

Werkloosheid onder de hoogopgeleide jongeren

Een exploratief onderzoek naar de invloed van sociaal en cultureel kapitaal op het gebied van jeugdwerkloosheid.

Insaf el Kaddouri
Studentennummer: 1225413

Universiteit Leiden
Master management van de publieke sector
Eerste beoordelaar: Dr. W.J. van Noort
Tweede beoordelaar: Msc T.S. Ashikali
2017/2018

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn afstudeeronderzoek aan de Universiteit Leiden. Het schrijven van mijn scriptie zou ik nooit naar behoren kunnen hebben afgerond zonder een aantal mensen. Daarom wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om allereerst mijn scriptiebegeleider Dr. W.J. van Noort, te bedanken. Bedankt voor uw geduld, tijd, energie, waardevolle feedback en kritische opmerkingen! Ook een groot woord van dank voor de tweede lezer van mijn scriptie, Msc T.S. Ashikali.

Uiteraard gaat mijn dank ook uit aan alle personen die ik heb mogen interviewen ten behoeve van mijn onderzoek. Alle respondenten hebben een waardevolle bijdrage geleverd aan dit onderzoek. Zonder hun hulp zou het verrichten van dit onderzoek niet mogelijk zijn geweest. Verder wil ik mijn familie, mijn ouders in het bijzonder, en vrienden bedanken voor hun hulp en steun gedurende mijn studie. Bedankt!

Insaf el Kaddouri

Den haag, juli 2018

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord..... | 3 |
| Inhoudsopgave..... | 4 |
| Inleiding..... | 5 |
| 1.1 Aanleiding | 5 |
| 1.2 Probleemstelling | 7 |
| 1.3 Relevantie | 8 |
| 1.4 Leeswijzer..... | 9 |
| Theoretisch kader | 10 |
| 2.1 Vormen van kapitaal en hun converteerbaarheid..... | 10 |
| 2.2 Sociaal netwerk..... | 12 |
| 2.3 Invloed cultureel kapitaal..... | 12 |
| 2.4 Conceptueel model | 13 |
| Methodologie..... | 16 |
| 3.1 Onderzoekstrategie..... | 16 |
| 3.2 Onderzoeksmethoden- en technieken | 16 |
| 3.3 Operationalisatie..... | 19 |
| 3.4 Kwaliteit onderzoek..... | 20 |
| Analyse..... | 22 |
| 4.1 Bevindingen..... | 22 |
| 4.2 Data-analyse..... | 30 |
| Conclusie | 34 |
| Literatuurlijst..... | 36 |
| Bijlagen..... | 39 |

Inleiding

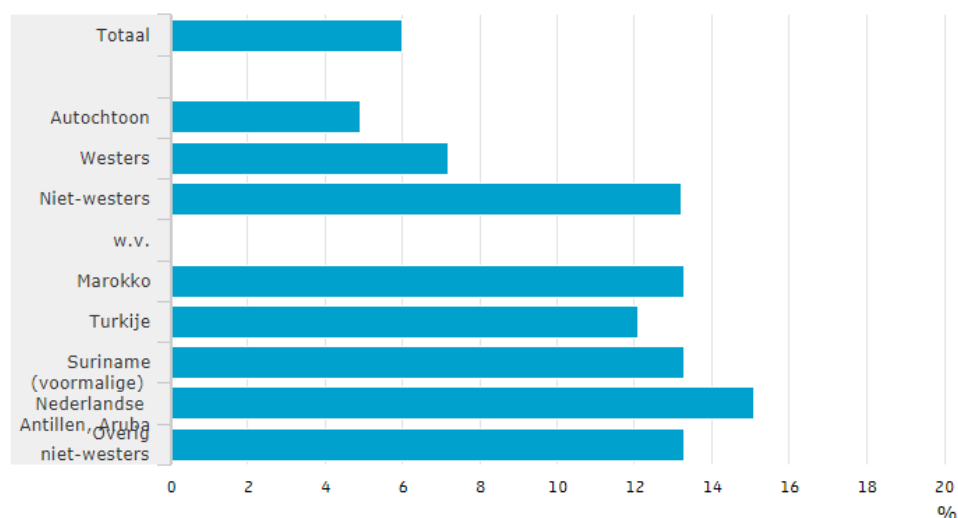
1.1 Aanleiding

Na een lange periode van economische recessie, een verslechtering van de arbeidsmarkt en een hoge percentage van de werkloosheid publiceerde het Centraal Bureau voor de Statistiek begin 2017, een bericht over de daling van de werkloosheid sinds 2016. In dit bericht wordt namelijk aangegeven dat sinds 2016 de werkloosheid sterk aan het dalen is in vergelijking met de voorgaande jaren. In december 2016 was de werkloosheid onder de totale beroepsbevolking 5,4 procent en in 2017 4,4 procent terwijl de werkloosheid in 2015 nog 6,6 procent was (CBS, 2017).

Uit cijfers van het CBS blijkt dat de werkloosheid onder de verschillende bevolkingsgroepen aanzienlijk verschilt. In 2016 was van de beroepsbevolking met een niet-westerse migratieachtergrond 13,2 procent werkloos. Van degenen met een westerse migratieachtergrond was dat 7,2 procent en van de personen zonder migratieachtergrond 4,9 procent.

Van alle personen in de beroepsbevolking met een niet-westerse migratieachtergrond zijn, volgens het CBS, Marokkaanse jongeren afgelopen jaren het vaakst werkloos geweest. In 2013, 2014, 2015 en 2017 spannen de Marokkaanse jongeren de kroon. Jongeren met een Turks achtergrond zijn van alle niet-westerse allochtonen sinds 2013 minder vaak werkloos. Personen met een Turkse achtergrond zijn in 2016 met 12,1 procent minder vaak werkloos dan andere personen met een niet-westerse migratieachtergrond, dit is echter nog altijd 2,5 keer zoveel in vergelijking met personen zonder migratieachtergrond. Werkloosheidspercentage van Marokkanen is 13,3 procent in 2016 (CBS, 2017).

Werkloosheid naar herkomst, 2016



figuur 1. werkloosheid naar herkomst (CBS, 2016)

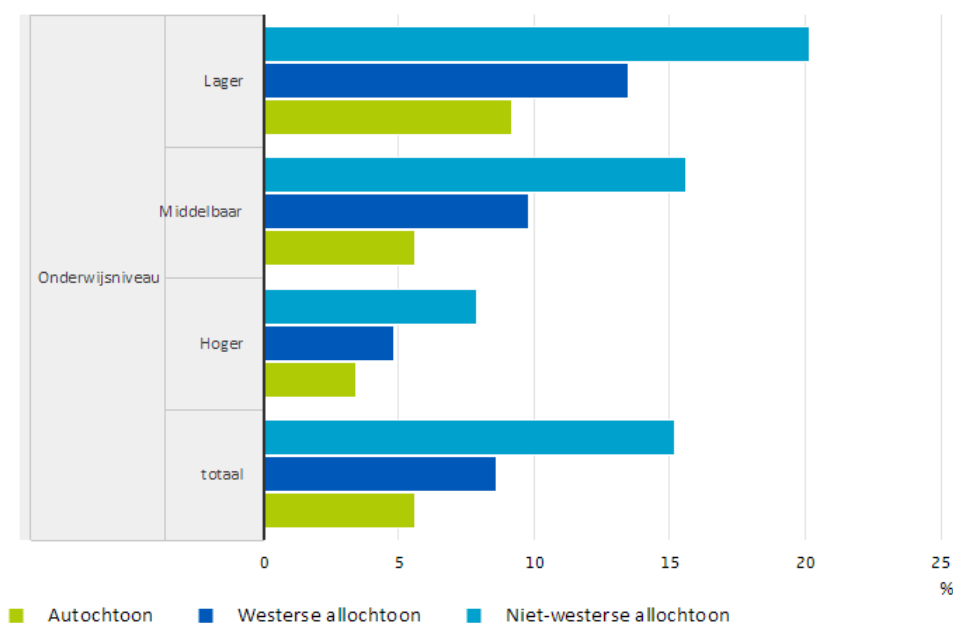
Bovenstaande cijfers laten zien dat de geregistreerde werkloosheid van niet-westerse allochtonen aanmerkelijk hoger is dan de werkloosheid onder de autochtonen.

De huidige arbeidsmarktpositie van allochtonen is niet alleen uit te drukken in cijfers, maar ook te verklaren aan de hand van enkele factoren. Doorgaans is er een verband tussen opleidingsniveau en arbeidsparticipatie: hoe hoger de opleiding, hoe hoger de arbeidsparticipatie. Daarnaast zouden discriminatie en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt ook een rol kunnen spelen. De belangrijkste verklarende factor voor dit verschil in werkloosheidscijfer blijkt opleiding. Uit onderzoek blijkt namelijk dat hoe hoger de opleiding, hoe groter de kans op een baan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011). Dit komt doordat laagopgeleiden over minder kennis en vaardigheden beschikken; zij kampen bijvoorbeeld meer met een geringere taalbeheersing en minder ontwikkelde beroepsvaardigheden, dan hoger geschoolden (Vrooman ea, 2017).

Een laag opleidingsniveau en daardoor een laag functieniveau maakt deze groep niet-westerse allochtonen gevoeliger voor conjuncturele schommelingen. Het hoge werkloosheidspercentage onder laagopgeleide allochtonen wordt door het CBS geweten aan het sneller verliezen van een baan, terwijl hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos zijn omdat zij minder snel werk vinden dan autochtonen (CBS, 2016).

Hoogopgeleide autochtone werklozen vinden sneller werk dan werklozen met een niet-westerse achtergrond met hetzelfde opleidingsniveau. Bij laagopgeleiden is er nauwelijks verschil in afkomst als het gaat om hoe snel zij weer aan een baan komen nadat zij werkloos zijn geworden. Van de niet-westerse allochtonen met een hoog onderwijsniveau was in 2015 bijna acht procent werkloos. Van autochtonen met dit onderwijsniveau was dat 3,4 procent. Concluderend kan er daarom worden aangegeven dat niet-westerse allochtonen met een hbo- of wo-diploma minder snel werk vinden dan autochtonen.

Werkloosheidspercentage naar herkomstgroepering, 2015, 15 tot 75 jaar ☰



figuur 2: werkloosheidspercentage naar herkomstgroepering (CBS, 2016)

Succes op de arbeidsmarkt wordt dus in eerste instantie door opleiding bepaald. Naast het opleidingsniveau zouden ook individuele vaardigheden en eigenschappen op cultureel,

psychologisch en sociaal gebied een rol kunnen spelen. Al deze factoren zijn medebepalend voor de mate van succes voor een individu op de arbeidsmarkt (De Koning, Gravesteijn-Ligthelm, Tanis, 2008).

Volgens Hooghe (2003, p.63) is vooral sociaal kapitaal, relaties met individuen, een van de meest dominante vormen van kapitaal, die het meest invloed hebben op de arbeidsmarkt. Het eigen netwerk is het meest onderschatte, maar tevens meest effectieve kanaal om aan een baan te komen. Volgens het Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek van Intelligence Group in 2017 vindt 23 procent van de werkzoekenden een baan via het eigen netwerk (Intelligence Group, 2017). Daarmee is netwerken het meest effectieve van alle baanvindkanalen. Bij de hoger opgeleiden is dit percentage nog hoger, zij maken bij de zoektocht naar een eerste baan het meest actief gebruik maken van hun eigen netwerk, 28 procent richt zich op hun persoonlijke netwerk (Intelligence Group, 2017).

Het hebben van een eigen sociaal netwerk beschouwen hoger opgeleiden als een belangrijk aspect voor succes op de arbeidsmarkt, daarom onderhoudt een groot percentage van hoger opgeleiden actief het eigen netwerk (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

1.2 Probleemstelling

Zoals hiervoor aangegeven blijkt uit cijfers dat de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide autochtonen gunstiger ligt dan voor de Marokkaanse en Turkse hoogopgeleide jongeren. Ondanks hun hoge opleidingsachtergrond, blijken deze jongeren toch vaker werkloos te zijn. Ervan uitgaande dat beide groepen dezelfde opleiding hebben, moet er een andere verklaring zijn voor het verschil in werkloosheid. Er is voor deze twee bevolkingsgroepen gekozen omdat de Marokkanen en Turken meeste gelijkenis hebben op het gebied van geloof, achtergrond en geschiedenis (gastarbeiders). Het onderzoek is exploratief van aard, het sociaal en cultureel kapitaal van deze twee groepen wordt namelijk verkend. Omdat sociaal en cultureel kapitaal belangrijke factoren blijken te zijn in het vinden van een baan, maakt dit onderzoek noodzakelijk naar de vraag in hoeverre sociaal en cultureel kapitaal een rol speelt onder deze groep hoogopgeleide jongeren en hoe het beleid zodanig ingericht kan worden dat het toereikend zal zijn om ook deze groep mensen te bereiken.

1.2.1 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich op de rol van sociaal en cultureel kapitaal in het vinden van een baan onder hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren. Hiermee heeft het tot doel om middels een exploratief onderzoek, het verschil ten aanzien van de werkloosheidscijfers onder deze groep jongeren in dezelfde leeftijdscategorie, te verkennen. Door dieper in te zoomen op deze kapitaalvormen, wordt er getracht inzicht te krijgen in het verschil in werkloosheid om zo een bijdrage te leveren aan de verbetering van het overheidsbeleid, wat zich nu alleen op de opleidingen (onderdeel van menselijk kapitaal) richt. De vragen die hieruit voortvloeien, bestaan uit een onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen. De centrale onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre zijn verschillen in sociaal en cultureel kapitaal een verklaring voor het verschil in werkloosheid tussen hoogopgeleide jongeren met een Marokkaanse en Turkse achtergrond enerzijds en hoogopgeleide autochtone jongeren anderzijds?

In dit onderzoek wordt het sociaal en cultureel kapitaal van de Marokkaanse en Turkse jongeren en de autochtone jongeren in kaart gebracht om zo de onderzoeksvraag te beantwoorden. Om deze vraag te beantwoorden, is deze gesplitst in deelvragen en wordt er gebruik gemaakt van zowel theorie als empirie. De deelvragen die nodig zijn om een omvattend antwoord op de hoofdvraag te geven, zijn:

- Wat houdt sociaal en cultureel kapitaal in?
- Hoe speelt sociaal en cultureel kapitaal een rol bij het vinden van een baan?
- Zijn er naast cultureel en sociaal kapitaal enerzijds ook andere verklaringen anderzijds voor het verschil in werkloosheid tussen de hoogopgeleide Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren?

1.3 Relevantie

1.3.1 Maatschappelijke relevantie

Ondanks het aantrekken van de economie is een deel van de jongeren (onnodig) (lang) werkloos. Dit zijn met name jongeren zonder startkwalificatie en migrantenjongeren (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015). In 2015 is er door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een plan van aanpak opgesteld, samen met andere organisaties, om de problematiek rondom jeugdwerkloosheid aan te pakken.

Met dit onderzoek kan er inzicht worden gegeven in hoe het mogelijk is dat er ondanks beleid, budget en middelen gericht op de jeugdwerkloosheid, nog steeds een groep hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren werkloos is. Door hier een verklaring voor te vinden, kan het beleid nog meer op toegespitst worden op de aanpak van jeugdwerkloosheid, het huidige beleid richt zich op dit moment namelijk niet per se op de hoogopgeleide jongeren en/of op sociaal en cultureel kapitaal van de werkloze jongeren. Het beleid dat er nu is, richt zich met name op jongeren zonder startkwalificatie, (juiste) vervolgopleiding en/of vaardigheden. Het is relevant om met een wetenschappelijk onderzoek aandacht te besteden aan de zichtbaar moeizame arbeidsmarktintegratie van niet-westerse minderheidsgroepen in Nederland. Volgens het jaarrapport integratie 2016 draagt het hebben van betaald werk bij aan integratie in de Nederlandse samenleving. Dit draagt bij aan de economische zelfstandigheid en stimuleert de zelfontplooiing (CBS, 2016).

1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

Door verschillende instellingen en vanuit verschillende perspectieven is er naar de arbeidsmarktpositie van Marokkaanse en Turkse allochtonen en de oorzaken van werkloosheid al veelvuldig onderzoek gedaan. Er is echter nog weinig inzicht in het sociaal en cultureel kapitaal van de Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren en hoe dit zich verhoudt tegenover de arbeidsmarktpositie van deze jongeren. Deze verschillende onderzoeken omtrent werkloosheid die er binnen verschillende disciplines zijn, richten zich niet specifiek op het sociaal en cultureel kapitaal van hoogopgeleiden en/of op het verschil tussen deze twee groepen. Er is ook niet eerder recent

onderzoek geweest, dat de samenhang tussen sociaal en cultureel kapitaal en jeugdwerkloosheid van specifiek deze drie groepen, met elkaar in verband brengt.

Doordat het onderzoek van kwalitatieve aard is, kan invloed van het sociaal en cultureel kapitaal op de arbeidsmarktpositie, worden verkend. Op deze manier kunnen de uitkomsten van dit onderzoek een bijdrage leveren aan bovengeschetste problematiek. De uitkomst van het onderzoek is goed te gebruiken voor het beleid omtrent jeugdwerkloosheid, wat relevant is voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderzoek kan perspectief bieden voor toekomstig overheids- of organisatiebeleid.

1.4 Leeswijzer

Het onderzoek bestaat uit vijf hoofdstukken. Dit eerste hoofdstuk richt zich op de aanleiding van het onderzoek en de daarbij horende probleemstelling. Vervolgens wordt er vanuit de theorie een mogelijke verklaring gegeven voor dit probleem. Daarna volgt de methodologische verantwoording waarin de focus ligt op de keuze van de strategie en methoden- en technieken die leiden tot een zo goed mogelijke beantwoording van de onderzoeksvragen. Om deze theoretische concepten meetbaar te maken en de theorie toe te passen op de empirische bevindingen, wordt dit hoofdstuk afgesloten met de operationalisatie. In hoofdstuk vier worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De interviews zullen de basis van dit hoofdstuk bieden. Tot slot volgt de conclusie, waarin er antwoord is gegeven op de onderzoeksvraag.

Theoretisch kader

In dit theoretische hoofdstuk komen een aantal theoretische inzichten aan bod die relevant zijn voor dit onderzoek. Dit hoofdstuk is vooral bedoeld om vanuit de theorie inzicht te krijgen in hoeverre sociaal en cultureel kapitaal invloed heeft op het verschil in werkloosheid tussen de hoogopgeleide Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren. Allereerst worden de verschillende vormen van kapitaal met betrekking tot de arbeidsmarktpositie en hun converteerbaarheid beschreven, vervolgens wordt er ingegaan op het sociaal netwerk, wat een belangrijk onderdeel is van sociaal kapitaal. Ook wordt cultureel kapitaal in dit hoofdstuk beschreven en wat voor invloed dat kan hebben op de arbeidsmarktpositie van een individu.

Nadat bovenstaande onderdelen zijn uiteengezet, wordt er een conceptueel model opgesteld waarin de belangrijkste concepten uit het onderzoek worden gedefinieerd aan de hand van de besproken theoretische benaderingen. Daarbij worden ook de onderlinge verbanden tussen de verschillende kernconcepten belicht.

2.1 Vormen van kapitaal en hun converteerbaarheid

Om de arbeidsparticipatie van een groep werklozen te bevorderen, is het van belang om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Verschillende vormen van kapitaal kunnen hierbij een belangrijke rol spelen, een kenmerk van sommige vormen van kapitaal is dat het omgezet kan worden in iets van waarde, zoals inkomen of status. Dit kan weer invloed hebben op de arbeidsmarktpositie van een individu. Later in dit hoofdstuk zal converteerbaarheid uitgebreider aan bod komen.

Het versterken van de arbeidsmarktpositie begint bij individuele kennis en vaardigheden die op de arbeidsmarkt aangewend kunnen worden, bijvoorbeeld door bekwaamheid in het spreken van de taal of vaardigheden opgedaan door middel van een opleiding of werkervaring. Dit zijn factoren die zich richten op het menselijk kapitaal. In de theorie van het menselijk kapitaal, zoals oorspronkelijk geformuleerd door onder meer Becker (1964), wordt succes op de arbeidsmarkt bepaald door de mate waarin iemand beschikt over kennis en kunde die relevant zijn voor het productieproces. Deze kennis en kunde wordt verkregen door onderwijs, scholing en arbeidservaring (de Koning, Gravesteyn-Ligthelm, Tanis, 2008). De theorie van het menselijk kapitaal komt er in grote lijnen op neer dat iemand in bepaalde mate in zichzelf investeert om zo later in de toekomst zijn inkomen of kans op arbeid te verhogen.

Naast het menselijk kapitaal zijn er ook andere vormen van kapitaal die belangrijk zijn voor het vinden van een baan en voor de positie van iemand op de arbeidsmarkt. Zoals eerder genoemd is de positie op de arbeidsmarkt niet alleen afhankelijk van het menselijk kapitaal. Ook sociaal kapitaal speelt een belangrijke rol in de arbeidsmarktpositie van een individu, het gaat hier om de middelen die iemand ter beschikking heeft, via zijn of haar sociale netwerk.

Het begrip sociaal kapitaal is reeds door verschillende onderzoekers onder de aandacht gebracht. Een van degenen, die het concept sociaal kapitaal hebben geïntroduceerd, is Pierre Bourdieu (1986). Deze Franse socioloog onderscheidt vier soorten kapitalen, waarmee een individu toegang krijgt tot andere vormen van kapitaal en dit kan gebruiken voor eigen nut en voordeel. De vier soorten kapitaal die Bourdieu onderscheidt, zijn:

- economisch kapitaal: inkomen, vermogen
- cultureel kapitaal: opvoeding, normen en waarden, vaardigheden
- sociaal kapitaal: relaties

- symbolisch kapitaal: status, prestige

Het sociaal kapitaal definieert Bourdieu als: “... *the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition – or in other words, to membership in a group – which provides each of its members with the backing of the collectivity-owned capital, a ‘credential’ which entitles them to credit, in the various senses of the word*” (Bourdieu 1986, p. 248-249). Hij geeft hiermee aan dat sociaal kapitaal het geheel van bestaande of potentiële hulpbronnen is, dat voortvloeit uit het bezit van een meer of minder netwerk van relaties.

Sociaal kapitaal heeft betrekking op de relaties van een individu, waarbij de relaties iets voor deze individu kunnen betekenen.

Er zijn twee cruciale elementen in de theorie van Bourdieu. Ten eerste is het zo dat sociale netwerken nimmer gegeven zijn en vastliggen. Dit betekent dat voortdurende investering in relaties en netwerken van belang is om deze ook te kunnen handhaven. Een tweede punt is de converteerbaarheid van de kapitaalsoorten. Dit houdt namelijk in dat de vormen van kapitaal om te zetten zijn in een andere vorm van kapitaal. Sociaal kapitaal kan uiteindelijk omgezet worden naar economisch kapitaal (Engbersen, 2003).

Volgens de theorie van Bourdieu zijn relaties kenmerkend voor sociaal kapitaal. Bij Bourdieu draait het om hulpbronnen die zijn gerelateerd aan een duurzaam netwerk van wederkerige en erkende relaties, zoals die met name bestaan in het lidmaatschap van een groep (Scheepers & Janssen, 2001). Sociaal kapitaal is dan een samengesteld gegeven van feitelijke of potentiële hulpbronnen, waartoe een individu in principe toegang heeft en die voortkomt uit het netwerk van sociale relaties (Scheepers & Janssen, 2001). Wanneer een individu in het bezit is van een groot sociaal kapitaal met voldoende hulpbronnen, ofwel als het netwerk veel informatie en invloed heeft, dan kan dit ook leiden naar meer economisch kapitaal (Rupp & Haarmans, 1994). Andere vormen van kapitaal kunnen zo versterkt of verkregen worden. De vormen van kapitaal zijn daarmee, zoals aangegeven door Bourdieu (1986), converteerbaar.

Niet alleen sociaal kapitaal heeft invloed op de arbeidsmarktpositie van een individu, ook cultureel kapitaal speelt een rol. Cultureel kapitaal heeft namelijk invloed op onderwijsprestaties van een individu. De verschillen in onderwijsprestaties kunnen herleid worden naar de verschillende cultuurpatronen. De eisen die het onderwijs aan leerlingen stelt, bestaan voornamelijk uit bekendheid met de dominante cultuur en de beheersing van de culturele competenties. Als ouders veel kennis hebben van de dominante cultuur, beschikken zij daarmee ook over cultureel kapitaal of culturele hulpbronnen. Kinderen die gesocialiseerd zijn in dergelijke cultureel-kapitaalkrachtige gezinnen, vinden een goede aansluiting bij de cultuur en eisen van de school, en leveren daardoor betere onderwijsprestaties. Door deze betere onderwijsprestaties hebben zij ook een hoger opleidingsniveau (Oomens, Driessen, Scheepers, 2003). Derhalve wordt via het onderwijs cultureel kapitaal omgezet in economisch kapitaal (Rupp & Haarmans, 1994).

Het onderwijs wordt vaak gezien als een belangrijke factor voor de positie en succes op de arbeidsmarkt. Dit is echter een vrij eenzijdige benadering, immers de betekenis van onderwijs betekent ook zelfontplooiing en intellectuele ontwikkeling en dit zijn aspecten die binnen cultureel kapitaal centraal staan (Houtman, 1996).

2.2 Sociaal netwerk

Een belangrijk aspect van sociaal kapitaal is het sociaal netwerk. Relaties van een individu zijn belangrijk, want door het contact, ofwel verbindingen tussen individuen, ontstaat er een bepaald vermogen wat een bepaalde waarde kan hebben. De waarde van een sociaal netwerk kan leiden tot positieve effecten voor het individu. Het sociaal netwerk kan door een individu als een zodanig hulpbron ingezet worden om op deze manier een bepaald doel te behalen.

Het sociaal netwerk kan daarom een doorslaggevende rol spelen in het leven van een individu. Iedereen met een goed functionerend sociaal netwerk kan zijn sociaal kapitaal daarmee benutten en opbouwen (Engbersen, 2003). De grootte van sociaal kapitaal is afhankelijk van het sociaal netwerk dat een individu heeft.

Granovetter (1973) geeft aan dat relaties van een individu twee categorieën kennen, relaties met sterke banden en relaties met zwakke banden, ook wel strong of weak ties genoemd. Een positief effect voor het bereiken van een doel van het individu is mede afhankelijk van de vraag of een type relatie tot de strong of weak ties behoort. Volgens hem geven zwakke banden toegang tot informatie en bronnen buiten de directe, sociale omgeving (weak ties). De mate van een zwakke of sterke verbinding is afhankelijk van de combinatie van de hoeveelheid tijd, de emotionele intensiteit, de intimiteit (wederzijdse vertrouwen), en de wederkerige diensten, die kenmerkend zijn voor de band (Granovetter, 1973). Deze factoren bepalen of een relatie tot de weak of strong ties behoort.

Strong ties tussen individuen zijn nauw en intensief, dit kunnen relaties zijn tussen familieleden, goede vrienden, leden van bepaalde groepen, geliefden et cetera. Deze banden zijn belangrijk voor de meer emotionele en sociale steun en groepsbinding (Granovetter, 1983). Zwakke banden daarentegen zijn meer de indirecte contacten die minder diep gaan, zoals vrienden van vrienden, kennissen, (oud) collega's et cetera. Deze banden richten zich meer op het bereiken van individuele doelen, zoals het vinden van een baan (Granovetter, 1973, 1983).

Voor het vinden van een (nieuwe) baan leveren de relaties van zwakke banden meer op dan de relaties van sterke banden (Granovetter, 1973). Het belangrijkste van zwakke banden is dat deze banden veel vaker als bruggen gebruikt worden en alleen deze bruggen (het in contact brengen van verschillende individuen) kunnen iets opleveren voor een individu (Granovetter, 1983). Daarom kan een individu uiteindelijk meer bereiken met zwakke banden (weak ties) dan het geval is met sterke banden (strong ties).

Ook Putnam (2000) geeft aan dat het hebben van zwakke of sterke banden invloed kan hebben op sociaal kapitaal. Putnam (2000) geeft aan dat er twee vormen van sociaal kapitaal zijn: bridging en bonding kapitaal. Bonding sociaal kapitaal bestaat vaak uit sterke banden binnen een homogene groep mensen die zich in elkaar herkennen. Bridging sociaal kapitaal bestaat vooral uit de zwakke banden in een netwerk, waarbij er een verbinding wordt gemaakt tussen mensen die niet gelijk zijn. Hiermee wordt er een brug geslagen naar andere groepen in de samenleving. Beide vormen van kapitalen kunnen volgens Putnam elkaar versterken. Putnam beweert daarom dat succesvolle migrantensamenlevingen zich ontwikkelen door het bestaan van zowel bridging als bonding (Putnam, 2000).

2.3 Invloed cultureel kapitaal

Bourdieu (1986) geeft aan dat het verschil in sociaal kapitaal al vroeg in het leven van een individu ontstaat. Zoals eerder aangegeven ontstaan verschillen in onderwijsprestaties al vroeg in het leven van een individu door onder andere verschillende cultuurpatronen.

Als kinderen een goede aansluiting hebben bij de cultuur en de eisen van de school, is de kans groter dat zij betere onderwijsprestaties leveren en daarom ook een hoger opleidingsniveau zullen hebben. Op grond van de culturele factoren hebben hoogopgeleide ouders en autochtone ouders meer te bieden dan de lager opgeleide ouders of allochtone ouders (met name eerste generatie) met betrekking tot ondersteuning van kinderen in het onderwijs (Pels, ea, 2009). Door de andere opvattingen en oriëntaties die allochtone ouders hebben ten aanzien van bijvoorbeeld het leren op school, verschilt het opvoedingspatroon ten opzichte van de autochtone ouders (Nijsten 1998; Pels 1998).

Volgens Bourdieu wordt kennis van klassieke muziek, literatuur en gedichten, opera's en toneelstukken veelal gewaardeerd in hogere vormen van onderwijs. Deze culturele vaardigheden en de waardering van de dominante cultuur worden de kinderen in het ouderlijke huis tijdens de opvoeding bijgebracht. Sommige kinderen brengen derhalve veel cultureel kapitaal mee naar school en andere niet. Kinderen die weinig culturele bagage van huis uit meekrijgen, kunnen deze achterstand niet compenseren tijdens hun opleiding (Graaf ea., 2003). Ook andere zaken, zoals het leesgedrag van ouders, hebben invloed op de ontwikkeling van een kind, dit beïnvloedt niet alleen het verschil tussen het culturele thuisklimaat en het schoolklimaat, maar ook de taalvaardigheid en de algemene ontwikkeling (Graaf ea., 2003).

Het cultureel kapitaal van ouders heeft een positieve invloed op de schoolprestaties van hun kinderen. Daarmee zijn over het algemeen ouders uit de hogere sociale lagen van de samenleving beter in staat hun kinderen te voorzien van de benodigde financiële en culturele hulpbronnen waarmee zij rechtstreeks toegang weten te krijgen tot de beste posities op de arbeidsmarkt door middel van de bagage van cultuur kapitaal (Bourdieu, 1977).

Gebrek aan kennis van de dominante cultuur leidt tot weinig cultureel kapitaal en hierdoor ontstaat een achterstand, zoals eerder aangegeven. De culturele achtergrond van niet-westerse allochtonen en autochtonen en de verschillen hierin, kunnen invloed hebben op de relatie tot de arbeidsmarkt. Kenmerkend van kapitaal, is ook dat het kan groeien en afnemen. Het is geen stabiel gegeven. Ondanks dat cultureel kapitaal niet per se stabiel is, is het wel overdraagbaar van ouders naar kinderen. Dit meegeven van kapitaal kan ook sociale ongelijkheid creëren. De ongelijkheid schuilt in dat niet iedereen in het bezit is van evenveel cultureel kapitaal en dat (het gebrek aan) cultureel kapitaal intergenerationeel overdraagbaar is (Kraaykamp & Eijk, van., 2009).

Als mensen van verschillende culturen elkaar ontmoeten als werkzoekende en werkgever, kunnen culturele verschillen het totstandkomen van een arbeidsrelatie bemoeilijken. Om een praktisch voorbeeld is, als een werknemer uit een cultuur komt waarin bescheidenheid hoog gewaardeerd wordt, maar in de dominante cultuur een assertieve instelling de norm is, dan zal de sollicitant weinig kans maken, zeker als dit verschil door beide partijen niet wordt onderkend (Gelderblom ea., 2007). Daarom zouden gezamenlijke normen kunnen bijdragen aan een goede matching op de arbeidsmarkt. Het is daarom van belang om cultureel kapitaal van de jongeren mee te nemen in dit onderzoek om te onderzoeken of cultureel kapitaal niet alleen invloed heeft op onderwijsprestaties maar ook de positie van een individu op de arbeidsmarkt.

2.4 Conceptueel model

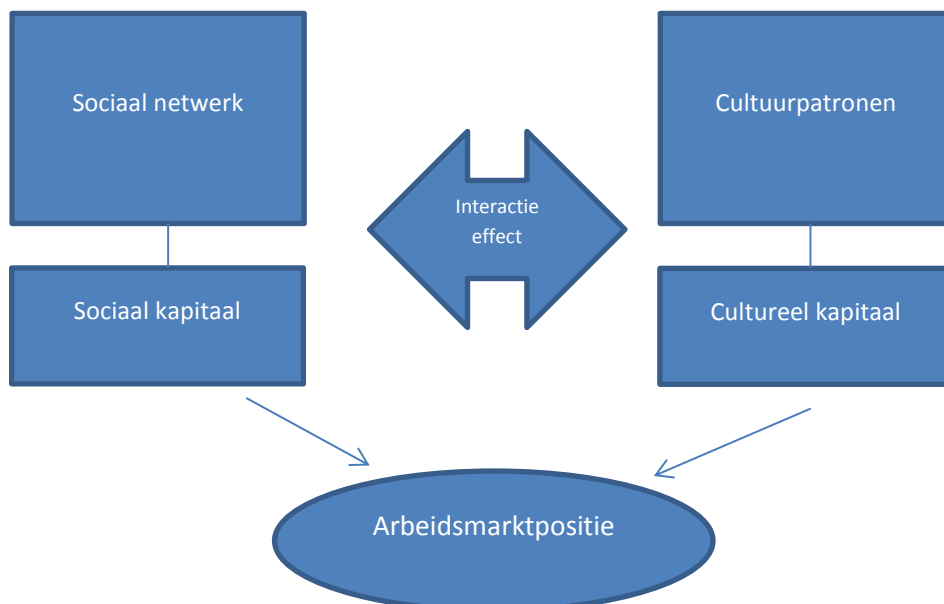
Wanneer bovenstaand theorie gekoppeld wordt aan de Marokkaanse en Turkse jongeren, dan valt er op te merken dat het netwerk van deze groep jongeren uit een homogeen (naar etnische afkomst) en gesloten karakter en veelal uit strong ties bestaat (Van Tubergen & Völker, 2015; Völker, et al., 2008; Veenman, 1996). Dit zijn de sterke familiale banden die tot weinig nieuwe informatie

en contacten leiden die nodig zijn om bijvoorbeeld aan een baan te komen (Granovetter, 1973). Naast het homogeen karakter van het sociaal netwerk blijkt ook uit ander onderzoek dat Marokkanen en Turken een veel lager sociaal kapitaal doordat zij een veel kleiner en minder divers netwerk hebben dan autochtonen (Völker, et al., 2008:335). De relaties (resources) binnen het netwerk van de Marokkaanse en Turkse jongeren leveren niets of vrij weinig op, dit zorgt daarom ook niet voor het bereiken van de beoogde doelen van deze individuen. De ongelijkheid in (de toegang tot) sociaal kapitaal blijft daardoor in stand (Van Tubbergen & Völker, 2011).

De hypothese die nu gesteld kan worden, is dat hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren over een minder invloedrijk sociaal netwerk beschikken in vergelijking met de hoogopgeleide autochtone jongeren. Dit valt te verklaren doordat zij niet over de waardevolle contacten ofwel, invloedrijke hulpbronnen, beschikken. De sociale netwerken van Marokkanen en Turken zijn relatief beperkt, doordat de resources uit hun netwerken vaak niet de gewenste successen opleveren. Hierdoor is het voor hen moeilijker om een (betere) baan te vinden (via het eigen sociaal netwerk). Het ontbreekt hen aan zogenoemde schakelaars (waardevolle contacten binnen een netwerk), die naar informatie en invloed leiden (resources) (Klaver ea., 2005).

Ook het cultureel kapitaal van ouders kan als hulpbron dienen voor kinderen en op deze manier kan dit ook een belangrijke schakel zijn, die invloed heeft op de latere sociaaleconomische positie van een individu. Het cultureel kapitaal wordt onder andere door bijvoorbeeld opvoedingsstijl gevormd (Graaf ea., 2003). De tweede hypothese die hieruit naar voren komt is dat hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren over een lager cultureel kapitaal beschikken in vergelijking met de hoogopgeleide autochtone jongeren.

In onderstaande figuur is het conceptueel model van dit onderzoek gevisualiseerd. Sociaal en cultureel kapitaal onder Marokkaanse, Turkse en autochtone hoogopgeleide jongeren wordt onderzocht, zo ook de mate van invloed van het sociaal netwerk waarover zij beschikken. Daarmee bestaat het onderzoek uit twee pijlers, waarbij de bijbehorende concepten ook zijn weergegeven.



figuur 3: conceptueel model

Uit dit model (3) is de derde hypothese af te leiden: een slechtere arbeidsmarktpositie is mede toe te schrijven aan een geringer sociaal en cultureel kapitaal. Bovenstaand conceptueel model maakt duidelijk dat verschillende onafhankelijke variabelen invloed hebben op de afhankelijke variabele

arbeidsmarktpositie van een individu, om daarmee ook inzicht te krijgen in hoe iemand aan een baan is gekomen. De afhankelijke variabele in dit onderzoek wordt gevormd door het verschil in werkloosheid tussen hoogopgeleide autochtone jongeren en Marokkaanse en Turkse hoogopgeleide jongeren. Het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele kan beïnvloed worden door een aantal zogenoemde interactie effecten, dit houdt in dat sociaal en cultureel kapitaal elkaar kunnen versterken en daarom ook invloed op elkaar hebben.

Methodologie

In het voorgaande hoofdstuk (het theoretisch kader) zijn enkele inzichten uit de bestaande literatuur besproken, die relevant zijn voor dit onderzoek. Dit theoretische kader verschaft dit onderzoek als het ware een perspectief om in kaart te brengen hoe bepaalde mechanismen van belang zijn voor de verwerving van een bepaalde arbeidsmarktpositie. Middels een vergelijking tussen hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren aan de ene kant, en de hoogopgeleide autochtonen aan de andere kant, worden er mogelijke causale verbanden getoetst die ten grondslag liggen aan deze verwachtingen afkomstig uit de theorie. Dit onderzoek is daarom exploratief van aard door de verkenning van sociaal en cultureel kapitaal van deze groep jongeren en de invloed die deze kapitalen hebben op de arbeidsmarktpositie van een individu.

3.1 Onderzoekstrategie

Er bestaat een significant verschil in werkloosheid tussen de hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren aan de ene kant en de hoogopgeleide autochtonen aan de andere kant. Met de theorie over sociaal en cultureel kapitaal als achtergrond, richt dit onderzoek zich op het verkennen van deze twee groepen met als doel invloed van sociaal en cultureel kapitaal van een individu in relatie tot de arbeidsmarktpositionering in kaart te brengen.

Deelvragen één is beantwoord in het theoretisch kader, deelvragen twee en drie worden met behulp van het empirisch onderzoek (diepte-interviews) beantwoord. Om de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen twee en drie te beantwoorden, zullen sociaal en cultureel kapitaal van hoogopgeleide Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren nader onderzocht worden.

Dit onderzoek is exploratief van aard en door gebruik te maken van bestaand materiaal en van de diepte interviews worden de mechanismen onderzocht welke van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van deze groep jongeren.

Bij dit onderzoek is ruimte nodig voor een gedetailleerde beschrijving, juist omdat dit onderzoek het voornaamste doel heeft om nader inzicht te krijgen in het verschil in werkloosheid tussen de hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren aan de ene kant, en autochtone jongeren aan de andere kant. Het wordt uitgevoerd middels empirisch onderzoek in de vorm van kwalitatief onderzoek.

3.2 Onderzoeksmethoden- en technieken

De praktische werkwijze van de uitvoering van het onderzoek zal in deze paragraaf centraal staan. In dit onderzoek zal de dataverzameling zich richten op het afnemen van interviews en het analyseren van bestaand materiaal.

3.2.1 Bestaand materiaal

In de theoretische verdieping is er antwoord gegeven op deelvraag een. Om een wetenschappelijk antwoord te geven op de hoofdvraag, is het noodzakelijk om eerst de bestaande inzichten met betrekking tot sociaal en cultureel kapitaal en het sociaal netwerk overzichtelijk in kaart te brengen. Er zijn verschillende documenten verzameld over de Marokkaanse, Turkse en autochtonen jongeren met betrekking tot het sociaal en cultureel kapitaal wat zij bezitten.

De analyse van deze documenten zorgen voor inzicht in de aard en oorzaken van de werkloosheid onder deze doelgroep (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011, 2016) en dit draagt

ook bij aan het inzichtelijk maken van de huidige aanpak van de werkloosheid en wat er wel en niet werkt voor deze populatie. Via de documenten van het Rijk en overige organisaties wordt het sociaal en cultureel kapitaal van de huidige populatie in kaart gebracht (de Koning ea, 2008, Graaf ea, 2003). Hierdoor ontstaat er, in combinatie met de interviews, een zo volledig mogelijk beeld van het sociaal en cultureel kapitaal van de Marokkaanse, Turkse en autochtone hoogopgeleide jongeren.

3.2.2 Interviews

Interviews zijn een flexibele manier om informatie te verzamelen, omdat een onderzoeker tijdens een interview meer toegang heeft tot informatie door meer te vragen naar achtergrond, verdieping en verduidelijking (van Thiel, 2007, p. 106). Binnen dit onderzoek zal de dataverzameling zich richten op interviews en het analyseren van bestaand materiaal.

Omdat het hier gaat om een onderwerp waar weinig kennis over is en dus ook niet eenvoudig kwantificeerbaar is, is er gekozen voor kwalitatieve onderzoeksmethoden met interviews. In deze interviews wordt er getracht inzicht te verkrijgen in het ontstaan van het verschil in werkloosheid bij de hoogopgeleide jongeren.

Om dit inzicht te krijgen, wordt er gebruik gemaakt van een interview met een open gestructureerde opzet, ofwel een semigestructureerd interview. Door een gestructureerde opzet, met vragen afgeleid van de theorie, worden er open vragen gesteld om zo achter veel relevante informatie te komen.

Het doel van een gestructureerd interview is, op een aantal vragen een duidelijk antwoord te krijgen en daarnaast kunnen deze vragen ook nog eens worden aangevuld met de visie, denkwijze en mening van de geïnterviewde.

Interviews vormen zo een bron van onderzoeksgegevens. Door middel van interviews wordt via percepties van respondenten toegang gegeven tot denkbeelden en opvattingen, die inzicht kunnen geven in de relatie tussen het sociaal en cultureel kapitaal met betrekking tot de arbeidsmarktpositie en het ontstaan van het verschil in werkloosheid tussen deze groepen. De techniek die gehanteerd zal worden, kan gekarakteriseerd worden als half open gestructureerde interviews zoals zojuist is aangegeven (Van Thiel, 2007, p. 107). Door de open vragen die gesteld worden, wordt de respondent genoeg ruimte geboden om zelf de vraag naar geheel eigen inzicht te beantwoorden. Hierdoor kan meer nuttige informatie uit de respondent gehaald worden. Het afnemen van deze face-to-face interviews brengt vele voordelen met zich mee. Er kan ingespeeld worden op de antwoorden en er kan ingegrepen worden op het moment dat een vraag verkeerd geïnterpreteerd wordt. Tijdens het interviews zullen er open vragen gesteld worden zodat de interviewer de ruimte krijgt om indirect gerelateerde onderwerpen aan te snijden. De reden hiervoor is ten eerste om de perspectieven van de verschillende actoren duidelijk in kaart te brengen, wat aansluit op het theoretische uitgangspunt. Ten tweede moet dit leiden tot een verruiming van de inzicht op de huidige situatie van de Marokkaanse en Turkse groep hoogopgeleiden. Ondanks de ruimte die de interviewer gegeven zal worden, zal het interview wel semigestructureerd verlopen.

Verder is het ook erg belangrijk dat het non-verbale gedrag wordt waargenomen om een vergelijking te maken tussen deze drie groepen. Er wordt dan met name gelet op sociale en taalvaardigheden.

Er kunnen hier geen directe conclusies uit getrokken worden maar het is wel mogelijk om bepaalde opvallendheden (met betrekking tot sociale en/of taalvaardigheden) van een bepaalde groep mee te nemen, in de analyse. Er zal met name gelet worden op de taal die de geïnterviewde gebruikt en/of iemand zich naar de geldende gedragsnormen gedraagt.

Door dit aspect mee te nemen, kan er onderzocht worden of iemand, die bepaalde vaardigheden mist, een bepaald antwoord geeft op de gestelde vragen. De vragenlijsten zijn opgenomen als bijlage.

3.2.2.1 Selectie respondenten

Om een antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, is het van belang om verschillende perspectieven in dit onderzoek mee te nemen. Er zullen werkende en werkloze hoogopgeleide Marokkanen, Turken en autochtonen met elkaar worden vergeleken om kenmerkende verschillen en overeenkomsten tussen deze categorieën te achterhalen.

Hierdoor kan er in kaart gebracht worden hoe de werkenden een baan hebben gevonden en waarom dit moeilijker gaat bij de werkloze jongeren. Er zullen drie groepen geïnterviewd worden; de werklozen, werkenden en de experts.

Groep 1 – werklozen; bestaat uit twee Marokkaanse, twee Turkse en twee autochtone hoogopgeleide jongeren. Deze groep heeft in 2017 of 2018 een hbo of universitaire opleiding afgerond en zij zijn sinds afstuderen werkloos. Uit de arbeidsmarktrapportage van de Vereniging van Universiteiten (VSNU) blijkt dat tussen de periode van het afstuderen en een eerste baan het gemiddeld drie maanden duurt voor iemand een baan heeft (VSNU, 2016).

Groep 2 – werkenden; bestaat ook net zoals groep 1 uit twee Marokkaanse, twee Turkse en twee autochtone hoogopgeleide jongeren, die binnen zes maanden na afstuderen een baan hebben gevonden en ook nog steeds werkzaam zijn.

Met de geografische spreiding, sekse en de soort opleiding is verder geen rekening mee gehouden binnen dit onderzoek. Ook leeftijd wordt verder buiten beschouwing gelaten. Voorwaarde is dat zij allen minimaal een hbo of Wo opleiding hebben afgerond met als vooropleiding Havo of Vwo. Dit onderzoek richt zich puur en alleen op de jongeren die een directe doorstroom hadden naar het hbo of universiteit, jongeren die mavo of Mbo hebben afgerond en door zijn gaan studeren, worden niet meegenomen in dit onderzoek. Zo ontstaat er meer uniformiteit in de te onderzoeken groepen met gelijke kenmerken als opleiding, werkervaring en opvoedingsstijl. Er is namelijk eerder in de inleiding aangegeven dat het verschil tussen laagopgeleiden Marokkaanse, Turkse en autochtonen vrij klein is als het gaat om hoe snel zij weer aan een baan komen. Daarnaast richt dit onderzoek zich op sociaal en cultureel kapitaal, daarom worden er mensen geïnterviewd die in menselijk kapitaal (opleiding) hebben geïnvesteerd.

Via de studentenverenigingen INSAN in Utrecht, MashriQ in Den Haag en het Turkish Dutch Leadership Society (TDLS), worden er willekeurig respondenten geselecteerd die zowel in groep 1 of groep 2 passen. Vanuit eigen netwerk zijn er vier autochtonen geselecteerd.

Groep 3 – experts; De bestuursleden van INSAN, MashriQ en TDLS worden geïnterviewd om de visie te belichten vanuit de instelling en om informatie te geven over sociaal en cultureel kapitaal van deze jongeren. Deze instellingen houden zich namelijk ook bezig met de jongeren zo goed mogelijk klaar proberen te stomen voor de arbeidsmarkt door een netwerkplatform te creëren en verschillende evenementen te organiseren.

Studentenvereniging INSAN in Utrecht organiseert academische evenementen die bijdragen aan zelfontplooiing op professioneel gebied. Daarnaast bieden zij de mogelijkheid om eigen netwerk te vergroten op zowel sociaal als professioneel gebied. Zoals zij zelf op de site aangeven: *“Want he, naast goede cijfers halen moet er ook zeker aandacht worden geschonken aan het opdoen van soft skills”*. Ook studentenvereniging MashriQ organiseert lezingen, cursussen, debatten, netwerkborrels, bedrijfsbezoeken en feestelijke bijeenkomsten.

Daarnaast is een onderzoeker van de organisatie Panteia geïnterviewd. Zij doen onderzoek naar actuele sociale vraagstukken. Daarnaast hebben ze verschillende onderzoeken gedaan over jeugdwerkloosheid onder de jonge migranten en diversiteit.

Er is vanuit de vier randstadprovincies (Noord- en Zuid Holland, Utrecht en Flevoland) en de vier grote steden, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht, een samenwerkingsverband opgericht, genaamd *Kansen voor West*. Zij richten zich vanuit verschillende steunpunten in deze steden op de aanpak van jeugdwerkloosheid. Een beleidsmedewerker zal geïnterviewd worden.

Het sociaal en cultureel kapitaal, ontstaan van de werkloosheid en de verwachtingen zijn onderwerpen die tijdens het interview met deze experts belicht zullen worden.

De bestuursleden van de verenigingen, onderzoeker van Panteia en een beleidsmedewerker van Kansen voor West worden als eerst geïnterviewd om mogelijk nieuwe inzichten meteen te koppelen aan de jongeren. In totaal worden er zeventien respondenten geïnterviewd, zes werklozen, zes werkenden en vijf experts zijn.

3.3 Operationalisatie

Voor de verdere (empirische) invulling van dit onderzoek is het van belang om de theoretische concepten uit de voorgaande hoofdstukken te definiëren en ze vervolgens meetbaar te maken. Daarom is er in dit hoofdstuk een tabel opgenomen wat een schematisch weergave is van de concepten die uit de theorie zijn voortgekomen. Aan elk van deze concepten zijn bepaalde indicatoren verbonden. Deze indicatoren zijn bedoeld om aan te tonen uit welk aspect dit concept bestaat en hoe dit in de interviews onderzocht is. Deze indicatoren maken het mogelijk om ervoor te zorgen dat tijdens de analyse datgene gemeten wordt wat ook daadwerkelijk gemeten moet worden.

Middels analyse van de concepten die in deze tabel zijn aangegeven, kan er worden onderzocht in hoeverre sociaal en cultureel kapitaal een rol speelt in de arbeidsmarktpositie, bij zowel de Marokkaanse en Turkse jongeren als de autochtone jongeren. In onderstaand tabel (tabel 4) zijn de belangrijkste kernconcepten uit de theorie weergegeven.

Allereerst wordt het sociaal kapitaal in kaart gebracht. Tijdens het bespreken van dit onderwerp zullen de vragen zich richten op de genoemde indicatoren; op de structuur van het netwerk, welke bestaat uit de netwerkomvang (het aantal contacten) en netwerkdiversiteit (contacten met mensen met verschillende beroepen en/of beroepsstatus), naar het doelgericht inzetten van dit netwerk voor het bereiken van gewenste doelen en zo ook naar het binding (strong ties) of bridging (weak ties) gedeelte van een sociaal netwerk. Dit zal vergeleken worden met de verschillende groepen worden om na te gaan of het sociaal kapitaal invloed uitoefent op de arbeidsmarktpositie van een individu. Door het stellen van vragen gericht op het sociaal kapitaal zal er aangegeven worden of de aanwezige potentiële hulpbronnen binnen het sociaal netwerk ingezet worden om aan een baan te komen.

Vervolgens komt ook het cultureel kapitaal aan bod. Hiermee zal de kennis over de dominante cultuur en de geldende normen en waarden, gevormd door ouders die van belang zijn op de arbeidsmarkt, worden gemeten. De vraag die hiermee beantwoord dient te worden, is in hoeverre cultureel kapitaal invloed heeft op de vorming van sociaal kapitaal en op iemands arbeidsmarktpositie. Cultureel kapitaal zal in twee onderdelen gesplitst worden, allereerst zal er gekeken worden naar de ontwikkeling van vaardigheden en in hoeverre de ouders hier invloed op hebben gehad. Daarnaast wordt dit gekoppeld aan de vaardigheden die van belang zijn tijdens het zoekgedrag naar werk of tijdens het netwerken. Tenslotte wordt ook arbeidsmarktpositionering in

kaart gebracht om te kijken naar hoe een individu aan een baan is gekomen. Al deze kernconcepten zullen tijdens de datapresentatie in kaart worden.

| Concept: | Definitie: | Indicatoren |
|--------------------------------|--|---|
| <i>Sociaal kapitaal (1)</i> | Invloed van de contacten in een netwerk van een individu | <ul style="list-style-type: none"> - grootte netwerk (aantal contacten) - hulpbronnen (waardevolle relaties) binnen dit sociaal netwerk - structuur van relaties (type band) - potentiële hulpbronnen binnen deze relaties - toegang tot deze hulpbronnen - mate van investering in deze relatie - mate van invloed en informatie van deze relaties - frequent contact - netwerkdiversiteit (contacten met mensen met verschillende beroepen en/of beroepsstatus, contacten met zelfde etnische achtergrond) - emotionele intensiteit - sprake van wederkerige diensten (doelgericht inzetten netwerk voor bereiken van gewenste doelen) |
| <i>Cultureel kapitaal (2)</i> | Kennis en vaardigheden over de cultuur en de geldende normen en waarden gevormd door ouders die van belang zijn op de arbeidsmarkt | <ul style="list-style-type: none"> - onderwijsprestaties (extra curriculaire zaken) - bekendheid dominante cultuur - beheersing culturele competenties - kennis die ouders hebben van dominante cultuur - omgeving individu; sprake van culturele hulpbronnen - in opvoeding kennis meegekregen van culturele activiteiten en vaardigheden - leesgedrag ouders; taalvaardigheden - opleiding ouders - middelbare school periode (type school) |
| <i>Arbeidsmarktpositie (3)</i> | Functie die iemand uitoefent na afstuderen | <ul style="list-style-type: none"> - hoe is iemand aan deze baan gekomen? - baan op niveau - aard van het dienstverband - toekomstperspectieven binnen een functie - wat hebben werklozen en werkenden zelf gedaan om aan een baan te komen? -aantal sollicitaties - soort banen waar naar gezocht worden |

figuur 4: operationalisatie kernbegrippen uit de theorie

3.4 Kwaliteit onderzoek

Dit onderzoek bevat een uniek onderwerp en daarom wordt de situatie zeer uitgebreid bestudeerd omdat het zeer rijke beschrijvingen bevat over het onderwerp.

De betrouwbaarheid en validiteit zijn belangrijke aspecten in een onderzoek, immers hiermee kan bijvoorbeeld worden aangegeven of het onderzoek zich kan generaliseren met andere onderzoeken.

Vanwege de uniciteit van het onderwerp en het geringe aantal onderzoekseenheden is het vrijwel onmogelijk om de bevindingen van de onderzochte situatie te generaliseren naar andere situaties.

De externe validiteit is daarom gering. De interne validiteit daarentegen is in dit onderzoek juist hoog door de zeer uitgebreide interviews. Om geringe externe validiteit tegen te gaan is er ook voor gekozen om binnen de case van werkloze jongeren subeenheden te onderscheiden (Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren).

Het gebruik van bestaand materiaal kent een hoog gehalte van zowel betrouwbaarheid als validiteit. Door de vele verschillende rapporten, statistieken, boeken en krantenartikelen die gebruikt worden voor het onderzoek, wordt de geldigheid hiervan vergroot.

Analyse

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het empirisch onderzoek worden gepresenteerd en geïnterpreteerd. Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van het onderzoek naar sociaal en cultureel kapitaal van de hoogopgeleide, werkloze en werkende respondenten en geeft deze resultaten beknopt feitelijk weer. In de eerste paragraaf worden de uitkomsten van de interviews uitvoerig besproken. In paragraaf 4.2 worden volgens de theoretische modellen, de bevindingen en analyses uit het onderzoek verder uitgewerkt. Belangrijke kaders voor het praktijkonderzoek zijn de in hoofdstuk de behandelde theorieën en de op basis hiervan opgestelde hypothesen. Vervolgens worden de inzichten uit de theorie en de praktijk aan elkaar gekoppeld.

4.1 Bevindingen

Naar aanleiding van de gegeven antwoorden zijn er bepaalde thema's ontwikkeld die tijdens dit hoofdstuk uit een worden gezet. Uit alle interviews zijn de antwoorden van een zelfde thema verzameld. Eerst zullen de antwoorden van de werklozen omtrent sociaal en cultureel kapitaal gepresenteerd worden. Vervolgens worden de antwoorden van de werkenden weergegeven om vervolgens af te sluiten met de experts.

4.1.1 Werkloze respondenten

Van de twaalf respondenten waren er zes werkloos en hadden zes respondenten een baan. Er hebben negen vrouwen en drie mannen deelgenomen aan dit onderzoek. Tijdens het werven van respondenten stonden vrouwen vaker open voor een interview dan mannen. De interviews kwamen daarnaast ook moeilijk op gang. Met name de Marokkaanse respondenten vonden het werkloos zijn nogal beschamend en daardoor vonden zij het moeilijk om hier openlijk over te praten. Echter naar gelang het interview duurde, was het mogelijk om dieper in te gaan op de vragen en werden de vragen uitgebreid beantwoord.

| <i>Sekse</i> | <i>Werklozen</i> | <i>Werkenden</i> |
|--------------|------------------|------------------|
| Mannen | 2 | 1 |
| Vrouwen | 4 | 5 |

tabel 5: indeling respondenten

Op het moment dat de interviews plaatsvonden waren de geïnterviewde tussen de twee en negen maanden werkloos. Elke respondent van de werklozen geeft aan dat ze niet verwacht hadden, dat het vinden van een passende functie moeizaam zou gaan. Zij geven aan dat het hebben van een afgerond hbo of wo diploma, het vinden van een baan makkelijker zou moeten maken. Van de zes werklozen solliciteren zij allen het meest op de vacatures die zij online tegenkomen. Drie van de zes gebruikt ook LinkedIn om geschikte vacatures te vinden.

Aan deze zes respondenten is gevraagd op basis van welke reden zij afgewezen worden. Vijf van de zes geven aan dat het met name ligt aan gebrek aan de juiste ervaring en/of opleiding. Een enkeling geeft aan dat het ook te maken zou kunnen hebben met discriminatie.

Het aantal sollicitaties verschilt ook per respondent. De Marokkaanse en Turkse respondenten die langer werkloos zijn solliciteren minder vaak dan in het begin omdat zij nu op gerichte functies solliciteren. De Marokkaanse en Turkse respondenten die vier of minder maanden werkloos zijn,

solliciteren vaker en op diverse functies. Van de autochtone respondenten geeft een respondent aan dat hij op dit moment eigenlijk nog niet heel erg actief aan het solliciteren is, hij wil op dit moment eerst een wereldreis maken. Hij is van plan om in september naar het buitenland te vertrekken, mocht hij voor die tijd een baan vinden of aangeboden krijgen wat een hele mooie aanbieding zou zijn dan zou hij het wel willen overwegen. De andere respondent is op dit moment net afgestudeerd en zij verwacht dat ze wel snel aan de slag kan omdat zij wel actief bezig is met het vinden van een baan.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Duur werkloos</i> |
|--------------------|----------------------|
| Marokkaans | 2-9 maanden |
| Turks | 1-6 maanden |
| Autochtonen | 0-4 maanden |

tabel 6: duur werkloosheid

Netwerk:

De Marokkaanse en Turkse respondenten zijn zich sinds afstuderen meer bewust geworden van het feit dat het ook mogelijk is om aan een baan te komen middels het eigen netwerk en daardoor zijn zij steeds vaker aanwezig op verschillende bijeenkomsten en netwerkevenementen.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Aanwezig netwerkevents</i> |
|--------------------|-------------------------------|
| Marokkaans | 1 |
| Turks | 2 |
| Autochtonen | 1 |

tabel 7: aanwezigheid netwerkevents

Merendeel van de werkloze respondenten gelooft in de kracht van het hebben van een eigen netwerk. Zij geven aan dat ze van meerdere vrienden of studiegenoten gehoord hebben dat zij een baan hebben via het eigen netwerk. De Marokkaanse werklozen geven aan dat zij wel een netwerk hebben maar dat de relaties binnen dit netwerk hen niet direct aan een baan kunnen helpen. Het netwerk die zij op dit moment hebben bestaat voornamelijk uit mensen met eenzelfde of soortgelijke achtergrond, voornamelijk bekenden. De mensen die mogelijk wel een bepaalde invloed zouden kunnen hebben zijn op dit moment ook net afgestudeerd of ook nog werkzoekend.

Een werkloze Marokkaanse respondent geeft aan dat het niet per se nodig is om een netwerk te hebben voor het vinden van een baan. Reageren op geschikte vacatures zal ook leiden tot een baan. Hij geeft aan dat het hebben van een goed CV en uitstekende referenties genoeg moet zijn om op eigen kracht een baan te kunnen vinden. Hij probeert wel zijn netwerk op te bouwen door via LinkedIn in contact te komen met andere mensen die wellicht iets voor hem zouden kunnen betekenen maar hij bezoekt geen netwerkevenementen. Beiden Marokkaanse respondenten vinden het ook erg lastig om jezelf goed te presenteren tijdens een netwerkevenement. Dat is de reden voor de ene respondent om niet deel te nemen aan dit soort evenementen. De andere Marokkaanse respondent geeft aan dat zij wel steeds vaker aanwezig probeert te zijn tijdens verschillende workshops of bepaalde netwerkevenementen. Dit vindt ze niet leuk om te doen omdat ze het lastig vindt om zichzelf op een juiste en aantrekkelijke manier te positioneren terwijl ze werkloos is. Het zou haar makkelijker afgaan als zij een baan zou hebben, zo zou zij een ander ook iets te bieden zou kunnen hebben.

Ook de twee Turkse werklozen geven aan dat zij in het bezit zijn van een eigen netwerk maar er niet veel aan hebben als het gaat om het vinden van een baan die zij voor ogen hebben. Een Turkse respondent geeft aan dat ze wel een baan zou kunnen krijgen maar dit zou gaan om een functie binnen het eigen bedrijf van een familielid. Dit is iets wat zij op dit moment niet wil maar ze geeft aan dat als ze nog lang werkloos blijft, ze dit aanbod toch zal accepteren. De andere Turkse respondent heeft hbo rechten afgerond en zij zou graag een baan willen binnen haar vakgebied en daar zou haar huidige netwerk haar niet zo snel mee kunnen helpen. Beide dames maken gebruik van de netwerkevenementen die georganiseerd worden door verschillende instellingen. Zij hopen op deze manier in contact te komen met iemand die wel iets voor ze kan betekenen wat betreft het vinden of krijgen van een baan. Het netwerk wat zij beiden bezitten bestaat ook voornamelijk uit mensen met eenzelfde achtergrond.

In tegenstelling tot de vier Marokkaanse en Turkse werklozen zijn de autochtone werklozen eerder bezig geweest met het opbouwen van een (eigen) netwerk. Zij weten beiden hoe belangrijk en hoeveel invloed een netwerk kan hebben op het leven. Zo geeft een respondent aan dat hij via zijn netwerk aan zijn studentenkamer is gekomen. Hij werd door een vriend gewezen op de vrijstaande kamer en via zijn netwerk kon hij hier uiteindelijk in gaan wonen. Zo gaat het ook met het vinden van een baan, geven ze beiden aan.

Studentenvereniging:

Tijdens de studententijd zijn de Marokkaanse en Turkse werklozen niet veel actief geweest wat betreft lid zijn van een studentenvereniging. Van de vier respondenten is er 1 Marokkaanse werklozen lid geweest van een studentenvereniging. De andere drie gaven aan dat ze het niet nodig vonden om lid te zijn van een studentenvereniging. De reden voor de Marokkaanse respondent om lid te zijn is om boeken en samenvattingen met korting te kunnen krijgen. Beide autochtone respondenten zijn wel lid geweest. De reden waarom zij lid zijn geweest is, om mensen te leren kennen, om naar interessante colleges te gaan en om bijvoorbeeld workshops bij te wonen. De autochtonen hebben niet direct de insteek gehad om zo het netwerk op te bouwen om na afstuderen aan een baan te komen. Lid zijn van een studentenvereniging was voor de autochtone werkloze respondenten iets wat tijdens een studie hoort, korting op boeken en/of samenvattingen was een fijne bijkomstigheid maar niet het hoofddoel.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Lid studentenvereniging</i> |
|--------------------|--------------------------------|
| Marokkaans | 1 |
| Turks | 0 |
| Autochtonen | 2 |

tabel 8: studentenverenigingen

Omgeving:

Alle respondenten geven aan dat ouders in verschillende mate betrokken zijn geweest in hun leven. De respondenten komen uit verschillende soorten gezinnen zie tabel 9:

| <i>Achtergrond</i> | <i>Gezinssamenstelling</i> |
|--------------------|---------------------------------------|
| Marokkaans | Gescheiden ouders, 2 broers, 1 zusje |
| Marokkaans | Ouders, 4 zusjes |
| Turks | Ouders, 2 zussen, 1 broer, 1 broertje |

| | |
|------------|------------------|
| Turks | Ouders, 1 broer |
| Autochtoon | Ouders, 1 broer |
| Autochtoon | Ouders, 2 zusjes |

tabel 9: gezinssamenstelling

De Marokkaanse respondent zonder oudere broers of zussen geeft aan dat zij tijdens haar studietijd alles zelf moest uitvinden en achterhalen. In haar familie- en familiekring is er niemand eerder geweest die een universitaire studie heeft gevolgd. De rest van de Marokkaanse en Turkse respondenten geeft aan dat zij veel hulp hebben gehad van de oudere broers en of zussen. Zij hebben niet allemaal een hogere opleiding gevolgd maar zij hebben de respondenten wel met sommige zaken geholpen bijvoorbeeld keus voor een opleiding of financiële hulp.

Van alle respondenten werken de ouders of in ieder geval de vader.

| Achtergrond | Gezinssamenstelling |
|-------------|--|
| Marokkaans | Werkende ouders, niet opgeleid, vader wel in Marokko opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Marokkaans | Werkende vader, niet opgeleid in Nederland. In Marokko na middelbare school een vervolgopleiding gevolgd maar niet afgerond door komst naar Nederland. |
| Turks | Werkende ouders, niet opgeleid, ouders wel in Turkije opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Turks | Werkende ouders, niet opgeleid, ouders wel in Turkije opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Autochtoon | Werkende ouders, vader opgeleid. Moeder geen vervolgopleiding. |
| Autochtoon | Werkende ouders, beide opgeleid. |

tabel 10: achtergrond ouders

De ouders van de Marokkaanse en Turkse respondenten hebben wel een bepaalde mate van invloed gehad op de keus voor bijvoorbeeld opleiding. Een Turkse respondent geeft aan dat zij graag de opleiding grafisch vormgeven had willen doen, maar dit werd erg afgeraden door haar familie omdat het een opleiding zou zijn waar ze later geen baan in zou kunnen vinden, ze heeft daardoor voor de opleiding hbo rechten gekozen omdat dit een geschiktere/betere opleiding zou zijn.

De werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan dat de ouders niet direct iets kunnen betekenen als het gaat om het vinden van een baan. Zij geven wel aan dat ze gestimuleerd worden om door te blijven solliciteren. Een Turkse respondent geeft aan dat ze ook wordt gestimuleerd om iets voor zichzelf te beginnen of te werken in de zaak van haar oom. De Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan dat de ouders tijdens de studie niet veel betrokken zijn geweest. Er was wel een bepaalde vorm van motivatie, maar concreet helpen met bijvoorbeeld bijles of huiswerk dat is bij alle vier de respondenten niet gebeurd.

Ook de autochtone respondenten geven aan dat de ouders hen wel hebben geholpen met het maken van een beslissing omtrent de keus voor een opleiding door bijvoorbeeld samen op zoek te

gaan naar informatie. Ook met de keus voor middelbare school hebben zij een grotere invloed gehad in vergelijking met de Marokkaanse en Turkse ouders. Waar de ouders van de autochtone ouders ook samen de scholen bezochten, lieten de Marokkaanse en Turkse respondenten hun keus leiden door waar vrienden heen gingen of waar de broers/zussen al op school zaten. Ook tijdens de studie (middelbare school) werden de autochtone respondenten geholpen met de studie door bijvoorbeeld meer huiswerkbegeleiding of het verschaffen van enige vorm van bijles. Bij de Marokkaanse en Turkse respondenten werden voornamelijk de oudere broers en zussen ingeschakeld als ze ergens hulp bij nodig hadden. Of zij pakten dit zelfstandig op zonder hulp.

Dit verschil komt ook terug in het bezoeken van musea en overige culturele activiteiten. De autochtone respondenten hebben vaker deelgenomen aan dit soort uitjes met hun ouders. Dit is niet het geval met de Marokkaanse en Turkse respondenten. Zij zijn wel naar pretparken geweest maar bezochten geen musea met de ouders, wel met school tijdens een schooluitje.

Discriminatie:

Een enkeling van de respondenten geeft aan dat de werkloosheid ook voor een groot deel te maken heeft met discriminatie. Van de werkloze respondenten hebben twee respondenten te maken gehad met een expliciete vorm van discriminatie vanwege het hoofddoek. De rest van de respondenten heeft niet in expliciete vorm te maken gehad met discriminatie. Allen van de Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan zich bewust te zijn van discriminatie en zij proberen zich daardoor nog beter voor te bereiden tijdens een netwerkbijeenkomst of sollicitatiegesprek.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Mate van discriminatie</i> |
|--------------------|-------------------------------|
| Marokkaans | + - |
| Turks | + - |
| Autochtonen | - |

tabel 11: studentenverenigingen

Arbeidsmarkt en opleiding:

Alle werkloze respondenten geven aan dat zij tijdens het kiezen van een opleiding, wel hebben nagedacht over de toekomstige baanmogelijkheden, echter niet iedere respondent heeft zich heel goed verdiept of georiënteerd op de arbeidsperspectieven. Volgens de meesten is de reden hiervoor geweest dat het toch een vertekend beeld geeft en dat de banenmarkt continue verandert.

De Marokkaanse en Turkse respondenten zijn afgegaan op wat de opleidingsfaculteit of de ouders/broers/zussen aangeven over de mogelijke baanmogelijkheden en die waren altijd positief. Pas tijdens het studeren en van andere medestudenten kregen ze te horen dat het vinden van een baan best lastig zou kunnen zijn. Dit is het geval bij de twee Turkse respondenten en een Marokkaanse respondent. Zij geven aan dat de opleiding wellicht de reden is voor de huidige werkloosheid, de andere respondenten geven aan de gekozen opleiding absoluut niets te maken heeft met de werkloosheid.

De twee autochtonen respondenten verwachten niet dat zij niet aan een baan kunnen komen door hun opleiding.

4.1.2 Werkende respondenten

Netwerk:

Van de zes werkende respondenten zijn vier van hen aan een baan gekomen middels het sociaal netwerk. Bij allen van de respondenten gaat het om de eerste functie die zij bekleeden na afstuderen. Gemiddeld zijn zij op het moment van interviewen 4,5 jaar in dienst.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Baanvindkanaal</i> |
|--------------------|-----------------------|
| Marokkaans | Familie |
| Marokkaans | Stage |
| Turks | Online vacature |
| Turks | Online vacature |
| Autochtoon | Vorige werkgever |
| Autochtoon | School |

tabel 12: baanvindkanaal

Vier van de respondenten hebben nog steeds dezelfde functie en twee respondenten hebben een door groei in functie gemaakt, wel binnen hetzelfde bedrijf. Ook deze groep respondenten is zich erg bewust van de kracht van het hebben van een waardevol netwerk. Zij zijn ook tijdens de studie actief bezig geweest met (het opbouwen van) een netwerk en het merendeel is daar nog steeds mee bezig. Ze gaan bijvoorbeeld nog steeds naar netwerkborrels en nemen deel aan workshops en/of trainingen. Een enkeling geeft aan, door de huidige werkzaamheden daar geen tijd voor te hebben. De overige personen vinden het ook belangrijk om in contact te blijven met de personen die zij ontmoeten op deze verschillende plekken.

| Achtergrond | Frequentie aanwezigheid netwerkactiviteiten |
|--------------------|--|
| Marokkaans | - |
| Marokkaans | + |
| Turks | + |
| Turks | + |
| Autochtoon | + |
| Autochtoon | + |

tabel 13: frequentie aanwezigheid netwerkactiviteiten

De werkende respondenten vinden het hebben van een eigen netwerk nog steeds belangrijk ondanks dat zij al een baan hebben. Zij zetten hun netwerk niet alleen in omdat zij een baan willen maar gebruiken het ook voor andere of om zichzelf te blijven ontwikkelen. Op de vraag waar ze hun netwerk voor inzetten of voor gebruiken kwamen verschillende antwoorden. De een heeft zijn netwerk weleens gebruikt voor de verkoop van zijn auto en de ander om deel te nemen aan een training of voor door groei binnen het bedrijf waar hij werkzaam is.

Het netwerk van de respondenten zijn vaker heterogeen, het bestaat uit zowel laagopgeleide als hoogopgeleide personen, mensen die ze persoonlijk maar ook minder goed kennen. Het is ook vaker een divers netwerk met mensen van eenzelfde achtergrond als een ander achtergrond.

| Achtergrond | Soort contacten |
|-------------|-----------------|
| Marokkaans | Heterogeen |
| Marokkaans | Homogeen |
| Turks | Heterogeen |
| Turks | Heterogeen |
| Autochtoon | Homogeen |
| Autochtoon | Heterogeen |

tabel 14: soort contacten

Studentenvereniging:

Tijdens de studententijd zijn de werkende respondenten bijna allemaal lid geweest van een (studenten) vereniging. Ook na het afstuderen zijn ze nog steeds actief bezig voor een vereniging. De reden voor het lid zijn van een vereniging is om verschillende colleges bij te kunnen wonen en/of (voor een goedkoper tarief)deel te kunnen nemen aan studiegerelateerde activiteiten.

| Achtergrond | Lid studentenvereniging |
|-------------|-------------------------|
| Marokkaans | 2 |
| Turks | 1 |
| Autochtonen | 2 |

tabel 15: lid vereniging

Omgeving:

De respondenten komen uit verschillende soorten gezinnen zie tabel 16:

| Achtergrond | Gezinssamenstelling |
|-------------|---------------------------------------|
| Marokkaans | Ouders, 1 broer, 2 zussen, 1 broertje |
| Marokkaans | Ouders, 2 broers |
| Turks | Gescheiden ouders, 1 zus, 1 broer |
| Turks | Ouders, 3 broers |
| Autochtoon | Gescheiden ouders, enigskind |
| Autochtoon | Ouders, 1 zusje, 1 broer |

tabel 16: gezinssamenstelling

De Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan dat de ouders weinig betrokken zijn geweest tijdens de studie wat betreft het helpen en/of begeleiden. Ze zijn voornamelijk op zichzelf aangewezen. De hulp die zij kregen is vaker van oudere broers of zussen geweest dan van ouders. Dit komt voornamelijk doordat de ouders van de Marokkaanse en Turkse respondenten de kinderen ook niet konden helpen door gebrek aan kennis van een bepaald vak of kennis over hoe de studie in elkaar zit. Ook de autochtone respondenten geven aan dat de ouders niet heel veel betrokken zijn geweest tijdens de studie van de vervolgopleiding, anders dan tijdens de middelbare school periode daar werden zij nog wel geholpen met bijvoorbeeld het maken van huiswerk.

De ouders van de Marokkaanse en Turkse ouders hebben de respondenten erg gemotiveerd om de opleiding af te ronden en niet op te geven als het een keer niet goed ging. De Marokkaanse respondenten ervaren wel meer druk op het verplicht afronden van hun opleiding omdat de ouders dat graag ook voor zichzelf hadden gewild maar dit niet hebben gedaan.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Gezinssamenstelling</i> |
|--------------------|--|
| Marokkaans | Geen werkende ouders, ouders ook niet opgeleid. |
| Marokkaans | Werkende vader, niet opgeleid, vader wel in Marokko opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Turks | Werkende ouders, niet opgeleid, ouders wel in Turkije opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Turks | Werkende vader, niet opgeleid, moeder wel in Turkije opgeleid, vergelijkbaar met middelbare school. |
| Autochtoon | Werkende ouders, ouders opgeleid. |
| Autochtoon | Werkende ouders, beide opgeleid. |

tabel 17: achtergrond ouders

Discriminatie:

Geen enkele van de werkende heeft een expliciete vorm van discriminatie meegemaakt. Toch wordt er tijdens het interview gesproken over het gevoel dat de Marokkaanse en Turkse respondenten hebben om zich meer en vaker te moeten bewijzen ten opzichte van de autochtonen. De werkende Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan dat zij niet openlijk met discriminatie te maken hebben op de werkvloer, maar wel met de druk om zichzelf constant (uitmuntend) te moeten presenteren. Het merendeel van de Marokkaanse en Turkse respondenten zijn ervan overtuigd dat een fout vanuit hen niet op eenzelfde manier wordt opgepakt als een autochtoon eenzelfde fout zou maken. Toch zijn de Marokkaanse en Turkse respondenten er grotendeels ervan overtuigd dat de huidige werkloosheid onder de jongeren niet direct te maken heeft met discriminatie. Een Turkse respondent geeft aan dat het wel door discriminatie komt.

| <i>Achtergrond</i> | <i>Mate van discriminatie</i> |
|--------------------|-------------------------------|
| Marokkaans | +/- |
| Turks | +/- |
| Autochtonen | - |

tabel 18: mate van discriminatie

Arbeidsmarkt en opleiding:

Het merendeel van de werkende respondenten geeft aan dat zij tijdens het kiezen van een opleiding, zich hebben georiënteerd op de arbeidsperspectieven. Toch weegt het aspect van arbeidsperspectief niet heel zwaar, ze hebben voor de opleiding gekozen puur uit interesse voor een vakgebied, of omdat ze er goede verhalen over hebben gehoord.

Twee van de zes respondenten geven aan dat ze niet een baan binnen hun vakgebied hebben maar dat ze wel iets doen wat op niveau is en waar ze het naar hun zin hebben.

4.1.3 Experts:

Het merendeel van de experts geeft aan dat de werkloosheid onder deze groep jongeren voor een groot deel zou kunnen liggen aan het hebben van een lager sociaal kapitaal. Onderzoeker van

Panteia geeft aan dat de meeste niet-westerse jongeren wel een sociaal netwerk hebben, maar het ontbreekt ze aan de juiste contacten die een bepaalde invloed zou kunnen hebben. Bestuurslid van INSAN geeft aan dat het sociaal kapitaal van de aankomende generatie wel zal veranderen omdat de meeste ouders dan wel hier in Nederland gestudeerd hebben en een baan op niveau hebben. Net zoals nu het geval is bij de autochtone jongeren. Volgens INSAN valt deze achterstand in sociaal kapitaal te verklaren doordat de hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren uit een laag sociaal-economische klasse komen. Zij komen bijvoorbeeld op een universiteit terecht, wat voor vele Marokkaanse en Turkse jongeren een nieuwe omgeving is en zij zijn vaak onbekend met de omgangsnormen en gedragscodes.

Het merendeel van de experts geeft aan dat Marokkaanse en Turkse jongeren een geringer cultureel kapitaal hebben doordat ze niet altijd bekend zijn met de geldende gedragsnormen. Omdat zij ook uit een ander omgeving komen missen zij ook bepaalde (sociale) vaardigheden. TLDS en INSAN geven aan dat het de werkloze Marokkaanse en Turkse jongeren vaak aan lef ontbreekt. De netwerkbijeenkomsten die bijvoorbeeld door TDLS georganiseerd worden, worden door de jongeren niet optimaal benut. De werkloze jongeren vertonen vaak een afwachtende en gesloten houding, dit is volgens TDLS niet een gewenste houding wanneer je aan het netwerken bent. De beleidsmedewerker voor Kansen voor West geeft aan dat de Marokkaanse en Turkse jongeren ondanks het hebben van een afgerond diploma, vaak niet geheel bekend zijn met bepaalde vaardigheden op het gebied van netwerken in vergelijking met de autochtone jongeren.

Marokkaanse en Turkse jongeren missen niet alleen bepaalde vaardigheden maar ook kennis over bijvoorbeeld wat je op een CV kunt aangeven. Veel Marokkaanse en Turkse jongeren doen bijvoorbeeld aan vrijwilligerswerk (huiswerkbegeleiding, mantelzorg) maar vermelden dit niet op hun CV, terwijl het doen van vrijwilligerswerk van toegevoegde waarde kan zijn en zeker aangegeven kan worden op een CV. TDLS geeft aan dat het door de onwetendheid van de toegevoegde waarde is waardoor Marokkaanse en Turkse jongeren dit niet aangeven. Dit verschilt met de meeste autochtone jongeren, dit zouden zij volgens het TDL aangeven in een CV.

Naast sociaal en cultureel kapitaal speelt de keus voor een opleiding volgens de onderzoeker van Panteia ook een rol. Volgens hem kiezen Marokkaanse en Turkse jongeren vaak een opleiding zonder zich eerst erg goed te verdiepen in de toekomstperspectieven wat betreft de baanmogelijkheden. Zij worden hierin heel geleid door de ouders, terwijl de ouders vaak ook niet goed weten hoe de arbeidsmarkt eruit ziet voor een bepaalde opleiding. Daarnaast bekijken de ouders een opleiding vanuit een andere referentiekader. Werken in de zorg of techniek is volgens de ouders een lage baan op de maatschappelijke ladder, terwijl dit niet het geval is volgens de huidige samenleving.

4.2 Data-analyse

Sociaal kapitaal

Uit de interviews is naar voren gekomen dat het merendeel van de respondenten zich bewust is van het belang van een waardevol sociaal netwerk. Opvallend is, dat het besef hiervan bij de werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten vaak komt nadat zij (bijna) afgestudeerd zijn. De meeste werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten zijn actief begonnen met het opbouwen van hun netwerk nadat zij van verschillende medestudenten te horen kregen dat zij via andere personen aan een baan zijn gekomen, daardoor beseften zij dat het hebben van een netwerk invloed kan hebben op het vinden/krijgen van een baan.

De autochtone werkloze respondenten zijn vaker actief bezig geweest met (het opbouwen van) een netwerk, vaak was de insteek hiervan niet direct om na afstuderen makkelijker een baan te vinden maar omdat lid zijn van een studentenvereniging gebruikelijk was bij het studeren.

De Marokkaanse en Turkse werkloze respondenten houden zich sinds zij afgestudeerd zijn en nog geen baan hebben meer bezig met het bijwonen van workshops of netwerkbijeenkomsten om in contact te komen met mensen die iets voor hen zouden kunnen betekenen wat betreft het vinden van een baan.

De werkende respondenten zijn zich eerder bewust geweest van het belang van sociaal kapitaal. Zij zijn bijvoorbeeld al tijdens hun eerste studiejaar lid geworden van een studentenvereniging. Het is ook opvallend dat de werkende respondenten nog steeds actief bezig zijn in verschillende verenigingen.

Het grootste verschil tussen de werkende en werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten is, dat de Marokkaanse en Turkse werklozen in op een veel later moment bewust werden van het belang van sociaal kapitaal. Daarnaast zijn de Marokkaanse en Turkse werklozen bewust bezig met het opbouwen van sociaal kapitaal puur voor het vinden/krijgen van een baan. Dit is anders dan alle overige respondenten. Als zij aanwezig zijn op een netwerkbijeenkomst of lid zijn van een vereniging is dat niet met als doel het krijgen van (betere) baanmogelijkheden.

Daarnaast zijn de werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten alleen tijdens een workshop of netwerkevent actief bezig met het in contact komen met anderen. Een werkende respondent geeft aan dat hij veel vaker bezig is met het opbouwen van een netwerk, dit gebeurt niet alleen tijdens een specifieke, daarvoor bedoelde netwerkbijeenkomst.

Dit is een aspect dat duidelijk niet overeenkomt met de Marokkaanse en Turkse werkloze respondenten, zij zien het netwerken meer als een vaardigheid dat plaatsvindt op een daarvoor afgesproken moment met één specifiek doel.

De eerste hypothese, dat Marokkaanse en Turkse jongeren over een minder invloedrijk sociaal netwerk beschikken blijkt uit dit onderzoek voor een deel waar te zijn. Er zit namelijk wel een verschil in sociaal kapitaal wanneer de Marokkaanse en Turkse werkende en werkloze respondenten met elkaar vergeleken worden. De Marokkaanse en Turkse werkende hebben meer sociaal kapitaal dan de Marokkaanse en Turkse werkloze respondenten. Zij hebben een geringer sociaal kapitaal doordat zij een homogeen netwerk hebben en daarnaast ontbreekt het hen aan belangrijke contactpersonen met invloed. Ook geven de Marokkaanse en Turkse werklozen respondenten aan dat het netwerk voornamelijk uit bekenden, ofwel strong ties, bestaat. Voor het bereiken van een doel van het individu is dit volgens de theorie niet gunstig. Omdat juist de relaties van zwakke banden (weak ties) meer zou opleveren dan de relaties met sterke banden (Granovetter, 1973).

Het netwerk van de werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten komt overeen met wat de theorie aangeeft over het sociaal kapitaal van deze groep jongeren. Namelijk dat het netwerk van deze groep jongeren uit een homogeen naar etnische afkomst en gesloten karakter bestaat en dat het netwerk veelal uit strong ties bestaat (Van Tubergen & Völker, 2015; Völker, et al., 2008; Veenman, 1996). Uit de interviews blijkt echter dat dit enkel geldt voor de werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten. De werkende Marokkaanse en Turkse respondenten hebben een meer divers en heterogeen netwerk, net zoals het merendeel van de werkende en werkloze autochtonen. Daarom kan er worden aangegeven dat de eerste hypothese niet klopt.

Cultureel kapitaal

Wat cultureel kapitaal betreft daarin zijn er weinig verschillen op te merken tussen de werkende en werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten. Uit de interviews komen de antwoorden met betrekking tot cultureel kapitaal voor een groot deel overeen. De antwoorden van deze groep verschilt wel voor een groot deel met de werkende en werkloze autochtonen.

De Marokkaanse en Turkse respondenten geven aan dat de ouders weinig betrokken zijn geweest tijdens de studie wat betreft het helpen en/of begeleiden. Ze zijn voornamelijk op zichzelf aangewezen geweest. Wat de keus voor een opleiding betreft daarin zijn de ouders van de werkloze en werkende Marokkaanse en Turkse respondenten wel in bepaalde mate bepalend geweest voor de keus van een opleiding.

Uit de interviews met de Marokkaanse en Turkse respondenten blijkt dat de ouders weinig kennis hebben van de dominante cultuur, daardoor beschikken zij minder of niet over cultureel kapitaal of culturele hulpbronnen. Vanuit de theorie kan er aangegeven worden dat kinderen die weinig culturele bagage van huis uit meekrijgen, deze achterstand niet kunnen compenseren tijdens hun opleiding (Graaf ea., 2003). Uit de interviews met de autochtone werkloze en werkende respondenten komt naar voren dat zij vaak hulp van de ouders inzetten voor verschillende zaken, tijdens het maken van huiswerk maar ook tijdens de voorbereiding op een sollicitatie. Dit is niet het geval bij de Marokkaanse en Turkse respondenten, voor een sollicitatiegesprek zoeken zij via het internet naar de nodige tips en tricks. De ouders hebben namelijk te weinig kennis over de geldende normen/gedragsregels wat solliciteren betreft in vergelijking met autochtone ouders.

Ook netwerken bijvoorbeeld is voor de autochtone respondenten niet een geheel nieuw concept, dit kenden zij al vanuit thuis. In tegenstelling tot de Marokkaanse en Turkse respondenten. De Marokkaanse en Turkse werkloze respondenten geven aan dat ze het vrij lastig vinden om zichzelf goed over te brengen op andere en eruit te springen tussen alle andere aanwezigen. Dit in tegenstelling tot de werkloze autochtone respondenten.

De meeste van de Marokkaanse en Turkse respondenten bezochten als kind niet of sporadisch een theater (via school) of voorstelling of andere culturele activiteiten. Ook werd een enkeling van de Marokkaanse en Turkse respondenten als kind voorgelezen, de rest werd niet voorgelezen door gebrek aan kennis van de Nederlandse taal. Dit was ook de reden voor veel ouders om bijvoorbeeld ouderavonden of informatieavonden vanuit school niet te bezoeken. Uit de theorie blijkt dat het leesgedrag van ouders, invloed heeft op de ontwikkeling van een kind, dit beïnvloedt niet alleen het verschil tussen het culturele thuisklimaat en het schoolklimaat, maar ook de taalvaardigheid en de algemene ontwikkeling (Graaf ea., 2003).

Uit de interviews blijkt ook dat de Marokkaanse en Turkse ouders vrij weinig contact hadden met autochtonen in hun vrije tijd. De ouders van de Marokkaanse en Turkse respondenten zijn zelf weinig actief geweest voor een vereniging of de maatschappij. Als een ouder actief was dan was het voor een vereniging met een eigen verband en/of zelfde achtergrond, een ouder was bijvoorbeeld actief voor een Turkse moskee. Dit komt de bridging kapitaal (Putnam, 2000) niet ten goede. Dit heeft ook het gebrek aan kennis van de dominante cultuur tot stand gehouden.

Gebrek aan kennis van de dominante cultuur leidt tot weinig cultureel kapitaal en hierdoor ontstaat een achterstand, zoals eerder aangegeven. De culturele achtergrond van niet-westerse allochtonen en autochtonen en de verschillen hierin, kunnen invloed hebben op de relatie tot de arbeidsmarkt. De tweede hypothese dat hoogopgeleide Marokkaanse en Turkse jongeren over een lager cultureel kapitaal beschikken in vergelijking met de hoogopgeleide autochtone jongeren klopt daarmee wel. De derde hypothese, dat een slechtere arbeidsmarktpositie mede toe te schrijven is aan een

geringer sociaal en cultureel kapitaal, klopt daarom deels wel maar deels ook niet. Immers ondanks het geringe cultureel kapitaal wat de Marokkaanse en Turkse werkende hebben, is het hen toch gelukt om zich een goede arbeidsmarktpositie aan te werven.

Discriminatie

Het overkoepelende tussen de werkende en werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten is dat de respondenten allemaal, op een enkeling na, vaker het gevoel krijgen dat ze zich harder moeten inzetten. De werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten zijn zich meer bewust van discriminatie. Een werkloze respondent geeft aan dat ze zich extra goed voorbereid voor een sollicitatiegesprek omdat ze niet als 'anders' gezien wil worden.

Van de respondenten zijn er twee vrouwelijke respondenten die met een expliciete vorm van discriminatie te maken hadden. Bij het ene vrouwelijke respondenten gaf de werkgever aan haar niet willen aannemen in verband met haar hoofddoek omdat dit niet paste met de uitstraling van het bedrijf, dit ging om een functie als directiesecretaresse. Het ander meisje werd aangegeven dat zij van harte welkom is om te starten als recruiter mits zij haar hoofddoek af zou doen. De rest van de respondenten heeft niet eerder te maken gekregen met een duidelijke, aangegeven afwijzing door etnische achtergrond of religie. Toch geven veel werkloze Marokkaanse en Turkse werkloze jongeren aan dat zij toch 'voelen en vermoeden' dat er discriminatie op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Dit is minder het geval bij de werkende Marokkaanse en Turkse respondenten en de autochtonen respondenten. Zij zien de economische hoog- en laag conjunctuur als grootste oorzaak van de huidige jeugdwerkloosheid.

De onderzoeker van Panteia geeft aan dat discriminatie nog steeds voorkomt, dit blijkt uit verschillende onderzoeken. Vooral bij Marokkaanse mannen komt discriminatie veel vaker voor dan bij Turken omdat dit te maken heeft met de negatieve beeldvorming die er heerst over de Marokkaanse mannen. Dit werkt volgens Panteia door in de werkgevers. Dat er weinig met discriminatie gedaan wordt komt door de onderzoek doordat discriminatie een subjectief begrip is en moeilijk is hard te maken. Ook de beleidsmedewerker van Kansen voor West geeft aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat maar dat werkloosheid voor een groot deel ook aan de Marokkaanse en Turkse jongeren zelf ligt.

Mismatch opleiding en arbeidsmarkt

Dat er weinig gekeken wordt naar de baanmogelijkheden tijdens het kiezen van een opleiding blijkt voornamelijk het geval te zijn bij de werkloze respondenten. Een enkeling gaf aan dat ze voor een studie hebben gekozen puur en alleen vanwege de arbeidsmarktperspectieven. De keus voor een opleiding lieten de andere afhangen van de vraag in hoeverre ze een opleiding leuk vonden, vrienden maar ook ouders. Dat ouders hun kinderen mogelijk niet juist informeren wat betreft opleiding en baanperspectieven, is goed mogelijk. Dit heeft te maken met het hebben van een verkeerd beeld van bepaalde branches, zoals de onderzoeker van Panteia aangeeft. Binnen de zorg is er bijvoorbeeld een tekort aan personeel, echter Marokkaanse en Turkse jongeren hebben een verkeerd beeld over wat het werken in de zorg is. Ook binnen de zorg zou je volgens de onderzoeker werkzaam kunnen zijn binnen het hogere management of binnen de it. Dit is ook hetzelfde met de technische opleidingsrichtingen. Ook dit is een opleiding die vanuit de ouders niet goed genoeg zou zijn. Panteia geeft daarom aan dat het verschil in werkloosheid voor een groot deel ligt aan het kiezen van een opleiding met minder gunstige arbeidsmarktperspectieven.

Conclusie

De onderzoeksvraag die in deze scriptie centraal staat, luidt: in hoeverre zijn verschillen in sociaal en cultureel kapitaal een verklaring voor het verschil in werkloosheid tussen hoogopgeleide jongeren met een Marokkaanse en Turkse achtergrond enerzijds en hoogopgeleide autochtone jongeren anderzijds? Met behulp van kwalitatief onderzoek, is onderzoek gedaan naar het sociaal en cultureel kapitaal van Marokkaanse, Turkse en autochtone jongeren. De resultaten van het theoretisch kader vormden de basis voor het kwalitatief onderzoek, waarin de theorie als uitgangspunt is genomen voor de vragen die tijdens de diepte-interviews beantwoord zijn.

Sociaal kapitaal is het geheel van bestaande of potentiële hulpbronnen, dat voortvloeit uit het bezit van een meer of minder netwerk van relaties. Wanneer een individu in het bezit is van een groot sociaal kapitaal met voldoende hulpbronnen, ofwel als het netwerk veel informatie en invloed heeft, dan kan dit leiden naar meer economisch kapitaal (Rupp & Haarmans, 1994). Het sociaal kapitaal is een belangrijke variabele die een rol speelt bij de arbeidsmarktpositie van een individu.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat het sociaal kapitaal van de werkende en werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten van elkaar verschilt. In vergelijking met de Marokkaanse en Turkse werkende en de autochtone respondenten hebben de Marokkaanse en Turkse werkloze een lager sociaal kapitaal. Dit komt doordat zij in een veel later stadium bewust zijn geworden van het belang van het hebben van een (invloedrijk) netwerk. Daarnaast verschilt ook het karakter van het netwerk, waar de Marokkaanse en Turkse werkloze respondenten een voornamelijk homogeen netwerk hebben, zo is het netwerk van de werkende Marokkaanse en Turkse en autochtone respondenten vrij divers. Wat betreft het sociaal kapitaal van de werkende en werkloze autochtone respondenten, daar blijkt weinig verschil in te zitten.

Uit dit onderzoek blijkt, wat betreft cultureel kapitaal, dat als ouders veel kennis hebben van de dominante cultuur, zij ook over cultureel kapitaal of culturele hulpbronnen beschikken. Opvallend is dat er weinig verschil is in de mate van cultureel kapitaal tussen de werkloze en werkende Marokkaanse en Turkse respondenten. Het merendeel kent weinig betrokkenheid vanuit ouders. Zowel de werkende als de werkloze Marokkaanse en Turkse respondenten zijn in grote mate op zichzelf aangewezen door de ouders een gebrek aan kennis hebben op verschillende gebieden. In tegenstelling tot de ouders van de autochtone respondenten die meer betrokken zijn geweest in het proces van studeren daardoor hebben zij ook meer kennis over kunnen gedragen op het gebied van de geldende gedragsnormen en/of vaardigheden.

Uit dit onderzoek komt daarom naar voren dat het hebben van lager sociaal kapitaal invloed heeft op de arbeidsmarktpositie van de Marokkaanse en Turkse jongeren. Het hebben van een lager cultureel kapitaal hoeft niet per se van invloed te zijn op de arbeidsmarktpositie van de Marokkaanse en Turkse jongeren.

Wanneer er naar de hoofdvraag van het onderzoek gekeken wordt, kan er zowel vanuit literatuur als de empirie geconcludeerd worden dat hoog sociaal kapitaal absoluut een positief invloed kan hebben op de arbeidsmarktpositie van de Marokkaanse en Turkse jongeren. Volgens dit onderzoek zou een mogelijke verklaring voor de werkloosheid onder de Marokkaanse en Turkse jongeren, kunnen zijn dat zij een lager sociaal kapitaal hebben, met weinig invloedrijke hulpbronnen. Voor de autochtone jongeren speelt sociaal kapitaal geen rol. Ondanks een hoog sociaal kapitaal zijn zij nog steeds werkloos.

Cultureel kapitaal heeft volgens dit onderzoek geen invloed op de arbeidsmarktpositie van een individu, immers de Marokkaanse en Turkse jongeren die weinig cultureel kapitaal bezitten hebben desondanks toch een goede arbeidsmarktpositie. Ook bij de autochtone jongeren heeft cultureel kapitaal, net zoals het sociaal kapitaal, geen invloed. Naast het sociaal kapitaal spelen ook andere factoren mee, zoals discriminatie en een mismatch van de opleiding met de arbeidsmarkt.

Literatuurlijst

Bronnen:

- Asscher, L.F. (2015, 29 november). Aanpak jeugdwerkloosheid [Kamerbrief]. Geraadpleegd op 14 november 2017, via [file:///C:/Users/IK01082/Downloads/29-11-2013-kamerbrief-aanpak-jeugdwerkloosheid%20(1).pdf]
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). *In 2016 sterkste daling werkloosheid in tien jaar*. Geraadpleegd op 15 november 2017, via [https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/03/in-2016-sterkste-daling-werkloosheid-in-tien-jaar]
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Jaarrapport integratie 2016*. Geraadpleegd op 3 januari 2018, via [https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2016/47/jaarrapport-integratie-2016]
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Onder hoogopgeleiden vinden autochtonen sneller werk dan allochtonen*. Geraadpleegd op 15 november 2017, via [https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/09/onder-hoogopgeleiden-vinden-autochtonen-sneller-werk-dan-allochtonen]
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Werkloosheid naar herkomst*. Geraadpleegd op 15 november 2017, via [https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/07/werkloosheid-naar-herkomst]
- Intelligence Group. (2017). *Netwerken belangrijker geworden bij het vinden van een baan*. Geraadpleegd op 18 november 2017, via [https://www.intelligence-group.nl/nl/nieuws/november-2017/netwerken-belangrijker-geworden-bij-het-vinden-van-een-baan]
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen*. Geraadpleegd op 15 november 2017, via [http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/qdyk5gx6/arbeidsmarktpositie-van-niet-westerse-allochtonen.pdf]
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016). *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 23 november 2017, via [https://www.uvw.nl/overuww/Images/Perspectieven%20op%20de%20onderkant%20van%20de%20arbeidsmarkt.pdf]

Literatuur:

- Becker, G. (1964). *Human capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, P., 1986, The Forms of Capital, in: Richardson, J.G. (Ed.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, pp. 241-258, New York (Greenwood Press).
- de Koning, J., Gravesteyn-Ligthelm, J., Tanis, O. (2008). *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt?* Geraadpleegd op 14 november 2017, via [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yr-eQXkJ0AwJ:archieff.kieskleuringroen.nl/uploads/Onderzoek/wat-bepaalt-succes-van-allochtonen-op-de-arbeidsma.pdf+&cd=1&hl=nl&ct=clnk&gl=nl]
- Engbersen, G.B.M. (2003). De armoede van sociaal kapitaal. *Economisch Statistische Berichten*, 88(4398), 12-14

- Gelderblom, A., de Koning, J., met medewerking van Lachhab, K. (2007). *Effecten van "zachte" kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie*. Geraadpleegd op 6 januari via, [https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2008/01/29/effecten-van-zachte-kenmerken-op-de-reintegratie-van-de-wwb-ww-en-ao-populatie-een-literatuurstudie]
- Graaf, N.D. de, & Graaf, P.M. de (2003). *Cultureel kapitaal en sociale reproductie: Cohorten tussen 1930 en 1975 vergeleken*. In H.B.G. Ganzeboom & M. Damen (Eds.), *Jaren van onderscheid: Trends in cultuurdeelname in Nederland* (pp. 72-95). Utrecht: Cultuurnetwerk Nederland. (Cultuur+ educatie, 7).
- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1: 201–233.
- Hooghe, M. (2003). *Sociaal kapitaal In Vlaanderen. Verenigingen en democratische politieke cultuur*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Houtman, D. (1996). *Cultureel kapitaal, sociale stratificatie en onderwijsoriëntatie*. Geraadpleegd op 8 januari 2018, via [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1Gdvt87BfwJ:jdbsc.rug.nl/index.php/sogi/article/download/19627/17102+&cd=2&hl=nl&ct=clnk&gl=nl]
- Klaver, J., Mevissen, J.W.M., Odé, A.W.M.(2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Geraadpleegd op 6 januari, via [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PiRSAEWaWkJ:www.art1.nl/scripts/download.php%3Fdocument%3D143+&cd=1&hl=nl&ct=clnk&gl=nl]
- Kraaykamp, G. & Eijck, van, K. (2009). De intergenerationele reproductie van cultureel kapitaal in belichaamde, geïnstitutionaliseerde en geobjectiveerde vorm. *Mens en maatschappij*, 84, 177-206.
- Liederkerke, van L., Pattyn, B. (2001). Angst en onzekerheid in de moderne samenleving. *Ethische perspectieven*, 11(2), 29-45
- Nijsten, C. (1998), *Opvoeding in Turkse Gezinnen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Oomens, S., Driessen, G., Scheepers, P. (2003). De integratie van allochtone ouders en onderwijsprestaties van hun kinderen. Enkele allochtonen groepen vergeleken. *Tijdschrift voor sociologie*, 24(4), 289-313
- Pels, T. (1998), *Opvoeding in Marokkaanse Gezinnen in Nederland. De Creatie van een Nieuw Bestaan*. Assen: Van Gorcum.
- Pels, T., Distelbrink, M., Postma, L.,. (2009). *Opvoeding in de migratiecontext. Review van onderzoek naar de opvoeding in gezinnen van nieuwe Nederlanders*. Verwey-Jonker Instituut. 2009.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Robson, C. (2002). *Real world research*. Oxford: Blackwell Science.
- Rupp, J.C.C., & Haarmans, L. (1994). Leefstijlen binnen de arbeidersbevolking en de theorie van het cultureel kapitaal. *Mens en Maatschappij*, 69(1), 69-84
- Scheepers, P., Janssen, J.(2001). Informele aspecten van sociaal kapitaal. Ontwikkelingen in Nederland 1970-1998. *Mens en Maatschappij*, 76(3),1-27

- Thiel, S. van. (2007). *Bestuurskundig onderzoek. Een methodologische inleiding*. Uitgeverij Coutinho. Bussum.
- Tubergen, F. van & Völker, B. (2015). Inequality in access to social capital in the Netherlands. *Sociology*, 49(3), 521-538
- Veenman, J. (1996). *Heb je niets, dan ben je niets. Tweede generatie allochtonen jongeren in Amsterdam*. Assen. Van Gorcum.
- Völker, B., Pinkster, F. & Flap, H. (2008). *Inequality in social capital? Differences in networks and social capital between ethnic minorities and the Dutch in the Netherlands*. In F. Kalter (Ed.), *Migration and Integration*. Kölner Zeitschrift fuer Soziologie und Sozialpsychologie.
- Vrooman, C., Josten, E., Echtelt, P, van. (2017). Weinig scholing, weinig toekomst? Mechanismen van vraag en aanbod bij laagopgeleiden. *TPEdigitaal*, 11(1), 37-61.
Geraadpleegd op 23 maart 2018 via:
[file://noa.nl.rsg/userroot/SharedRoot/IK01082/K/Downloads/laagopgeleiden.pdf]
- Vereniging van Universiteiten (VSNU), (2016). *Academici op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 12 maart, via [https://www.vsnu.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Academici-op-de-arbeidsmarkt.pdf]

Bijlage Interviewvragen

Interviewvragen werklozen:

Intro (3):

- Hoe lang werkloos, sinds wanneer?
- Hoe ben je op dit moment op zoek naar een baan? Kun je mij meenemen in je sollicitatie activiteiten?
- Via welke kanalen probeer je een baan te vinden?
- Wat is volgens jou meest effectieve manier om aan een baan te komen?
- Waarom denk je dat je niet aan een baan kunt komen ondanks je afgeronde opleiding?
- Wat zijn meestal redenen die worden aangegeven als je wordt afgewezen op een vacature?
- Zijn de afwijzingen meestal na een sollicitatiegesprek of een sollicitatiebrief?

Sociaal kapitaal (1):

- Hoe sta jij tegenover het vinden van een baan via via, denk aan een kennis, oud collega of iemand anders?
- Schakel je bij het vinden van een baan de hulp in van andere? Denk aan cv check o.i.d.? Zo ja, bij wie doe je dat?
- Hoe is jouw relatie met je vrienden? Waar heb je jouw beste vrienden ontmoet?
- Een sociaal netwerk is een verzamelnaam voor een netwerk van betekenisvolle figuren (familie, vrienden en kennissen) dat functioneert als ondersteuningsbron voor het eigen welzijn en welbehagen en dat van de personen in het netwerk. Uit hoeveel personen bestaat jouw netwerk?
- Wat voor relaties heb jij met de personen die jou helpen bij het vinden van een baan? Zijn dit familie, vrienden, vage kennissen en collega's?
- Heb jij ooit jouw netwerk ingezet voor een bepaald doel?
- Hoe onderhoud jij je netwerk?
- Op welke manier zijn deze personen voor jou betekenisvol?
- Wat voor soort contacten zijn dit als je kijkt naar de status, achtergrond, welgesteldheid en afkomst?
- In hoeverre hebben mensen uit jouw omgeving invloed op jouw leven?
- In hoeverre kunnen de mensen uit jouw netwerk jou helpen aan een baan? Of in hoeverre help jij deze mensen bij het bereiken van doelen?
- Waar hou je je vooral mee bezig nu je tijdelijk geen werk hebt?
- Hoe denk jij aan een baan te komen?
- Wat is jouw verwachting in het vinden van een baan?
- Wat was jouw eerste baan? En hoe ben je aan deze baan gekomen?

Cultureel kapitaal (2):

- Hoe zag jouw studietijd eruit? Was je lid van een studentenvereniging?
- Op welke middelbare school heb je gezeten? Wat voor school was dit?
- Ben je lid van verenigingen of bepaalde organisaties? Is dit ook zo in tijdens je studententijd?
- Doe je aan vrijetijdsbesteding? Sport oid
- Uit wat voor soort gezin kom je? Vertel iets over je familieleven.
- Waar komen je ouders vandaan uit Marokko/Turkije?
- Wat is de achtergrond/opleiding van je ouders?
- Werd jij vroeger voorgelezen door je ouders?
- Bezocht je weleens met jouw ouders musea, theater of andere voorstellingen?
- Hoe stimuleren/motiveren jouw ouders ten aanzien van het vinden van een baan?
- Hoe werd je door je ouders gestimuleerd in de keuze voor jouw opleiding?

- Waar heb jij de kennis vandaan voor de gebruiken en procedures op de arbeidsmarkt? Hoe je je bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek moet gedragen?
- Merk jij dat er bepaalde verwachtingen zijn van werkgevers of uitzendbureaus die niet overeenkomen met jouw acties tijdens een sollicitatiegesprek? Bijvoorbeeld te bescheiden tijdens gesprek, te laat op een gesprek.
- Heb jij weleens een taal cursus of iets met betrekking tot het extra opkrikken van de taal gedaan?
- Voel je je weleens gediscrimineerd vanwege leeftijd, sekse of etnische achtergrond?

Overig:

- Heb je bij het kiezen van deze opleiding gekeken naar de arbeidsperspectief (2)?
- Wat zijn volgens jou oorzaken voor deze hoge werkloosheid onder de jongeren?
- Hoe ziet de toekomst er voor jou uit? Denk je dat het in de toekomst beter wordt?
- Zou de overheid een rol kunnen spelen in het oplossen van de werkloosheid?
- Heb je een uitkering aangevraagd (2)?

Extra vragen voor groep werkenden:

- Heb je tijdens de opleiding bezig gehouden met het vinden van een baan tijdens je studietijd en waar blijkt dat uit?
- Hoe lang ben jij al werkzaam in deze functie?
- Hoe ben je aan deze baan gekomen?
- Wat raad jij aan werkloze jongeren aan te doen om een baan te vinden?
- Als je nu een van baan zou willen veranderen, hoe zou je dat aanpakken?

Bijlage 3: Interview expert:

Wat is uw rol/functie?

Is bij <organisatie> de problematiek omtrent hoogopgeleide werkloze Marokkaanse en Turkse jongens bekend?

Heeft <organisatie> dit probleem zien aankomen (verwacht)?

Behoren deze groep jongeren tot een verloren generatie?

Zo ja, wat zijn volgens <organisatie> mogelijke oorzaken voor deze problematiek? Wat zijn de verschillen bij de oorzaken tussen Marokkaanse en Turkse jongeren?

Spelen sociale netwerken een belangrijke rol als verklaring voor de werkloosheid voor deze groep jongeren?

Hoe is dit probleem volgens <organisatie> het best aan te pakken?

Zou de overheid een rol kunnen spelen in het oplossen van de werkloosheid? Zo ja, hoe?

Hoe kunnen jongeren dit probleem zelf het best aanpakken?