geslacht van de proefpersonen. In hoofdstuk 4 is beschreven dat in het onderzoek zowel mannelijke als vrouwelijke proefpersonen zijn ingezet. Per bedrijfstak hebben proefpersonen van hetzelfde geslacht gebeld, om te voorkomen dat binnen deze meting het geslacht ook een rol zou gaan spelen in de mate van discriminatie. Ook vanwege de moeite om aan voldoende proefpersonen te komen, hebben we ervoor moeten kiezen om de jongens alleen in de bouw in te zetten. In de bouw hebben dus alleen jongens gebeld en in de bedrijfstakken detailhandel en horeca alleen meiden. In het onderzoek is wel bewijs gevonden voor discriminatie in de bouw, maar niet in de detailhandel of in de horeca. Omdat in de bouw alleen jongens zijn ingezet, kan het geslacht van de sollicitant dus (naast andere verklaringen) ook een verklaring zijn voor de gevonden verschillen. In ons onderzoek is het moeilijk na te gaan wat het effect van geslacht precies is, omdat het geslacht van de proefpersonen is gekoppeld aan de bedrijfstak. Een aanvullend onderzoek, waarbij in de bedrijfstakken zowel mannelijke als vrouwelijke koppels worden ingezet, zou hier meer duidelijkheid over geven.

5.6.2 Leerbedrijven

In het onderzoek zijn zowel erkende als niet-erkende leerbedrijven betrokken. Erkende leerbedrijven zijn bedrijven die stageplaatsen aanbieden en daarvoor gecertificeerd zijn. Niet-erkende leerbedrijven kunnen ook stages aanbieden, maar zij zijn niet gecertificeerd. Omdat van erkende leerbedrijven bekend is dat zij stageplaatsen aanbieden, zou de kans op een afwijzing hier minder groot moeten zijn dan bij niet-erkende leerbedrijven. Daarom is het belangrijk dat Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen naar verhouding even vaak naar de verschillende soorten bedrijven hebben gebeld.

Tabel 5.10 geeft weer wat de verhoudingen zijn tussen de kansen van Marokkanen en Nederlanders bij erkende en niet erkende leerbedrijven. In tegenstelling tot eerdere analyses, gaat het hier om de kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek niet om de kans op een afwijzing.

Tabel 5.10 Verhouding erkende en niet-erkende leerbedrijven

Leerbedrijf	Nationaliteit	Totaal aantal bedrijven	Aantal afspraken	Kans op uitnodiging
Erkende leerbedrijven	Marokkaans	68	21	31%
	Nederlands	66	33	50%
Niet-erkende leerbedrijven	Marokkaans	108	29	27%
	Nederlands	94	31	33%

Uit de tabel is af te lezen dat de Marokkaanse en de Nederlandse proefpersonen evenredig veel bedrijven hebben benaderd. De resultaten van het onderzoek kunnen dus niet vertekend zijn doordat één van de groepen proefpersonen verhoudingsgewijs vaker contact heeft gehad met erkende of niet-erkende leerbedrijven.

Uit de tabel is ook af te lezen dat Marokkanen zowel bij erkende als niet erkende leerbedrijven minder kans lijken te hebben op een uitnodiging. Van 31% van de erkende leerbedrijven krijgen zij een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek, terwijl Nederlanders van de helft van de leerbedrijven een uitnodiging krijgt. Dat betekent dat er een verschil in kans op een uitnodiging bestaat van 19%. Bij de niet-erkende leerbedrijven is dit verschil kleiner, daar is het verschil in kans op een uitnodiging 6%, in het nadeel van Marokkanen. Het lijkt dus zo te zijn dat Marokkanen bij erkende leerbedrijven minder kans hebben op een uitnodiging, wat zou betekenen dat discriminatie zich vooral voordoet bij erkende leerbedrijven. Om te toetsen of het verschil in kans op een uitnodiging voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden bij erkende en niet-erkende leerbedrijven groot genoeg is om aan te mogen nemen dat er sprake is van discriminatie is een T-toets ingezet. In deze toets wordt de gemiddelde score van twee groepen met elkaar vergeleken en wordt getoetst of het verschil tussen deze groepen groot genoeg is om te mogen spreken van een significant verschil. Wanneer het verschil significant is, is bewezen dat er een verschil bestaat. De T-toets voor het verschil in kans voor Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen bij niet-erkende leerbedrijven toonde aan dat het verschil daar niet significant is. Bij niet-erkende leerbedrijven is er in het onderzoek dus geen sprake van discriminatie, omdat beide groepen statistisch gezien evenveel kans hebben om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek. De T-toets van de erkende leerbedrijven toonde wel aan dat er een significant verschil bestaat in de kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden. Het verschil is dus groot genoeg om te mogen stellen dat Marokkanen bij erkende leerbedrijven minder kans hebben op een uitnodiging. Dit betekent dat er vooral erkende leerbedrijven zijn die discrimineren op etnische achtergrond.

Tabel 5.11 Resultaten analyse - Invloed leerbedrijven

	Kans op afwijzing	Geen tweede kans	Geen interview	Negatieve sfeer
	Model M Exp(B)	Model N Exp(B)	Model O Exp(B)	Model P Exp(B)
Etnische achtergrond				
Marokkaans	.682	1.292	.326*	.318*
Nederlands (ref)	1.00	1.00	1.00	1.00
Bedrijfstak				
Bouw	.738	.301	.841	.317*
Detailhandel	.145*	.119*	.615	.730
Horeca (ref)	1.00	1.00	1.00	1.00
Interacties etniciteit en bedrijfstak				
Marokkaans * bouw	5.860*	2.813	2.676	19.632**
Marokkaans * detailhandel	2.303	.805	3.189*	2.066
Marokkaans * horeca (ref)	1.00	1.00	1.00	1.00
Leerbedrijf				
Niet-erkend leerbedrijf (ref)	1.00	1.00	1.00	1.00
Nagelkerke pseudo R ²	.101	.221	.047	1.27

* significant ($0.01 < p < 0.05$) ** significant ($p < 0.01$)

In tabel 5.11 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie analyse, waarin ook de invloed van leerbedrijven is meegenomen. In deze modellen is onderzocht of voor alle proefpersonen de kans op een bepaalde gebeurtenis (afwijzing, geen tweede kans, geen interview en een negatieve sfeer) even groot is. Daarbij wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen, daarom kunnen deze modellen geen inzicht geven in de mate van discriminatie. In alle modellen is de Exp(B)-waarde van leerbedrijven lager dan 1. Omdat niet-erkende leerbedrijven bij deze analyse ingezet zijn als referentievariabele, betekent dit dat de kans op de verschillende gebeurtenissen bij erkende leerbedrijven lager is dan bij niet-erkende leerbedrijven. Uit de tabel is ook af te lezen dat deze waarden bij drie van de afhankelijke variabelen niet significant zijn. De waarde is alleen significant bij de analyse van de afhankelijke variabele 'geen tweede kans'. Dit betekent dat stagezoekenden bij erkende leerbedrijven meer kans hebben om bij een afwijzing te horen te krijgen dat zij in de toekomst wel stage zouden kunnen lopen bij dat bedrijf. Stagezoekenden krijgen bij erkende leerbedrijven dus vaker een tweede kans dan in niet-erkende leerbedrijven. Deze uitkomst was enigszins te verwachten omdat erkende leerbedrijven immers vaak stageplaatsen aanbieden en dit voor niet-erkende

leerbedrijven niet zo hoeft te zijn. Omdat de Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen evenredig veel erkende en niet-erkende leerbedrijven hebben benaderd, kan het verschil in kans op een tweede kans geen invloed hebben gehad op de scores van de Marokkaanse en de Nederlandse groep.

5.6.3 Allochtoon ondernemerschap

Het is te verwachten dat (allochtone) ondernemers sollicitanten uit 'de eigen groep' niet zullen discrimineren. In de horeca is de achtergrond van de ondernemer te achterhalen door te kijken naar het type restaurant, bijvoorbeeld Nederlands of Mediterraan. In de andere bedrijfstakken is dat lastiger, omdat er daar niet een dergelijke koppeling bestaat. In deze subparagraaf wil ik de scores van de vier typen restaurants vergelijken. Daarbij ga ik er vanuit dat allochtoon ondernemersschap voornamelijk voorkomt bij Aziatische en Mediterrane restaurants. Daarnaast verwacht ik dat bij de Mediterrane restaurants meer Marokkaanse ondernemers zijn. Wanneer de kansen voor Marokkaanse en Nederlandse stagezoekenden bij dit type restaurant worden vergeleken (zie tabel 5.12), valt op dat Marokkanen bij dit type restaurants meer kans hebben op een uitnodiging. Dat betekent dat het inderdaad zo kan zijn dat allochtonen meer kans maken bij ondernemers met dezelfde etnische achtergrond. Dat betekent ook dat het voor allochtone stagezoekenden zinvol kan zijn om ondernemers van de eigen groep te benaderen. Deze vergelijking maak ik op basis van een steekproef van 13 bedrijven. Dit is een te klein aantal om te kunnen toetsen in hoeverre dit verschil inderdaad voortkomt uit het allochtoon ondernemersschap. Voor een eventueel vervolgonderzoek is het interessant de invloed van allochtoon ondernemersschap te onderzoeken.

Tabel 5.12 Kans per werkzaamheden - Horeca

<i>Categorie</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal afspraken</i>	<i>Totaal aantal bedrijven</i>	<i>Kans op uitnodiging</i>
Aziatisch	Marokkaans	2	15	13%
	Nederlands	-	9	-
Frans en overig buitenlands	Marokkaans	2	7	29%
	Nederlands	2	5	40%
Mediterraan	Marokkaans	3	5	60%
	Nederlands	2	7	29%
Nederlands	Marokkaans	12	32	38%
	Nederlands	10	31	32%

5.6.4 Grootte van bedrijven

In het onderzoek zijn bedrijven betrokken, die tot het MKB gerekend kunnen worden. Dit zijn bedrijven met een werknemersaantal tot 250 medewerkers. Bedrijven met een klein aantal werknemers zullen minder snel een stagiair aannemen, omdat er voldoende mogelijkheden moeten zijn om de stagiair te kunnen begeleiden. Daarom is bij het selecteren van bedrijven gekozen voor een minimumaantal van 5 medewerkers. Omdat bedrijven van verschillende grootte een verschillend beleid kunnen hanteren ten aanzien van stagiairs, is het belangrijk dat ook bedrijven van verschillende grootte evenredig zijn benaderd door Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen.

Uit tabel 5.13 is af te lezen dat over het algemeen de Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen evenredig veel hebben gebeld naar bedrijven van verschillende bedrijfsgroottes. Alleen in de categorie '10-19 medewerkers' is door de Marokkaanse groep vaker gebeld dan door de groep Nederlandse proefpersonen. Gezien de kans op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek, heeft het verschil geen stempel kunnen drukken op de uitkomsten: de groep Nederlandse proefpersonen heeft dan wel minder bedrijven kunnen benaderen, zij hebben meer uitnodigingen gekregen dan de groep Marokkaanse proefpersonen die in dezelfde categorie bedrijven heeft benaderd. De verschillen in het aantal benaderingen door Marokkaanse proefpersonen hebben dus geen stempel kunnen drukken op de uitkomsten van de analyse.

Tabel 5.13 Verdeling naar grootte bedrijf

Categorie	Nationaliteit	Aantal uitnodigingen	Totaal aantal bedrijven	Kans op uitnodiging
5 – 9 medewerkers	Marokkaans	33	100	33%
	Nederlands	33	92	36%
10 – 19 medewerkers	Marokkaans	12	50	24%
	Nederlands	17	37	46%
20 – 49 medewerkers	Marokkaans	4	21	19%
	Nederlands	10	22	46%
50 – 99 medewerkers	Marokkaans	-	3	0%
	Nederlands	3	6	50%
100 – 250 medewerkers	Marokkaans	1	2	50%
	Nederlands	1	3	33%

5.6.5 Afzonderlijke scores van proefpersonen

De wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd, is bepalend voor de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarom is het belangrijk om te evalueren of de verschillende proefpersonen het onderzoek goed hebben uitgevoerd. Tijdens de meting, het telefonische contact tussen proefpersonen en werkgevers, is op de uitvoering toegezien door de onderzoeker. Deze was altijd in dezelfde ruimte aanwezig, waardoor kon worden toegezien op de manier waarop de proefpersonen werkgevers te woord stonden. Op deze manier konden de proefpersonen ook worden bijgestuurd, om gelijkwaardigheid tussen de proefpersonen na te streven.

Om een goede interpretatie van de onderzoeksresultaten mogelijk te maken, zullen hierna de individuele scores van de verschillende proefpersonen worden weergegeven. In de bouw en de horeca zijn van elke achtergrond meerdere proefpersonen ingezet en het is belangrijk te weten of de proefpersonen met eenzelfde achtergrond gelijkwaardig hebben gepresteerd. Wanneer dit niet zo is, kan een verschil in score niet alleen geweten worden aan de etnische achtergrond van de proefpersoon, maar ook aan de individuele

prestaties. Voor het toetsen in de detailhandel zijn twee proefpersonen ingezet, van elke nationaliteit één. Daardoor is het niet mogelijk om verschillende proefpersonen van dezelfde nationaliteit met elkaar te vergelijken om de betrouwbaarheid van het onderzoek te toetsen. Daarom wordt in deze paragraaf alleen op de individuele resultaten in de bouw en de horeca ingegaan.

Tabel 5.14 *Individuele scores Bouw*

<i>Proefpersoon</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal afwijzingen</i>	<i>Aantal uitnodigingen</i>	<i>Totaal aantal bedrijven</i>
1	Marokkaans	22	4	26
2	Marokkaans	30	5	35
3	Nederlands	15	13	28
4	Nederlands	5	5	10
5	Nederlands	9	2	11

Bij het vergelijken van de individuele scores van de proefpersonen die in de bouw gebeld hebben, valt op dat proefpersoon 5 in vergelijking met de andere Nederlandse proefpersonen beduidend lager scoort. Dit kan beïnvloed zijn door verschillende factoren. De wijze waarop de bedrijven in het onderzoek benaderd worden, is tijdens het onderzoek voor alle proefpersonen gelijk geweest. Het is daarom moeilijk te verklaren waar dat verschil vandaan komt. Het verschil heeft echter geen doorslaggevende invloed gehad op de uitkomsten van het onderzoek. Het verschil in de kans op een uitnodiging tussen Marokkaanse en Nederlandse proefpersonen was immers groot genoeg om als bewijs te dienen voor discriminatie.

Tabel 5.15 *Individuele scores Horeca*

<i>Proefpersoon</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Aantal afwijzingen</i>	<i>Aantal uitnodigingen</i>	<i>Totaal aantal bedrijven</i>
6	Marokkaans	27	15	42
7	Marokkaans	13	4	17
8	Nederlands	20	10	30
9	Nederlands	17	5	22

In tabel 5.14 is te zien dat bij het meten in de horeca de verschillende proefpersonen gelijk hebben gescoord. Tussen de verschillende proefpersonen met dezelfde nationaliteit zijn kleine afwijkingen te ontdekken, die te verwaarlozen zijn.

5.7 Verklaringen voor de resultaten van het onderzoek

Ter afsluiting van dit (lange) hoofdstuk zal ik de genoemde verklaringen voor het aangetoonde verschil tussen de bedrijfstakken nog een keer op een rij zetten. In het onderzoek is geconstateerd dat de discriminatie van allochtone stagezoekenden zich voordoet door middel van het weigeren van een kennismakingsgesprek. Dat doet zich met name in de bouw voor. Daar geven allochtone stagezoekenden ook vaker aan de sfeer van het gesprek als negatief ervaren te hebben. In de horeca en de detailhandel is geen bewijs gevonden voor het voorkomen van discriminatie. De volgende constatering kunnen een verklaring bieden voor het gevonden verschil.

- In mijn onderzoek lijkt de theorie 'Onbekend maakt onbemind' op te gaan. In de bouw is het aandeel allochtone werknemers laag, waardoor er in de bouw weinig ervaring is met allochtone werknemers. De negatieve houding ten opzichte van allochtone stagiairs kan daarom voort komen uit het gebrek aan ervaring met allochtone werknemers.
- In de bouw zijn alleen mannelijke proefpersonen ingezet en in de andere bedrijfstakken vrouwen. Het is daarom moeilijk na te gaan of discriminatie zich (in de bouw) richt op alle personen met een Marokkaanse achtergrond, of dat het specifiek gericht is op Marokkaanse jongens. Het geslacht kan dus invloed hebben op de mate van discriminatie.
- Allochtoon ondernemersschap zou de kansen van allochtone stagezoekenden kunnen vergroten. Het lijkt namelijk zo te zijn (zonder dat daarvoor bewijs is gevonden) dat allochtonen bij ondernemers van 'hun eigen groep' meer kans hebben op een stageplaats. Om de invloed van allochtoon ondernemersschap vast te kunnen stellen, is echter nog wel aanvullend onderzoek nodig.

Hoofdstuk 6 – Conclusie

In deze studie is onderzocht in hoeverre allochtone MBO-scholieren te maken hebben met discriminatie, wanneer zij solliciteren naar stageplaatsen. Om te onderzoeken wat de mate van discriminatie is, hebben Marokkaanse en Nederlandse jongens en meiden ‘undercover’, telefonisch, bedrijven benaderd met het verzoek om een stageplaats. Deze proefpersonen waren op alle relevante kenmerken gelijk (leeftijd, opleiding, werkervaring, woonplaats, telefonische spreekvaardigheid), behalve op de etnische achtergrond. Per bedrijfstak is ook het geslacht van de proefpersonen gelijk gehouden.

Met behulp enkele statistische methoden zijn deze uitkomsten gebruikt om de tien hypothesen van dit onderzoek te toetsen. Deze toetsing geeft antwoorden op de centrale vraagstelling en de deelvragen.

Centrale vraagstelling:

**”Wordt door werkgevers gediscrimineerd naar etnische achtergrond,
bij sollicitatieprocedures voor stages?”**

Bijbehorende deelvragen:

1. Is er een verschil waar te nemen in de reactie van werkgevers op allochtone en autochtone sollicitanten met een verzoek voor een stageplaats? Als er een verschil ontdekt is, hoe kan dit dan gekenmerkt worden?
2. Wanneer er een verschil in reactie ontdekt is, zijn er dan factoren te benoemen die deze discriminatie en de mate daarvan bepalen?

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat de centrale vraagstelling met een “Ja” moet worden beantwoord. Er is over het algemeen sprake van discriminatie van de Marokkaanse leerlingen. In de volgende paragrafen wil ik ingaan op de resultaten van het onderzoek en de mogelijke verklaringen voor deze resultaten.

Algemeen minder kans voor allochtonen op uitnodiging voor gesprek

Uit de uitkomsten van alle gepleegde telefoongesprekken, blijkt dat Marokkaanse stagezoekenden minder kans hebben op een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek. Er bestaat namelijk een verschil van 12% in de kans op een uitnodiging voor Marokkaanse stagezoekenden (Marokkanen hebben een kans van 28%, terwijl deze kans voor Nederlandse stagezoekenden 40% is). Statistisch gezien is dit verschil dermate groot dat discriminatie is aangetoond. Hypothese 1 (In sollicitatieprocedures voor stages wordt gediscrimineerd, waardoor allochtone sollicitanten benadeeld worden) is daarom aanvaard. Hypothese 10 stelde juist dat er geen sprake zou zijn van discriminatie, daarom is deze hypothese verworpen.

Discriminatie vooral in de bouw

Wanneer de resultaten van het onderzoek worden uitgesplitst naar de verschillende betrokken bedrijfstakken (bouw, detailhandel en horeca), blijkt dat deze discriminatie zich vooral voordoet in de bouw. Tussen de kans op een uitnodiging van Marokkanen en Nederlanders bestaat in de bouw een verschil van gemiddeld 26% (Marokkanen hebben hier 15% kans tegen 41% voor autochtone stagezoekenden).

Hypothese 7 (In bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, worden deze groepen meer gediscrimineerd) lijkt door de uitkomsten statistisch bevestigd te worden. Dat zou betekenen dat hoe minder ervaring werkgevers hebben met allochtone werknemers, hoe meer negatief hun houding tegenover allochtone sollicitanten zal zijn. Vooral in de bouw zijn weinig niet-westers allochtone werknemers werkzaam en juist daar blijkt discriminatie op te treden. Omdat hypothese 7 is aanvaard, wordt hypothese 5 verworpen (In bedrijfstakken waar relatief veel allochtonen werken, worden zij meer gediscrimineerd). Hypothese 5 voorspelt immers het tegengestelde van hypothese 7. Hypothese 6 (In bedrijfstakken waar veel vraag is naar arbeid, wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken waar weinig vraag naar arbeidskrachten is) wordt statistisch gezien niet bevestigd. De bouw heeft juist mensen nodig maar hier is toch het meeste sprake van discriminatie.

Geen discriminatie in horeca en detailhandel

In de detailhandel en de horeca wordt geen bewijs gevonden voor discriminatie. Dit is licht verrassend omdat immers in deze sectoren dat werknemers meer klantcontact hebben. In de literatuur wordt verondersteld dat dit voor bepaalde werkgevers reden kan zijn allochtonen niet aan te nemen. Hypothese 9 (In bedrijfstakken met weinig direct klantcontact wordt minder gediscrimineerd dan in bedrijfstakken met meer klantcontact) is dus verworpen.

Negatieve sfeer gesprekken in bouw

Dat de Marokkanen in de bouw minder worden uitgenodigd, is niet het enige bewijs voor een ongelijke behandeling. In de bouw geven Marokkaanse proefpersonen ook beduidend vaker dan Nederlandse proefpersonen aan dat zij zich onvriendelijk behandeld voelen. In de andere bedrijfstakken is er geen verschil te ontdekken in de manier waarop de proefpersonen het gesprek typeren. Hypothese 4 (Allochtonen typeren de sfeer van het gesprek vaker als negatief dan autochtone sollicitanten) gaat dus alleen op voor de bouw.

De andere (indirecte) indicatoren leveren in geen van de bedrijfstakken bewijs voor het voorkomen van discriminatie. Bij een afwijzing krijgen zowel Marokkaanse als Nederlandse stagezoekenden even vaak te horen dat zij het eventueel een volgende keer nog eens kunnen proberen. Hypothese 2 (Allochtonen krijgen bij een afwijzing minder vaak een tweede kans op een stageplaats) mag dus niet worden aanvaard. Ook het aantal vragen dat door werkgevers aan de stagezoekenden wordt gesteld, is voor Marokkanen en Nederlanders gelijk. Zij worden beiden even vaak telefonisch geïnterviewd en daarom is hypothese 3

verworpen (Autochtone sollicitanten worden tijdens telefoongesprekken met werkgevers vaker geïnterviewd dan allochtone sollicitanten). Hypothese 8 voorspelde dat allochtone sollicitanten juist vaker telefonisch geïnterviewd zouden worden. Ook deze hypothese is verworpen, omdat Marokkanen en Nederlanders geen aantoonbaar verschillende kans op een telefonisch interview hebben.

Juist leerbedrijven discrimineren

Daarnaast is er nog een verrassende conclusie over de rol van erkende leerbedrijven. Bedrijven die aan de door de kenniscentra opgestelde eisen voldoen, worden gecertificeerd. MBO-scholieren moeten bij deze erkende leerbedrijven stage lopen. Maar uit het onderzoek is gebleken dat ook door leerbedrijven wordt gediscrimineerd. Het verschil in kans op een uitnodiging is 19%, in het nadeel van Marokkaanse stagezoekenden. Bij bedrijven die niet erkend zijn, is verrassend genoeg geen aantoonbare sprake van discriminatie. Dit betekent dat allochtone stagezoekenden te maken hebben onder discriminatie. Zij moeten immers bij erkende leerbedrijven stage lopen, waarvan nu bekend is dat zij daar minder kans hebben op een stageplaats.

Waarom wordt er juist in de bouw gediscrimineerd?

Discriminatie van Marokkaanse stagezoekenden lijkt zich vooral in de bouw voor te doen. In de bedrijfstakken detailhandel en de horeca is geen bewijs gevonden voor discriminatie. Welke verklaringen kunnen aangedragen worden voor dit verschil tussen de bedrijfstakken?

- Naar aanleiding van de toetsing van deze hypothesen kan één theorie benoemd worden die inderdaad lijkt te verklaren waarom discriminatie zich in de bouw voordoet. Dit is de theorie die in het derde hoofdstuk is benoemd als 'Onbekend maakt onbemind'. Deze theorie stelt dat in bedrijfstakken waar relatief weinig allochtonen werkzaam zijn, allochtonen meer gediscrimineerd zullen worden. De bouw heeft van de drie betrokken bedrijfstakken het laagste aandeel allochtone medewerkers, daar bestaat 3% van het werknemersbestand uit niet-westers allochtonen. De verwachting van de theorie is in het onderzoek uitgekomen, de mate van discriminatie is in het onderzoek inderdaad hoger in de bouw dan in de andere bedrijfstakken. Op basis hiervan kan gesteld worden dat de ervaring met allochtone werknemers bepalend is voor de houding ten opzichte van allochtone sollicitanten en dat er dus meer sprake van discriminatie is in bedrijfstakken waar werkgevers weinig ervaring hebben met allochtone medewerkers.
- Mogelijk heeft het geslacht van de (allochtone) stagiair invloed. In de bouw zijn mannelijke proefpersonen ingezet, in de andere bedrijfstakken vrouwelijke. Mogelijk hebben Marokkaanse jongens een slechtere status dan Marokkaanse meiden en vinden werkgevers hen daardoor minder aantrekkelijk. Vooral over Marokkaanse jongens is op het moment veel negatieve publiciteit. Een aanvullend onderzoek, waarbij in de andere bedrijfstakken ook gebruik gemaakt wordt van mannelijke proefpersonen, kan meer duidelijkheid geven over de invloed van het geslacht op de kans op een uitnodiging.

Mogelijke gevolgen van discriminatie

In het onderzoek is bewijs gevonden voor het voorkomen van discriminatie. Dit is een ongewenste situatie, want daardoor worden geschikte stagezoekenden bij voorbaat al uitgesloten van bepaalde stageplaatsen. In het tweede hoofdstuk is beschreven dat het verschil in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen mede voortkomt uit het verschil in 'humaan kapitaal', het totaal aan kennis en vaardigheden. Wanneer allochtonen tijdens hun opleiding al worden gediscrimineerd en daardoor geen stage kunnen lopen, missen zij de kans om werkervaring op te doen. Ook bestaat de kans dat allochtone scholieren hun opleiding niet af kunnen ronden, omdat zij geen stage hebben kunnen lopen. Tevens missen ze de kans om via een stage een effectief netwerk op te bouwen dat zij kunnen gebruiken tijdens latere sollicitaties.

Literatuurlijst

Boeken en artikelen

- Beckers, I. (2005). *Groei werkloosheid onder allochtonen zwakt af*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Beek, K.W.H. van & Praag, B.M.S. van (1992). *Kiezen uit sollicitanten: concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*. Den Haag, WRR.
- Beek, K.W.H. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides*. Den Haag, Koninklijke Bibliotheek.
- Blank, R.M., Dabady, M. & Citro, C.F. (2004). *Measuring racial discrimination*. Washington, The National Academies Press
- Bovenkerk, F (1992). *Testing discrimination in Natural Experiments, A Manual For International Comparative Research On Discrimination On The grounds of 'race' and ethnic origin*. Genève, International Labour Organisation.
- Bovenkerk, F., Gorter, K. , Gras, M., Kruiswijk, P. & Ramsodh D. (1996). *Een schijn van kans, Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Arnhem: Gouda Quint bv.
- CBS (2004). *Allochtonen in Nederland 2004*. Voorburg/Heerlen:Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2003). *Jeugd 2003, cijfers en feiten*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2005). *Persbericht: Geringe stijging aantal vacatures*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek, 3 maart 2005.
- CBS (2005). *Persbericht: Aantal vacatures stijgt verder*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de statistiek, 2 juni 2005.
- CBS (2005). *Sociaal-economische trends, statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomens, 2005, aflevering 1*. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de statistiek.
- CPB (2004). *Europese verkenning 2: bestemming Europa. Immigratie en integratie in de Europese Unie*. Den Haag, CPB & SCP.
- Coenders, M., Lindner, L., Silversmith, J., & Visser, J. (2003) *Kerncijfers 2003: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Antidiscriminatiebureaus en meldpunten*. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus.
- Coenders, M. & Scheepers, P. (1998) *Support for Ethnic Discrimination in the Netherlands 1979-1993: Effects of Period, Cohort and Individual Characteristics*. Oxford: European Sociological Review, vol. 14, No. 4 (Dec., 1998), 405-422.
- Dagevos, J., Gijsberts, M. & Praag C. van (2003). *Rapportage minderheden 2003; onderwijs arbeid en sociaal-culturele integratie*. Voorburg/Heerlen, Sociaal Cultureel Planbureau, 2003.
- Edin, P.A. & Lagerström, J. (2004). *Blind dates: Quasi-Experimental Evidence on Discrimination*.
- Elicht, J.H. & Maso, B. (1984). *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*. Den Haag, Directie Coördinatie Minderhedenbeleid, Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Evans, M.D.R. & Kelley, J. *Prejudice, Discrimination, and the Labor Market: Attainments of Immigrants in Australia*. Chicago: The American Journal of Sociology, Vol. 97, No. 3 (Nov 1991), 721-759.

Federatie Nederlandse Vakbeweging (2005). *Meldpunt discriminatie: elke dag een klacht*. 21 maart 2005, www.fnv.nl.

Glebbeek, A. & Mensen, Th. (1986), *Opleiding als selectiecriteria: een onderzoek onder werkgevers*, in: J. Hartog en J.M.M. Ritzen (red.), *Economische aspecten van het onderwijs*, Lisse, Swets & Zeitlinger, 1986, p. 129-151.

Glebbeek, A. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Groningen diss. Assen, Van Gorcum.

Haagsma, R. (1993). *Is statistical discrimination socially efficient?*. Noord Holland, Elsevier Science Publishers B.V.. In: *Information Economics and Policy* 5 (1993) 31-50.

Heckman, J. (1998). *Detecting discrimination*. *The Journal of Economic perspectives*, Vol 12, No. 2 (Spring, 1998), 101-116.

Kalmijn, M. (1999). *The uses and interpretations of dummyvariables and interaction effects in ols regression*. Utrecht, Universiteit van Utrecht, Sociologie.

Klaver, J., Mevissen, J.W.M. & Odé, A.W.M. (2005). *Etnische Minderheden op de Arbeidsmarkt, Beelden en Feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.

Koch, C.L.Y. & Straten, E. van (1997) *Personeelsbeleid in enkele MKB-bedrijven: een inventarisatie*. Zoetermeer, EIM.

Kruisbergen, E.W. & Veld, Th. (2002) . *Een gekleurd beeld: Over beoordeling in selectie van allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Meerman, M. (1999). *Gebroken wit: Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties*. Amsterdam, Thela Thesis.

Melser C., Chruchten, J. van & Toor, L. van (2004). *Waar zijn allochtone werknemers in dienst?* Voorburg/Heerlen, Sociaal en cultureel planbureau. Sociaal-economische trends, 2^e kwartaal, 2004, blz. 38-44.

Motivaction (2004). *Trendreter van het middenbedrijf*. Amsterdam: Motivaction.

Nieuwenhuizen, E. (2004). *Arbeidsmarktpositie etnische minderheden, factsheet*. Landelijk Bureau Rassendiscriminatie, Rotterdam.

Nijdam, A.D. (2003). *Statistiek in onderzoek 1. Beschrijvende technieken*. Groningen, Wolters-Noordhoff.

Nijdam, A.D. (2004). *Statistiek in onderzoek 2. Inductieve technieken*. Groningen, Wolters-Noordhoff.

Odé A.W.M. & Dagevos, J.M. (1999). *Vreemd Kapitaal: Hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

Oosterhuis, G. & Glebbeek A. (1988). *Ras en geslacht bij de personeelsselectie*, in: *Mens en Maatschappij*, 63, 3 (1988), p. 237-257.

Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual* Chicago, Open University Press.

Reubsæet, T.J.M. & Kropman, J.A (1985). *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*, Nijmegen, ITS.

Riach, P.A. & Rich J. (2002). *Field experiments of discrimination in the market place*. The economic journal, 112, (November 2002).

Schriemer, R. (2004). *Buitenspel of buitenkans? Belemmeringen en kansen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Radar.

Sieben, I. *Logistische regressie analyse: een handleiding*.

Spijkerman, R. (2000). *De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en bij een deel van de overheid 1998*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sprangers, A. et al (2004). *Immigranten op de arbeidsmarkt*. Uit Sociaal-economische trends, nr. 2, 2004 (CBS)

Tesser, P.T.M., Dagevos, J.M. & en Iedema, J. (2001). *Rapportage minderheden 2001. Vorderingen op school en Meer werk*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Tijdelijke Wetenschappelijke Commissie Minderhedenbeleid (1996). *Bestrijding van vooroordeel, discriminatie en racisme*. Amsterdam, Het Spinhuis.

Veenman, J.(1999). *Participatie en perspectief: verleden en toekomst van etnische minderheden in Nederland*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum / Koninklijke Vermande.

Veeman, J. (1995). *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid: Over oorzaken en gevolgen*. Assen, Van Gorcum.

Veenman, J.(1995). *Onbekend maakt onbemind: Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.

Vitalis, C. (2004). *Gekleurde stages. Discriminatie van stagiaires in het MBO*. Rotterdam, LBR.

Vries, M.R. de & Wolbers, M.H.J., (2002). *Verschillen in arbeidsmarktpositie tussen allochtone en autochtone schoolverlaters in Nederland; de rol van het bereikte opleidingsniveau en sociale herkomst*. Sociale Wetenschappen, jrg. 45, nr.3, 2002, blz. 23-29

Zandvliet, C.T. et al (2000). *Evaluatie Wet Samen: Eindrapport*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Zegers de Beijl, R. (red) (2000). *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: ILO.

Zorlu, A. (2002). *Absoption of immigrants in European Labour Markets, the Netherlands, United Kingdom and Norway*. Amsterdam, Thela Thesis.

Websites:

- Centraal Bureau voor de Statistiek: www.cbs.nl
- MKB-Nederland: www.mkb.nl
- Sociaal en Cultureel Planbureau: www.scp.nl
- Taskforce Jeugdwerkloosheid: www.jeugdwerkloosheid.nl
- Vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven: www.colo.nl

Bijlage 1

Naam proefpersoon:

Bedrijfstak:

Bedrijf:

Adres:

Telefoonnummer:

Belpogingen en uitkomst:

Poging 1

Datum:

Tijd:

Indien geen gesprek: reden:

- Telefoon niet opgenomen
- Juiste persoon afwezig
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij belt later (vermijden!!)
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij wil gebeld worden op:
- Anders namelijk:

Naam van contactpersoon:

Tijd en dag waarop gebeld kan worden:

Poging 2

Datum:

Tijd:

Indien geen gesprek: reden:

- Telefoon niet opgenomen
- Juiste persoon afwezig
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij belt later (vermijden!!)
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij wil gebeld worden op:
- Anders namelijk:

Naam van contactpersoon:

Tijd en dag waarop gebeld kan worden:

Poging 3

Datum:

Tijd:

Indien geen gesprek: reden:

- Telefoon niet opgenomen
- Juiste persoon afwezig
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij belt later (vermijden!!)
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij wil gebeld worden op:
- Anders namelijk:

Naam van contactpersoon:

Tijd en dag waarop gebeld kan worden:

Poging 4

Datum:

Tijd:

Indien geen gesprek: reden:

- Telefoon niet opgenomen
- Juiste persoon afwezig
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij belt later (vermijden!!)
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij wil gebeld worden op:
- Anders namelijk:

Naam van contactpersoon:

Tijd en dag waarop gebeld kan worden:

Poging 5

Datum:

Tijd:

Indien geen gesprek: reden:

- Telefoon niet opgenomen
- Juiste persoon afwezig
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij belt later (vermijden!!)
- Juiste persoon heeft geen tijd, hij wil gebeld worden op:
- Anders namelijk:

Naam:	Murat Bensaïdi
Leeftijd:	19 jaar
Adres:	
Telefoon:	06-
Geboortedatum:	21 februari 1986
Geboorteplaats:	Nador - Marokko
Nationaliteit:	Nederlands / Marokkaans

Opleidingen:

2002 – nu Bouwkunde aan het ROC ASA Techniek Scutos te Utrecht
1999 – 2002 HAVO aan het College de Klop College te Utrecht
 Profiel: Natuur en Techniek

Werkervaring:

Vakkenvuller in een supermarkt

1. Eerste contact

Datum:

Tijdstip:

Goedemorgen/ Goedemiddag, u spreekt met Murat Bensaïdi.

Ik wil graag informatie over mogelijke stageplaatsen, met wie zou ik daarover kunnen spreken?

1.1 Noteer de naam van persoon die je te woord heeft gestaan.

1.2 Heeft u wel eens stagiaires bij uw bedrijf werken?

- Nooit
- Heel soms
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Ander antwoord:

1.3 Heeft u wel eens stageplaatsen voor iemand van MBO-Bouwkunde?

- Nooit
- Heel soms
- Soms
- Regelmatig iemand
- Vaak
- Ander antwoord:

1.4 Wat voor werkzaamheden kunnen zij doen?

1.5 Ik ben momenteel op zoek naar een stageplaats voor mijn opleiding Bouwkunde aan het ROC ASA in Utrecht. Ik zit nu in mijn derde jaar. Het gaat om een stage van een paar maanden, het liefst zo snel mogelijk. Maar ik pas mij qua duur en periode graag aan de wensen van uw bedrijf aan. Zijn er nu mogelijkheden voor een stageplaats binnen uw bedrijf?

- Nee (probeer door te vragen naar de reden!)
- Ja, maar op dit moment niet: (ga door naar 1.6)
- Ja, maar van een ander niveau: (ga door naar 1.7)
- Misschien, dan moet ik eerst wat meer van je weten: (ga door naar 1.8)
- Ja hoor, laten we wat afspreken: (ga door naar 1.9)
- Anders, namelijk:

1.6 Wanneer zou ik dan eventueel wel een stage kunnen lopen?

- Eigenlijk nooit
- Weet ik niet
- Ik zou het een volgende keer nog eens proberen
- Vanaf zou ik wel een plaats voor je hebben
- Ander antwoord

Ga door naar 1.10

1.7 Wat voor stagiaires zoekt u dan wel?

- Meer ervaring namelijk:
- Andere opleiding, namelijk:
- Ander antwoord:

Ga door naar 1.10

1.8 Prima. Zal ik dan eens langskomen of een brief naar u sturen/ mailen?

- Nee, laat maar
- Stuur maar je brief en kom maar langs op om
- Stuur maar je brief / cv
- Kom maar langs op:
- Ander antwoord:

E-mail of postadres, met contactpersoon:

1.9 Prima. Wanneer zal ik langskomen voor een nadere kennismaking? (En met wie?)

Noteer de tijd en de persoon met wie je het gesprek hebt:

Ga door naar 1.10

1.10 Bedankt voor uw tijd. Ik heb uw naam niet goed verstaan, met wie heb ik gesproken?

- Naam
- Wil ophangen, wil zijn/haar naam niet geven
- Anders namelijk:

1.11 Wat is uw functie?

- Functie:
- Wil ophangen, wil zijn/haar functie niet geven
- Anders namelijk:

Na het gesprek invullen:

1.12 Wat is de uitkomst van het gesprek?

- Uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek
- Brief sturen (zie deel 2)
- Sollicitant moet later terugbellen (zie deel 3)
- Bedrijf belt terug (zie deel 4)
- Afgewezen

1.13 Wanneer je afgewezen wordt, wat wordt dan als reden voor het afwijzen genoemd?

1.14 Hoe kun je het gesprek typeren?

- Er zijn mij geen vragen gesteld
- Ik ben kort geïnterviewd
- Er werden mij veel vragen gesteld

1.15 Welke vragen zijn je gesteld?

1.16 Wat was de sfeer van het gesprek, hoe werd je te woord gestaan?

- Bot
- Kortaf
- Zakelijk
- Vriendelijk
- Zeer vriendelijk

1.17 Waarom vindt je dat?

2. Sollicitant wordt gevraagd om een brief of e-mail te sturen

Brief verstuurd op:

Antwoord op:

2.1 Uitkomst na het sturen van een brief:

- Bedrijf belt met een uitnodiging voor een gesprek
- Bedrijf belt met een afwijzing
- Bedrijf stuurt brief met uitnodiging voor gesprek
- Bedrijf stuurt brief met afwijzing
- Binnen twee weken na versturen van de brief nog geen reactie van de werkgever

Wanneer een bedrijf na 1 – 2 weken geen reactie heeft laten horen, belt een sollicitant terug om te vragen wat de reactie van de werkgever is.

>Goedemorgen/ Goedemiddag, u spreekt met Murat Bensaidi. Vraag naar de contactpersoon aan wie de brief is verstuurd.

Wanneer je hem/haar aan de telefoon krijgt, stel je dan weer voor.

“Ik heb op een brief / e-mail gestuurd en ik ben benieuwd of u al weet of ik bij u stage kan lopen.”

2.2 Heeft de werkgever stages?

- Nee (ga door naar 2.3)
- Ja, maar op dit moment niet (ga door naar 2.4)
- Ja, maar van een ander niveau (ga door naar 2.5)
- Laten we eerst afspreken voor een gesprek (ga door naar 2.6)
- Anders, namelijk

2.3 Waarom geen stageplaatsen?

- Hebben nooit stagiaires
- Anders, namelijk:

2.4 Wanneer zou ik dan eventueel wel een stage kunnen lopen?

- Eigenlijk nooit
- Weet ik niet
- Ik zou het een volgende keer nog eens proberen
- Vanaf zou ik wel een plaats voor je hebben
- Ander antwoord

Ga door naar 2.9

2.5 Wat voor stagiaires zoekt u dan wel?

- Meer ervaring namelijk:
- Andere opleiding, namelijk:
- Ander antwoord:

Ga door naar 2.9

2.6 Prima. Zal ik dan eens langskomen?

- Nee, laat maar
- Kom maar langs op:
- Ander antwoord:

2.7 Prima. Wanneer zal ik langskomen voor een nadere kennismaking? (En met wie?)

Noteer de tijd en de persoon met wie je het gesprek hebt:

2.8 Wat voor werkzaamheden zou ik eventueel in mijn stage kunnen doen?

Ga door naar 2.9

2.9 Bedankt voor uw tijd. Ik heb uw naam niet goed verstaan, met wie heb ik gesproken?

- Naam
- Wil ophangen, wil zijn/haar naam niet geven
- Anders namelijk:

2.10 Wat is uw functie?

- Functie:
- Wil ophangen, wil zijn/haar functie niet geven
- Anders namelijk:

Na het gesprek invullen:

2.11 Wat is de uitkomst van het gesprek?

- Uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek
- Brief sturen (zie deel 2)
- Sollicitant moet later terugbellen (zie deel 3)
- Bedrijf belt terug (zie deel 4)
- Afgewezen

2.12 Wanneer je afgewezen wordt, wat wordt dan als reden voor het afwijzen genoemd?

2.13 Hoe kun je het gesprek typeren?

- Er zijn mij geen vragen gesteld
- Ik ben kort geïnterviewd
- Er werden mij veel vragen gesteld

2.14 Welke vragen zijn je gesteld?

2.15 Wat was de sfeer van het gesprek, hoe werd je te woord gestaan?

- Bot
- Kortaf
- Zakelijk
- Vriendelijk
- Zeer vriendelijk

2.16 Waarom vindt je dat?

3. Sollicitant moet terugbellen

Datum:

Tijdstip:

>Goedemorgen/ Goedemiddag, u spreekt met Murat Bensaidi. Vraag naar de contactpersoon naar wie teruggebeld moest worden.

Als je hem/haar aan de telefoon krijgt, stel je dan weer voor.

3.1 Heeft u wel eens stagiaires bij uw bedrijf werken?

- Nooit
- Heel soms
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Ander antwoord:

3.2 Heeft u wel eens stageplaatsen voor iemand van MBO-Bouwkunde?

- Nooit
- Heel soms
- Soms
- Regelmatig iemand
- Vaak
- Ander antwoord:

3.3 Ik ben momenteel op zoek naar een stageplaats voor mijn opleiding Bouwkunde aan het ROC ASA in Utrecht. Ik zit nu in mijn derde jaar. Het gaat om een stage van een paar maanden, het liefst zo snel mogelijk. Maar ik pas mij qua duur en periode graag aan de wensen van uw bedrijf aan. Zijn er nu mogelijkheden voor een stageplaats binnen uw bedrijf?

- Nee (probeer door te vragen naar de reden!)
- Ja, maar op dit moment niet: (ga door naar 3.4)
- Ja, maar van een ander niveau: (ga door naar 3.5)
- Misschien, dan moet ik eerst wat meer van je weten: (ga door naar 3.6)
- Ja hoor, laten we wat afspreken: (ga door naar 3.7)
- Anders, namelijk:

3.4 Wanneer zou ik dan eventueel wel een stage kunnen lopen?

- Eigenlijk nooit
- Weet ik niet
- Ik zou het een volgende keer nog eens proberen
- Vanaf zou ik wel een plaats voor je hebben
- Ander antwoord

Ga door naar 3.9

3.5 Wat voor stagiaires zoekt u dan wel?

- Meer ervaring namelijk:
- Andere opleiding, namelijk:
- Ander antwoord:

Ga door naar 3.9

3.6 Prima. Zal ik dan eens langskomen of een brief naar u sturen/ mailen?

- Nee, laat maar
- Stuur maar je brief en kom maar langs op om
- Stuur maar je brief / cv
- Kom maar langs op:
- Ander antwoord:

E-mail of postadres, met contactpersoon:

3.7 Prima. Wanneer zal ik langskomen voor een nadere kennismaking? (En met wie?)

Noteer de tijd en de persoon met wie je het gesprek hebt:

3.8 Wat voor werkzaamheden zou ik in mijn stage kunnen doen?

Ga door naar 3.9

3.9 Bedankt voor uw tijd. Ik heb uw naam niet goed verstaan, met wie heb ik gesproken?

- Naam
- Wil ophangen, wil zijn/haar naam niet geven
- Anders namelijk:

3.10 Wat is uw functie?

- Functie:
- Wil ophangen, wil zijn/haar functie niet geven
- Anders namelijk:

Na het gesprek invullen:

3.11 Wat is de uitkomst van het gesprek?

- Uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek
- Brief sturen
- Sollicitant moet later terugbellen
- Bedrijf belt terug
- Afgewezen

3.12 Wanneer je afgewezen wordt, wat wordt dan als reden voor het afwijzen genoemd?

3.13 Hoe kun je het gesprek typeren?

- Er zijn mij geen vragen gesteld
- Ik ben kort geïnterviewd
- Er werden mij veel vragen gesteld

3.14 Welke vragen zijn je gesteld?

3.15 Wat was de sfeer van het gesprek, hoe werd je te woord gestaan?

- Bot
- Kortaf
- Zakelijk
- Vriendelijk
- Zeer vriendelijk

3.16 Waarom vindt je dat?

4. Bedrijf belt terug

Bedrijf heeft gebeld op (datum/tijd):

Naam persoon:

4.1 Uitkomst van terugbellen door bedrijf

- Sollicitant wordt gevraagd om een brief te sturen (ga naar 4.2)
- Uitnodiging voor een persoonlijk gesprek (ga naar 4.3)
- Sollicitant moet zelf terugbellen (ga naar 4.4)
- Afwijzing (ga naar 4.19)

4.2 Noteer het e-mail adres of postadres, met contactpersoon

4.3 Noteer de datum, tijd en plaats van het gesprek

Sollicitant belt terug, na reactie werkgever:

>Goedemorgen/ Goedemiddag, u spreekt met Murat Bensaidi. Vraag naar de contactpersoon aan wie de brief is verstuurd.

Wanneer je hem/haar aan de telefoon krijgt, stel je dan weer voor.

“U heeft mij gebeld over mijn verzoek om een stageplaats en ik moest u terugbellen.”

4.4 Heeft u stageplaatsen?

- Nee (ga door naar 4.5)
- Ja, maar op dit moment niet (ga door naar 4.6)
- Ja, maar van een ander niveau (ga door naar 4.7)
- Laten we eerst afspreken voor een gesprek (ga door naar 4.8)
- Anders, namelijk

4.5 Waarom geen stageplaatsen?

- Hebben nooit stagiaires
- Anders, namelijk:

4.6 Wanneer zou ik dan eventueel wel een stage kunnen lopen?

- Eigenlijk nooit
- Weet ik niet
- Ik zou het een volgende keer nog eens proberen
- Vanaf zou ik wel een plaats voor je hebben
- Ander antwoord

Ga door naar 4.11

4.7 Wat voor stagiaires zoekt u dan wel?

- Meer ervaring namelijk:
- Andere opleiding, namelijk:
- Ander antwoord:

Ga door naar 4.11

4.8 Prima. Zal ik dan eens langskomen?

- Nee, laat maar
- Kom maar langs op:
- Ander antwoord:

4.9 Prima. Wanneer zal ik langskomen voor een nadere kennismaking? (En met wie?)

Noteer de tijd en de persoon met wie je het gesprek hebt:

4.10 Wat voor werkzaamheden zou ik in mijn stage kunnen doen?

Ga door naar 4.11

4.11 Bedankt voor uw tijd. Ik heb uw naam niet goed verstaan, met wie heb ik gesproken?

- Naam
- Wil ophangen, wil zijn/haar naam niet geven
- Anders namelijk:

4.12 Wat is uw functie?

- Functie:
- Wil ophangen, wil zijn/haar functie niet geven
- Anders namelijk:

Na het gesprek invullen:

4.13 Wat is de uitkomst van het gesprek?

- Uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek
- Brief sturen
- Sollicitant moet later terugbellen
- Bedrijf belt terug
- Afgewezen

4.14 Wanneer je afgewezen wordt, wat wordt dan als reden voor het afwijzen genoemd?

4.15 Hoe kun je het gesprek typeren?

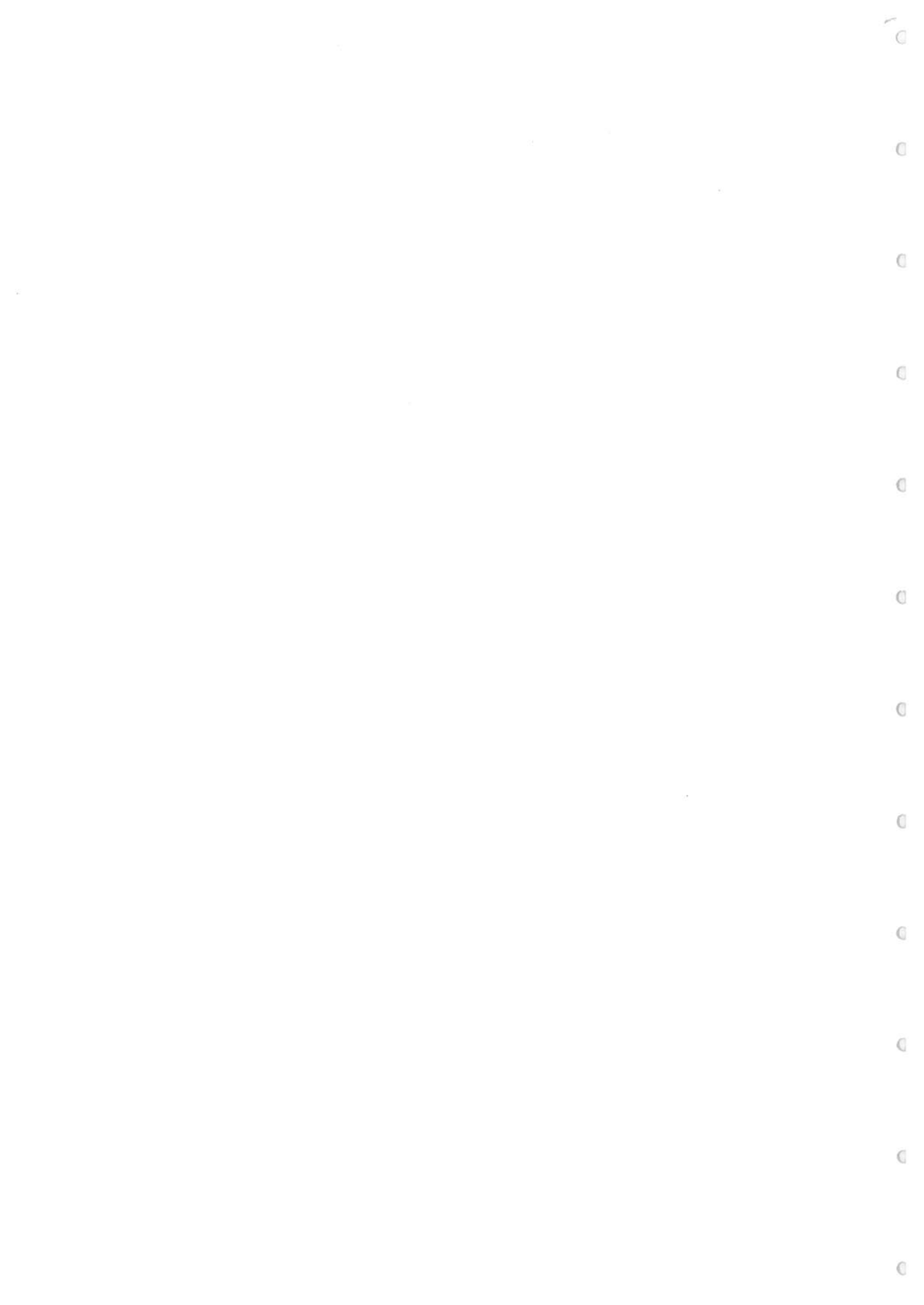
- Er zijn mij geen vragen gesteld
- Ik ben kort geïnterviewd
- Er werden mij veel vragen gesteld

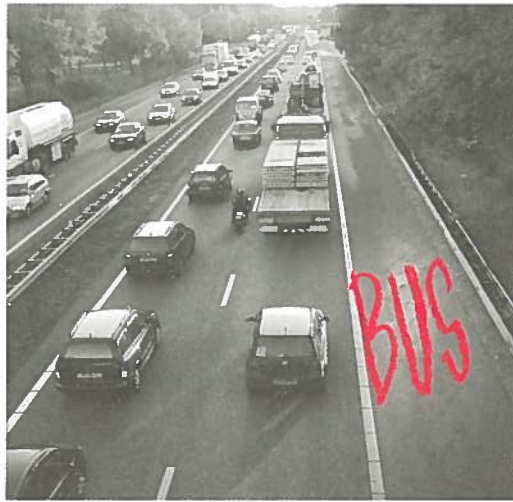
4.16 Welke vragen zijn je gesteld?

4.17 Wat was de sfeer van het gesprek, hoe werd je te woord gestaan?

- Bot
- Kortaf
- Zakelijk
- Vriendelijk
- Zeer vriendelijk

4.18 Waarom vindt je dat?





www.groenlinks.nl