

Pathways to Success

**Maurice Crul
Sara Rezai
Ismintha Waldring
Frans Lelie**

Rotterdam & Amsterdam: Mei 2013

Vrije Universiteit Amsterdam en Erasmus Universiteit Rotterdam (RISBO)

INDEX

| | |
|---|-----------|
| Introductie | 4 |
| Deel 1: Succesvol in het onderwijs Sara Rezai | 7 |
| 1.Introductie | 7 |
| 2.De succesvolle groep | 7 |
| 2.1 Succes in cijfers | |
| 2.2 De verschillende routes naar succes | |
| 3.Verklaringen voor succes: De ouders | 12 |
| 3.1 Algemene verklaringen voor succes | |
| 3.2 Het belang van 'praten' over school | |
| 3.3 Faciliterende en financiële steun | |
| 3.4 De inter-generationale sociale mobiliteitsdroom | |
| 4.Verklaringen voor succes: Siblings | 22 |
| 5.Studie keuze in het Hoger Onderwijs: Hulp en advies | 25 |
| 5.1 Introductie | |
| 5.2 De rol van ouders bij studiekeuze | |
| 5.3 De rol van overige familieleden, peers en kennissen | |
| 5.4 De rol van het voortgezet en hoger onderwijs | |
| 5.5 Tweede studiekeuze | |
| 5.6 Lichte of zware switchers | |
| Deel 2: Hulp en ondersteuning in het onderwijs door de succesvolle groep Sara Rezai | 33 |
| 1. Introductie | 33 |
| 2. Actief in huiswerk - en mentorprojecten | 33 |
| 2.1 Introductie | |
| 2.2 Type organisaties en projecten | |
| 2.3 Type ondersteuning | |
| 2.4 Opbrengst voor leerlingen en mentees | |
| 2.5 Drijfveren van de respondenten | |
| 3. Geven van steun aan jongeren in de naaste omgeving: Dat doe je gewoon | 40 |
| 3.1. Introductie | |

- 3.2 Praktische begeleiding en motiveren
- 3.3 Advies over schoolkeuzes
- 3.4 Gesprekken met leerkrachten
- 3.5 Het stokje doorgeven

Deel III: De tweede generatie en hun strategieën op de arbeidsmarkt **Isminta Waldring** **47**

1. Introductie **47**

2. Toegang tot de arbeidsmarkt **48**

- 2.1 Introductie
- 2.2 Vinden van de eerste baan
- 2.3 Vertrek uit eerste baan

3. Huidige baan **52**

- 3.1 Introductie
- 3.2 Huidige baan gevonden
- 3.3 Hulp en advies aan anderen

4. Leidinggevende functie **58**

- 4.1 Introductie
- 4.2 De manier van leiding geven
- 4.3 Acceptatie leiderschap door personeel
- 4.4 Acceptatie leiderschap door cliënten en opdrachtgevers

5. Combinatie werk en kinderen **65**

- 5.1 Introductie
- 5.2 Verschillen tussen mannen en vrouwen
- 5.3 Deeltijd model

6. Toekomstvisies **69**

- 6.1 Introductie
- 6.2 Ambities: verschil tussen mannen en vrouwen

7. Hoge Ambities en Effectieve Strategieën **71**

Conclusies en aanbevelingen **Maurice Crul** **74**

Vijf belangrijke nieuwe bevindingen naar aanleiding van het Pathways to Succes Onderzoek

Succesvolle jongeren als multipliers

Pathways to Success

Introductie

De directe aanleiding voor het Pathways to Success Project was de opvallende bevinding van het Nederlandse deel van het internationale TIES onderzoek uit 2007/2008 dat de succesvolle groep jongeren onder de Turkse en Marokkaanse tweede generatie in Amsterdam en Rotterdam *even groot is* (een kwart van de jongeren) als de groep jongeren die vroegtijdig het onderwijs verlaat (Crul et al 2008: 7).¹ In tegenstelling tot het vele onderzoek naar de school- en arbeidsmarktloopbanen van 'probleem' jongeren is de aandacht voor de succesvolle jongeren vooralsnog zeer gering. Het Pathways to Success Project (PSP) dat in april 2011 van start ging richt zich daarom speciaal op deze succesvolle groep. Het PSP is gefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en de gemeentes Rotterdam en Amsterdam. Zoals ook Paul Scheffer in het rapport *De staat van Integratie* aangeeft, zijn er ook vele succesverhalen over de tweede generatie te vertellen (Scheffer en Entzinger 2012, p. 39).

Het Pathways to Success onderzoek wil vooral duidelijk maken hoe het deze groep gelukt is, tegen de verdrukking in, succesvol te worden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. En welke strategieën en hulpbronnen daarbij zijn aangewend. Daarnaast focust het project zich op de steun die deze succesvolle tweede generatie op hun beurt verleent aan anderen in hun onderwijs- en arbeidsmarktloopbaan.

We maken in het onderzoeksrapport gebruik van zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek. We gebruiken het eerder genoemde TIES onderzoek om onderwijs en arbeidsmarkt loopbanen van succesvolle tweede generatie jongeren in Amsterdam en Rotterdam te schetsen. Het TIES onderzoek is representatief voor de positie van de tweede generatie in de twee steden.² De kwantitatieve resultaten van het TIES onderzoek worden verder ingevuld met ons nieuwe kwalitatieve onderzoek onder succesvolle tweede generatie. Voor dit onderzoek zijn in 2011-2012 in totaal 114 personen face to face geïnterviewd over hun schoolloopbaan, hun ervaringen op de arbeidsmarkt en hun sociale en maatschappelijke activiteiten. Hiervoor is een semi-gestandariseerde vragenlijst gebruikt. In Rotterdam zijn 60 respondenten geïnterviewd en in Amsterdam 54 respondenten. De helft van de 114 respondenten is van Marokkaanse afkomst en de andere helft van Turkse afkomst. De interviewers in Amsterdam zijn getraind door het coördinerend onderzoeksteam (eerst werkzaam bij de UvA en later bij de VU) en het veldwerk is gecoördineerd door O+S. In Rotterdam is het veldwerk verricht door Risbo (Erasmus Universiteit).

¹ Crul, M., A. Pasztor en F. Lelie (2008). *De tweede generatie. Uitdagingen en kansen voor de stad*. Den Haag: Nicis Institute.

² Het TIES onderzoek is echter net voor de start van de economische crises (2008) afgenomen. De situatie op de arbeidsmarkt is voor ieder een maar in het bijzonder van allochtone jongeren dramatisch verslechterd.

Overzicht van *Pathways to Success* respondenten, verdeeld naar steden, sekse en etnische afkomst

| | Rotterdam | | Amsterdam | | Totaal |
|---------------------------|-----------|-----|-----------|-----|--------|
| | vrouw | man | vrouw | man | |
| Turkse 2de generatie | 17 | 14 | 13 | 13 | 57 |
| Marokkaanse 2de generatie | 16 | 13 | 13 | 15 | 57 |
| Totaal | 33 | 27 | 26 | 28 | 114 |
| Totaal | 60 | | 54 | | 114 |

De *Pathways to Success* respondenten zijn op verschillende manieren geworven voor het onderzoek. Een deel van de respondenten is benaderd via het door de twee gemeentes aangeleverde geactualiseerde adresbestand van het TIES survey uit 2007/2008. De overige PSP respondenten zijn gevonden via de sneeuwbal methode, via de opnieuw benaderde TIES respondenten of via verschillende ingangen in de Turkse en Marokkaanse gemeenschap. Voor de respondenten hebben wij de volgende criteria voor succes gehanteerd:

- Of: afgestudeerde hbo-er of universitair geschoolde + werkend of op zoek naar werk (reeds minimaal 1 jaar gewerkt)
- Of: hoog inkomen (netto inkomen van minimaal 2000 euro)
- Of: leidinggevende van minimaal 5 medewerkers (de leidinggevende kan iemand in loondienst zijn of een ondernemer)

Uiteraard moesten de respondenten van Marokkaanse of Turkse afkomst zijn en in Nederland geboren zijn. Zij moesten ook in de steden Rotterdam of Amsterdam wonen. Als zij in een van de andere gemeenten van de stadsregio's van Amsterdam of Rotterdam woonden, moesten zij wel in die steden werken, om er zo van verzekerd te zijn dat ze een band met de steden hebben.

In de eerste twee delen van het rapport staat het onderwijs centraal. We schetsen eerst aan de hand van de resultaten van het TIES survey in grote lijnen hoe de schoolloopbanen van tweede generatie jongeren zijn verlopen en welke factoren van invloed zijn geweest op het succesvol doorlopen van school. We vullen dit grovere plaatje verder in met materiaal uit ons kwalitatief onderzoek. Het gaat dan bijvoorbeeld niet alleen er om dat ouders een rol van betekenis hebben gespeeld maar meer precies hoe die rol eruit heeft gezien en wat die steun nu precies heeft bijgedragen aan hun succes.

We kijken in het tweede deel ook naar de steun die de succesvolle tweede generatie van Turkse en Marokkaanse afkomst geeft aan jongeren van de volgende generatie. We bespreken in welke mate respondenten een rol hebben vervuld in huiswerk en mentorprojecten, op welke groep jongeren deze projecten zich richten en wat de opbrengsten volgens de

respondenten waren. We besteden ook aandacht aan de rol die de respondenten spelen in de onderwijsloopbanen van jongeren in hun naaste omgeving.



In het derde deel wordt de focus verlegd naar de arbeidsmarkt. We bespreken allereerst welke strategieën zij gebruikt hebben voor het betreden van de arbeidsmarkt en hoe zij de transitie van onderwijs naar hun eerste baan hebben ervaren. Vervolgens kijken we naar hun volgende en huidige baan. We bekijken of zij in de sectoren en op het niveau werken waarvoor zij zijn opgeleid en of zij leidinggevende posities vervullen. Daarna beschrijven we hoe zij werk en gezin combineren en wat de invloed van het moederschap is op hun carrière. Tot slot richten we ons op hun ambities en plannen voor de toekomst. In de verschillende onderdelen komen mogelijke ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt en hoe de vrouwen daarmee omgaan ook uitgebreid aan bod. Ook voor dit deel maken we gebruik van zowel het kwantitatieve TIES survey als ook het nieuwe kwalitatieve onderzoek onder succesvolle tweede generatie jongeren.

In het vierde deel vatten we de belangrijkste uitkomsten samen in vijf vragen en conclusies en schetsen we de rol van de succesvolle tweede generatie als mogelijke multipliers van succes in de stad.

Prof. Dr. Maurice Crul

Projectleider, Erasmus Universiteit Rotterdam en Vrije Universiteit Amsterdam

Deel I: Succesvol in het Onderwijs

Sara Rezai

1. Introductie

De onderwijsprestaties van de succesvolle tweede generatie staan centraal in dit eerste deel van het rapport. We maken gebruik van de uitkomsten van het *TIES survey* en de interviews uit het *Pathways to Success Project*. Het unieke kenmerk van het TIES survey is dat we de gehele schoolloopbanen kunnen reconstrueren vanaf de peuterspeelzaal of crèche tot het schoolniveau ten tijde van het interview, in het geval de respondent nog studeerde, of het behaalde eindniveau.

Het TIES survey is representatief voor de Turkse en Marokkaanse tweede generatie in de leeftijd van 18 tot 35 jaar in Amsterdam en Rotterdam (Crul en Heering, 2008). We kijken naar het verloop van hun schoolloopbanen als ook naar de factoren die een succesvolle schoolloopbaan beïnvloeden. Vanuit onze focus op succes kijken we specifiek naar drie momentopnames in de schoolloopbaan: het basisschool advies, selectie in het middelbaar onderwijs via instroom op Havo of Vwo niveau en, verderop in hun schoolloopbaan, de instroom in het hoger onderwijs. We richten ons zowel op diegenen die nog in het hoger onderwijs studeren, als op diegenen die reeds een hoger onderwijs diploma hebben behaald. Door beide groepen in de analyse mee te nemen (en niet uitsluitend diegenen die reeds een hoger onderwijs diploma behaald hebben) zijn de aantallen in de analyse groter en daardoor is ook de betrouwbaarheid van onze uitkomsten groter. De beperking is dat wij zo alleen de factoren die de *instroom* in het hoger onderwijs beïnvloeden kunnen bekijken. De factoren die doorstroom of uitval in het hoger onderwijs bepalen blijven buiten onze analyse. Het aantal uitvallers in het hoger onderwijs is echter ook te klein in het TIES survey om dit kwantitatief te kunnen analyseren.

2. De Succesvolle Groep

2.1 Succes in cijfers

In deze paragraaf geven we eerst een globaal overzicht van de succesvolle groep in het onderwijs. Het eerste belangrijke selectiemoment in de schoolloopbanen van de jongeren is de overgang naar het voortgezet onderwijs. Centraal staat daarbij het basisschooladvies. Om en nabij een kwart van de tweede generatie jongeren kreeg een Havo, een gemengd Havo/Vwo of een Vwo advies. Dit is de eerste stap op weg naar succes.

Tabel 1: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie met een hoog basisschooladvies

| | Havo | Havo/Vwo | Vwo | Totaal |
|--------------------------------------|------|----------|-----|--------|
| Turkse 2 ^e generatie | 8,5% | 7,5% | 5% | 21% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 10% | 11% | 5% | 26% |

Bron: TIES survey 2008

De daadwerkelijke instroom in een Havo of Vwo opleiding is een tweede stap naar academisch succes. Bij de Marokkaanse groep is het percentage dat naar Havo of Vwo gaat gelijk aan het percentage dat een Havo, Havo/Vwo of Vwo advies kreeg en bij de Turkse groep ligt het percentage 5% hoger. In de volgende paragraaf zien we dat er zowel behoorlijke opstroom als afstroom is vanuit het basisschooladvies. De jongeren uit tabel 1 zijn dus niet per se allemaal dezelfde jongeren als die in tabel 2.

Tabel 2: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in Havo of Vwo

| Havo of Vwo | Havo of Vwo |
|--------------------------------------|-------------|
| Turkse 2 ^e generatie | 26% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 26% |

Bron TIES survey 2008

De uitkomsten in tabel 3 laten zien dat een iets *hoger* percentage uiteindelijk het hoger onderwijs bereikt, dus Hbo of Universiteit. Enerzijds bereiken weliswaar niet alle Havo of Vwo jongeren het hoger onderwijs, maar anderzijds stromen er andere jongeren door naar het hoger onderwijs via het Mbo.

Tabel 3: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs

| | Hoger Onderwijs |
|--------------------------------------|-----------------|
| Turkse 2 ^e generatie | 28% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 29% |

Bron: TIES survey 2008

Een deel van de respondenten studeert nog in het hoger onderwijs ten tijde van het interview, anderen hadden reeds hun hoger onderwijs diploma behaald. Dat betekent dat een deel nog zou kunnen uitvallen, maar tegelijkertijd zal ook een deel van de jongeren die ten tijde van het interview nog op het Mbo studeert daarna doorstromen naar het Hbo. Gezien de hoge aantallen die via het Mbo naar het Hbo doorstromen is dit ook zeer waarschijnlijk. De TIES steekproef bestond uit 18 tot 35 jarigen, het is dan ook niet verwonderlijk dat een groot deel nog actief is in het hoger onderwijs.

Tabel 4: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie hoger onderwijs uitgesplitst naar diegenen met een diploma en diegenen die nog schoolgaand zijn

| | Diploma hoger onderwijs | Schoolgaand |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------|
| Turkse 2 ^e generatie | 16% | 12% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 17% | 12% |

Bron: TIES survey 2008

De uitsplitsing naar mannen en vrouwen laat enige verschillen zien tussen de Turkse en Marokkaanse tweede generatie. De vrouwen van Marokkaanse afkomst zijn hun mannelijke collega's reeds voorbij gestreefd, terwijl de inhaalrace bij vrouwen van Turkse afkomst met enige vertraging plaats vindt.

Tabel 4: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs uitgesplitst naar mannen en vrouwen

| Hoger Onderwijs | Mannen | Vrouwen |
|--------------------------------------|--------|---------|
| Turkse 2 ^e generatie | 31% | 26% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 27% | 32% |

Bron: TIES survey 2008

Het percentage tweede generatie jongeren in het hoger onderwijs is in tien jaar *verdubbeld*. Het jaarrapport integratie 2011 biedt ons het meest recente landelijk overzicht. De instroom onder studenten van Turkse of Marokkaanse afkomst tot 24 jaar is ondertussen opgelopen tot ongeveer 40%. De relatief grote uitval zorgt uiteindelijk voor lagere percentages jongeren die daadwerkelijk een Hbo of universitair diploma halen (Gijsberts e.a. 2012). De tweede generatie ligt, zelfs met de sterk toegenomen instroom nog steeds zo'n 15% achter bij de jongeren van Nederlandse afkomst. Zij hebben in vijftien jaar tijd wel reeds 8% van het gat gedicht. De hoog opgeleide groep binnen de tweede generatie bevindt zich voornamelijk in het Hbo.

Respondenten van Nederlandse afkomst in het hoger onderwijs zijn in veel grotere aantallen te vinden op de universiteit.

Tabel 5: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs uitgesplitst naar Hbo en Universiteit.

| | Hbo | Universiteit |
|--------------------------------------|-----|--------------|
| Turkse 2 ^e generatie | 75% | 25% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 70% | 30% |

Bron TIES survey 2008

De omvang van de succesvolle groep tweede generatie jongeren is ongeveer even groot in Amsterdam en Rotterdam. In beide steden stroomt rond een kwart in op Havo of Vwo. Het percentage in het hoger onderwijs ligt in Amsterdam zowel voor de Turkse als de Marokkaanse tweede generatie iets boven dat van Rotterdam.

Tabel 6a: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in Havo of Vwo uitgesplitst naar de steden Amsterdam en Rotterdam

| Havo of Vwo | Amsterdam | Rotterdam |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Turkse 2 ^e generatie | 28% | 24% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 25% | 26% |

Bron TIES survey 2008

Tabel 6b: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs uitgesplitst naar de steden Amsterdam en Rotterdam

| Hoger Onderwijs | Amsterdam | Rotterdam |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Turkse 2 ^e generatie | 30% | 27% |
| Marokkaanse 2 ^e generatie | 32% | 27% |

Bron TIES survey 2008

2.2 De verschillende routes naar succes

Het eerste belangrijke selectiepunt in Nederland is de overgang naar voortgezet onderwijs. Centraal staat daarbij het basisschooladvies. Zoals reeds vermeld kreeg ongeveer een kwart van de tweede generatie jongeren een Havo, een gemengd Havo/Vwo of een Vwo advies. Juist omdat veel tweede generatie jongeren met een taalachterstand in het basisonderwijs beginnen

is een hoog basisschooladvies een nog sterkere uitdrukking van hun leervermogen dan bij kinderen van Nederlandse afkomst. Bovendien hebben deze jongeren van hun ouders vaak niet of nauwelijks praktische hulp en ondersteuning gekregen. Om deze redenen zijn de jongeren met een hoog basisschooladvies te beschouwen als een zeer talentvolle groep.

Zoals echter blijkt is een hoog basisschooladvies geen garantie voor succes in het vervoltraject. Van diegenen die een Havo of een Havo/Vwo advies kregen bereikt respectievelijk slechts 72% en 73% van de Marokkaanse en Turkse tweede generatie ook daadwerkelijk een Havo of Vwo afdeling op het middelbaar onderwijs. Een deel komt toch niet terecht op een Havo/Vwo school en anderen stromen na één of twee brugklasjaren toch niet door naar Havo of Vwo. Jongeren met ouders van Nederlandse afkomst met een zelfde advies (Havo of een gemengd Havo-Vwo advies) stromen met een percentage van 86% aanzienlijk vaker door naar Havo of Vwo.

Daarmee is de afstroom nog niet compleet in beeld. Van diegenen met een hoog basisschooladvies bereikt uiteindelijk slechts minder dan de helft (respectievelijk 44% en 43%) van de Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren het hoger onderwijs. Daarentegen bereikt bijna driekwart van de jongeren van Nederlandse afkomst met een hoog basisschooladvies het hoger onderwijs. Dus ook in het vervolg traject (bovenbouw middelbare school) stromen er relatief meer tweede generatie jongeren af.

Een aanzienlijk deel van de respondenten kreeg een Vmbo-t/Havo advies. Een advies waarbij er een zeker grijs gebied bestaat met het oog op het vervolg traject. Bij de Marokkaanse tweede generatie stroomt slechts 15% van de jongeren met dit advies door naar Havo of Vwo, bij de Turkse tweede generatie is dit 24% en bij jongeren van Nederlands afkomst is het 48%, een aanzienlijk verschil! Ook de tweede generatie jongeren met een iets hoger dan gemiddeld basisschooladvies stromen dus slechter door naar Havo of Vwo. Of, anders geformuleerd, de jongeren van Nederlandse afkomst en hun ouders zijn blijkbaar veel beter in staat om een iets hoger dan gemiddeld basisschooladvies te verzilveren in een daadwerkelijke toegang tot Havo of Vwo.

Wat gebeurt er in de verdere levensloop met deze talentvolle tweede generatie jongeren die weliswaar een hoog basisschooladvies hadden maar die niet doorstromen richting hoger onderwijs? Het is een relatief kleine groep in het TIES survey, dus we kunnen niet meer dan een anekdotisch beeld geven. De meeste van deze jongeren behalen wél een Mbo diploma. Sommige vrouwen werken daarna bijvoorbeeld als verpleegster, tandartsassistente of als medewerkster in de bibliotheek. Een ander deel van de vrouwen gaat niet de arbeidsmarkt op en trouwt en zorgt ten tijde van het interview voor hun nog kleine kinderen. De banen van de mannen kennen een grotere variatie. De meesten doen (semi) geschoold werk zoals administratie, chauffeur, huisschilder of verkoper. Opmerkelijk is dat een klein deel van hen zich toch nog op iets latere leeftijd onderscheidt als coördinator, planner of leidinggevende op hun afdeling in het bedrijf. Hun aanwezige talent vindt alsnog erkenning.

In het algemeen is er veel aandacht voor allochtone jongeren met lage schooladviezen. De allochtone *high potential* jongeren krijgen veel minder aandacht. Er is nog betrekkelijk weinig

bekend over waarom een deel van deze jongeren hun potentie niet waarmaakt. Komen zij ten onrechte op de verkeerde middelbare scholen terecht (een Vmbo school in plaats van een Havo/Vwo school?), speelt een eventueel gebrek aan vaardigheid in de Nederlandse taal toch een negatieve rol of zijn er problemen met de aansluiting op de meer academische omgeving van Havo of Vwo? Slechts een klein aantal projecten richt zich specifiek op *high potential* jongeren. Er zijn een aantal mentorprojecten die zich speciaal op deze jongeren richten en die gebruik maken van allochtone rolmodellen uit het Hoger Onderwijs en in Utrecht is er bijvoorbeeld de Brede School Akademie (BSA) in de wijk Overvecht, waar zij vanaf groep 6 van de basisschool extra aandacht krijgen.



De hoge uitval onder de *high potentials* in de tweede generatie wordt grotendeels gecompenseerd door een hoge opstroom richting hoger onderwijs via het Vmbo-t en het Mbo. Uit het TIES survey blijkt dat bijna de helft van de tweede generatie jongeren op het Hbo via deze route het hoger onderwijs binnenkwam. Deze trend heeft zich in de afgelopen jaren verder doorgezet. De landelijke CBS gegevens laten zien dat in 2011 56% van de Turks- en 58% van de Marokkaans-Nederlandse studenten die het Hbo binnenstroomde via het Mbo binnen komt. De groep 'stapelaars' is onder de tweede generatie bijna twee zo groot is als onder jongeren van Nederlandse afkomst (Gijsberts e.a. 2012).

Tabel 7: Vooropleiding respondenten hoger onderwijs

| | Vmbo | Havo of Vwo |
|--------------------------------------|------|-------------|
| Turkse 2e generatie | 41% | 59% |
| Marokkaanse 2e generatie | 43% | 57% |
| Respondenten van Nederlandse afkomst | 20% | 80% |

Bron: TIES survey 2008

Het overgrote deel van de jongeren met een Vmbo vooropleiding komt óf van de oude Mavo óf van het Vmbo-theoretisch. Het is dus een specifieke groep Vmbo leerlingen die doorstroomt naar het Hbo.

3. Verklaringen voor succes: de ouders

3.1 Algemene verklaringen voor success

Het opleidingsniveau van de ouders en de door hen gegeven onderwijssteuning zijn in onderwijssociologisch onderzoek zeer belangrijke verklaringen van schoolsucces van kinderen. Veel onderzoek onder migrantenkinderen heeft echter aangetoond dat het effect van de opleiding van de ouders bij hen veel geringer is (Crul e.a. 2012). Gezien de verschillende routes (de directe route via Havo of Vwo versus de indirecte stapelroute) naar het hoger onderwijs moet ook verwacht worden dat in de verschillende fases van de schoolloopbaan verschillende onderwijssteunende factoren een rol spelen. In het algemeen zijn de ouders van de tweede generatie jongeren zeer laag geschoold. De meeste succesvolle jongeren zijn dan ook eerder ondanks dan dankzij de opleiding van hun ouders hoog geschoold.

De meeste variatie in de opleiding van de ouders is te vinden binnen de Turkse groep. In het TIES survey in Amsterdam en Rotterdam hebben 31 van de 500 respondenten van Turkse afkomst een vader die zelf een hoger onderwijs diploma heeft.

Tabel 8a: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren in het hoger onderwijs en hoogste onderwijs niveau vaders

| | Ten hoogste Lagere School | Lager Middelbaar Onderwijs | Hoger Middelbaar Onderwijs en hoger |
|--|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Vaders van de Turkse 2e generatie | 44% | 41% | 15% |
| Vaders van de Marokkaanse 2e generatie | 60% | 36% | 4% |

Bron: TIES survey 2008

Tabel 8b: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren in het hoger onderwijs en hoogste onderwijs niveau moeders

| | Ten hoogste Lagere School | Lager Middelbaar Onderwijs | Hoger Middelbaar Onderwijs en hoger |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Moeders Turkse 2e generatie | 56% | 33% | 11% |
| Moeders Marokkaanse 2e generatie | 70% | 28% | 2% |

Bron: TIES survey 2008

Analfabetisme komt onder eerste generatie migrantenvrouwen vrij veel voor, vooral onder Marokkaanse moeders. Echter, de groep jongeren met een analfabete moeder die zelf wel het hoger onderwijs bereikt is toch aanzienlijk: Dertig procent van de hoogopgeleide Marokkaanse tweede generatie heeft een moeder die analfabeet is. De gewoonlijk als positief geldende kenmerken van Marokkaanse ouders lijken geen verschil te maken voor het opleidingsniveau

van de kinderen, maar dit geldt dus blijkbaar ook voor kenmerken die doorgaans als zeer negatief gelden.

Ook in het Pathways to Success project, waarin de overgrote meerderheid van de respondenten een Hbo of universitaire opleiding afgemaakt heeft (104 van de 114 respondenten), zien we dat een aanzienlijk deel van hen een analfabete moeder heeft. Door hun ongeletterdheid zijn deze moeders niet in staat geweest hun kinderen op praktisch niveau te helpen met schoolwerk. Echter, de kinderen voelen zich wel door hun moeders gesteund. Bij de meeste van deze respondenten zien we dat hun moeders het belang van onderwijs altijd benadrukten, dat zij die boodschap weten door te geven aan hun kinderen, en hen weten te stimuleren in hun schoolcarrière. Dat zien we ook bij de volgende respondent. Zijn beide ouders hebben geen onderwijs gevolgd. Hij zelf heeft na de Havo een economische Hbo opleiding afgerond. Over de rol van zijn moeder tijdens zijn onderwijsloopbaan zegt hij:

Mijn moeder was belangrijk, want ondanks haar analfabetisme is ze heel erg dichtbij geweest. Zij heeft mij ook altijd aangespoord om door te gaan. Om mijn best te doen en om mij altijd volledig in te zetten. (man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Hoewel deze moeder analfabeet is, is zij wel betrokken geweest bij het onderwijs van haar zoon en heeft ze hem bepaalde waarden doorgegeven, met name doorzettingsvermogen.

De relatie tussen de opleiding van de ouders en het schoolsucces van de kinderen is minder sterk bij de tweede generatie dan bij de kinderen van Nederlandse ouders.

Tabel 9a: Percentage Turkse tweede generatie jongeren op Havo of Vwo en opleiding van de vaders

| | Havo of Vwo | N |
|----------------------------|-------------|-----|
| Geen lagere school | 23% | 35 |
| Lagere school | 26% | 196 |
| Lager middelbaar | 34% | 107 |
| Hoger middelbaar | 27% | 68 |
| Post-secondair en tertiair | 65% | 31 |

Bron: TIES survey 2008

Tabel 9b: Percentage Turkse tweede generatie jongeren op Hbo of Universiteit en opleiding van de vaders

| | Hbo of Universiteit | N |
|----------------------------|---------------------|----|
| Geen lagere school | 23% | 8 |
| Lagere school | 26% | 51 |
| Lager middelbaar | 34% | 36 |
| Hoger middelbaar | 27% | 18 |
| Post-secondair en tertiair | 65% | 20 |

Bron: TIES survey 2008

Bij de Marokkaanse groep is er geen significant verband en bij de Turkse tweede groep is de significantie bijna geheel het gevolg van het verschil in schoolsucces tussen kinderen van hoog opgeleide ouders en de veel grotere groep minder goed geschoolde ouders.

Tabel 10a: Percentage Turkse tweede generatie jongeren op Havo of Vwo en opleiding van de moeders

| | Havo of Vwo | N |
|---------------------------|-------------|-----|
| Geen lagere school | 15% | 74 |
| Lagere school | 25% | 232 |
| Lager middelbaar | 29% | 87 |
| Hoger middelbaar | 42% | 33 |
| Post-secondair en tertiär | 67% | 18 |

Bron: TIES survey 2008

Tabel 10b: Percentage Turkse tweede generatie jongeren op Hbo of Universiteit en opleiding van de moeders

| | Hbo of Universiteit | N |
|---------------------------|---------------------|----|
| Geen lagere school | 22% | 16 |
| Lagere school | 25% | 59 |
| Lager middelbaar | 38% | 33 |
| Hoger middelbaar | 33% | 11 |
| Post-secondair en tertiär | 78% | 14 |

Bron: TIES survey 2008

Eén van de Pathways to Success respondenten, een vrouw van Turkse afkomst uit Amsterdam, vertelt over de rol die haar hoogopgeleide moeder gespeeld heeft binnen haar onderwijsloopbaan. Haar moeder heeft een lerarenopleiding gedaan in Turkije en werkt in Nederland als leerkracht. Zelf heeft ze na wat omzwervingen de Pabo gedaan. Haar moeder vervulde een voorbeeldfunctie. Ondanks het feit dat de moeder van deze respondente niet in Nederland gestudeerd heeft, weet zij wel wat belangrijke factoren zijn voor het slagen binnen het onderwijs. Zo is ze sterk betrokken bij de schoolloopbaan van haar dochter. Door haar gebrekkige Nederlandse taalkennis is ze weliswaar niet in staat om haar dochter zelf praktisch bij te staan, maar ze zorgt er bijvoorbeeld wel voor dat ze bijles krijgt. Ze realiseert zich dat het maken van de juiste studiekeuze belangrijk is, daarom vergaart zij veel informatie over de opties die er zijn voor haar dochter. Doordat zij zelf gestudeerd heeft, al is het in een ander land, is deze moeder beter in staat haar kind tot steun te zijn dan een moeder zonder hoger onderwijs ervaring. Hoog opgeleide moeders zoals zij zijn echter schaars in het TIES sample.

Een minimale Nederlandse taalvaardigheid van de ouders is natuurlijk ook van belang om bijvoorbeeld kennis over het schoolsysteem te vergaren en meer gericht over het belang van een bepaalde school te kunnen praten. Vaak hangt de Nederlandse taalvaardigheid samen met het opleidingsniveau van de ouders. Bij de Turkse tweede generatie heeft de Nederlandse taalvaardigheid van de moeder een significant effect: kinderen van de Turkse moeders die goed Nederlands spreken gaan significant vaker naar Havo of Vwo en stromen ook vaker in op het hoger onderwijs.

Kinderen wiens ouders thuis een minderhedentaal spreken als Tamazight, Koerdisch of Armeens, zijn iets vaker vertegenwoordigd in het hoger onderwijs. De aantallen zijn relatief klein en het significantieniveau is gering, maar het effect is consequent in dezelfde richting voor alle minderhedentalen en voor zowel de minderhedentaal van de vaders als de moeders. Het populaire idee binnen de beide gemeenschappen dat de berbers uit Marokko of de koerden uit Turkije de problematische groep zijn binnen de tweede generatie wordt dus niet bevestigd, eerder is er bewijs voor het omgekeerde.

Er is de laatste tien jaar veel aandacht voor het belang van vroege tweede taalontwikkeling bij kinderen van migranten in de voorschool en op de peuterspeelzaal. De jongeren in ons onderzoek zijn te oud (18 - 35 jaar) om aan een voorschool programma te hebben meegedaan. We kunnen echter wel het effect bekijken van de participatie in een crèche of een peuterspeelzaal. De jongeren van de Turkse tweede generatie gaan inderdaad significant vaker naar Havo of Vwo als zij naar de crèche of de peuterschool zijn gegaan, maar voor hun uiteindelijke toegang tot het hoger onderwijs vinden we geen significant verschil meer. Voor de Marokkaanse tweede generatie vinden we geen significant verschil. De belangrijke kanttekening die hierbij moet worden geplaatst is dat de meeste respondenten slechts één jaar op de crèche of de peuterspeelzaal hebben gezeten en dat dit gebeurde in een periode (jaren tachtig en begin jaren negentig) dat deze voorzieningen nog geen extra aandacht besteedden aan tweede taalontwikkeling.

Tabel 11: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren in Havo of Vwo en bezoek crèche of peuterspeelzaal

| | <u>Wel</u> crèche of peuterspeelzaal | <u>Geen</u> crèche of peuterspeelzaal |
|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Turkse 2e generatie | 38% | 27% |
| Marokkaanse 2e generatie | 23% | 29% |

Bron: TIES survey 2008

Een andere veel besproken factor in de voorspelling van onderwijsprestaties is segregatie in het basisonderwijs. De effecten van segregatie in het basisonderwijs lijken gering. Bij de Turkse tweede generatie zien we alleen een licht effect tussen de scholen aan de twee uitersten van het spectrum. De jongeren op bijna helemaal 'witte' scholen gaan vaker naar Havo of Vwo dan jongeren op bijna helemaal 'zwarte' scholen.

De overgrote meerderheid van de Marokkaanse en Turkse ouders koos voor de basisschool omdat het de buurtschool was. Een klein deel van de Turkse en Marokkaanse respondenten antwoordde dat hun ouders de basisschool specifiek hebben gekozen vanwege de kwaliteit van die school. De Marokkaanse kinderen die naar een dergelijke bewust gekozen school gaan, stromen ook significant vaker door naar Havo of Vwo. Maar ook hier ebt het effect weg als naar de instroom in het hoger onderwijs wordt gekeken. Bij de Turkse tweede generatie is er geen significant verschil.

Naast de keuze voor een bepaalde school of een vroege start via een peuterspeelzaal kunnen ouders ook invloed uitoefenen via hun eigen onderwijsondersteunende gedrag. Daarbij geldt wel de belangrijke beperking van de Nederlandse taalvaardigheid van de ouders en het geringe opleidingsniveau. Veel ouders zijn daardoor bijvoorbeeld niet in staat om hun kinderen praktisch te helpen met huiswerk. Tweederde van de succesvolle tweede generatie jongeren in het hoger onderwijs ontving geen of nauwelijks praktische hulp van hun ouders bij huiswerk.

Tabel 12: Percentage Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren in het hoger onderwijs dat praktische hulp met huiswerk kreeg van de ouders op de middelbare school

| | Nooit | Bijna nooit | Soms | Regelmatig | Vaak |
|--------------------------|-------|-------------|------|------------|------|
| Turkse 2e generatie | 49% | 16% | 16% | 11% | 4% |
| Marokkaanse 2e generatie | 40% | 23% | 25% | 10% | 3% |

Bron: TIES survey 2008

De variabelen 'praktische hulp van ouders bij huiswerk', 'controleren van huiswerk door ouders' en 'contact met de leerkracht' laten geen van allen een significant effect zien op het bereiken van een academische vooropleiding of het hoger onderwijs. Het is dus niet alleen zo dat ouders vaak geen praktisch hulp kunnen geven, maar de hulp die sommige ouders wel geven lijkt bovendien niet effectief.

Ouders kunnen het belang van school benadrukken door er veel met hun kinderen over te praten. Dat kan ook zonder veel praktische kennis van huiswerk of het onderwijssysteem. Tweederde van de ouders van succesvolle tweede generatie jongeren praatte regelmatig of veel met hen over school. Een opvallend verschil met de veel geringere praktisch hulp!

Tabel 13: Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs, de mate waarin ouders praten over school

| | Nooit | Bijna nooit | Soms | Regelmatig | Vaak |
|--------------------------|-------|-------------|------|------------|------|
| Turkse 2e generatie | 1% | 9% | 25% | 46% | 18% |
| Marokkaanse 2e generatie | 1% | 5% | 24% | 55% | 15% |

Bron: TIES survey 2008

Deze factor draagt, anders dan de vorige factoren, wèl significant bij aan schoolsucces. Kinderen van Turkse ouders die veel over school praten gaan *twee keer zo vaak* naar Havo of Vwo. Dit effect is ook nog steeds zichtbaar in de toegang tot hoger onderwijs. Bij de Marokkaanse tweede generatie zien we in het eerste deel van de schoolloopbaan geen effect op de instroom op Havo of Vwo, maar in het tweede deel wel een licht effect op de instroom in het hoger onderwijs.

3.2 Het belang van 'praten' over school

Uit het bovenstaande blijkt een significant verband tussen het schoolsucces van de tweede generatie en de mate waarin hun ouders met hen praten over school. Aan de hand van de interviews van het Pathways to Success Project hebben we getracht te achterhalen wat we onder 'praten' kunnen verstaan. Wanneer de Pathways respondenten vertellen over hoe hun ouders hen emotioneel gesteund hebben, lichten ze dat vaak toe door te vertellen over de dingen die hun ouders tegen hen zeiden, bijvoorbeeld dat ze trots zijn op hun kind, of dat het belangrijk is om je best te doen op school. 'Praten' lijkt dan ook het beste te interpreteren als 'emotionele steun'. Met praten kun je blijk geven van je betrokkenheid en je vertrouwen in iemand, je kunt iemand motiveren en je kunt een boodschap doorgeven. Echter, het begrip emotionele steun is breder dan verbale communicatie alleen. De ouders geven niet alleen steun door met hun kinderen te praten, maar ook door hun handelen.

Bij een groot deel van de succesvolle tweede generatie zien we dat hun ouders erg betrokken waren bij school, zelfs als hun Nederlandse taalvaardigheid gebrekkig was en zij geen of alleen basisonderwijs gevolgd hadden. Ze toonden interesse door bijvoorbeeld te vragen hoe het op school was. Zij gingen naar rapportbesprekingen, en daar waar ze konden probeerden ze te helpen met huiswerk. Ook waren ze betrokken bij sociale aspecten van het schoolleven zoals buitenschoolse activiteiten. Door betrokken te zijn bij de schoolloopbaan van hun kinderen benadrukten deze ouders het belang van school. Een van de respondenten maakt de vergelijking tussen de opvoedingsstrategie van zijn ouders betreffend het onderwijs met die van de ouders van klasgenoten.

Interviewer: Kun je voorbeelden geven van hulp, advies of ondersteuning die zij jou hebben gegeven?

Het was niet zozeer hulp. Goed, mijn ouders spreken de taal niet, ik ben pas de tweede generatie. Maar in vergelijking met andere medestudenten zag je al op de basisschool een fundamenteel verschil tussen die jongens en ons. Wij mochten ... mee op schoolreisjes...het zijn hele simpele dingen, maar ik ken Marokkaanse en Turkse jongens die niet mee mochten. Rapportvergaderingen, die ouders kwamen niet. Mijn ouders die kwamen elke rapportvergadering en misschien is dat heel raar dat ik die vergelijking maak, maar het is wel zo. En je ziet waar die jongens nu zijn. En nou wil ik niet mezelf neerzetten van: 'Oh, wauw! Geweldig hoe ik het heb gedaan!', maar ik zag wel in hoe belangrijk dat was, dat mijn ouders betrokken waren bij...waar ik mee bezig was. (man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Voor een deel van de succesvolle tweede generatie heeft het vertrouwen van hun ouders in hun kunnen een belangrijke rol gespeeld tijdens hun schoolloopbaan. Ze voelden zich daardoor gesteund, en het stimuleerde hen om door te zetten en om hun best te doen. De volgende respondent vertelt hoe haar moeder haar gedurende haar middelbare school zelfvertrouwen gaf:

Kijk, mijn moeder is eigenlijk analfabeet, dus die kon mij niet, zeg maar, direct overhoren. Maar zij kon mij wel vertellen dat ik hartstikke goed was, dat ik die overhoring ging halen, van: 'Je kan het en je kan het!'. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Bij een aantal respondenten heeft het vertrouwen van hun ouders op cruciale momenten de doorslag gegeven om niet af te zakken naar een lager niveau in het voortgezet onderwijs. Dat was bijvoorbeeld het geval voor de volgende respondent:

Op de basisschool had ik Gymnasium als CITO uitslag en Vwo [als advies, SR]. Ik kon kiezen uit Gymnasium en Atheneum. Toen wilde ik Atheneum gaan doen. Ik was bang dat ik het niet zou kunnen. Mijn ouders hebben het zover gebracht dat ik mij op het

Gymnasium heb ingeschreven. Ze hebben me als het ware gedwongen. ‘Je moet het kunnen!’, zeiden ze, en niet negatief maar positief overgebracht. Zo kwam ik op het Gymnasium. (vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Een groot deel van de succesvolle tweede generatie voelde zich door hun ouders gesteund tijdens hun onderwijsloopbaan en is van mening dat hun ouders cruciaal geweest zijn voor de successen die zij hebben geboekt in het onderwijs. De motivatie vanuit thuis om hun best te doen op school wordt als een waardevolle stimulans gezien, wat door een man van Marokkaanse afkomst uit Rotterdam “*de thuisfactor*” genoemd wordt . Zo vertelt een vrouw van Marokkaanse afkomst uit Amsterdam dat ze haar ouders “*heel dankbaar*” is dat ze “*altijd geïnteresseerd geweest*” zijn in wat ze op school deed. Een Rotterdamse van Marokkaanse afkomst ziet de steun die ze van haar ouders ontvangen heeft als “*het grootste cadeau dat mijn ouders mij ooit hadden kunnen geven*”. En weer een andere respondent denkt dat ze zonder de emotionele steun van haar ouders gedemotiveerd was geraakt en twijfelt of ze zonder hun steun haar studie wel afgemaakt zou hebben: “*Dan heb je ook eigenlijk van: ‘waar doe ik het eigenlijk voor!?’*” (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam).



3.3 Faciliterende en financiële steun

Naast emotionele steun onderscheiden we nog twee andere vormen van steun. Zo geeft een deel van de succesvolle tweede generatie aan ook financiële steun en/of andere meer faciliterende steun gehad te hebben van hun ouders. Voorbeelden van financiële steun die genoemd worden zijn: ouders die ervoor zorgen dat hun kind bijles krijgt, of ouders die het kind financieel steunen, zodat het geen bijbaantje hoeft te hebben en zodoende meer tijd heeft voor schooltaken.

Toen ik jonger was had ik wel problemen met exacte vakken. Toen hebben mijn ouders gezorgd dat ik bijles kon krijgen, wat er ook gebeurde, dat er wel financiële ondersteuning daarvoor was. Ik was niet zo goed in Economie en Wiskunde. De rest maakte niet uit, als ik maar bijles kon krijgen. Al moesten we alleen brood eten. Ik moest bijles krijgen, want ik moest m'n diploma halen. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Met andere faciliterende steun bedoelen we het creëren van een omgeving die het uitvoeren van schooltaken bevordert. Voorbeelden daarvan die door de respondenten genoemd worden zijn ouders die zorgen dat het rustig is in huis wanneer het kind zich voor moet bereiden op een proefwerk, of ouders die zorgen dat er een laptop beschikbaar is. Ook zaken zoals het vrijstellen van het kind van huishoudelijke taken, zorgen dat de was gedaan is, of vroeg opstaan om het ontbijt voor het kind klaar te maken, zijn vormen van faciliterende steun die door de Pathways respondenten genoemd worden. Een Rotterdamse man van Turkse afkomst somt de faciliterende steun die hij kreeg als volgt op: *“goed eten, altijd goed verzorgen, geen problemen [...] omstandigheden creëren, ja, om te studeren”*.

Het zijn allemaal steuntjes in de rug waardoor het voor de jongeren makkelijker wordt om zich te focussen op school, en waaruit het belang dat ouders aan onderwijs hechten blijkt.

3.4 De Inter-generatiele sociale mobiliteitsdroom

Bij ons lag de nadruk altijd op onderwijs, studie, universiteit, goed opgeleid. Mijn vader had het altijd over onderwijs, onderwijs, onderwijs. Ik heb op een zwarte school gezeten, bijna geen autochtonen, dus eigenlijk heel goed dat ik nu hier ben. Maar dat komt echt door mijn vader, denk ik... door mijn ouders, met name door mijn vader.

Interviewer: Wat heeft je vader precies gedaan?

Hij heeft gewoon gezorgd voor interne motivatie.

Interviewer: Kan je een voorbeeld geven?

Als ik bijvoorbeeld huiswerk had, dan liet hij mij heel vrij. Ik heb bijna helemaal niks gedaan qua huishouden. Ik kan niet koken, kan geen dingetjes doen [lacht]. Hij had altijd zoiets van: '[naam respondent, SR]... laat haar maar studeren'. (vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Deze ouders hebben een pro-onderwijs instelling, wat de grondslag vormt voor het steunen van de onderwijsloopbaan van hun kinderen. Die pro-onderwijs instelling komt voort uit hun bewustzijn van het belang van onderwijs, met name het hoger onderwijs, voor het bereiken van sociale mobiliteit. Het is voor deze ouders van groot belang dat hun kinderen de sociale mobiliteit die zij zelf niet hebben kunnen waarmaken, wel bewerkstelligen. En zij zijn bereid om zich daarvoor in te zetten. Door hun kinderen in het onderwijs op verschillende manieren te steunen, stellen zij zich als het ware ten dienste van deze intergeneratiele mobiliteitsdroom.

Dat zien we heel expliciet terug in het volgende citaat: *“Mijn ouders zeiden altijd: ‘wij werken ons kapot. Jullie moeten studeren. Gaan jullie maar studeren’.*” (vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam).

De ouders maken hun kinderen duidelijk dat zij door de toegankelijkheid van het hoger onderwijs in Nederland kansen krijgen die in Marokko en Turkije alleen voor een kleine laag van de samenleving zijn weggelegd. Zij benadrukken dat ze zelf dergelijke mogelijkheden niet hebben gehad. Zij onderstrepen dat hun kinderen deze kansen moeten grijpen zodat zij later betere arbeidsmarktperspectieven zullen hebben.



Deze ouders proberen hun kinderen ook te stimuleren in het onderwijs door zichzelf als negatief rolmodel te gebruiken. Zij gebruiken hun eigen ongunstige arbeidsmarktpositie, het fysiek zware werk dat ze doen en hun lage salarissen, om hun kinderen te overtuigen van het belang van onderwijs. Ook de ouders van de volgende respondent doen dat. Zijn ouders hebben allebei als hoogste opleiding de basisschool in Turkije gedaan. Zijn vader werkt als lasser en zijn moeder is huisvrouw. Zelf heeft hij na het Vwo aan de universiteit Internationale Bedrijfskunde gestudeerd en hij werkt nu als IT Consultant bij een vooraanstaand consultancybureau.

Ja, ja, school was prioriteit, omdat mijn ouders niet de gelegenheid hadden gekregen om te studeren, dus dat werd vanuit thuis... werd altijd gezegd: ‘ga studeren, anders word je net als je vader werkeloos’. Het is een traditioneel beeld, maar het klopt wel dat het voor mij de belangrijkste... ja... factor is geweest eigenlijk. (man van Turkse afkomst, Rotterdam)

De boodschap die zijn ouders door willen geven, is: je vader heeft niet gestudeerd waardoor hij nu een slechte positie op de arbeidsmarkt heeft. Deze respondent twijfelt zelf aan de geldigheid van dit argument, maar hij geeft wel toe dat het hem gemotiveerd heeft om succesvol te zijn in zijn onderwijsloopbaan.

Een strategie die door een deel van de ouders van de succesvolle tweede generatie specifiek gebruikt wordt bij dochters, is het benadrukken van onderwijs als middel voor het bereiken van onafhankelijkheid. De moeder van een respondent was door de scheiding van haar man en door haar gebrekkige Nederlandse taalkennis in het begin van haar verblijf in Nederland afhankelijk van andere mensen. De boodschap die zij doorgaf aan haar dochter was: *“je moet in ieder geval voor jezelf kunnen zorgen. En een manier om daar te komen is je opleiding af te ronden.”* (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam). De ouders van een andere respondent benadrukten dat het belangrijk is om niet afhankelijk te zijn van een echtgenoot.

Ook vanuit mijn ouders heb ik dat meegekregen. Dat je toch moet zorgen dat je onafhankelijk bent en niet denken van: 'ja, ik ga later wel trouwen en dan zal mijn man het wel voor mij regelen'. Dus ik heb dat wel vanuit huis uit meegekregen, dat ik wel voor mezelf moet kunnen zorgen en zelf iets moet bereiken. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Uit een deel van de interviews blijkt het respect dat de succesvolle tweede generatie heeft voor wat hun ouders bereikt hebben. Zij zien in dat hun ouders veel minder mogelijkheden hadden dan zijzelf om succesvol te zijn in het onderwijs. Enerzijds geeft dat hen het vertrouwen dat zij – met hun veel gunstigere startpositie - het verder kunnen schoppen dan hun ouders. Het betekent ook dat zij van mening zijn dat zij het verschuldigd zijn aan hun ouders om de sociale mobiliteitsdroom van hun ouders in vervulling te laten gaan.

Dat ze dus iedere keer erop hameren hoe belangrijk het is om wel iets te bereiken, dat wij die mogelijkheid hebben gekregen om iets te kunnen doen. Dat zij het veel moeilijker hebben gehad - zij zijn natuurlijk van Marokko hiernaartoe gekomen -, ook geen opleiding genoten en ook zwaar werk moeten doen, en toch iets bereikt hebben. Dus voor ons is het makkelijker, dus waarom dan niet je best doen? (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Kijk, mijn vader heeft niet een hele makkelijke jeugd gehad, en, ja, als je dan toch ziet dat die man heel zijn leven maar - wat is het? - een jaar naar school is gegaan of iets, en toch twee talen heeft leren schrijven en spreken en gedoe. Ja! Dan ga je daar toch wel een beetje respect voor krijgen. En vooral het besef van: oké, weet je als zij dat willen, dan is dit een kleine moeite om te doen. (man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

De ouders is het niet gelukt om het ver te schoppen binnen het onderwijs, dus nu is het aan de kinderen om de droom alsnog waar te maken. De intergenerationele mobiliteitsdroom wordt als een gezamenlijk project gezien.

4. Verklaringen voor Succes: Siblings

Naast de rol van de ouders gaan we ook nog kort in op de rol van oudere broers en zussen. We kijken wederom eerst naar de resultaten van het TIES onderzoek. De rol van de oudere *siblings* is voor de hoog opgeleide tweede generatie veel belangrijker dan in Nederlandse gezinnen. Van de hoog opgeleide respondenten van Nederlandse afkomst zegt slechts 8% dat hun oudere *siblings* zeer belangrijk zijn en 40% zegt dat zij 'niet belangrijk' of 'totaal niet belangrijk' zijn geweest. Bij de Marokkaanse tweede generatie zegt 30% dat hun oudere *siblings* 'zeer belangrijk' zijn geweest.

Tabel 15: Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het hoger onderwijs, belang van oudere siblings

| | Totaal onbelangrijk | Niet belangrijk | Enigzins belangrijk | Belangrijk | Zeer belangrijk |
|--------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|------------|-----------------|
| Turkse 2e generatie | 6% | 12% | 26% | 40% | 17% |
| Marokkaanse 2e generatie | 3% | 9% | 20% | 39% | 30% |

Bron: TIES survey 2008

Ook in het Pathways to Success Project zijn er respondenten die de rol van oudere *siblings* als essentieel ervaren voor het geboekte onderwijssucces. Zo spreekt een vrouw van Marokkaanse afkomst uit Rotterdam "*nadrukkelijk*" van "*geluk*" dat ze uit een groot gezin komt, omdat haar oudere *siblings* als rolmodellen hebben gefungeerd. Ook een andere respondent benadrukt de rol van haar oudere zus, die een emancipatoire rol heeft gespeeld:

Ik denk dat ik het ook wel te danken heb aan mijn oudste zus, die 10 jaar ouder is dan ik. Dus die al heel veel dingen had meegemaakt en die altijd vond dat we - dat wij, vooral de meisjes -, hard moesten studeren om, om onze eigen leven te kunnen leiden.
(vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Van de hoogopgeleide tweede generatie jongeren in het TIES survey zegt dat een kwart tot een derde dat de oudere *siblings* hen ook 'regelmatig' of 'vaak' praktisch hielpen met huiswerk. Iets wat in Nederlandse gezinnen niet in die mate voorkomt (slechts 5%). Een derde tot de helft van de succesvolle tweede generatie jongeren zegt ook dat een oudere *sibling* regelmatig tot vaak met hen over school praatte. Iets wat wederom veel minder (13%) voorkomt in de Nederlandse gezinnen.

Tabel 16a: 2^o generatie in het hoger onderwijs: praktische hulp oudere siblings met huiswerk

| | Nooit | Bijna nooit | Soms | Regelmatig | Vaak |
|--------------------------|-------|-------------|------|------------|------|
| Turkse 2e generatie | 32% | 17% | 30% | 19% | 2% |
| Marokkaanse 2e generatie | 15% | 15% | 38% | 24% | 9% |

Bron: TIES survey 2008

Het volgende interview fragment uit het Pathways onderzoek geeft een goed beeld van hoe binnen een gezin waarin de ouders zelf niet in staat zijn om hun kinderen praktisch bij te staan

bij schoolgerelateerde zaken, de oudere *siblings* de jongeren helpen. Ze nemen als het ware de rol van de ouders over door praktische hulp te bieden, door mee te gaan naar oudergesprekken, en door op cruciale momenten in te grijpen en gesprekken te voeren met docenten.

Ik kan me herinneren dat wanneer er oudergesprekken waren - vanwege ook het taalgebrek van mijn ouders - mijn zussen meegingen. Eh, ik kan me heel goed herinneren dat wanneer ik iets niet snapte van mijn huiswerk, dat mijn zus me hielp. En ik op mijn beurt mijn zusje. Toen mijn broertje problemen kreeg op school... mijn broertje was eh, naja, het standaard type dat, eh, uit zou kunnen vallen, vroegtijdig. Die heeft dankzij zijn zussen weer...De ouders wilden wel, maar die hebben toch een bepaalde taalbarrière of zo die ze niet kunnen overwinnen. Dankzij onze steun - ik heb meerdere malen gesprekken met zijn begeleiders gehad en dat geldt ook voor mijn zussen - heeft hij weer zijn diploma kunnen halen. Een Mbo diploma. [...] onze rol, dat is meer dan essentieel geweest. Als dat niet was gebeurd - ik weet wel van mezelf, dan ga je wel doorstuderen - maar in het geval van mijn broertje, dat was een drop-out geweest of een crimineel. Dat kan ik je 100% zeggen, ja 100%. (vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)

Enkele van de Pathways respondenten vertellen dat ze een *sibling* hadden van ongeveer dezelfde leeftijd. Zij hadden geen oudere *sibling* die hen wegwijs kon maken en moesten het samen “*allemaal zelf uitvinden*” (man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam), maar doordat ze samen in dezelfde onderwijsfase zaten, konden ze steun bij elkaar vinden.

Het was toch de relatie met de zussen, de onderlinge concurrentie op een positieve manier, die ons allemaal stimuleerde van 'hee, we gaan hier het beste van maken'. Dat is heel erg belangrijk geweest. (vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)

Omdat ik, zeg maar, met mijn zus de hele schoolloopbaan heb doorlopen, hebben we elkaar...

Interviewer: Gestimuleerd...?

Ja, niet echt gestimuleerd, van 'kom op, zeg!' of zo, maar dat het waarschijnlijk een onbewust iets is, dat je elkaar...soms denk ik zelfs dat we elkaar demotiveerden, van 'ik heb geen zin', 'ik heb ook geen zin'. Dat je zo gaat doen, maar ik denk toch op de een of andere manier dat je dan samen bent, dat het dan misschien normaal is om te studeren, dat je je daar gewoon mee bezig houdt. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Tabel 16b: 2^e generatie in het hoger onderwijs: oudere siblings praten over school

| | Nooit | Bijna nooit | Soms | Regelmatig | Vaak |
|--------------------------|-------|-------------|------|------------|------|
| Turkse 2e generatie | 12% | 17% | 39% | 23% | 9% |
| Marokkaanse 2e generatie | 8% | 15% | 29% | 37% | 11% |

Bron: TIES survey 2008

Ideaal lijkt de situatie waar zowel door de ouders als door oudere *siblings* veel over onderwijs wordt gesproken. Ouders en oudere *siblings* vullen elkaar blijkbaar aan. In een gezin waarin zowel ouders als oudere *siblings* dit soort ondersteunend gedrag vertonen gaat maar liefst 38% van de Turkse en 39% van de Marokkaanse tweede generatie naar het hoger onderwijs. Als zowel de ouders als de oudere *siblings* nooit over school praten zakt dit aandeel tot respectievelijk 14% en 9%! Van alle mogelijke effecten in migrantengezinnen heeft deze gecombineerde vorm van ondersteuning het sterkst zichtbare effect op schoolsucces.

Uit enkele Pathways interviews blijkt dat jongere *siblings* niet alleen het voordeel hebben dat ze aanspraak kunnen maken op de steun en kennis van hun oudere *siblings*, maar ook dat ze profiteren van het feit dat hun ouders bij de oudere kinderen ervaring hebben opgedaan met het onderwijssysteem. Daardoor beschikken ze over kennis, bijvoorbeeld over de verschillende niveaus in het voortgezet onderwijs, die ze bij de oudere *siblings* nog niet hadden. Het belang en het effect van support van een oudere *sibling* neemt aanzienlijk toe als deze zelf hoog opgeleid is. Van de succesvolle Turkse tweede generatie respondenten heeft 45% een hoog opgeleide oudere *sibling* en bij de Marokkaanse tweede generatie is dit zelfs 56%. In veel Turkse en Marokkaanse gezinnen zijn de ouders laag opgeleid, maar is er wel een of meerdere kinderen hoog opgeleid. En hun aantal neemt toe. Dit zorgt er voor dat in die gezinnen er toch ook praktische kennis en ervaring aanwezig is op het gebied van onderwijs.

Ik heb een zus die ook afgestudeerd was op de universiteit. Ik heb van haar heel veel dingen geleerd qua discipline, qua planningen voor toetsen, voor het leren.

Interviewer: Kun je voorbeelden geven van hulp, advies of ondersteuning die je gekregen hebt?

Ik heb van haar geleerd hoe je schema's moet maken voor je examens, een werkplan... alles op orde stellen, wat ik vandaag moet doen, wat ik morgen moet doen, zodat ik me met een goede discipline op de toets kon voorbereiden. (man van Turkse afkomst, Rotterdam)

Uh, denk toch van mijn zussen, dat ze me met raad en daad bijgestaan hebben.

Interviewer: En kun je voorbeelden geven van hun adviezen?

Uhm ja, voorbeelden...Een hele lange tijd geleden heb ik, uhm, nou kijk, een voorbeeld van advies zou zijn: ze hebben zelf gestudeerd, en ze konden me, ja, wijzen op een aantal valkuilen en bijvoorbeeld als ik teveel aan het studeren was, dan belden ze mij op van: 'gaat het wel goed?'. Dus gewoon zo nu en dan even vragen, van evaluatie, 'hoe gaat het?', 'dit kan je beter zo doen als je gaat studeren', 'maak bijvoorbeeld

aantekeningen of maak samenvattingen'. Dat soort tips. Gewoon heel praktisch. (man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

5. Studie Keuze in het Hoger Onderwijs: Hulp en Advies

5.1 Introductie

We hebben in de voorafgaande paragrafen uitgebreid stil gestaan bij hulp en ondersteuning in het basis- en voortgezet onderwijs. De rol van ouders lijkt naar mate de schoolloopbaan vordert inhoudelijk steeds minder belangrijk te worden en steeds meer beperkt te worden door wat wij 'faciliterende ondersteuning' hebben genoemd. In het proces van oriëntering en het uiteindelijk maken van studiekeuzes kunnen de ouders vaak nauwelijks steun bieden. Dat betekent niet dat sommige ouders niet een duidelijke voorkeur hebben aangaande studiekeuzes. Er is een duidelijke voorkeur voor de klassieke 'status beroepen' zoals advocaat, dokter of studies als economie of bedrijfskunde (Wolff, 2013). Uit onderzoek van ResearchNed blijkt dat een verkeerde studiekeuze de derde meest voorkomende uitvalreden is onder studiestakers in het hoger onderwijs (Wartenbergh & Van den Broek 2008: 21). Ook uit ander onderzoek blijkt dat een verkeerde studiekeuze een belangrijke reden is voor studenten om voortijdig met hun opleiding te stoppen (zie bijvoorbeeld Severiens et al. 2008; Severiens et al. 2006; Christie et al. 2004; Wolff & Crul 2003). Het voorkomen van studieuitval staat al jarenlang hoog op de agenda van onderwijsinstellingen en van beleidsmedewerkers in het onderwijs. Het stoppen zonder diploma is het hoogst onder studenten van niet-westers allochtone afkomst. De meest recente gegevens van het CBS laten zien dat 23% van de Hbo'ers van het cohort 2006/2007 zonder diploma een punt achter de studie gezet heeft. Onder studenten van Turkse en Marokkaanse afkomst ging het daarbij om respectievelijk 27% en 32% (CBS 2012a: 151-152).³ In het wetenschappelijk onderwijs was 6% van het cohort 2004/2005 zonder succes gestopt. Van universitaire studenten van Turkse en Marokkaanse afkomst stopte 10% voortijdig (CBS 2012a: 155-156).⁴ Daarnaast neemt de instroom van studenten van niet-westers allochtone afkomst veel sneller toe dan van studenten van autochtone afkomst. In een periode van negen jaar, van 2003/2004 tot 2011/2012, steeg de instroom van studenten van autochtone afkomst van 52% naar 58%. Bij studenten van Turkse afkomst ging dat van 27% naar 44%, en bij studenten van Marokkaanse afkomst van 32% naar 42%. Van de 667.000 studenten die in het studiejaar 2011/2012 ingeschreven stonden bij een universiteit, was 14% van niet-westers allochtone afkomst (CBS 2012b: 84-85).

Het doel van deze paragraaf is om met behulp van de Pathways to Success interviews inzicht te verschaffen in hoe studiekeuzes gemaakt worden. Daarvoor maken we de vergelijking tussen studenten die gelijk de juiste studiekeuze gemaakt hebben (niet-switchers) en studenten die binnen hetzelfde onderwijsniveau van opleiding veranderd zijn (switchers). Ook richten we

³ Dit zijn cumulatieve percentages na vijf jaar studie.

⁴ Dit zijn cumulatieve percentages na zeven jaar studie.

ons specifiek op de tweede studiekeuze van de switchers. Uit recent onderzoek blijkt dat het switchen van opleiding binnen het onderwijs kan bijdragen aan studievertraging en uitval (Wolff 2013). De switchers in onze sample hebben hun laatste opleiding succesvol afgerond. Door specifiek te kijken naar hoe zij hun tweede studiekeuze gemaakt hebben, kunnen we inzicht krijgen in hoe de tweede keer wèl de juiste studiekeuze gemaakt wordt.

We volgen het zelfde format als in het basis- en voortgezet onderwijs. Naast de steun van ouders en *siblings* behandelen we ook de steun van andere familieleden en van peers en kennissen. Tenslotte concentreren we ons op de rol die het voortgezet en het hoger onderwijs spelen binnen het studiekeuzeproces, bijvoorbeeld het gebruik van de voorlichtingsmogelijkheden die door opleidingen in het hoger onderwijs worden geboden. We bekijken alleen de switchers die in het Pathways to Success onderzoek binnen het Hbo of binnen het wetenschappelijk onderwijs zijn veranderd van opleidingsrichting. Zij zijn binnen hetzelfde onderwijsniveau van opleiding veranderd. Zij hebben allemaal hun tweede studie afgemaakt.⁵ Ons sample bestaat uit 14 switchers in totaal: 9 Hbo'ers en 5 universitair geschoolden. Deze groep switchers vergelijken we met degenen die gelijk een juiste studiekeuze gemaakt hebben vanuit het voortgezet onderwijs, de niet-switchers. Het gaat daarbij om 44 respondenten waarvan ongeveer tweederde een universitaire opleiding gedaan heeft (zie tabel 17). De andere grote categorie binnen de Pathways to Success respondenten wordt gevormd door studenten die de indirecte route doorlopen hebben naar het hoger onderwijs, de stapelaars (42 respondenten). De studiekeuzes van de stapelaars kent vaak een geheel eigen logica en een specifieke problematiek. Zo veranderen veel mensen na het Mbo nog van studierichting, wat zeer specifieke aansluitingsproblemen met zich meebrengt. Dit vergt een apart onderzoek waarvoor de aantallen in ons onderzoek te klein zijn. Om een goede vergelijking tussen switchers en niet-switchers mogelijk te maken, is daarom de groep stapelaars voor deze paragraaf buiten beschouwing gelaten.

Tabel 17. Switchers, niet-switchers en stapelaars binnen de sample van het Pathways to Success Project

| Onderwijsniveau | Aantal |
|--------------------------------------|--------|
| Switchers | 14 |
| <i>waaronder:</i> | |
| <i>Binnen Hbo</i> | 9 |
| <i>Binnen wo</i> | 5 |
| Niet-switchers | 44 |
| <i>waaronder:</i> | |
| <i>In Hbo⁶</i> | 12 |
| <i>In wo</i> | 32 |
| Stapelaars in Mbo en hoger onderwijs | 42 |
| Geen hoger onderwijs diploma | 7 |
| Anders ⁷ | 10 |
| Totaal ^B | 119 |

⁵ Één respondent heeft op drie verschillende universitaire opleidingen gezeten. De derde opleiding heeft hij afgemaakt.

⁶ Één van deze respondenten heeft een verkorte particuliere Hbo opleiding gevolgd die 6 maanden duurde.

⁷ In de categorie 'Anders' vallen: respondenten die nog bezig zijn met een opleiding in het hoger onderwijs; een respondent die twee opleidingen gedaan heeft; respondenten waarvan het onderwijsniveau onduidelijk is of waarvan het doorlopen traject onduidelijk is; respondenten die een gecompliceerd traject hebben doorlopen; en, respondenten die vanuit het voortgezet onderwijs een lager niveau in het hoger onderwijs zijn gaan doen. De laatste groep studenten is uit de sample gelaten omdat het mogelijk is dat bij hen specifieke factoren een rol spelen bij de studiekeuze, echter het gaat om slechts 3 studenten waardoor daar geen harde uitspraken over gedaan kan worden.

Van de 114 Pathways to Success respondententen hebben 104 respondententen een opleiding in het hoger onderwijs afgemaakt (zie tabel 18). Het aantal respondententen dat gelijk een juiste studiekeuze gemaakt heeft in het hoger onderwijs maakt 42% van het totale aantal hoogopgeleide Pathways to Success respondententen uit. Het aantal switchers dat wij in dit hoofdstuk behandelen, beslaat 14% van het totaal aantal hoogopgeleiden uit het Pathways onderzoek. Door het kleine aandeel switchers moeten de bevindingen met de nodige voorzichtigheid behandeld worden.

Tabel 18 hoogste onderwijsniveau van Pathways to Success respondententen (N=114)

| Hoogste afgemaakte opleiding | Aantal |
|--|--------|
| Hbo ⁹ | 51 |
| Universiteit ¹⁰ | 53 |
| Nog bezig met Hbo of universiteit | 3 |
| Geen hoger onderwijs diploma ¹¹ | 7 |
| Totaal | 114 |

Bron: PSP 2012

5.2 De rol van ouders bij studiekeuze

Het eerste dat opvalt is dat er weinig verschil is in de rol van ouders bij de studiekeuze van de switchers en niet-switchers. We zien daarbovenop ook geen noemenswaardig verschil in het gedrag van de ouders bij de eerste en bij de tweede studiekeuze bij de switchers. De overgrote meerderheid van de switchers en niet-switchers geeft aan dat hun ouders achter de studiekeuze stonden. Zoals we in de vorige paragraaf besproken hebben, is het voor deze ouders vooral van belang dat hun kind naar het hoger onderwijs gaat en daarmee sociale mobiliteit bewerkstelligt.

We zien een verschil in de voorkeur van ouders voor een bepaalde opleiding voor hun kinderen. Van de switchers zegt 1 op de 3 dat hun ouders een voorkeur hadden voor een bepaalde studie. Bij de niet-switchers is dat bij 1 op de 6 het geval. Bij beide groepen zien we dat de voorkeur van de ouders uitgaat naar de klassiek prestigieuze beroepen zoals arts, apotheker, advocaat en zakenman. Over het algemeen probeerden de ouders hun voorkeur niet door te drukken en de meeste respondententen hebben ook geen gehoor gegeven aan de voorkeur van hun ouders. Ondanks dat de ouders van de switchers vaker een uitgesproken voorkeur hadden voor een opleiding, zijn juist de ouders van de niet-switchers iets meer betrokken bij de studiekeuze van hun kind geweest, wat blijkt uit dat er meer gepraat werd over de studiekeuze. Ook blijkt dat de ouders van de niet-switchers hogere ambities voor hun kinderen koesteren: de

⁸ Het totaal valt hoger uit dan de 114 respondententen die geïnterviewd zijn omdat er overlap is tussen de verschillende categorieën. Er zijn bijvoorbeeld respondententen die van het Mbo naar het Hbo zijn gegaan en vervolgens veranderd zijn naar een andere Hbo opleiding. Een dergelijke respondent is zowel in de categorie switcher als in de categorie stapelaar opgenomen.

⁹ Van de 51 respondententen die een diploma op Hbo niveau hebben, hebben er na het Hbo drie op een universitaire opleiding gezeten maar hebben deze niet afgemaakt. Één respondent was ten tijde van het interview bezig met zijn universitaire studie. Twee respondententen hebben een post-Hbo opleiding afgerond. Twee respondententen hebben een verkorte particuliere opleiding gevolgd.

¹⁰ Van de 53 respondententen die hun universitaire studie afgemaakt hebben, heeft één iemand twee universitaire opleidingen afgerond. Drie respondententen waren ten tijde van het interview werkzaam als aio. Één respondent heeft een post-master afgemaakt.

¹¹ Van de 7 respondententen zonder hoger onderwijs diploma hebben er vijf een Mbo-diploma als hoogste opleiding, één iemand heeft een Mavo diploma. Één iemand heeft zijn Havo eindexamen niet gehaald maar is via een toelatingsexamen in het Hbo ingestroomd die hij niet afgemaakt heeft.

niet-switchers zeggen twee keer zo vaak (1 op de 3) dat hun ouders het belangrijk vonden dat ze een hoger onderwijs diploma zouden halen dan de switchers dat zeggen (1 op de 6).

Zowel de switchers als de niet-switchers konden op erg weinig praktische steun van hun ouders rekenen bij hun studiekeuze. Over het algemeen accepteren en begrijpen zij dat hun ouders niet in staat waren om hen praktische begeleiding te geven. Hun ouders kwamen uit een ander land met een ander onderwijssysteem. Daardoor beschikten ze over erg weinig kennis over het functioneren in het Nederlands onderwijssysteem. Bovendien zijn hun ouders zelf vaak laag opgeleid waardoor ze weinig ervaring hebben met het onderwijs. We zouden kunnen zeggen dat de tweede generatie een realistische houding inneemt over de rol van hun ouders bij de studiekeuze. Zo zegt een switcher dat haar ouders haar “*niet uit ongeïnteresseerdheid*” maar “*puur uit onwetendheid*” niet hebben geholpen met haar studiekeuze (vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam). Omdat praktischesteun van hun ouders vaak al na de basisschool afnam, zijn de meeste tegen de tijd dat ze hun studiekeuze moeten maken gewend geraakt aan het feit dat ze zonder praktische hulp van hun ouders belangrijke beslissingen over hun onderwijsloopbaan moeten nemen.

“In de 6e klas bepaalde ik zelf: 'Ik ga rechten studeren!' Ik heb niemand om advies gevraagd. Ik had dat advies ook niet nodig en ook mijn ouders...Kijk, ze begrijpen weinig. Het enige wat ze belangrijk vinden is dat je naar school gaat, maar verder hebben ze niet echt invloed op jouw keus.” (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam, niet-switcher)

5.3 De rol van overige familieleden, peers en kennissen

Bij 2 op de 5 niet-switchers zien we dat een familielid, peer of kennis een rol gespeeld heeft bij de studiekeuze. Bij het merendeel gaat het daarbij om *siblings* of peers. In mindere mate waren dat verdere familieleden zoals ooms of kennissen. Opvallend is dat twee van de niet-switchers samen met peers of met een *sibling* besloten hebben om dezelfde opleiding te doen. De ene, een vrouw van Marokkaanse afkomst uit Rotterdam, heeft samen met haar zus voor de studie Psychologie gekozen. De andere, ook een Rotterdamse van Marokkaanse afkomst, legt uit dat ze samen met een aantal vriendinnen voor de Pabo koos. Wel is ze voor zichzelf nagegaan of dat beroep bij haar paste. Het is denkbaar dat het samen volgen van dezelfde opleiding met peers of *siblings* een manier is om het onbekende terrein van het hoger onderwijs met meer zekerheid te betreden.

Ik denk dat als mijn vriendin misschien iets anders had gekozen, dan had ik ook die richting...want je wilt toch wel een beetje bij elkaar blijven. Zeker...ja, op die leeftijd weet je niet zo goed wat voor keuzes je hebt. Dus dan loop je ook wel mee met anderen. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Bij slechts 1 op de 5 switchers hebben peers of familieleden een rol gespeeld bij hun eerste studiekeuze. Bij hun daaropvolgende tweede studiekeuze waren dat er iets meer (1 op de 4). Bij de eerste studiekeuze waren het in het merendeel van de gevallen familieleden die een rol hebben gespeeld, bij de tweede studiekeuze waren het juist peers. Bij de tweede studiekeuze nemen peers logischerwijs een belangrijkere rol in, omdat ze dan al meer peers om zich heen hebben die ervaring hebben met het hoger onderwijs. Zo is bijvoorbeeld een respondent geïnteresseerd geraakt in een agogische opleiding, omdat ze een vriendin tegenkwam die een agogische opleiding volgde. De rol van peers lijkt dus belangrijk te zijn bij het maken van een juiste studiekeuze. Bij de switchers zien we dat bij hun tweede studiekeuze, dus hun juiste studiekeuze, de peers ook een grotere rol hebben gespeeld.

5.4 De rol van het voortgezet en hoger onderwijs

Van de niet-switchers is bijna 1 op de 4 op zijn middelbare school begeleid bij zijn studiekeuze. Het merendeel is daar tevreden over. Enkele van deze respondenten hebben op scholen gezeten die hun leerlingen intensief hebben begeleid. Uit de gesprekken met deze respondenten blijkt dat de leerlingen al vanaf 4 of 5 Vwo gestimuleerd werden rond te kijken op hogescholen en universiteiten en om na te denken over hun studiekeuze. Deze 'good practice' scholen investeren in het studiekeuzeproces van hun leerlingen en bieden hen daarvoor ook handvaten aan. Een van deze scholen deed bijvoorbeeld mee aan het mentorenproject van de Erasmus Universiteit Rotterdam,¹² waarin leerlingen werden voorgelicht door studenten, waaronder oud-leerlingen van hun eigen school. Respondenten van 'good practice' scholen hebben zich behoorlijk grondig kunnen verdiepen in hun studiekeuzemogelijkheden. We zien dat van de niet-switchers 1 op de 3 gebruik heeft gemaakt van informatieboekjes die door opleidingen geboden worden of deelgenomen heeft aan de studiebeurs, een open dag of een meeloopdag.

Het lijkt er op dat door de nadruk die de school legt op de studiekeuze de leerlingen ook onderling veel met elkaar praten over de opleidingen en meer nadenken over welke opleidingen zij zouden kunnen doen.

Ik zat denk ik in de vierde klas van de middelbare school en toen waren we al bezig met... Ook vanuit school, word je dan gestimuleerd om te kijken op hoge scholen, op universiteiten, van: 'wat wil je gaan doen?'. Tenminste op de school waar ik zat wel. Je had verplichte momenten waarop je open dagen moest bezoeken. Er werden op school ook een paar avonden georganiseerd. En ja, zodoende ben ik een beetje in aanraking gekomen met verschillende opleidingen en werd je eigenlijk vanuit school haast gedwongen... want het was verplicht om een beetje om je heen te kijken van: 'wat is er nou?', en, 'wat wil je worden?'. Natuurlijk was het voor ons ook een beetje gezelligheid

¹² Het mentorenproject van de EUR is een project dat georganiseerd wordt door de overkoepelende studentenorganisatie KASEUR. Daarbij begeleiden leden van allochtone studentenverenigingen VWO scholieren van allochtone afkomst bij hun studiekeuze (<http://www.eur.nl/essc/adviesbegeleiding/diversiteit/>, bron geraadpleegd op 28-02-2013).

om die open dagen te bezoeken. Dat was gewoon allemaal leuk, nieuw en met vriendinnen. Gewoon mijn vriendinnen van de middelbare, daar ben je toch wel mee bezig, van: 'waar ga jij voor? Waar ga je naar luisteren? Welke open dag ga jij bezoeken?', en 'waarom?', en noem maar op. (vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Van de switchers is daarentegen slechts 1 op de 5 vanuit de middelbare school begeleid bij de studiekeuze. Niet geheel verrassend zegt geen van hen daar veel profijt van gehad te hebben. Het lijkt erop dat de ondersteuning die zij kregen, niet afgestemd was op de individuele leerling. Zo vertellen de switchers dat ze wel meerkeuzetesten moesten doen, maar dat ze dat als weinig nuttig hebben ervaren voor hun studiekeuze.

We zien dat slechts 2 van de 14 switchers gebruik hebben gemaakt van de voorlichtingsmogelijkheden die opleidingen bieden. Eén van hen heeft bij het maken van haar eerste studiekeuze gebruik gemaakt van informatieboekjes. Bij de ander ging het om haar tweede studiekeuze. Ze ging eigenlijk met een vriendin mee naar een gesprek met een decaan van de Pabo maar raakte tijdens dat gesprek overtuigd dat de lerarenopleiding ook bij haar zou passen.

De niet-switchers hebben op hun middelbare school dus meer steun gehad bij hun studiekeuze dan de switchers en, belangrijker, de niet-switchers zijn meer tevreden over de ontvangen steun dan de switchers. Wat bij de switchers met name ontbreekt is maatwerk. Met meer intensieve en persoonlijke begeleiding vanuit de middelbare school was de kans groter geweest dat zij de eerste keer de juiste keuze hadden gemaakt.

5.5 Tweede studiekeuze

Specifiek bij de tweede studiekeuze van de switchers blijkt dat een stage, een bijbaan, of juist een bepaald vak of een bepaalde ervaring tijdens hun eerste opleiding hen laat inzien dat hun interesse ergens anders ligt. Een van onze respondenten, een vrouw van Turkse afkomst uit Rotterdam, kwam tijdens een stage voor haar opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening erachter dat ze aanleg had om leerlingen voor de leerstof te interesseren. Dat wekte haar belangstelling voor de lerarenopleiding. Een Tandheekunde student ontdekte tijdens zijn bijbaan als huiswerkbegeleider zijn affiniteit voor het onderwijs. Het duurde een tijd voordat hij ervan overtuigd was dat Pedagogiek de juiste opleiding voor hem was. De voorstelling die hij aanvankelijk daarvan had, paste namelijk niet bij het beeld dat hij van zichzelf had.

[...] en toen werd ik ingeloot voor Tandheekunde. Maar daar werd ik heel ongelukkig van. Een hele nare sfeer, vond ik. [...] Doordat ik dus huiswerkbegeleider was, besloot ik dat ik die kant op wilde. Ik had dat besproken met een docent van Tandheekunde, en toen zei hij: 'is pedagogiek niet iets voor je?'. En ik voelde me beledigd... Zo'n soft vak! Dat doet toch niemand! Maar op een gegeven moment, maanden later, kwam ik zelf uit bij pedagogische

wetenschappen. *Je doet iets voor de maatschappij, en je verdient er je brood mee.* (man van Turkse afkomst, Amsterdam)

5.6 Lichte of zware switchers

Bij de switchers zien we dat de helft bij hun tweede studiekeuze een grote ommezwaai qua opleidingsrichting maakt, zoals de student Tandheelkunde die de switch maakte naar Pedagogiek. De andere helft van de switchers kiest een tweede opleiding die gerelateerd is aan zijn eerste studiekeuze. Zo zien we een respondent die van Econometrie veranderde naar Economie, of een respondent die stopte met Bedrijfsinformatiewetenschappen om de overstap te maken naar de opleiding Informatica. Bij enkele andere 'lichte' switchers liggen hun eerste en tweede opleiding ogenschijnlijk niet heel erg dicht bij elkaar, maar toch hadden ook zij al een tamelijk duidelijk idee van het soort beroep dat ze wilden uitoefenen. Helaas is het hen niet gelukt daarvoor de eerste keer de juiste studiekeuze te maken. We geven het voorbeeld van een Rotterdamse vrouw van Turkse afkomst. Zij maakte van Hbo Rechten de switch naar Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Zij had al vrij vroeg een beeld van het soort werk dat ze later wilde doen: *"Mijn hart lag altijd al bij het helpen van mensen.* Haar idee was dat zij dat met de opleiding Rechten zou kunnen doen. Ze legt uit dat ze van een studieadviseur op haar middelbare school advies had gekregen dat gebaseerd was op meerkeuzetesten. Ze bestempelt die als *"niet echt betrouwbaar"* maar vindt dat ze haar wel geholpen hebben om *"een aantal zaken op een rij te zetten"*. Tijdens haar studie Hbo Rechten kwam ze erachter dat ze niet de opleiding had gekozen waarmee ze verder wilde. Ze wilde nog steeds mensen helpen, maar zag in dat het beter bij haar paste om dat *"middels gesprekken te doen."* Dit proces werd getriggerd door een toevallige ontmoeting met een kennis die ook een sociale opleiding gedaan had. Daarover zegt ze: *"Het was toen een kort gesprek, maar ik besepte dat ik erover moest nadenken"*. Bij deze lichte switchers bestond de interesse voor hun tweede opleiding al voordat zij hun eerste keuze maakten. Ze hadden een vrij duidelijk beeld van wat ze later wilden doen, en waren zelfs al in de juiste richting aan het zoeken. Ze hebben slechts hun focus enigszins moeten verschuiven. Het is daarom goed denkbaar dat zij met meer adequate begeleiding gelijk de eerste keer de juiste keuze hadden gemaakt.

Het lijkt er op dat respondenten die een grote switch hebben gemaakt, zich minder verdiept hebben in hun studiekeuzes, zowel bij hun eerste, als bij hun tweede studiekeuze. Zo heeft een man van Marokkaanse afkomst uit Rotterdam eerst de opleiding Makelaardij gekozen, juist omdat al zijn vrienden een agogische opleiding gingen doen. Pas tijdens de opleiding kwam hij erachter dat er veel economie aan bod kwam, waar hij slecht in was. Dat is iets wat hij van tevoren met weinig moeite had kunnen achterhalen. Ook zijn tweede studiekeuze lijkt niet inhoudelijk zeer weloverwogen tot stand te zijn gekomen: Toen Theo van Gogh vermoord werd was de media erg negatief over mensen van Marokkaanse afkomst en over Moslims. Daar had hij het vaak over met zijn vrienden en hij besloot toen de opleiding Journalistiek te gaan doen want: *"de enige manier om er invloed op te hebben is om er zelf in te zitten, en dat heb ik ook gedaan"*. Hij vertelt dat zijn vader trost was op zijn keuze voor Journalistiek, omdat hij het als

een statusverhogende studie beschouwde. Echter, deze respondent had zich verder niet verdiept in de inhoud van de opleiding Journalistiek, en in of die aan zou sluiten bij zijn interesses. Het voorbeeld maakt duidelijk hoe sommige studenten hun keuzes maken. Het is een inkijk in de realiteit.

We zullen in de volgende paragraaf zien dat de hoogopgeleide tweede generatie zelf erg actief is in het steunen van de jongere generatie, zowel in haar eigen omgeving als via projecten. Het geven van begeleiding bij de studiekeuze is daarbij een terugkerend onderwerp. Zij hebben de drive, de kennis en de vaardigheden om zich op een constructieve wijze in te zetten voor de loopbanen van de jongere generatie. Het meer optimaal mobiliseren van de hoogopgeleide tweede generatie voor de studiekeuzebegeleiding van de jongere generatie zou een significante bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen van studieuitval.

Deel II: Hulp en Ondersteuning in het Onderwijs door de Succesvolle Groep

Sara Rezai

1. Introductie

We hebben in de diepte-interviews van het Pathways to Success onderzoek uitgebreid gevraagd naar de wijze waarop onze succesvolle respondenten hebben bijgedragen aan de onderwijsloopbanen van anderen. Dit is een interessant onderwerp waaraan nog niet eerder op een dergelijke systematische manier aandacht is besteed. We beginnen met de deelname van de respondenten aan huiswerk- en mentorprojecten. Vervolgens kijken we naar hun bijdrage aan de onderwijsloopbanen van kinderen en jongeren in hun naaste omgeving.

Een recent rapport van Scheffer en Entzinger (2012) geeft aan dat ongeveer één op de tien tweede-generatie jongeren een hoger onderwijs diploma heeft behaald. De uitkomsten uit dit onderzoek zijn representatief voor deze groep.¹³

2. Actief in Huiswerk en Mentor Projecten

2.1 Introductie

De Pathways to Success respondenten zijn opmerkelijk vaak actief (geweest) wanneer het gaat om het geven van bijles aan een huiswerkklas en het vervullen van mentorschap. *Vier op de tien* respondenten is (met name tijdens hun studie in het hoger onderwijs) actief geweest in dergelijke projecten. Dat geldt in gelijke mate voor de Rotterdamse en de Amsterdamse respondenten.

De mate waarin zij actief zijn geweest verschilt. Sommigen hebben gedurende een korte periode deelgenomen aan een project en anderen hebben zich jarenlang ingezet. Een deel van de respondenten is actief geweest in meerdere projecten. Enkelen dragen ook nu nog steeds bij aan onderwijsprojecten. Kortom, het gaat hier om een zeer wijdverbreid fenomeen dat een belangrijke bijdrage kan leveren aan de onderwijsprestaties van de volgende generatie.

¹³ Van de Amsterdamse tweede generatie van Turkse en Marokkaanse afkomst is 11 procent hoog opgeleid. De percentages in Rotterdam (8 procent van de tweede generatie van Marokkaanse afkomst en 9 procent van Turkse afkomst) liggen iets lager dan in Amsterdam (Scheffer, P. en H. Entzinger 2012: 81-82).



2.2 Type organisaties en projecten

Een kwart van de respondenten was actief in Marokkaanse of Turkse zelforganisaties (waaronder enkele religieuze organisaties). Ook een kwart van de respondenten was actief via een welzijnsorganisatie (bijvoorbeeld via een buurthuis). In de meeste projecten werd huiswerkbegeleiding gegeven, meestal gericht op basisschoolleerlingen. De respondenten waren onder andere actief in het voorbereiden van de leerlingen op de CITO-toets. De mentorprojecten richten zich op een bredere groep leerlingen, bijvoorbeeld op de begeleiding van Mbo leerlingen bij het behalen van hun diploma en bij het betreden van de arbeidsmarkt. Andere mentorprojecten richten zich op het voorkomen van voortijdig schooluitval van middelbare scholieren.

De overige helft van de respondenten was actief in een breed scala van organisaties, variërend van (allochtone) studentenverenigingen, gemeentelijke organisaties, scholen, maar ook bedrijven die aan maatschappelijk verantwoord ondernemen doen. Het ging daarbij om deelname aan even zoveel huiswerk- als mentorprojecten. In sommige projecten werden bijvoorbeeld Hbo studenten één op één aan Mbo studenten gekoppeld. In andere projecten begeleiden universitaire studenten leerlingen op het Vwo bij het maken van studiekeuzes of werden er kennismakingsdagen georganiseerd voor allochtone ouders wier kinderen op het punt stonden om naar de universiteit te gaan.

De zelforganisaties, welzijnsinstellingen en basisscholen waar de respondenten actief zijn of zijn geweest, bevinden zich meestal in dezelfde wijken waarin de respondenten destijds woonden. Een groot deel van de groep leerlingen en studenten die zij bedienden is daarmee bijna automatisch ook van Turkse of Marokkaanse afkomst. Ook de mentorprojecten van de studentenverenigingen richten zich vaak op scholen waar allochtone leerlingen de meerderheid vormen.

De verschillen in het type organisatie waarin de Amsterdamse en Rotterdamse respondenten actief zijn, zijn klein. De Amsterdamse respondenten zijn iets vaker actief via een bedrijf en hebben ook iets vaker zelf een stichting opgericht die zich richt op

huiswerkbegeleiding of het stimuleren van onderwijssucces onder allochtone jongeren. De Rotterdamse respondenten zijn iets vaker actief geweest via een studentenvereniging. Mogelijk is het feit dat er bij de Erasmus Universiteit een koepelorganisatie van de allochtone studentenverenigingen bestaat die onderwijsprojecten uitvoert verantwoordelijk voor dit verschil.

2.3 Type ondersteuning

De ondersteuning die de respondenten geven bestaat uit zowel praktische als morele hulp en steun. Respondenten spreken vooral over het stimuleren van zelfvertrouwen en het duidelijk maken van het belang van onderwijs. Ze proberen de jongeren op allerlei manieren te motiveren om iets van hun leven te maken en niet van het rechte pad af te dwalen. De volgende respondente vertelt hoe ze de leerlingen uit haar huiswerkbegeleidingklas het 'leren leren' tracht bij te brengen en via morele ondersteuning zelfvertrouwen tracht te geven.

Ik heb echt wel het gevoel dat je kinderen wat kunt meegeven. Wat ik heel vaak miste, is dat de kinderen vaak niet weten hoe ze moeten leren. Dus ik gaf ze echt bepaalde trucjes mee van 'kijk, je kunt zo zeg maar clusteren, zo gaan leren, zo gaan repeteren'. Terwijl ik wel denk van 'hallo, dat kan een docent ook vertellen,' maar dat gebeurt blijkbaar niet.

En wat ik ook belangrijk vind is dat je de kinderen laat zien 'je bent slim, je kan het.' Dat je dat ook uitspreekt.

Interviewer: Dat je ze zelfvertrouwen meegeeft?

Ja, dat vind ik heel belangrijk. Dat je ze laat zien van 'jij bent echt een 'prof', weet je wel. Dat je dat uit. Ik zag wel echt dat kinderen daardoor opbloeien. Niet dat je alleen maar huiswerkbegeleiding geeft, snap je? Het was bij ons echt niet van 'je hebt nu hier 10 vragen liggen, we gaan ze beantwoorden en ik ben klaar met jou'. Nee, ik ging ook echt aandacht geven aan dat kind. Dat je ook echt interesse toont, maar ook dat je het over gezellige dingen hebt. Ik bedoel het hoeft niet 100 procent alleen maar over schoolstof te gaan. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Meerdere van de respondenten zijn van mening dat ze als student aan een hogere onderwijsinstelling een voorbeeldfunctie vervuld hebben voor de leerlingen, te meer omdat een deel van de leerlingen niemand in hun directe omgeving had die de functie van rolmodel kon vervullen.

Interviewer: En kreeg je een indruk van wat het voor de kinderen zelf betekende?
Allereerst een voorbeeldfunctie, nog zonder dat je iets hebt gedaan, maar gewoon vertelt wat je hebt gedaan in je onderwijsloopbaan. Want dat is heel belangrijk als kinderen bijvoorbeeld niemand in hun omgeving hebben en niet gestimuleerd worden door ouders en geen voorbeeld hebben in de vorm van oudere broers en zussen die

hebben gestudeerd. Dan merk je dat ze heel vaak denken dat het niet iets is voor hen. Dan kan je zelf-empowerment en zelfmotivatie en zelfvertrouwen meegeven. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Meerdere respondenten, zoals de vrouw van wie het volgende citaat is, benadrukken dat het vervullen van een voorbeeldfunctie en het geven van morele ondersteuning iets is waar zij zelf ook bevrediging uit haalt.

Interviewer: Wat waren je ervaringen? Wat betekende het voor de kinderen?

Ja voor de kinderen... Dat is heel lastig om in te schatten. Op korte termijn betekent het dat ze een proefwerk gehaald hebben. En op de lange termijn, je gaf ze natuurlijk levenslessen mee. Ik heb daar dan een beetje aan bijgedragen. Ik vond het prettig mij in te zetten voor de maatschappij... daar voel ik me heel prettig bij. (Vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)



2.4 Opbrengst voor leerlingen en mentees

De respondenten zijn over het algemeen positief over de opbrengst van de projecten waaraan ze bijgedragen hebben. Het belangrijkste resultaat is volgens hen dat schoolresultaten verbeteren en het zelfvertrouwen omhoog gaat. Een aantal respondenten merkt echter ook op dat kinderen die eigenlijk geen interesse hebben in de huiswerkbegeleiding, of die niet openstaan voor de mentor begeleiding (maar komen omdat ze door hun ouders verplicht worden) over het algemeen weinig profijt hebben. Hieronder geven we een citaat van een respondente die deelgenomen heeft aan een project voor huiswerkbegeleiding van basisschoolleerlingen waarbij de begeleiding bij de kinderen thuis werd gegeven. Ze vertelt

enerzijds over een jongetje dat niet open stond voor de begeleiding en anderzijds over een meisje dat wel graag begeleiding wilde.

Met een jongetje dat ik begeleidde ging het niet, want hij wilde geen begeleiding. Het was een jongetje van acht. Met het meisje dat ik begeleidde ging het heel goed. Ze kreeg een Havo advies, maar kon ook Vwo doen. Ze vroeg mij ook: 'wat moet ik doen?'. Toen heeft ze mijn advies opgevolgd. Toen kreeg ik ook een sms'je van haar dat het heel goed ging, op het Gymnasium. Ik had haar heel veel geholpen met werkstukken. Ze haalde ook hele hoge cijfers. Daardoor kreeg ze heel veel zelfvertrouwen, opeens. Haar rapportbespreking na mijn begeleiding was zo van: 'het gaat goed met haar'. Ze werd altijd gezien als een heel introvert en verlegen en teruggetrokken meisje die niet echt voor de klas kon staan. Maar met het werkstuk dat we samen hadden gemaakt ging ze echt voor de klas staan pronken. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

2.5 Drijfveren voor de respondenten

Waarom steken zoveel tweede generatie jongeren zo veel tijd en moeite in het geven van huiswerkbegeleiding en in het zich inzetten als mentor? We gaven al eerder aan dat respondenten het belang inzien van praktische en morele ondersteuning die ze geven, niet in de laatste plaats omdat zij weten dat een deel van deze leerlingen niet iemand in hun directe omgeving heeft die deze rol vervult. Voor meerdere van onze respondenten is dit een belangrijke drijfveer. Verder blijkt uit de interviews dat de meeste respondenten het ook als leuk en plezierig ervaren om actief te zijn in onderwijsprojecten. Ze halen er voldoening uit om iets te betekenen voor de kinderen en jongeren. Ze leveren daarmee een bijdrage aan de maatschappij, iets waar ze zelf veel waarde aan hechten.

Tijdens mijn studie heb ik in totaal drie jaar lang huiswerkbegeleiding gegeven aan allochtone jongeren. Ik heb het altijd heel leuk gevonden. Voor mij was het nooit werken. Zelfs tijdens schoolvakanties kreeg ik ontwenningverschijnselen om les te geven. Ik vind de klik met de kinderen heel erg leuk. Hun iets te leren vind ik heel leuk. Ja, gewoon dat je iets kan betekenen, dat geeft me heel veel voldoening. Meer dan andere dingen daarnaast. (Vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)



Voor sommige van de respondenten is de ervaring dat leerlingen hen als rolmodel zien, dat jongeren tegen hen opkijken, ook belangrijk. In die zin zou je kunnen zeggen dat hun bijdrage aan onderwijsprojecten ook een positief effect heeft op hun eigen zelfvertrouwen.

Bij de voorlichtingsbijeenkomst met de leerlingen [Bij studentenvereniging Mozaïek, SR] merkte ik dat ze allemaal enthousiast waren en dat ze gemotiveerd waren en dat ze zoveel vragen hadden. O ja, een student zei echt: 'ik wou dat ik zo goed Nederlands sprak als u', en zo. En ik dacht, oké, ik ben maar een paar jaar ouder en het komt wel wanneer je aan de universiteit studeert of wanneer je je ontplooit.

Interviewer: Wat voor jongeren waren dat?

Dat waren jongeren van het Vwo, dus ze keken echt met bewondering naar je. Dat was wel grappig. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Meerdere respondenten benoemen dat hen motiveert wanneer de begeleiding een positief effect heeft. Dat is ook het geval wanneer de respondenten het gevoel hebben dat hun inzet gewaardeerd wordt.

Dan kwamen ze echt geïnteresseerd van 'meester wat moet ik hiermee? Waar zie je me het sterkst in?'[...] Ik vond het best wel leuk. Ik vond het ook leuk om te zien dat er in tegenstelling tot wat er wordt gezegd, toch echt ouders ook actief bezig zijn met hun kinderen, om ze zich beter te laten ontwikkelen. Ik vond het ook best wel leuk om te zien dat kinderen die daar zaten actief zijn of hun best deden om verder te komen in het leven. En een leerling is zelfs van het Vmbo-t naar het Vwo gegaan. Dat gebeurde in één jaar, eerst werd gezegd van 'we willen je niet meer hier op school', en dat ging naar 'dit is de juiste school voor jou'. Iemand die volledig werd losgerukt uit de achterstand. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Een andere respondente vertelt over soortgelijke ervaringen:

Dat kreeg ik dan mee (dat het goed ging met de leerling, SR) en de ouders vertelden dat ze trots op haar waren en blij met mij zijn. Ik had zoiets van: 'het is goed wat je doet met kinderen'. En de Turkse kinderen die je begeleidt, daar hoop je dan van dat ze ergens komen. Daar had ik een prettig gevoel bij. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Enkele van onze respondenten vertellen dat ze zelf ook gebruik hebben gemaakt van huiswerkbegeleiding toen zij in het primair of voorgezet onderwijs zaten. Voor hen is dat een reden geweest om nu zelf hulp te geven.

Ik kreeg, zeg maar, hulp van buitenaf en op een gegeven moment werd ik 18 en gaf ik les aan andere 14 jarigen. En zo hield je het eigenlijk een beetje in stand; de maatschappij helpt jou en jij helpt de maatschappij. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

Verder zien we dat enkele respondenten het bijdragen aan onderwijsprojecten zo leuk en maatschappelijk zo relevant vonden dat ze daar hun werk in hebben gevonden. Een respondent die onder andere onderwijsprojecten organiseert bij een welzijnsorganisatie, vertelt hoe hij daarin geïnteresseerd is geraakt.

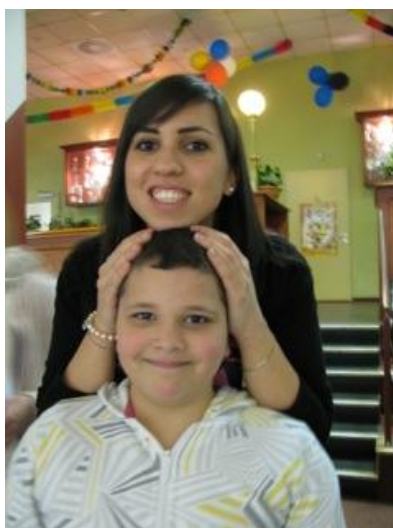
Ik heb wel altijd affiniteit gehad met het onderwijs. Dus, nou ja, het leek me wel leuk en toen ben ik aan de slag gegaan op een basisschool hier. Nou, dat vond ik fantastisch, een groepje van die kleine hummeltjes van groep 7, hele leuke kindertjes. Nou ja, echt, uitstekend contact gehad. Ze zien toch wel een oudere broer in je.

Je bent natuurlijk, ik was toen 9 jaar jonger dan nu, dus ja, je komt veel leuker over op die kindertjes. Nou, dat was ontzettend leuk, ik heb dat nooit meer losgelaten eigenlijk. Zo is het begonnen.

Interviewer: Je hebt bijles gegeven aan een huiswerkklas, je bent mentor geweest hier... Hoe vond je het?

Hartstikke leuk. Ik kwam echt met de auto vanuit Utrecht voor een middagje, anderhalf uur. Ja, absoluut. Ik had een auto die vrij onzuinig was. Ook een luxe auto, hoor, daar niet van. Maar het kostte me toentertijd iets van 20 euro per rit. En de onkostenvergoeding was 15 euro (lacht). Maar ik deed het echt met plezier. Het was altijd hartstikke leuk met die kinderen. Ik was heel erg streng, en dat weten ze ook wel, maar ook heel erg leuk naar hen toe, en ik voelde toch echt genegenheid naar hen toe. En dat kreeg ik ook terug van ze, dat is echt, echt heel erg leuk. Het zijn momenten, ja die heb je, die raak je niet kwijt. Het was 2003, ja, 9 jaar geleden, maar het is...ik kan het zo opnieuw beleven als ik...ja...Hele schattige leuke kindertjes, en dondersteentjes ook wel, maar echt heel leuk. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Uit de interviews blijkt dat de respondenten zich sterk betrokken voelen bij het verdere reilen en zeilen van de jongeren die ze hebben begeleid. Sommige respondenten hebben nog steeds een band met 'hun leerlingen'.



Interviewer: En die kinderen zelf, hoe ervoeren zij dat?

Ja, ik had toch verteld dat ze tegen mij zeiden van 'u bent de strengste, maar wel de liefste.' Ja, en nu nog steeds, het is best leuk als ik dan die kinderen, nu gewoon jongvolwassenen, in de wijk

zie. Dan groeten we elkaar, dan vragen we hoe het met elkaar gaat en het is ook wel goed om te zien dat ze aan het studeren zijn, dat ze wat van hun leven maken. Dat ze er gewoon gelukkig uitzien. Ja, dat vind ik wel echt leuk om te zien. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Samenvattend kunnen we zeggen dat onze respondenten het vooral leuk vinden om jongeren te steunen en ze er een positief gevoel aan overhouden om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Ze zijn zich ervan bewust dat een deel van de leerlingen die zij helpen zelf niet iemand in zijn directe omgeving heeft die hen kan steunen of als rolmodel kan dienen en die rol nemen zij graag op zich.

3. Geven van steun aan jongeren in de naaste omgeving: Dat doe je gewoon!

3.1 Introductie

Een opmerkelijke uitkomst van ons onderzoek is dat vrijwel al onze respondenten (negen op de tien!) op een of andere manier betrokken zijn bij de onderwijsloopbanen van jongeren in hun naaste omgeving. De 12 respondenten die aangeven niet betrokken te zijn bij geven van hulp en ondersteuning aan jongeren in hun naaste omgeving geven hiervoor niet zozeer redenen die te maken hebben met een gebrek aan bereidheid om te helpen. Meestal is het omdat zij geen jongeren in hun naaste omgeving hebben. Zij zijn vaak zelf de jongste in het gezin en de kinderen van hun oudere broers en zussen zijn meestal nog te jong en niet schoolgaand. Deze uitkomst geeft aan dat het min of meer de norm is en vanzelfsprekend is om als hoogopgeleide tweede-generatie jongvolwassene hulp en ondersteuning te bieden aan jongeren in de eigen omgeving. Dit is een belangrijk verschil met de deelname aan onderwijsprojecten, waarbij de respondenten zelf een meer bewuste keuze maken om een bijdrage te leveren. In het laatste geval speelt maatschappelijke betrokkenheid een belangrijke rol. Bij steun in de naaste omgeving worden veel vaker praktische redenen genoemd: iemand in de eigen omgeving heeft steun nodig en dan geef je die 'gewoon'. Het is 'vanzelfsprekend' dat je dat doet.

Wat opvalt is dat de respondenten door blijven gaan met steun verlenen in hun eigen omgeving, terwijl het geven van steun via projecten meestal beperkt is tot hun eigen studieperiode in het hoger onderwijs.

De overgrote meerderheid heeft aan meerdere kinderen steun gegeven. Slechts één op de tien zegt bij de onderwijsloopbaan van slechts één iemand betrokken te zijn geweest. De helft zegt dat zij broertjes en zusjes hebben ondersteund. Evenveel zeggen neefjes en nichtjes behulpzaam geweest te zijn. Bijna één op de drie heeft wel eens kinderen van vrienden, kennissen, burens of andere kinderen uit de buurt geholpen met het onderwijs.

De inktvlekwerking van een succesvolle jongere van de tweede generatie in zijn of haar eigen omgeving is dus aanzienlijk.

3.2 Praktische begeleiding en motiveren

De steun die respondenten aan de jongere generatie in hun naaste omgeving bieden is met name van praktische aard. Zij helpen hen op allerlei manieren. Ze helpen hen met het maken van huiswerk of van werkstukken, leggen hen de lesstof uit en helpen hen om zich voor te bereiden op overhoringen en proefwerken. Ze geven advies over hoe de scholieren beter kunnen plannen en geven hen tips over hoe ze het beste kunnen leren. Sommigen controleren of de jongeren hun huiswerk maken en of ze zich wel goed voorbereiden op proefwerken. Ook proberen zij de jongere generatie te stimuleren om hun best te doen op school. Ze proberen hen het belang van onderwijs in te laten zien en proberen hen te motiveren door interesse te tonen in hun schoolloopbaan. Een klein aantal van de respondenten geeft expliciet aan dat hij of zij als rolmodel fungeert voor de jongere generatie.

Interviewer: Help je hem [jonger broertje, IW] wel eens bij huiswerk of is dat niet echt van toepassing?

Jawel hoor. Kijk, ik woon niet meer thuis, dus mijn hulp is redelijk beperkt. Maar als hij hulp nodig heeft dan komt hij bij mij of dan ga ik naar hem toe. Ik help hem wel eens met Wiskunde, met lastige vraagstukken. En ik heb hem ook dat gedicht gegeven wat ik toen had gekregen. Dat hangt boven zijn bureau. Gister heeft hij met heel veel trots zijn rapport laten zien. Gemiddeld was dat een acht, dus hij doet heel goed zijn best. En ik zie ook dat hij gewoon lol heeft in zijn studie. Ja, hij heeft zich ook te bewijzen naar ons toe. We zijn toch een gezinnetje waar we redelijk hoog opgeleid zijn en hij kan niet achterblijven. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Wanneer de respondenten zien dat een jonger familielid uit dreigt te vallen uit het onderwijs of dreigt af te zakken naar een lager niveau, dan vinden zij het belangrijk om zich in te zetten om dat te voorkomen.

Interviewer: En advies bij het kiezen van school en richting?

Ja, nou, we hebben nu wel een neefje die lekker aan het puberen is. Dus dan ben ik, nou ja, zowel mijn man als ik, maar meer ik, heel veel met hem bezig geweest. Dat hij de juiste keuze maakt. Hij was blijven zitten, nou, geeft niet. Maar op een gegeven moment moest hij ook van school, dan ga je weer een nieuw traject in. 'Je moet wel volhouden!. Want je komt er niet zonder een diploma'. Dan stimuleer je ze, probeer je ze wel te blijven stimuleren, om in ieder geval in het onderwijs te blijven. Dat ze dan in ieder geval niet helemaal uit het onderwijs gaan. Want dan gaan ze een baan zoeken en dan moeten ze vakken gaan vullen. Gegarandeerd, dat is gewoon zo. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Meerdere respondenten vertellen dat ouders hen dikwijls verzoeken om te helpen bij het begeleiden van hun kinderen. De respondenten zijn zich ervan bewust dat ze een taak vervullen

die de ouders zelf niet in staat zijn te vervullen. Een van de respondenten (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam) verwoordt het als volgt: “Dus zo wil ik ook bijdragen aan... aan iets wat ouders niet kunnen meegeven, maar wat ik wel kan doen”.

Doordat de respondenten hun onderwijsloopbanen in Nederland doorlopen hebben en daardoor het Nederlandse onderwijssysteem goed kennen en zij de Nederlandse taal goed machtig zijn, zijn zij in staat de jongere generatie ook inhoudelijk goed te ondersteunen. Ook kunnen zij, dankzij hun eigen ervaringen in het onderwijs, hen begeleiden bij leervaardigheden en bijvoorbeeld het plannen van huiswerk.

Ja, ik help mijn neefje, of ik hielp mijn neefje, totdat ik mijn vriend leerde kennen en die is heel goed in exacte vakken. En mijn neefje had problemen met Wiskunde, en nu helpt mijn vriend hem met Natuurkunde, Scheikunde en Wiskunde. En ik heb ook nog neefjes van vriendinnen geholpen. Maar het zijn meestal niet de inhoudelijke dingen maar studievaardigheden, zoals... hij had een agenda maar hij deed er niks mee. Hij snapte niet hoe hij moest leren en zijn huiswerk moest doen. Mijn neefje is soms een beetje laks. Zijn ouders vragen mij dan om hem te helpen. En ik geef hen advies: vragen of hij zijn huiswerk heeft gemaakt en dat hij in een rustige ruimte moet zitten. Dingen waar zij niet bij stilstaan. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ook wanneer het gaat om het stimuleren van de kinderen is het waarschijnlijk dat zij daarin een meer effectieve rol kunnen vervullen dan de ouders van de eerste generatie: door hun inhoudelijke kennis van het onderwijs kunnen ze vaak op een meer zinvolle en meer constructieve wijze stimulansen geven. Daarnaast is het mogelijk dat zij sneller als rolmodel gezien worden; immers, zij hebben een Hbo of universitaire opleiding afgerond en hebben meestal al een goede baan.

3.3 Advies over schoolkeuzes

De meeste respondenten geven ook advies over belangrijke keuzes in het onderwijs, zoals schoolkeuze, profielkeuze, richtingkeuze of studiekeuze. Het komt voor dat ouders naar hen toekomen en om hun mening vragen over een dergelijke keuze. De respondenten proberen de jongeren te begeleiden in het maken van een keuze zonder hen daarbij teveel te beïnvloeden. Ze proberen hen aan het denken te zetten over waar hun interesses liggen en wat hun capaciteiten zijn om zodoende tot een weloverwogen keuze te komen. Bij het maken van een studiekeuze leggen ze bijvoorbeeld uit wat een beroep precies inhoudt. Ze dragen ook op meer praktische wijze bij aan het studiekeuzeproces door samen op internet informatie te zoeken of mee te gaan naar open dagen. Als de jongeren interesse hebben voor een bepaalde studie of bepaald beroep en de respondent kent iemand die een dergelijke richting op is gegaan, stellen zij voor om een keer met diegene te gaan praten of een soort snuffelstage te lopen via die persoon.

Doordat de respondenten de jongeren die zij adviseren soms al hun hele leven kennen (jongere broertjes en zusjes, neefjes of nichtjes) is het voor hen redelijk in te schatten of een

studierichting of beroep inderdaad bij hen past. En anders dan de ouders van de eerste generatie bezitten zij ook de kennis van de verschillende opleidingen en beroepen om een goede match te maken. Zij vinden het belangrijk dat de jongeren een studie en een beroep kiezen waarvoor zij echt *zelf* kiezen en die zij *zelf* interessant en leuk vinden. Daarmee willen zij voorkomen dat de jongeren kiezen voor wat hun vrienden of ouders graag willen dat zij doen.

Interviewer: En heb je ook weleens advies gegeven over bijvoorbeeld profielkeuze?

Ja, ik heb een neef die goed kan leren en dan zegt hij van: 'Ik wil heel graag piloot worden, maar ik kan het gewoon niet betalen'. Dan laat ik wel zien van: 'ja, dit zijn de mogelijkheden die je allemaal hebt'. Toen heb ik ook tegen hem gezegd van: 'ja, ik denk dat jij piloot wilt worden omdat heel veel vrienden van jou ook piloot willen worden. En ik denk dat je meer moet kijken naar wat je zelf leuk vindt, wat je zelf zou willen'. Hij zegt: 'nou, ik vind het eigenlijk wel leuk om met mensen te werken'. Ik zeg: 'nou, als je piloot bent, dan zie je niks behalve de lucht. Dus je ziet alleen die cockpit met je co-piloot, maar voor de rest, je hebt niks met mensen te maken!'. [...] Ik zeg van: 'je moet ook gewoon kijken wat wil ik zelf doen?'. En toen ben ik met hem nagegaan van hoe zit dat? Ik denk dat het wel belangrijk is dat ik vertel van wat piloot zijn inhoudt. Ik denk dat een 16 of 17 jarige dat nog niet helemaal zo goed doorheeft. Ik heb heel veel gesprekken met hem gevoerd van: 'wat wil je nou precies doen?' En: 'wat maakt jou gelukkig?' of 'waar ben jij nou goed in?'. En toen zei hij van: 'ik wil eigenlijk de handel in'. Dus daar heeft hij heel goed over nagedacht. Ik zeg: 'wat wil je dan in de handel doen?'. Hij zegt: 'ik wil franchisen'. Ik zeg: 'nou, daar bloeit toch iets uit!'. Dat vind ik toch wel mooi die ontwikkeling dus ik zeg: 'nou, dat zie ik eigenlijk wel, daar vind ik jou wel wat voor. Ik zie je dat wel doen. Het past helemaal bij je'. Dus nu is hij daar ook mee bezig, gaat hij daar de opleiding voor doen. Dus ja, zo probeer ik ze toch een beetje de goede richting in te sturen. Of de richting die ze eigenlijk zelf wel willen, maar dat ze dat nog niet weten. Ik het zo jammer als ze na drie jaar denken van nou ik wil dit toch niet. Want het komt zo vaak voor dat je niet weet wat je wilt en dan ga je toch maar wat anders doen. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

In vergelijking met de eerste generatie ouders kunnen de hoogopgeleide jongvolwassenen met hun inhoudelijke kennis van het onderwijs en van de verschillende beroepen, maar ook met hun contacten, op meer constructieve wijze de jongeren ondersteunen in hun keuzeprocessen. Uit de volgende citaat blijkt hoe in de praktijk de hoogopgeleide tweede generatie de rol van de ouders overneemt:

Ik was het oudste kind van mijn moeder en toen mijn broertje naar school ging, waren er inmiddels al drie die afgestudeerd waren. Dus ik ging altijd met mijn broertje mee, met een van mijn ouders en dan hielp ik mijn broertje bij zijn keuze.

Dan gingen we samen kijken en mijn broertje en ik gingen dan vragen stellen. En ik stelde dan ook eigenlijk de vragen voor mijn ouders, meestal nam ik dan in feite de plek in van mijn ouders omdat ik het systeem ken en ook de wensen van mijn ouders ken. En mijn broertje dus in dit geval ook het beste kende. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

3.4 Gesprekken met leerkrachten

Zoals in het bovenstaande citaat is ongeveer één op de drie respondenten wel eens meegegaan naar een gesprek met een leerkracht voor een broertje of een zusje, neefje of nichtje of voor kinderen van vrienden, kennissen of iemand uit de buurt. Het komt zelden voor dat zij in plaats van de ouders naar een dergelijk gesprek gaan; in bijna alle gevallen gaan zij samen met de ouder. In bijna de helft van de gevallen gingen zij mee vanwege de gebrekkige taalkennis van de ouders. Meestal voeren zij niet zelf het gesprek maar gaan ze mee om de ouders te ondersteunen.

Interviewer: Heb je wel eens gesprekken gevoerd met leerkrachten?

Ja, regelmatig voor mijn broertjes en zusjes.

Interviewer: En was dat dan omdat je ouders niet gingen?

Jawel, ze gingen wel, mijn moeder ging wel. Maar mijn moeder was altijd bang dat ze het niet goed zou begrijpen of niet helemaal goed onder woorden kan brengen wat zij wil. En ik weet precies wat mijn moeder wil en dan kon ik dat duidelijk sturen. Dus het was echt de Nederlandse taal. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ook gaan de respondenten mee naar een gesprek met een leerkracht omdat zij beter bekend zijn met het Nederlandse onderwijssysteem en het taalgebruik waarin er over kinderen gesproken wordt. Regelmatig werd benoemd dat de ouders te passief zijn en te weinig kritisch zijn over het oordeel van de leerkracht over hun kind. Van beide geven we een voorbeeld uit de interviews.

Interviewer: En heb je wel eens gesprekken gevoerd met leerkrachten?

Ja, mijn ouders gaan gewoon altijd naar rapportgesprekken en dan probeer ik altijd wel gewoon daarbij aanwezig te zijn. Ook omdat ik dan een beetje moet vertalen, maar ook vaak kan ik dan wat dieper ingaan op zaken die de leerkracht wil bespreken, bijvoorbeeld als we het hebben over zijn sociaal emotionele ontwikkeling. Ja, mijn ouders die vinden dat best moeilijk. Die hebben zoiets van, 'dat komt vanzelf wel' en ik vind dat juist heel belangrijk, dus dan probeer ik aan zijn mentor te vragen hoe dat precies zit, of ie daarin gegroeid is. Mijn vader gaat het vooral om de cijfers. Dan ziet hij wel: hij is hier en hier in vooruit gegaan, maar meer specifieke dingen zoals zijn sociaal-emotionele ontwikkeling, dat is dan iets waar ik naar vraag. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Interviewer: Heb je weleens gesprekken gevoerd met leerkrachten voor bijvoorbeeld broertjes of zusjes, neefjes of nichtjes of kinderen van vrienden?

Ja. Ik heb wel een keertje een gesprek gehad met de leerkracht van mijn nichtje omdat ze vonden dat ze naar speciaal onderwijs moest. Maar dat kon ik niet terugvinden in haar rapport. Dus ze kunnen wel aangeven dat ze naar speciaal onderwijs moet, maar dat doe je na een psychologisch onderzoek en dan heb je gewoon een waslijst waaraan je moet voldoen en dat zag ik niet. En mijn zusje is heel erg zo van: 'ja, de school zal het wel goed hebben en ik ga wel mee daarin', maar zo ben ik niet. Ik wil die papieren zien. 'Waar halen jullie de conclusie vandaan? Wat is jullie

argumentatie?' Toen bleek dus dat ze helemaal noppes hadden. Ik zeg: 'nou ja, hoe wil je dan die indicatie gaan krijgen?' Want je hebt echt een Psychologisch Onderzoek nodig om een indicatie te krijgen voor clusteronderwijs, voor speciaal onderwijs'. 'Ja, dat wilden we nog gaan doen'. Dus ik zeg: 'doe maar eerst een PO, dan zien we wel verder'. Maar dat hebben ze ook niet gedaan, dus nu doet ze nog steeds regulier onderwijs. Ze zit nu in groep acht. Dus dat was wel een keer dat ik ingreep..., maar dat was meer omdat ik zo iets had van, dit klopt niet. Dus ik wilde er gewoon achteraan gaan omdat ik vond dat ze meer verdiende zeg maar, mijn nichtje. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

3.5 Het stokje doorgeven

De hoogopgeleide jongeren die reeds actief zijn op de arbeidsmarkt vormen de voorhoede van de tweede generatie. Zoals uit het volgende hoofdstuk blijkt, zijn zij zeer ambitieus en actief met betrekking tot hun eigen carrière. We zien dat ze zich daarnaast ook inzetten voor de carrières van anderen. Zij zijn vaak maatschappelijk bijzonder actief in projecten en ook in hun eigen directe omgeving. De rol van de groeiende groep hoogopgeleiden binnen de tweede generatie in de emancipatie van de Turkse en Marokkaanse gemeenschap is nog nauwelijks onderzocht. Het potentiële effect van deze groep - die inmiddels een kwart van de tweede generatie beslaat - op de jongere generatie is echter niet te onderschatten.

Er van uitgaande dat onze Pathways to Success respondenten representatief zijn voor de groep hoogopgeleide tweede-generatie jongeren kunnen we op basis van ons onderzoek een eerste inzicht geven in de grootte van dit effect. Vier op de tien door ons geïnterviewde jongeren waren actief in onderwijsprojecten gedurende hun studietijd. De gemeentes Amsterdam en Rotterdam herbergden in het studie jaar 2010-2011, volgens het overzicht van Scheffer en Entzinger (2012), respectievelijk 4.000 en 3.300 Turkse en Marokkaanse studenten in het hoger onderwijs. Als wij ervan uitgaan dat 4 op de 10 studenten minimaal een jaar actief is geweest tijdens zijn of haar studie, dan zijn er elk jaar in ieder van de beide steden rond de 500 studenten van Turkse en Marokkaanse afkomst actief in projecten. Op de circa 9.000 jongeren van Turkse of Marokkaanse afkomst in de leeftijdscategorie van 10 tot 15 jaar in Amsterdam en Rotterdam, is dat nog steeds geen erg groot bereik. Het is echter wel toereikend om een substantieel deel van die jongeren die extra hulp nodig hebben te bereiken.

Daarnaast zeggen *negen van de tien* respondenten dat zij één of meerdere jongeren in de eigen omgeving helpen. Dat zijn in dit geval niet alleen de studenten, maar ook de reeds afgestudeerden, wat een kleine verdubbeling van het aantal oplevert. Dat betekent dat nu al vele duizenden hoogopgeleide jongeren van Turkse en Marokkaanse afkomst in ieder van de beide steden scholieren in hun eigen omgeving bijstaan met praktische hulp en ondersteuning. Dit komt er al gauw op neer dat er in bijna elke familie wel één oudere broer of zus, neef of nicht is die bereid is de nodige hulp te geven. Dit is een wereld van verschil met de situatie zoals die eerder bestond, toen leerlingen van Turkse en Marokkaanse afkomst alleen bij hun ongeschoolde ouders terecht konden.

De invloed van die hulp en ondersteuning is moeilijk te meten, maar deze groeiende bron van kennis en ondersteuning is waarschijnlijk één van de belangrijke verborgen factoren in de sterk toegenomen doorstroming naar het hoger onderwijs en de lagere uitval die we in de cijfers van de afgelopen tien jaar terug vinden.

Volgens Herweijer (2012: 105) speelt onder advisering nauwelijks een rol bij het advies van de basisschool en het “kleine verschil in advisering ten nadele van leerlingen met een niet-westerse achtergrond” zou in de brugklas vrijwel rechtgetrokken worden. Echter, uit het TIES onderzoek bleek dat bijna *de helft* van de Turkse en Marokkaanse tweede generatie jongeren die in het hoger onderwijs zitten of het al hebben afgemaakt, via de lange route van het zogenaamde ‘stapelen’ het hoger onderwijs ingestroomd is, terwijl dat voor de autochtone vergelijkingsgroep maar bij één op de vijf jongeren het geval was. Dit verschil is zo groot dat het toch wel vragen oproept over de advisering en de selectie na de basisschool (Crul et al 2008:25-26). Het is denkbaar dat door de betrokkenheid van de hoogopgeleide tweede generatie bij de jongere generatie het fenomeen van stapelen, oftewel de lange leerweg, gaandeweg minder wordt. Hoog opgeleide jongeren zijn bijvoorbeeld kritischer over en alerter op het schooladvies van de basisschool. Zij letten er sterk op dat de kinderen niet onder geadviseerd worden.

De betrokkenheid van de hoog opgeleide tweede generatie bij de onderwijskeuzes van de jongere generatie is een belangrijke positieve ontwikkeling. Zoals bekend uit de onderwijsliteratuur (zie bijvoorbeeld Severiens et al 2006) is een verkeerde studiekeuze een veelvoorkomende reden voor studie-uitval. Een meer weloverwogen studiekeuze zal de kans om voortijdig de opleiding te beëindigen verkleinen. Bovendien lijkt het erop dat de hoogopgeleide tweede generatie op cruciale momenten in actie komt, bijvoorbeeld bij dreigende schooluitval.

De vele huiswerk- en mentorprojecten die de beide steden rijk zijn worden hoogst zelden geëvalueerd. Het onderzoek dat gedaan wordt is meestal kwalitatief van aard. De omvang van de meeste projecten laat ook geen kwantitatieve analyse toe. Wij hadden in dit onderzoek niet als doel huiswerk- en mentorprojecten te evalueren, maar komen toch tot dezelfde uitkomsten als ander onderzoek naar huiswerk- en mentorprojecten (Zie voor een overzicht Crul 2003). De door ons gevonden omvang van mentor- en huiswerkbegeleiding geeft aan dat het instrument een volwassen stadium heeft bereikt. Dit pleit ervoor om per stad een beter inzicht te krijgen in dekkingsgraad voor verschillende doelgroepen van de verschillende projecten. Hiermee zou een belangrijke verdere stap in de professionalisering van het instrument voor de toekomst gezet kunnen worden.

Deel III: De tweede generatie en hun strategieën op de arbeidsmarkt.

Ismintha Waldring

1. Introductie

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is in Nederland al jaren onderwerp van discussie. Migrantenvrouwen en vrouwen van de tweede generatie vormen inmiddels een onlosmakelijk onderdeel van die discussie, met name omdat hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaarder lijkt dan die van autochtone vrouwen. Vooral de arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen blijft achter (Scheffer en Entzinger 2012, p. 17; p. 43). De tweede generatie is echter met een inhaalslag bezig: zij zijn ongeveer twee keer zo actief op de arbeidsmarkt als vrouwen van de eerste generatie (Scheffer en Entzinger 2012, p. 17). Deze inhaalslag is voor een belangrijk deel het gevolg van het groeiende aandeel Turkse en Marokkaanse vrouwen dat een opleiding op het midden of hoogste nivo heeft gevolgd (Scheffer en Entzinger 2012, p. 39). De inhaalslag is bij de Marokkaanse vrouwen ook zichtbaar ten opzichte van de mannen. Onder de succesvolle¹⁴ Marokkaanse respondenten in het TIES¹⁵ onderzoek zijn vrouwen ondertussen in de meerderheid (62%). Turkse vrouwen doen het ongeveer even goed als mannen. Ze werken echter iets vaker onder hun opleidingsniveau en zijn, ondanks hun hoge opleidingsniveau, vaker voltijd huisvrouwen dan Marokkaanse hoog opgeleide vrouwen (respectievelijk 8% en 2%). Daar staat tegenover dat hoogopgeleide Turkse vrouwen vaker voltijd werken dan hoogopgeleide Marokkaanse vrouwen.¹⁶

Turkse en Marokkaanse tweede-generatie vrouwen zijn kortom bezig met een forse inhaalslag zowel in het onderwijs als ook op de arbeidsmarkt. Over het precieze verloop van de arbeidsmarktloopbanen van hoogopgeleide tweede-generatie vrouwen is echter nog heel weinig bekend.

We zullen voor het vertellen van het arbeidsmarktverhaal gebruik maken van de 57 beschikbare interviews met Turkse en Marokkaanse tweede-generatie vrouwen uit het Pathways to Success onderzoek. Daarnaast zullen we, om hun verhalen in perspectief te kunnen plaatsen, ook aandacht besteden aan de ervaringen van de succesvolle tweede-generatie mannen. Hun 57 verhalen zullen, waar ze overeenstemmen met die van de vrouwen,

¹⁴ Succesvol staat voor respondenten die of een hoger onderwijs diploma hebben en actief zijn op de arbeidsmarkt, of via opwaartse mobiliteit op de arbeidsmarkt een management positie hebben verworven, of een inkomen genieten van tenminste €2000 netto per maand.

¹⁵ TIES staat voor 'The Integration of the European Second Generation' en verwijst naar een grootschalig Europees onderzoek naar de tweede generatie (in Nederland naar de Turkse en Marokkaanse tweede generatie).

¹⁶ De aantallen hoogopgeleide tweede-generatie vrouwen in het TIES survey zijn relatief klein en dus is enige voorzichtigheid bij de duiding van de verschillen geboden.

niet apart worden beschreven, maar aanvullend worden ingezet. Hierdoor wordt herhaling voorkomen en ontstaat tegelijkertijd een steviger basis voor onze analyses, gebaseerd op de gegevens van alle 114 geïnterviewden.

Daar waar de ervaringen van de hoogopgeleide en succesvolle tweede-generatie mannen wel in belangrijke mate verschillen van de ervaringen van de vrouwen, zullen we deze verschillen voor het voetlicht brengen. Hierdoor ontstaat de gelegenheid de unieke positie waarin zowel de vrouwen als de mannen van de succesvolle tweede generatie zich als voorlopers op de Nederlandse arbeidsmarkt bevinden, te belichten.

In de volgende paragrafen zullen we laten zien hoe succesvolle vrouwen en mannen van de tweede generatie de arbeidsmarkt betreden, hoe ze doorgroeien in hun baan, welke keuzes zij maken tussen zorgtaken en carrière en hoe zij hun toekomst zien. We focussen met name op de strategieën die zij ontwikkelen om succesvol te worden op de arbeidsmarkt. Daarbij is het belangrijk om ons te realiseren dat zij in vele opzichten vergelijkbaar zijn met hun vrouwelijke en mannelijke collega's van Nederlandse afkomst. Zij hebben dezelfde opleidingen gevolgd, zijn even goed bekend met, of zich zelfs nog beter bewust van de 'Nederlandse' omgangsvormen en als hoogopgeleide tweede generatie hebben zij geen problemen met de Nederlandse taal. Tegelijkertijd zijn zij - en worden zij ook ervaren als - 'anders'. Op basis van hun naam, uiterlijk of religieuze kenmerken worden zij door collega's en klanten herkend als 'anders' of voelen zij zich ook 'anders'. In de huidige gepolariseerde samenleving worden zij ook steeds meer geconfronteerd met hun 'anders' zijn. Hoe gaan zij daar mee om, welke strategieën ontwikkelen zij? Want hoe positief de meeste verhalen ook zijn, deze vrouwen en mannen van de Turkse en Marokkaanse tweede generatie dienen hun succes gedurende iedere stap in hun carrière te bevechten.

Dit deel van het rapport is in vier paragrafen onderverdeeld. In de eerste paragraaf nemen we de toegang tot de arbeidsmarkt onder de loep. Hoe verloopt de overgang van onderwijs naar werk? In de tweede paragraaf kijken we naar de huidige positie van de geïnterviewden. In wat voor sector werken zij, (hoe) gebruiken ze hun netwerkcontacten, geven ze leiding? In de derde paragraaf besteden we aandacht aan hoe de vrouwen en mannen omgaan met de combinatie van werk en zorg, in hoeverre het krijgen van kinderen van invloed is op hun carrière en of ze voltijd (blijven) werken. Tot slot komen hun toekomstvisies aan de orde. Wat zijn hun ambities en hoe denken ze deze te kunnen verwezenlijken? Naast de succesverhalen besteden we ook aandacht aan ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt en hoe zij hiermee omgaan.

Toegang tot de arbeidsmarkt

2.1. Introductie

In het onderwijs zijn de selectie criteria over het algemeen helder. Toelatingseisen voor de arbeidsmarkt zijn dat veel minder. Natuurlijk worden er voor een baan bepaalde opleidingseisen gesteld, maar daarnaast spelen bijvoorbeeld ook subjectieve criteria als klantvriendelijkheid, professionaliteit, flexibiliteit en relevante werkervaring mee. Voor functies op de hoogste niveaus spelen persoonlijke kwaliteiten zoals 'loyaliteit, een goed karakter en leidinggevende capaciteiten' mee (Siebers 2009, p. 64). Hoe kunnen sollicitanten duidelijk maken dat ze aan al deze eisen voldoen, vooral die sollicitanten die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden? Hoe kom je aan relevante werkervaring wanneer je net de schoolbanken verlaten hebt? En als je de baan niet hebt gekregen, hoe moet je dan de afwijzing inschatten? Ligt het aan die, vaak verborgen, additionele eisen, of wellicht aan je buitenlandse naam, je hoofddoek of het feit dat een vrouw bent?

Uit onderzoek blijkt dat 'hoogopgeleide allochtone jongeren meer obstakels ervaren bij toetreding tot het arbeidsproces dan hun autochtone studiegenoten. Bijvoorbeeld omdat zij niet in dezelfde mate over netwerken, contacten en Nederlandse (taal) vaardigheden beschikken.' (Scheffer en Entzinger 2012, p. 16). Daarnaast noemt Siebers discriminatie en uitsluiting (vaak op basis van die extra eisen die voor functies worden gesteld) als oorzaak (Siebers 2009, p. 64).

Door de respondenten¹⁷ van het Pathways to Success onderzoek wordt discriminatie zelden genoemd als hindernis bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. Wel spreekt een aantal respondenten hun twijfel uit over de motieven van afwijzing, maar ze geven tegelijkertijd aan dat het moeilijk is die twijfel concreet te koppelen aan discriminatie. Eén van de redenen zou kunnen zijn dat sollicitanten meestal geen hard bewijs hebben dat er sprake is van discriminatie. Daarbij speelt mogelijk een rol dat discriminatie ten aanzien van deze hoogopgeleide tweede generatie subtielere vormen kent dan discriminatie ten aanzien van laagopgeleide jongeren of ouderen van de eerste generatie.

2.2 Vinden van de eerste baan

Tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen en mannen die geïnterviewd zijn hebben op heel verschillende manieren hun eerste baan gevonden (zie tabel 2). Degenen die hun eerste baan via een geslaagde sollicitatie hebben gevonden rapporteren zeer vergelijkbare ervaringen. Zij verkregen via één of meerdere sollicitaties vrij gemakkelijk een baan. Een aantal had slechts één sollicitatie nodig om een baan op opleidingsniveau te vinden. Eén van deze respondenten is daar zelf nog altijd verbaasd over. Ze had niet verwacht dat het zo gemakkelijk

¹⁷ Met respondenten wordt verwezen naar de vrouwen en de mannen uit het Pathways to Success Project. De ervaringen van de mannelijke respondenten worden in dit deel van de *policy brief* niet apart genoemd wanneer ze in overeenstemming zijn met die van de vrouwen. Alleen bij verschillen tussen mannen en vrouwen wordt expliciet onderscheid tussen beide groepen gemaakt.

zou gaan, vooral niet omdat haar vrienden veel meer moeite moesten doen en de ene na de andere afwijzing kregen. De mate waarin de toegang moeizaam was heeft ook te maken met het moment van toetreding. Door de huidige economische situatie hebben diegenen die meer recent hun eerste baan hebben proberen te vinden aanzienlijk meer problemen ondervonden. Voor een belangrijk deel van onze respondenten (ongeveer de helft) verliep de toegang naar de arbeidsmarkt echter zonder veel problemen.

Tabel 19: De wijze waarop de eerste baan is gevonden

| | Vrouwen | Mannen |
|----------------------------------|------------------|--------|
| Sollicitatie | 12 | 16 |
| Uitzendbureau/Detacheringsbureau | 10 | 6 |
| Via Stage/afstudeeropdracht | 8 | 4 |
| Via Bijbaan | 1 | 2 |
| Via Via | 10 | 12 |
| Totaal | 41 ¹⁸ | 40 |

Bron: PSP 2012

Er is echter ook een groep die meer problemen had om hun eerste baan te vinden. Via de meer traditionele manier van sollicitaties lukte het niet om de arbeidsmarkt op te komen. Op dat moment zetten zij andere strategieën in.

Ik heb zoveel gesolliciteerd nadat ik mijn studie had afgerond, maar ik kreeg gewoon de kans niet om mezelf te laten zien, ik werd gewoon niet uitgenodigd voor een gesprek. Maar ik gaf huiswerkbegeleiding op een buurthuis en ik heb toen de directeur van de stichting die het buurthuis exploiteert benaderd en ik heb gezegd, 'ik heb nu mijn studie afgerond, ik heb een baan nodig. Heb jij een baan voor mij?' Toen zei hij 'nee, maar ga vanavond mee naar een etentje. Misschien kan ik je aan een paar mensen voorstellen.' Dus ik ben die avond meegegaan en ik ben aan twee partijen, twee organisaties, voorgesteld en ik heb met de eerste die mij belde een gesprek gehad en daarmee heb ik eigenlijk mijn baan gekregen. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Veel respondenten beginnen wel met solliciteren, maar als dit niet lukt gaan zij over op andere strategieën. Dit is kenmerkend voor deze groep. Als het via de ene weg niet lukt, dan proberen zij het via een andere. We hebben te maken met een groep die niet snel het bijtje erbij neer gooit.

In een enkel geval loopt die alternatieve route via een specifiek project. Eén van onze respondenten vond haar eerste baan via een coach van het project Marokkaans Talent. Zij geeft aan dat ze zonder deze hulp niet aan een baan kwam. Ze had al veel brieven geschreven, maar zonder resultaat. Via het netwerk van haar coach vond ze haar eerste echte baan op niveau. Ze benadrukt daarbij dat ze zich niet schaamt dat het zo gegaan is, maar dat ze het wel erg vindt

¹⁸ De totalen in de tabellen zijn in de meeste gevallen niet in overeenstemming met het totaal aantal geïnterviewde mannen en vrouwen. Er is sprake van "missings" als geïnterviewden geen (bruikbaar) antwoord hebben gegeven.

dat - met precies dezelfde papieren op zak als bij de eerdere afwijzingen - met behulp van een persoonlijk contact deuren voor haar open gingen die daarvoor gesloten bleven.

Ook het gebruik maken van specifieke detachering- en uitzendbureaus kan worden gezien als een alternatieve strategie voor solliciteren. Eén van de respondenten zegt hierover het volgende :

Ik heb echt een hele lange periode gesolliciteerd en veel ook. Ik heb vaak geconcurrereerd met mensen die een master diploma hadden en dan werd ik het steeds niet. Op het moment dat er naar diploma's werd gekeken werd ik afgewezen. Op een gegeven moment was ik het zo zat dat ik ging kijken waar ik me kon inschrijven waar mijn diploma wel goed genoeg was. Zo ben ik bij Studelta gekomen voor mensen die pas afgestudeerd zijn, starters. En eigenlijk had ik binnen één maand een klus, dat was een baan voor één maand. Daarna ben ik gelijk doorgestroomd naar mijn huidige baan.

(Vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)

De zeer snelle doorstroom van de respondente illustreert dat binnen komen lastig is, maar dat, eenmaal binnen, zich ook snel nieuwe kansen voordoen. Dit is vergelijkbaar met de verhalen van de respondenten die via hun stage of via een afstudeeropdracht een baan hebben gevonden.

Bij de mannen zien we in tabel 19, net als bij de vrouwen, dat naast het solliciteren ook andere manieren zijn ingezet om aan de eerste professionele baan te kunnen komen. Waar de vrouwen de problemen waar ze tegenaan gelopen zijn benoemen, als ook de alternatieven die ze hebben aangewend om aan een eerste baan te komen, praten de mannen in het geheel niet over problemen en daaropvolgende strategieën. Hun overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt lijkt daarom een soepeler proces te zijn geweest, waarbij ze kozen voor ofwel de ene, ofwel de andere wijze om een baan te vinden, en eventuele strubbelingen niet voor lijken te komen of niet leidden tot alternatieve zoekwijzen:

Was een vacature, ik heb gewoon gesolliciteerd via internet. (...) Makkelijk, geen probleem. (Man van Turkse afkomst, Rotterdam)

Maar dat was wel, daar had ik wel een lange adem voor nodig. (...) Maar het is niet zo dat ik gefrustreerd was door het aantal sollicitatiebrieven, dat ik daarna aan het einde van de tunnel het licht zag. Het is best wel makkelijk gegaan.

(Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

2.3. Vertrek uit eerste baan

Verreweg de meeste respondenten in het Pathways to Success onderzoek hebben inmiddels hun eerste baan verruild voor een volgende baan. De redenen voor vertrek zijn zeer verscheiden.

Tabel 20: Reden voor het verlaten van de eerste baan

| | Vrouwen | Mannen |
|---|---------|--------|
| Tijdelijke functie | 6 | 4 |
| Willen doorgroeien | 9 | 11 |
| Praktische zaken (salaris, reistijd, buitenland, tijdgebrek door coschappen) | 3 | 5 |
| Conflicten en/of spanningen op de werkplek | 4 | 5 |
| Geen match met inhoud werk | 4 | 6 |
| Reorganisatie | 1 | 1 |
| Discriminatie | 1 | 0 |
| Persoonlijke omstandigheden (kinderen, ziekte) | 3 | 1 |
| Totaal | 31 | 33 |

Bron: PSP 2012

De overgrote meerderheid heeft zelf de beslissing genomen om de eerste baan op te zeggen. Soms is de reden voor vertrek wel negatief (conflict, tijdelijk contract zonder toekomst mogelijkheden etc.) geweest. Maar kenmerkend is wederom dat zij zelf het initiatief behouden en zelden afwachten tot zij ontslagen worden of dat promotie wordt ontzegd. Zij zorgen ervoor dat de situatie in eigen hand blijft.

Mijn collega kwam terug en er was toen geen functie op dat niveau waarvoor ik kon blijven. En ik wilde geen stapje terug doen. Vandaar dat ik het heb geprobeerd bij de functie waar ik nu zit. Ik dacht: ik ga mijn kansen grijpen en verder kijken op de arbeidsmarkt. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Daarnaast geven vooral de mannen van de tweede generatie blijk van een hoog ambitieniveau, wat als een belangrijke drijfveer kan worden gezien voor hun overstap naar een volgende functie:

Nee, er was niet echt een reden [om weg te gaan – IW]. Ja, er kwam natuurlijk iets veel beters op je pad. Want je bent jong, je moet gewoon flexibel zijn. Je moet gewoon zo snel mogelijk klimmen, vooral als je jong bent, weet je. Ik zit nu op een functie waarvan mensen er 30 jaar over hebben gedaan om er te komen. Ik heb zoiets van, je moet gewoon scherp blijven en denken van “dit is je kans en die moet je grijpen”. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

De mannen van de tweede generatie lijken een andere attitude te hebben ten opzichte van doorstroom op de arbeidsmarkt dan vrouwen. We zien een hoger ambitieniveau bij de mannen dan bij de vrouwen, en een attitude die ook bij de toekomstperspectieven, zoals we zullen presenteren in de laatste paragraaf, een rol blijft spelen.

2. Huidige baan

3.1 Introductie

De respondenten in het Pathways to Success onderzoek zijn grotendeels werkzaam in het beroep waarvoor ze een opleiding hebben gevolgd. Slechts vier vrouwen en vier mannen geven expliciet aan niet te werken in hun eigen sector. Eén van die vier vrouwen heeft bewust de keuze gemaakt iets anders te gaan doen dan waarvoor ze is opgeleid. Na een loopbaan in het bedrijfsleven heeft ze een eigen bedrijf opgericht. Ze werkt nu als styliste en heeft daarmee een jeugdroom waargemaakt. Een droom die ze eerder niet durfde te verwezenlijken, ook omdat haar ouders vonden dat ze meer in haar mars had en ze dus een opleiding op hoger niveau moest doen.

De overige drie vrouwelijke respondenten zijn min of meer noodgedwongen op een andere plek terecht gekomen dan waarvoor ze zijn opgeleid. Een situatie waarin steeds meer mannen en vrouwen door de economische crises terecht komen. Eén respondent kon geen werk vinden in haar eigen sector en heeft nu weliswaar een managementfunctie binnen een sportschool, maar beschouwt dit niet als het werk dat zij wil doen. Het is voor haar een tijdelijke baan en ze wil graag het juridische werk doen waarvoor ze opgeleid is. Ze beseft echter dat het in deze economisch slechte tijd niet gemakkelijk zal zijn en kiest daarom voor wat ze nu wel kan krijgen. Een andere respondent is door een reorganisatie binnen het bedrijf waar ze werkte op een positie onder haar niveau terecht gekomen. Men wilde haar wel graag binnen het bedrijf houden, maar ze konden haar niet plaatsen op een functie van haar niveau. Ook zij kiest er op dit moment voor om deze positie toch aan te houden, hoewel ook zij niet tevreden is met het werk dat ze doet. De derde respondent is wegens een arbeidsconflict gedetacheerd en werkt daarom op een andere functie dan waarvoor ze opgeleid is. Belangrijk feit is dat geen van de vrouwen bij deze tegenslagen de arbeidsmarkt heeft verlaten.

De vier mannen die expliciet aangeven in een andere functie te werken dan waarvoor ze zijn opgeleid, noemen andere redenen dan de vrouwen. Bij alle vier is er voornamelijk toeval in het spel. Zij geven aan “in hun huidige functie te zijn gerold” en hebben zich in de loop der tijd de taken eigen gemaakt die bij deze functie horen. Er was bij hen geen sprake van een vooropgezet plan, een droom die ze waar wilden maken of een crisissituatie die hen dwong tot verandering.

De onderstaande tabel geeft de sectoren aan waarin de respondenten werken:

Tabel 21: Sectoren waarin de succesvolle vrouwen en mannen werken

| | Totaal Vrouwen | Totaal Mannen |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|
| Sociale Sector* | 19 | 12 |
| Onderwijs Sector | 9 | 5 |
| Zorg Sector | 10 | 3 |
| (Business) Managers | 7 | 13 |
| Financiële Sector | 5 | 7 |
| ICT Sector | 2 | 8 |
| Werkloos | 5 | ... |
| Totaal | 57 | 48 |

Bron: PSP 2012

*In de sociale sector worden ook de respondenten meegerekend met een juridische achtergrond.

Vaak geven respondenten aan dat ze in hun eerste baan aspecten van het werk tegen kwamen (zowel positieve als negatieve) die bepalend zijn geweest voor de keuze van een vervolgbaan. Zowel de vrouwen als de mannen bepalen zeer bewust en actief het verloop van hun eigen carrière. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om een specifieke affiniteit met bepaalde onderwerpen, of het werken met bepaalde cliënten, waardoor de tweede generatie op zoek gaat naar werk waaruit ze meer voldoening, maar ook professioneel profijt kunnen halen:

Ik ben begonnen als een soort assistent project manager. (...) Je ondersteunt de projectleider, en daar ben ik destijds voor aangenomen. Dat beviel me goed, ik vond het leuk om in projecten te werken. Het is dynamisch. Ieder project is anders. Daar ben ik in doorgroeid. Op een gegeven moment deed ik gewoon heel veel. Het was een kwestie van wanneer gaat [naam respondent – IW] project manager worden in plaats van assistent. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ik zat voorheen bij I-Psy waar ik stage heb gelopen, want daar kon ik ook gelijk blijven. Daar heb ik een jaar gezeten en toen, vandaar dat ik dacht, nou weet je: ik vind het leuk, maar ja, ik mis toch wel bepaalde... een aantal dingen. Toen zag ik deze vacature [huidige baan – IW] en heb ik erop gesolliciteerd. Toen heb ik de overstap gemaakt [naar de GGZ als psycholoog – IW]. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Ik kwam uit de hulpverlening en moest daar erg achter de jongeren aan gaan. Het was niet alsof je je helemaal in contact voelde [met de jongeren – IW]. En ik kon niet zien hoe het ging op school. En dat is de kracht van mijn baan: je bent en hulpverlener en je zit in de klas. Je kunt zo altijd aan de leerling werken. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

Veel mannen geven daarnaast ook specifiek aan dat ze in hun huidige baan terecht gekomen zijn omdat ze hogerop wilden of een bepaalde (vaak inhoudelijke) switch wilden maken, en

mogelijkheden daartoe zagen. Andere motieven zijn het beklimmen van de maatschappelijke ladder (breder dan alleen maar een hogere functie), meer geld verdienen, maar ook een inhoudelijke verdieping van het werk.

Het lijkt er op dat eenmaal actief op de arbeidsmarkt er, zowel voor de vrouwen als de mannen, ruimte ontstaat voor extra wensen en keuzes. Daarbij zijn de mogelijkheden op de arbeidsmarkt natuurlijk belangrijk. Een baan in lijn met de opleiding en iemands interesses moet wel beschikbaar zijn.

3.2 Huidige baan gevonden

De volgende tabel geeft aan hoe de respondenten hun huidige baan hebben gevonden:

Tabel 22: Hoe de huidige baan is gevonden

| | Vrouwen | Mannen |
|--|---------|--------|
| Sollicitatie | 13 | 14 |
| Via via | 15 | 11 |
| Uitzendbureau/Detacheringsbureau/Bemiddeling | 2 | 6 |
| Doorgroeien binnen bedrijf | 7 | 7 |
| Benaderd door bedrijf | 2 | 3 |
| Zelf bedrijf opgezet | - | 1 |
| Totaal | 39 | 42 |

Bron: PSP 2012

De manieren waarop de vrouwen en mannen in hun huidige functie terecht zijn gekomen, ontlopen elkaar ook hier niet wezenlijk. Wel is bij de vrouwen met name het gebruik maken van uitzend- of detacheringbureaus voor het vinden van de huidige baan sterk teruggelopen ten opzichte van de eerste baan. Bij de eerste baan werden deze bureaus ingezet als een alternatieve strategie wanneer solliciteren niets opleverde. De mannen daarentegen blijven ook in deze fase van hun loopbaan gebruik maken van detacheringbureaus en bemiddeling (niet zozeer uitzendbureaus). Ook worden mannen iets vaker benaderd door headhunters dan vrouwen. Aan de andere kant geven vrouwen aan dat ze benaderd worden door hun netwerkcontacten om op een functie te solliciteren. Hierdoor lijken vrouwen in de huidige fase van hun carrière veel minder terug te hoeven vallen op de bureaus die eerder nog zo belangrijk voor hen waren. Deuren gaan nu op andere manieren voor ze open.

Het verkrijgen van een baan 'via via' is dus belangrijker geworden voor met name vrouwen en ook de wijze waarop netwerkcontacten worden ingezet, is met name voor vrouwen veranderd. Bij de eerste baan fungeerde een (netwerk) contact als alternatief voor sollicitaties: de vrouwen benaderden het netwerkcontact en het netwerkcontact zorgde voor een ingang bij een bedrijf of organisatie. Bij de huidige baan geven de vrouwen vaker aan dat zij werden benaderd door een netwerkcontact om te solliciteren op een vacature. Ze hebben vervolgens

wel moeten solliciteren om de functie te krijgen, maar de informatie over de vacature kwam naar hen toe. De vrouwen komen op een punt in hun carrière waarbij anderen hen voor ogen hebben als er een vacature ontstaat.

3.3 Hulp en advies aan anderen

Het belang van netwerken en het hebben van netwerkcontacten voor de succesvolle vrouwen en mannen van de tweede generatie begint zich, met name in deze fase van de loopbaan, ook op een andere manier te uiten: zowel de vrouwen als de mannen krijgen een netwerkfunctie waarmee ze anderen kunnen helpen bij het zoeken en vinden van een baan. Deze functie is zowel bij de vrouwen als de mannen voornamelijk één van adviserende en informele aard. Ze benadrukken dat ze geen officiële coach of mentor zijn, maar veeleer het belang en de verplichting zien om mensen in hun omgeving, zoals familieleden, vrienden en kennissen, te helpen met tips en adviezen omtrent het schrijven van brieven en CV's, het vinden van stageplekken, het gebruik van vacaturesites, het opzetten en onderhouden van netwerken en doeltreffend solliciteren:

Dan ben ik niet een officiële mentor ofzo, maar dat is een beetje mijn houding, doe ik ook met mijn buurvrouw ofzo. Ik wil graag mensen zien ontwikkelen.
(Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Ja, ik... dat is standaard, schrijf een brief of als je een brief hebt, laat het me dan even nakijken, je CV wil ik best even voor je nakijken. Of ga daar solliciteren en niet daar, weet je wel. Dat doe je natuurlijk, ja. (Man van Turkse afkomst, Rotterdam)

Daarnaast is er ook sprake van meer emotionele ondersteuning, zoals het aansporen tot het beginnen en/of afronden van een opleiding, het benadrukken van het belang van blijven solliciteren –ook na herhaalde afwijzingen-, en het delen van de eigen ervaringen om anderen een hart onder de riem te steken. Deze vorm van ondersteuning verschilt niet veel van de iets meer praktische adviesvorm, maar legt meer nadruk op het belang van *doorzetten* om te kunnen komen waar je wilt zijn.

Een minderheid van de respondenten, zowel bij de vrouwen als bij de mannen, geeft aan geen advies te geven aan anderen. De redenen voor het niet geven van advies en hulp zijn verschillend. Eén respondent geeft aan geen advies te geven aan anderen, aangezien banen in zijn sector, de medische sector, gemakkelijk te vinden zijn en hij vrienden in andere sectoren niet van dienst kan zijn aangezien hij daar niet bekend is. Iemand anders ziet geen noodzaak tot het geven van advies, omdat hij vindt dat jongeren vaak niet willen luisteren naar adviezen. En in die lijn ligt ook het verhaal van een respondente die negatieve ervaringen heeft met het geven van adviezen aan vriendinnen die werk zoeken. Zij heeft bij haar eerste sollicitatie de baan gevonden die ze graag wilde hebben, maar haar vriendinnen moeten veel langer zoeken. Dat

verschil zet hun verhoudingen op scherp en zorgt ervoor dat de respondente wel adviezen zou willen geven, maar er nu voor kiest het niet te doen:

Nee, dat durf ik niet, nee. (...) Nou, omdat ik gewoon te snel de perfecte baan heb gevonden. En ja, het is nou niet altijd leuk als je nog geen baan hebt gevonden om te horen van iemand anders: ja, ik heb het echt zo gedaan en het was makkelijk. (...) Ik ga mensen niet zeggen hoe ze het moeten doen. (...) Dus ik hou mijn mond totdat ze me vragen. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Het belang van de respondenten als netwerkcontact komt het beste naar voren bij diegenen die aangeven mensen met elkaar in contact te brengen. Van de vrouwen geven er 6 aan een dergelijke rol te vervullen. Bij de mannen zijn het er ruim twee keer zoveel: 15. De reden waarom mannen deze rol vaker op zich nemen dan vrouwen komt niet goed naar voren uit de data en zou in vervolgonderzoek beter bekeken kunnen worden. Een mogelijke verklaring is dat mannen iets meer dan vrouwen nadruk leggen op het belang van netwerken. Hierdoor zijn mannen actiever dan vrouwen op het gebied van netwerken en netwerkcontacten opbouwen en onderhouden, en kunnen ze daarom ook gemakkelijker verbindingen tot stand brengen dan vrouwen:

Dan benadruk ik het netwerk. Dat is echt 60 procent de manier om een baan te vinden. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ja, ik wist dat mensen zoekend waren en heb ik gezegd: kijk bij dat en dat bedrijf. Heb ik zeer zeker gedaan, maar uiteindelijk, zoals ik al zei: tijdens je studieperiode... dat old boys network... het begint echt vroeg. (Man van Turkse afkomst, Rotterdam)

Ja, als ik een bepaald netwerk heb, laat ik anderen daar gebruik van maken. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

En ik weet: 'I scratch your back, you scratch mine-principe'. Dus ik weet, als ik het ooit nodig zou hebben, dan moet ik ook iemand kunnen benaderen en vragen van: 'hey, ik zit nu even zonder of ik heb nu iets nodig, mag ik je benaderen?' (...) Is dat dan echt netwerk, en adviseren: nee. Wel een link maken, een link leggen. (Man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

De netwerkrollen die de de succesvolle vrouwen en mannen van tweede generatie vervullen, zijn zich, in de fase van de huidige baan, aan het ontwikkelen. Duidelijk is dat zowel de vrouwen als de mannen in toenemende mate gebruik weten te maken van hun netwerken. Enerzijds levert dat op dat met name vrouwen aangeven door netwerkcontacten benaderd te worden in het kader van nieuwe baanmogelijkheden. Anderzijds lijken mannen hun veranderende netwerkstatus meer dan vrouwen in te zetten om anderen in hun omgeving aan elkaar te linken en zodanig verbindingen tot stand te brengen. Verbindingen die op korte termijn

gunstig zijn voor anderen, maar op langere termijn mogelijk ook hun waarde bewijzen voor de mannen zelf.

3. Leidinggevende Functie

4.1 Introductie

Een volgende stap in de carrière is het doorgroeien naar een leidinggevend functie. Van de 57 vrouwen hebben er 14 een leidinggevende positie. En hoewel de vrouwen het goed doen met hun aandeel in leidinggevende functies, worden ze op dit gebied overtroffen door de mannen: van de 55 mannen hebben 25 een leidinggevende functie. Dit is dus bijna de helft van alle geïnterviewde succesvolle tweede-generatie mannen in Amsterdam en Rotterdam!

Een verklaring voor dit verschil in aandeel tussen vrouwen en mannen zou kunnen liggen in een tweetal karakteristieken die bij vrouwen in leidinggevende functies te zien zijn: verreweg de meeste van deze vrouwen - 10 om precies te zijn - hebben geen kinderen, en van de vier vrouwen die wel kinderen hebben, werken er drie nog steeds fulltime en heeft de vierde ouderschapsverlof. Kortom, de vrouwen van de tweede generatie die in leidinggevende posities zitten voldoen in zeker opzicht aan één van de belangrijkste - maar vaak impliciete - eisen voor een leidinggevende functie; namelijk voltijd beschikbaar zijn. En het niet hebben van kinderen maakt voltijd werken, zeker voor deze tweede-generatie vrouwen, een reëlere optie dan wanneer er wel kinderen zijn (uitgebreidere informatie hierover wordt gegeven in de volgende paragraaf: combinatie werk en kinderen). Een verschil dat bij de mannen van de tweede generatie er veel minder toe doet: zij blijven namelijk ook na het krijgen van kinderen grotendeels voltijd actief op de arbeidsmarkt, waardoor hun mogelijkheden om een leidinggevende positie te bemachtigen in ieder geval niet onder druk komen te staan door het stichten van een gezin.

De leidinggevende posities van beide groepen lopen behoorlijk uiteen. Sommigen zijn projectleider en hebben de verantwoordelijkheid over medewerkers en de succesvolle afronding van projecten; zij sturen mensen en werkinhoud aan. Anderen hebben meer coördinerende posities en fungeren als middenmanagement tussen uitvoerende medewerkers en hoger management. En een deel van de vrouwen en mannen in leidinggevende functies is tegelijkertijd een directe collega van degenen aan wie ze leidinggeeft:

Nou, toevallig heb ik dit schooljaar wel leidinggevende functies... omdat mijn teamleider ermee gestopt is en ze hadden zoiets van 'nou, wie gaat hem opvolgen?' En toen heeft hij mij voorgesteld en ik neem wat taken over van hem tot januari, dus ik heb ook coördinerende taken nu, naast het lesgeven.
(Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Wat wij doen is een nieuwe manier van projectontwikkeling. En dat houdt in dat er geen leider is, maar een team, en dat we in teamverband alles doen, dus dat er geen

specifieke leider is. Dat houdt in dat ik mijn dingen bijdraag, wat iedereen doet, daarover wordt gediscussieerd. Dus ik heb evenveel spreekrecht als een projectmanager of projectleider. Het komt dan wel eens voor dat ik in een ander project niet als leider, maar als lead ontwikkelaar voor een project wordt ingezet. En daar begeleid ik mensen. (Man van Turkse Afkomst, Amsterdam)

4.2 De manier van leiding geven

Wij hebben de vrouwen en mannen gevraagd naar hun manier van leiding geven. Steekwoorden in hun beschrijvingen zijn: vriendschap, betrokkenheid, overleg, werken aan een gezamenlijk product of een gezamenlijke uitkomst, respect, gelijkwaardigheid, open communicatie, adviserend, weinig tot geen hiërarchie en dienend leiderschap, waarbij ze zelf het goede voorbeeld geven en hun medewerkers waardering tonen. Deze houding heeft deels te maken met wat één van de geïnterviewde mannen de “Nederlandse stijl” noemt, maar ook met het feit dat sommige mannen aangeven dat ze werken met professionals, die inhoudelijk sterk zijn en gewend zijn zelfstandig te werken. Een directieve manier van leidinggeven past hierbij niet:

Ik ga er vanuit dat iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid kent. Dus ruimte geven. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Kijk, je geeft leiding aan ook hoogopgeleiden, het is een ander niveau. Kijk, iemand motiveren, je moet kunnen uitleggen waarom je dat zo moet doen. Dus meer motiveren. (Man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam).

Het gaat volgens de geïnterviewde mannen niet om wie er op de leidinggevende posities zitten, maar om wat er samen bewerkstelligd kan worden. Hiervoor geven de leidinggevendenden ruimte aan hun medewerkers, maar zullen ze, wanneer nodig, ook op hun strepen staan:

Ja, ik probeer mensen altijd te motiveren, ik denk dat je vanuit de positieve energie veel meer kunt bereiken dan met controleren en sanctioneren dus. Die stijl vind ik wel goed bij me passen, maar goed, als het moet, als je op je strepen moet staan kan ik heel direct zijn en het achterste van mijn tong laten zien. Maar ik ga altijd voor de zaak, ik ben zacht voor de persoon, maar hard voor de zaak. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ik ben geen leider. Ik ben gewoon een vriend. Maar wanneer ik merk dat iets ook niet gedaan is en er is daar geen acceptabele reden voor, dan kan ik flink uit mijn dak gaan. Dus ja, dat weer wel. (Man van Turkse afkomst, Rotterdam)

4.3 Acceptatie leiderschap door personeel

De leidinggevende vrouwen zijn zeer vergelijkbaar met de leidinggevende tweede-generatie Turkse en Marokkaanse mannen uit het Pathways to Success onderzoek. Beiden proberen bewust acceptatie voor hun leiderschap onder de medewerkers te creëren.

Hoe de medewerkers reageren op hun leiderschapsstijl varieert. Ongeveer de helft van de leidinggevende vrouwen voelt zich volledig geaccepteerd door haar medewerkers. Zij ervaren geen tegenwerking of opgetrokken wenkbrauwen. De meeste mannen in een leidinggevende functie geven aan dat ze geaccepteerd worden door collega's en hiermee lijken de mannen het in leidinggevende functies gemakkelijker te hebben dan vrouwen.

De helft van de vrouwelijke leidinggevende respondenten krijgt, ondanks de op overleg en gelijkheid gestoelde leiderschapsstijl, wel te maken met weerstand onder hun medewerkers. Deze weerstand heeft volgens de vrouwen, maar ook volgens de mannen die met weerstand geconfronteerd worden, niet altijd (alleen maar) te maken met hun etnische komaf; het heeft in het geval van de vrouwen ook te maken met hun vrouw zijn, en in beider gevallen kan het ook liggen aan hun jonge leeftijd en gebrek aan senioriteit:

Ik was eerst woonbegeleider onder haar. Zij was teamleidster, maar toen ik een andere functie kreeg was ik opeens boven haar. Dat kon ze niet accepteren. Dat soort problemen heb ik gehad.

Nog steeds komt ze niet naar mij als ze problemen heeft, maar gaat ze naar mijn leidinggevende. In het begin heeft ze duidelijk aangegeven van: 'opeens ben je blablabla, dat kan ik niet accepteren.' Dat heeft ze wel gezegd, maar haar gedrag is nog steeds: ga jij mij begeleiden? Maar ik weet niet of dat komt omdat zij Nederlands is of omdat zij lange jaren ervaring heeft. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Net als met andere negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt, vragen de vrouwen en mannen die te maken krijgen met weerstand zich af of er wel of niet sprake is van discriminatie. Ze vinden het ook in dit geval lastig om harde uitspraken te doen. Zij kunnen meestal niet echt bewijzen dat er sprake is van discriminatie wanneer medewerkers zich tegen hun leiderschap verzetten. Het gaat namelijk vaak om subtiele manieren van weerstand. Zelden worden ze openlijk tegengesproken of tegengewerkt. Het gaat meer om bepaald soort opmerkingen die niet echt aan te merken zijn als insubordinatie of discriminatie, maar het geeft soms wel een vervelend gevoel:

En vorige keer was er een gezinscoach aan de telefoon en die zei: 'ik zit hier met een landgenoot van je, een Mokro!' Ik zeg tegen haar, 'sorry, maar ik ben gezinsvoogd van jou, geen Mokro!' Dus dat was wel heel erg. Dan moet je wel, ja, dat vind ik wel heel moeilijk, dat soort dingen. Dan denk ik van potjandorie! Ja dat was wel lastig. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Vrouwen en mannen van de tweede generatie in leidinggevende posities passen verschillende strategieën toe om hier mee om te gaan. Sommigen stellen vervelende opmerkingen meteen aan de kaak bij de medewerkers in kwestie en anderen stappen naar hun

eigen leidinggevenden. Ze zijn zich er daarnaast bewust van dat sommige veranderingen tijd nodig hebben. Tijd om vertrouwen te winnen, om medewerkers te laten wennen aan de nieuwe situatie. Ze zijn echter vastbesloten te laten zien dat ze de leidinggevende functie aankunnen.

Volgens de respondenten leidt dit op termijn tot meer acceptatie: medewerkers zien in toenemende mate gewoon een goede leidinggevende in plaats van een vrouw, allochtoon of voormalig collega.

Dat accepteren, ze accepteren het wel. Maar er is wel een, figuurlijk, een soort van aanloop, een periode waarin mensen gewoon moeten wennen aan het feit dat je van Marokkaanse komaf bent, dat je een bepaalde opleiding hebt genoten en, ja, dat jij toch moet zeggen wat zij moeten doen. Het duurt wel even en ik denk toch dat het wat langer duurt dan bij anderen. Maar, eh, er is een gewenningsperiode. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ja, in het begin is het altijd even, gaat het altijd even iets moeizamer, dus dat je even het vertrouwen moet winnen van de mensen, en ook de tijd moet geven, dat mensen door een bepaald proces heen gaan, om het zo te zeggen. (...) Maar op een gegeven moment had ik... is dat wel goed gekomen. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

4.4 Acceptatie leiderschap door cliënten en opdrachtgevers

Veel respondenten hebben in hun functie, of ze nu leidinggeven of niet, te maken met cliënten, opdrachtgevers of zakenpartners. Het merendeel van de vrouwen en mannen geeft aan positieve of op z'n minst gemengde ervaringen te hebben. De positieve ervaringen zijn veelal neutrale ervaringen, waarin het contact inhoudelijk is en waar er geen aandacht wordt besteed aan de afkomst van de respondenten. Organisaties waarin dergelijk neutraal gedrag lijkt te overheersen zijn veelal internationaal opererende organisaties. Vrouwen en mannen geven aan dat in deze organisaties etnische verschillen logischerwijs veel voorkomen en dat er daarom weinig tot geen aandacht aan wordt besteed, ook niet door mensen die met de organisatie te maken hebben. In andere organisaties, die juist niet multi-etnisch zijn samengesteld, is het ook niet per se altijd een nadeel:

Dat is heel grappig, want mijn baas twijfelde of hij mij aan moest nemen aan het begin, want het is een heel commercieel bureau en misschien denken de opdrachtgevers: ik wil helemaal niet iemand met een hoofddoek en ook geen allochtoon (...). En tot nu toe moet ik zeggen dat het in mijn voordeel heeft gewerkt, want je hebt zo veel consultants en zo veel consultancybureaus, maar je valt op, dus mensen onthouden je beter en als ik een gesprek met mensen voer, dan is het gesprek ze op een of andere manier bijgebleven en herkennen ze mij. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Naast de positieve ervaringen zijn er ook minder positieve ervaringen. Deze hebben vaak betrekking op subtiele vormen van discriminatie. Het gaat zelden om open vormen van discriminatie. Gezegd wordt bijvoorbeeld dat de vrouwen en mannen goed Nederlands spreken. Een dergelijke opmerking wordt eerder opgevat als belediging in plaats van als compliment. Want waarom zou hun Nederlands niet goed zijn? Ze zijn geboren en getogen in Nederland! De geïnterviewden hebben het idee dat zij door een dergelijke opmerking toch apart worden gezet. Zij worden als een uitzondering binnen hun eigen etnische groep neergezet, maar ook binnen hun professionele groep:

Ik heb een keer met allemaal collega's, echt alleen maar autochtone collega's, deelgenomen aan een cursus snel lezen, en als je dan je, zeg maar, leeswerk af had moest je je pen op de tafel leggen. Ik was telkens de eerste die de pen op tafel legde. En de docent die had dat ook door, vraagt ze aan mij: 'ben je in Nederland geboren?' Ik denk: 'hallo, hier zitten alleen maar mensen tussen die van Nederlandse ouders komen en in Nederland zijn geboren, stel je die vraag soms ook aan hen?' (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Met name jonge vrouwen merken nog eens op dat er verbaasd op hen gereageerd wordt wanneer ze in een bepaalde positie in de organisatie zitten. Zij nemen hier echter weinig aanstoot aan. Leeftijd lijkt, logischerwijs, minder gevoelig te liggen dan etniciteit.

De situatie met klanten brengt een ander aspect naar voren. Hier kunnen positieve ervaringen juist vaker te maken hebben met het feit dat de respondenten 'anders' zijn. Het gaat hier met name om organisaties die een multiculturele clientèle hebben. In deze organisaties kan het een voordeel zijn dat de vrouwen en mannen bijvoorbeeld Arabisch, Berber of Turks spreken of dat ze zelf bepaalde religieuze of culturele gewoonten praktiseren of (her)kennen, net als (een deel van) de cliënten. Cliënten reageren daarom juist positiever op de tweedegeneratie dan op autochtone medewerkers:

Ik merk wel als het allochtone jongeren zijn, dat er meer... als ik het hoor van andere collega's, ik weet niet met wie ik anders moet vergelijken (...) dat er wel een klik is? Dat ze die defensieve houding minder hebben... dat krijg ik ook terug van de groepsleiders. Een jongere die zegt 'ik werk niet mee. Psycholoog dit en dat' en als ze dan mij zien dat ze denken 'oh, ze is een van ons. Het zal wel goed zijn.' (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Ik weet nog de eerste keer, toen ik ging solliciteren voor mijn eerste baan, toen werd er heel erg gewaarschuwd hiervoor. Want waar ik toen terecht kwam, dat was eigenlijk best een zware problematiek. Jongeren met hele erge gedragsproblemen en psychiatrische problemen. Ik werd gewaarschuwd: je moet sterk in je schoenen staan. Ze kunnen je gaan uitschelden vanwege je achtergrond.

Ik draag ook een hoofddoek. Dat beeldt natuurlijk mijn geloof uit. Er gebeurt natuurlijk heel veel rond de Islam. Jongeren kunnen daar misbruik van maken om je te raken. De gedragsproblemen die ze laten zien uiten zich voornamelijk in agressief gedrag. Daar werd ik voor gewaarschuwd. Kan je het aan? Sta je sterk in je schoenen? Nou, ik natuurlijk met volle moed, ja, ik wilde die baan zo graag. Dus ik was eigenlijk op het ergste voorbereid. Maar uiteindelijk ben ik goed ontvangen door die jongeren, heb goede banden met ze opgebouwd. Het was meer interesse vanuit de jongeren voor mijn geloof. Je bent Marokkaans en het leek haast een manier van contact maken, een ingang voor de jongeren om nabijheid te zoeken. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Cliënten verwachten geen Hollander. Bij [naam bedrijf – IW] werken alleen allochtonen. (...) Ze voelen zich wel meteen, nou ja, niet meteen, maar het is wel zo van: in hun eigen taal krijgen ze de behandeling, in hun eigen taal krijgen ze groepsvoorlichting. Ze kunnen zich beter uiten, en jij kan je beter uiten. Je begrijpt de cultuur. Je komt sneller nader tot elkaar. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

De drie citaten laten de zogenoemde *second generation advantage* (Kasinitz, Mollenkopf, Waters and Holdaway 2009) zien: het voordeel dat deze vrouwen en mannen hebben omdat ze de tweede generatie zijn en daardoor over vaardigheden beschikken waarmee zij zich makkelijk in meerdere culturen kunnen bewegen.

Bij negatieve ervaringen met cliënten lijkt het soort organisatie of de specifieke functie die de geïnterviewden bekleeden, mede een rol te spelen. Een voorbeeld daarvan is het bekleeden van een beroep dat niet past bij het stereotype beeld van “de Marokkaan”:

Maar in het begin werkte ik in Rotterdam en daar werkte ik voor heel veel havenbedrijven. En daar merkte ik wel op dat ze het heel vreemd vonden, dat een Marokkaan een advocaat kon zijn. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Daarnaast gaat het om beroepen waar medewerkers vaak te maken krijgen met klanten die verbaal agressief zijn en waar in hun geval verbaal agressieve uitingen dan al snel over hun etnische komaf gaan.

Je krijgt af en toe hele schrijnende situaties aan je loket. Mensen die uitgeschreven zijn omdat ze de post niet openen, omdat ze de deurwaarders aan de deur hebben gehad. Die zitten vaak in heel lastige situaties: ze hebben geen baan, ze zitten in de schulden. En dan krijg je nog wel eens het verwijt van ‘jullie hebben onze banen ingepikt’. Dat wordt weleens geroepen, maar goed, ja, je hebt ook weleens iemand die zegt ‘versta je mij wel? Weet jij wel wat ik tegen jou zeg? Heb je er wel verstand van?’ Tig van dingen die gezegd en geroepen worden en niet alleen maar op ras, er worden ook wel eens tegen een collega van mij die homo is gezegd, ‘moet ik soms mijn broek laten zakken om me te kunnen inschrijven?’, omdat een inschrijving werd

geweigerd. Op het moment dat een klant iets van je wil en je kan daar niet aan voldoen, is men toch al heel gauw geneigd om iets te gaan roepen. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Een andere reden voor negatieve reacties is het dragen van een hoofddoek. Drie vrouwen in ons onderzoek hebben daar directe ervaringen mee:

Ik heb..., het zijn Nederlandse casemanagers die al jarenlang, net als mijn collega's, werkzaam zijn binnen GGZ, toch... ik weet niet... je kan hun ideeën natuurlijk niet echt inschatten. Ik denk dat zij zoiets hebben van: hoe ben je hier terecht gekomen, meisje met hoofddoek. Zo een idee geven zij mij wel. Ik denk dat zij een Nederlander meer serieus nemen. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Zowel de negatieve als de positieve reacties op het dragen van een hoofddoek staan in zekere zin symbool voor de meer algemene ervaringen van tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen op de Amsterdamse en Rotterdamse arbeidsmarkt. Zij hebben hun positie moeten bevechten, waarbij ze te maken hebben met weerstand, maar tegelijkertijd biedt hun 'anders zijn' ook strategische aanknopingspunten, waarmee zij soms hun voordeel kunnen doen.

De mannen van de tweede generatie staan eveneens voor uitdagingen die betrekking hebben op hoe klanten reageren op hun etnische achtergrond. En deze uitdagingen liggen, meer dan bij de vrouwen, voor de mannen van met name Marokkaanse afkomst bij het omgaan met opmerkingen en "grapjes" door collega's, klanten en zelfs leidinggevenden over "criminele activiteiten". Ook de mannen van Turkse afkomst hebben met dergelijke insinuaties te maken:

Ja, bijvoorbeeld bij Budget Autoverhuur, zat er een dame achter de balie die verantwoordelijk was voor de auto-ophalers en brengers als ze hun sleutel niet konden vinden. Dan was het dat ze gelijk als eerste naar mij toe kwam van: 'Yusuf maak je zakken leeg, ik kan de sleutels niet vinden!' Gewoon daar in het bijzijn van iedereen. (Man van Turkse afkomst, Rotterdam)

*Een ander moment was ook een keer, oh ja, ik kwam een keer op skivakantie, skireis van mijn werk, kwam ik daar zo aan na twaalf uur gereden te hebben, en iedereen kwam in een zaaltje en een van de partners die me zag zegt van "he [naam respondent – IW], mijn auto is gestolen, weet jij waar die is?" (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)
En dan gaan ze grapjes maken...als ze iets kwijt waren 'oh ja, dat is de Marokkaan die dat heeft gedaan.' Oké, vind ik niet erg, is wel leuk...soms is...een grapje is een grapje, is niet erg...maar op een gegeven moment wordt het te vaak en...en gewoon constant (...). (Man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)*

En hoewel de mannen die te maken krijgen met dergelijke grapjes soms terug grappen, stellen anderen het aan de orde bij hun leidinggevende of vertellen de collega die de grap maakt, dat ze er niet van gediend zijn. In ieder geval laten de mannen dergelijke grappen niet passeren zonder

op de een of andere manier te reageren. Dit heeft er voor een deel mee te maken dat de mannen niet willen inleveren op hun identiteit om erbij te horen op het werk. Acceptatie mag even duren, maar kan niet ten koste gaan van wie de mannen zijn. Zij zien zichzelf als goede werkers, maar meer nog zien ze zichzelf als mensen die het recht hebben in Nederland te zijn. Ze zijn hier geboren en getogen:

Ik ben geboren en getogen in Rotterdam, van Marokkaans komaf. Ik heb Marokkaans bloed en ik ben Islamitisch opgevoed van huis uit. Ik heb een Marokkaanse opvoeding gehad, maar ik heb ook de Nederlandse normen en waarden meegekregen in mijn opvoeding. Niet zozeer van thuis uit, ik heb de Marokkaanse opvoeding gehad van thuis uit. Gewoon de omgeving waarin je opgroeit in de buitenruimte, op school. (Man van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Nee, ik ben, dat mag je ook citeren, ik ben gewoon moslim, Marokkaan, ik ben Amsterdammer, ik ben Nederlander. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

4. Combinatie werk en kinderen

5.1 Introductie

De meerderheid van de vrouwen uit het Pathways to Success onderzoek heeft nog geen kinderen (zie tabel 23). En dit geldt ook voor de mannen. Maar gelukkig voor ons onderzoek heeft daarnaast een aanzienlijke groep wel al jonge kinderen. We kunnen daarmee wat eerste voorzichtige opmerkingen maken over de combinatie van zorg en werk.

Tabel 23: Vrouwen met/zonder partner en met/zonder kinderen

| | Rotterdam | Amsterdam |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| geen partner/ geen kinderen | 15 | 7 |
| Partner | 6 | 6 |
| partner/kinderen | 9 | 12 |
| geen partner/kinderen | 1 | 1 |
| Totaal | 31 | 26 |

Bron: PSP 2012

Het blijven werken is na het krijgen van kinderen voor bijna alle vrouwen en mannen zeer belangrijk. Ze hebben veel geïnvesteerd in hun opleidingen en het vinden van een goede baan. De mannen uit het *Pathways to Success* onderzoek werken sowieso vaker voltijd dan de vrouwen (32 mannen werken 36 uur of meer en 6 mannen werken minder dan 36 uur¹⁹). En ook

¹⁹ Van 13 mannen in het onderzoek is niet bekend hoeveel uur per week ze werken.

de mannen die kinderen hebben blijven grotendeels voltijd werken (van de 32 voltijd werkende mannen hebben er 15 kinderen) en zij geven dan ook in overgrote meerderheid aan dat het krijgen van een kind weinig tot geen effect heeft gehad op hun loopbaan. De effecten die genoemd worden zijn meer van emotionele aard of hebben te maken met praktische veranderingen in de thuissituatie:

Ja, even kijken, van invloed op mijn carrière, het was wel een moment van 'There's no way back'. Als je dat daarmee bedoelt, dan is dat het antwoord op jouw vraag. Maar ik heb gewoon een heel stabiele carrière doorgelopen, dus, nee het is niet van negatieve invloed geweest. Maar het was wel een moment van bewustwording. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Je bent minder flexibel, maar het voelt niet aan als last. Nee, dat doe je voor je kinderen. Dat gaat automatisch. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

5.2 Verschillen tussen mannen en vrouwen

En hoewel verreweg de meeste mannen zelf geen verandering hebben aangebracht in het aantal uren dat ze werken, geven tegelijkertijd de meeste mannen aan dat hun vrouwen wél minder zijn gaan werken om voor de kinderen te kunnen zorgen. Dat is doorgaans in goed overleg gegaan, waarbij financiële afwegingen een belangrijke rol hebben gespeeld wanneer de mannen meer geld verdienen dan hun vrouwen. Maar doorslaggevend lijkt toch het idee dat vrouwen belangrijker zijn voor de ontwikkeling van een kind dan mannen. Een idee dat we ook horen van de vrouwelijke respondenten.

De meeste vrouwen uit het Pathways to Success Project, zowel de moeders als de vrouwen die geen moeder zijn, ervaren de rol van de moeder als heel belangrijk in de ontwikkeling van de –vooral jonge- kinderen. Belangrijker dan de rol van de vader. Ze zien het typische Nederlandse deeltijdmodel als ideale mogelijkheid om zowel carrière te maken als ook voor de kinderen te zorgen. Sommige vrouwen schuiven pas richting deeltijdwerken als zij kinderen krijgen:

Het is heel grappig, voordat ik kinderen had dacht ik anders, toen ik zwanger was, zeg maar, want ik heb nu een zoon van achtenhalve maand. Daarvoor dacht ik van, ik ga verder werken, en ik had niet gedacht minder te gaan werken. En toen ik mijn zoontje eenmaal had gekregen, dacht ik nee, ik wil bij mijn zoon zijn. Zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof gelijk erachteraan. En zo laat mogelijk beginnen met werken (...). Ik ben ook echt minder gaan werken en komend schooljaar wil ik ook minder gaan werken, omdat ik bij mijn kind wil zijn. Ja, het werken vind ik ook wel belangrijk, want het geeft jou iets, maar ik vind het niet meer zo belangrijk als vroeger. De zorg voor mijn zoon vind ik belangrijker. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

5.3 Deeltijd model

Slechts een klein aantal vrouwen geeft aan voltijd te blijven werken, mochten ze moeder worden. Daarentegen is er ook maar een klein aantal vrouwen helemaal gestopt met werken na het krijgen van kinderen. En ook bij de geïnterviewde mannen geldt dat een echtgenote die *fulltime* voor de kinderen zorgt eerder uitzondering dan regel is. De mannen geven, net als de vrouwen, aan dat ze het zonde vinden wanneer hun echtgenote hoogopgeleid is, dat ze alleen maar thuis blijft met de kinderen. Ze zien dat als het weggooien van een investering in onderwijs en daarnaast brengt een echtgenote die thuis zit ook geen geld binnen. En ook dat wordt door mannen als een belangrijke reden aangedragen waarom hun vrouwen zijn blijven werken:

Als het aan haar ligt werkt ze niet meer. Ja, het moet gewoon financieel, anders ben ik de enige kostwinner. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

De trend van deeltijdarbeid onder tweede-generatie vrouwen met kinderen blijkt ook uit de cijfers²⁰ die van het Pathways to Success onderzoek:

Tabel 24: Aantal vrouwen dat in voltijd of deeltijd werkt

| | # vrouwen dat 36 uur of meer per week werkt | # vrouwen dat minder dan 36 uur per week werkt. |
|---------------------------|---|---|
| # vrouwen met kinderen | 5 | 11 |
| # vrouwen zonder kinderen | 13 | 10 |
| Totaal | 18 | 21 |

Bron: PSP 2012

Veel vrouwen kunnen het zich veroorloven minder te gaan werken, omdat ze doorgaans een man hebben die kostwinner is. Een aantal vrouwen ziet hun partner als de eerste verantwoordelijke voor het binnen brengen van het geld. Zijn carrière moet daarom, ook bij het krijgen van kinderen, altijd doorgang kunnen vinden. Of, zoals één van de geïnterviewden het ironisch verwoordt: *Ja, hij is de man in huis, hij moet hier allemaal voor zorgen. Dus hij mag lekker werken tot zijn 67^e.*

Een enkele vrouw uit twijfels over het moederschap. Hun passie ligt bij hun werk en hun carrière, maar tegelijkertijd vinden ze dat ze bij het krijgen van kinderen in deeltijd zouden moeten gaan werken. Zij beschouwen een goede carrière en deeltijdwerk echter als onverenigbaar en zien zich daarom voor een lastige keuze gesteld. Eén van de geïnterviewden uit haar twijfels over hoe realistisch een carrière is wanneer ze kinderen zou krijgen. Ze is zich er tegelijkertijd bewust van dat het een vraagstuk is waar ook autochtone vrouwen mee moeten omgaan:

²⁰ In de tabel zijn alleen de vrouwen opgenomen die werken en van wie bekend is hoeveel uur per week ze werken.

Voordat ik trouwde dacht ik, ja, ik ga ervoor, ik word een carrièrevrouw. Waarom kunnen de Nederlandse vrouwen dat wel en wij niet? Ja, je ziet bij heel veel allochtone vrouwen dat ze dan minder gaan werken. Maar bij de Nederlanders is dat eigenlijk ook zo, want als je naar de Geneeskundeopleiding kijkt werkt 70 tot 80% van de vrouwen parttime. Dus ja... Ik twijfel wel soms: wat geeft mij meer voldoening? Echt volop werken of toch tijd voor mijn gezin? (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Hoewel veel tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen de zorg voor hun kinderen belangrijker vinden dan werk, geeft alleen maar zorgen de meeste vrouwen niet genoeg voldoening. Die voldoening halen ze immers ook uit hun werk.

De vrouwen en mannen die werken moeten het nodige regelen om hun kinderen onder te brengen. Velen van deze succesvolle tweede generatie maken gebruik van de hulp van hun ouders en/of schoonouders. Kinderdagverblijven zijn een stuk minder in trek, mede door de hoge kosten die reguliere opvang met zich meebrengt. De meeste respondenten geven daarnaast aan hun kinderen liever niet naar een crèche te sturen. Ze geven bijvoorbeeld aan dat ze graag hun kinderen iets willen meegeven van de Turkse of Marokkaanse cultuur. Het gaat hierbij om taal, bepaalde normen en waarden, dingen die zij automatisch meekrijgen als familie oppast. En een aantal respondenten zegt, gezien de verhalen over misbruik, weinig vertrouwen in de kinderdagverblijven te hebben.



In de periode dat kinderen jong zijn is de meeste oppas nodig. Vanaf het moment dat de kinderen naar de basisschool gaan wordt de oppas minder belangrijk. Dan gaan veel vrouwen ook weer meer werken. Een reden die vrouwen geven is dat zij beseffen dat meer uren werken beter is voor hun carrièreperspectieven.

Nou, bij mijn eerste kind ... toen ik weer was begonnen met werken, werkte ik twee dagen. Ik werkte 16 uur per week. Dat is na de bevalling. Voor de bevalling werkte ik

full time. Toen had ik zo iets van: ja, wat kan ik nou binnen een organisatie bereiken met 16 uur? Het ging toen van 16 naar 24 uur en uiteindelijk van 24 naar 32 uur.
(Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Een andere geïnterviewde ging na het krijgen van haar kinderen eerst minder werken, maar zag zich genoodzaakt meer uren erbij te nemen toen haar man werkloos raakte. De carrières van de tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen worden echter duidelijk meer beïnvloed door het krijgen van kinderen dan de carrières van de tweede-generatie Turkse en Marokkaanse mannen. De vrouwen kiezen vaker voor een combinatie van arbeid en zorg, terwijl de mannen hun voltijd posities behouden om geld te verdienen voor het gezin. Toch houden verreweg de meeste vrouwen, ook na het krijgen van kinderen, vast aan hun ambities op het gebied van werk. Van de vier vrouwen die nu buiten de arbeidsmarkt staan willen er drie binnen vijf jaar weer terug zijn op de arbeidsmarkt. Werken is de norm voor hoogopgeleide vrouwen van de tweede generatie.

5. Toekomstvisies

6.1 Introductie

De tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen en mannen uit het *Pathways to Success* project zijn, zeker gezien hun leeftijd, nog lang niet aan hun top. Ze bevinden zich aan het begin of hooguit in het midden van hun carrière .

Van de vrouwen die al werk hebben binnen hun eigen vakgebied, zien veel zichzelf over vijf jaar nog in dezelfde functie werken. Veel van hen zijn ook net pas gestart in die functie. Ze zien nog genoeg ruimte om te leren en te groeien. Ze zijn tevreden over hun huidige functie, waarin voldoende uitdagingen te vinden zijn en zien daarom geen reden om een andere baan te ambiëren: *Het werk dat ik nu doe is zo dynamisch en daar gebeurt zoveel. Ik denk dat ik de komende vijf jaar nog bezig ben met projecten nog beter te managen.*

Een andere grote groep vrouwen geeft aan over vijf jaar verder te willen zijn gespecialiseerd op hun vakgebied of door te willen groeien naar een nieuwe functie. Hun ambitie ligt binnen hun eigen vakgebied en soms ook binnen de huidige organisatie waarin ze werkzaam zijn. Deze vrouwen houden van hun vak, zijn bereid aanvullende opleidingen te volgen om meer kennis op hun vakgebied te ontwikkelen en zij hebben een duidelijk beeld van waar ze over vijf jaar willen zijn:

Over vijf jaar lijkt het me heel mooi om dan al Chief Information Officer (CIO) te zijn van de gemeente Amsterdam. (...) Vanuit mijn ICT en informatiemanagement hoek, wat echt mijn expertise is, is dat voor mij wel echt de top, dan zou ik wel heel blij zijn.
(Vrouw van Turkse afkomst, Amsterdam)

Heel stiekem denk ik er weleens over na om dan Hbo Plus te gaan doen en dan de richting autisme dus. (...) Dus ik wil wel verder gaan, want ik wil wel inderdaad dat stapje hoger. (Vrouw van Turkse afkomst, Rotterdam)

Een deel van de vrouwen ziet hun ambities voor de toekomst in een ander bedrijf. Sommigen willen bijvoorbeeld voor een periode naar het buitenland, om daar specifieke ervaringen op te doen. Anderen denken binnen vijf jaar te zijn uitgekeken op de huidige organisatie en willen op een andere plek doorgroeien:

En ik wil de nieuwe ontwikkelingen bijhouden, dat is nu vooral social media. Dus ik wil me vooral daarin ontwikkelen en de kennis die ik heb opgebouwd wil ik graag meenemen in een andere functie en dan ook buiten de organisatie. Echt totaal iets anders wil ik doen, want nu... Ik zeg niet dat ik alles kan, maar ik ben nog jong en ik denk dat het goed is om ook ergens anders te kijken hoe het er daar aan toe gaat. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

Een deel van de vrouwen die de huidige organisatie wil verlaten, denkt erover na een eigen bedrijf op te zetten, of is daar al mee bezig. Zij zien zichzelf binnen vijf jaar als eigen baas en willen doorgaans binnen hun eigen vakgebied een onderneming starten:

Ik ben nog steeds aan het ontdekken van hoe of wat, maar ik weet eigenlijk wel zeker dat ik over vijf jaar zelfstandig ondernemer ben. Want ik weet ook dat ik dit werk nog maar twee jaar doe en dan ben ik er klaar mee. Ik heb eigenlijk al alles. Maar ja, het is gek, maar op een gegeven moment wil je gewoon meer bereiken. Weet je? Ja, niet zozeer qua geld, maar meer succesvoller in je doelen. (Vrouw van Marokkaanse afkomst, Rotterdam)

De vrouwen die al een eigen onderneming hebben willen daar over vijf jaar nog steeds mee verder. Hun ondernemingen liggen in alle gevallen in het verlengde van hun interesses en ze overwegen niet de stap (terug) te maken naar een functie binnen een organisatie. Sommigen denken ook al aan uitbreiding.

6.2 Ambities: Verschil tussen mannen en vrouwen

Eén van de meest in het oog springende verschillen tussen de succesvolle mannen en de succesvolle vrouwen van de tweede generatie is dat de mannen ambitieuzer lijken te zijn. Althans, gemeten naar de toekomstvisies die de mannen er op na houden. Waar de vrouwen voor een groot deel aangeven over vijf jaar hun huidige functie nog te willen bekleden, geldt dit voor slechts vier van 55 mannen! Verreweg de meeste mannen hebben concrete ideeën over waar ze over vijf jaar willen zijn. Sommige willen doorgroeien binnen hun huidige bedrijf, anderen willen een eigen zaak starten, weer anderen zijn op zoek naar meer verdieping in hun

werk of plannen een carrière in het buitenland. Wat de ideeën ook zijn, ze lijken concreet en vanzelfsprekend voor mannen:

Ik wil partner worden hier bij dit bedrijf. (Man van Turkse afkomst, Amsterdam)

Dan zit ik op een leidinggevende positie. (Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Ik heb net die stap gemaakt naar projectleider en ja, er zit altijd groei in. Eerst de functie van projectleider goed vervullen en over vijf jaar toch wel weer proberen door te stromen naar een soort van seniorfunctie.

(Man van Marokkaanse afkomst, Amsterdam)

Met name het laatste citaat lijkt een verklaring te kunnen bieden voor het verschil tussen de toekomstvisies van de succesvolle mannen en de succesvolle vrouwen van de tweede generatie: waar de man in kwestie net een nieuwe functie heeft, is hij alweer bezig met wat er ná die functie kan komen. Zijn idee van ervaring opdoen in de functie lijkt anders dan dat van veel vrouwen. De vrouwen die aangeven over vijf jaar in dezelfde functie te willen zitten, zeggen dit in een aantal gevallen omdat ze hun functie nog niet zolang vervullen. Hun toekomstvisie lijkt veeleer een van ervaring opdoen en consolideren. De functie is in hun visie nu over vijf jaar ook nog goed. De mannen lijken vijf jaar wel genoeg te vinden voor ervaring en consolidatie. De tijd is dan wel weer rijp voor nieuwe uitdagingen en hogere doelen. Wellicht een uitgangspunt dat ook de vrouwen van de tweede generatie voorbij het glazen plafond kan brengen.

6. Hoge Ambities en Effectieve Strategieën

Ons onderzoek laat voornamelijk een positief beeld zien met betrekking tot hoog opgeleide tweede-generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen. Een positief beeld dat ook in vergelijking met de succesvolle mannen van de tweede generatie overeind blijft. Daarmee vormt deze groep vrouwen een sterk contrasterende groep ten opzichte van de groep Turkse en Marokkaanse vrouwen van de eerste generatie en laag opgeleide vrouwen van de tweede generatie. Bij de laatste twee groepen is de arbeidsmarktparticipatie laag en de werkloosheid hoog. De hoog opgeleide tweede generatie vrouwen vormen een sterke breuk met die trend. Arbeidsdeelname is de norm en het belang van het zelf carrière maken wordt alom verwoord. De meeste vrouwen werken, net als de succesvolle mannen van de tweede generatie, in de praktijk ook daadwerkelijk op functies op hun niveau, in de eigen sector.

Het grootste probleem voor hoogopgeleide tweede-generatie vrouwen lijkt voorsnog de toegang tot de arbeidsmarkt. Met de oplopende werkloosheid is dit een punt van toenemende zorg. De vrouwen zijn hoog gekwalificeerd en ambitieus maar hebben niet altijd toegang tot de juiste netwerken. En dit aspect lijkt de vrouwen in deze fase van de loopbaan

meer parten te spelen dan de mannen. De succesvolle mannen van de tweede generatie lijken de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt gemakkelijker te doorstaan. Ze zijn niet per se succesvoller met solliciteren dan vrouwen, maar volharden langer in het proces van brieven schrijven en gaan minder snel op zoek naar alternatieve strategieën wanneer het solliciteren geen vruchten lijkt af te werpen. Hierdoor zijn de mannen ook minder afhankelijk dan de vrouwen van netwerkcontacten – of het gebrek daaraan.

Het gegeven dat alle vrouwen toch uiteindelijk de arbeidsmarkt binnen komen heeft in hoge mate te maken met het getoonde doorzettingsvermogen en het bewandelen van alternatieve routes (het via via verwerven van netwerk contacten). Met het toenemende aantal Turkse en Marokkaanse Nederlanders in leidinggevende functies zullen netwerkcontacten op termijn zeker toenemen.

Eenmaal op de arbeidsmarkt zijn er, mede gezien het algemeen maatschappelijke negatieve klimaat, eigenlijk verrassend weinig problemen. De doorstroming vanuit de eerste baan naar een functie op niveau vindt schijnbaar gemakkelijk plaats. Schijnbaar, omdat ook hier de vrouwen zelf actief op zoek gaan naar mogelijkheden en bij de blokkering van promotiekansen bijvoorbeeld naar een andere werkgever overstappen. De vrouwen creëren in hoge mate hun eigen mobiliteitspad en hierin tonen ze duidelijke overeenkomsten met de succesvolle mannen van de tweede generatie.

Deze groep succesvolle vrouwen en mannen wordt niet dagelijks met discriminatie en uitsluiting geconfronteerd, maar toch weet bijna iedereen wel een situatie te benoemen waarin subtiele of minder subtiele vormen van discriminatie een rol spelen. Met name de vrouwen die een hoofddoek dragen moeten zich vaak voor die keuze verantwoorden. En waar de vrouwen met name te maken krijgen met opmerkingen over hoe zij als succesvolle, hoogopgeleide en werkende vrouwen de uitzondering op de regel zijn, krijgen mannen eerder te maken met “grapjes” over hun vermeende criminele aanleg, omdat ze nu eenmaal van Marokkaanse of Turkse komaf zijn. Meer algemeen geldt ook hier dat vrouwen en mannen actief een plek in de organisatie waar zij werken moeten veroveren (ook als leidinggevende). Het is veelzeggend dat de tweede generatie aangeeft dat zij het klimaat op de werkvloer als positief ervaren als aan hun etnische achtergrond of religie geen aandacht wordt besteed. Tegelijkertijd vragen zowel de vrouwen als ook de mannen respect voor sommige persoonlijke keuzes die zij maken (met name ten aanzien van de non-consumptie van alcohol en varkensvlees tijdens borrels en recepties of het dragen van een hoofddoek). Onze voorzichtige conclusie is dat de bedrijfscultuur van internationale organisaties en organisaties die een multi-etnische klantenkring bedienen het meest op gelijkheid zijn gericht en tegelijkertijd het meest open staan voor verschillen. Organisaties lijken nog weinig te zijn ingesteld op het omgaan met klachten over discriminatie. Het lijkt er vooralsnog van af te hangen wat de leidinggevende ermee doet. Geen van de respondenten noemde een vaste procedure voor dit soort kwesties. Iets wat bijvoorbeeld in Amerika bijna de standaard is.

De eerste-generatie vrouwen kenmerkten zich door een zeer lage arbeidsmarktparticipatie die mede verklaard werd door een traditionele verdeling van zorgtaken. Het typisch Nederlandse model van deeltijdwerken en zorgen biedt hoogopgeleide tweede-generatie vrouwen de mogelijkheid om op een bevredigende en acceptabele manier carrière en zorg te combineren, waarbij de mannen doorgaans voltijd blijven werken en hoofdverantwoordelijk worden/blijven voor het grootste deel van het gezinsinkomen. De succesvolle vrouwen en mannen van de tweede generatie wijken daarbij niet af van vrouwen en mannen van Nederlandse afkomst. In zekere zin heeft de tweede generatie zelfs een voordeel omdat hun moeders of schoonmoeders vaak actief betrokken zijn bij de zorg voor hun kinderen. Dat geeft hen net iets meer flexibiliteit. De meeste vrouwen willen na een periode in deeltijd te hebben gewerkt weer voltijd gaan werken, bewust als zij zich zijn van het belang daarvan voor je carrière perspectieven.

De vraag die resteert is hoe specifiek de situatie van hoogopgeleide tweede-generatie Marokkaanse en Turkse vrouwen op de arbeidsmarkt nu is? Wat maakt hen bijvoorbeeld anders dan werkende mannen van de tweede generatie of autochtone vrouwen? Want ook deze laatste groep ondervindt nog altijd hindernissen op de Nederlandse arbeidsmarkt. En ook de mannen van de tweede generatie hebben te maken met barrières.

Ten aanzien van de succesvolle mannen van de tweede generatie lijken de vrouwen iets kwetsbaarder bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt dan de mannen. Ook deeltijdwerken kan ze kwetsbaarder maken op de arbeidsmarkt, aangezien het kan resulteren in minder promotiemogelijkheden en zelfs in demotie (ook wel bekend als "*the mommy track*"). Toch overheersen ten aanzien van de mannen vooral de overeenkomsten als het gaat om ervaringen en strategieën op de arbeidsmarkt.

Eén van de onderscheidende factoren ten opzichte van autochtone vrouwen is dat de vrouwen van de tweede generatie bij het tegenkomen van barrières zichzelf steeds de vraag moeten stellen: "ligt het aan mijn afkomst?". En tegelijkertijd onderscheiden ze zich door zich ondanks deze vraag, en ondanks de barrières, niet uit het veld te laten slaan. Ze hebben hoge ambities en zijn en blijven actief op de arbeidsmarkt. Hun actieve houding hangt samen met een bewustzijn dat hun positie op die arbeidsmarkt nog altijd een kwetsbare is (Scheffer en Entzinger 2012, p. 43) en bij elke stap bevochten dient te worden.

Conclusies en aanbevelingen Maurice Crul

We hebben met het Pathways to Success onderzoek de school en arbeidsmarkt loopbanen van de succesvolle tweede generatie aan de hand van kwantitatief en kwalitatief onderzoek gedetailleerd beschreven. We lichten hieronder de vijf belangrijkste nieuwe bevindingen van het onderzoek uit. Bevindingen die met name van belang kunnen zijn voor beleid. Vanuit deze bevindingen schetsen we de mogelijke rol van de hoogopgeleide tweede generatie als multipliers van succes in de stad.

Vijf belangrijke nieuwe bevindingen naar aanleiding van het Pathways to Succes Onderzoek

1. De onderwijsondersteunende rol van laag geschoolde ouders

Er is een grote hoeveelheid literatuur over de geringe kansen in het onderwijs voor kinderen van laag geschoolde ouders. Onze succesvolle respondenten geven echter aan dat hun laag geschoolde ouders wel degelijk een positief verschil maakten. Kort samengevat: hun ouders hechten niet alleen in woord, maar ook in daad veel belang aan onderwijs. Onderwijs staat altijd op nummer 1. Deze ouders gaan naar de ouder avond, ze zorgen voor een rustige plek in huis om huiswerk te maken, ze zorgen voor bijles als dat nodig is, ze winnen advies in, ze stellen hun kinderen vrij van huishoudelijke taken en ze willen niet dat hun kind een bijbaantje neemt, want school gaat voor alles. Kortom, er zijn veel dingen die ook laag geschoolde ouders wel kunnen doen.

2. Uitval in het hoger onderwijs.

Het onderwijsbeleid richt zich al tientallen jaren op het bestrijden van achterstanden in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Dit lijkt zijn vruchten af te werpen. Het aandeel allochtone jongeren in het hoger onderwijs benadert het aandeel van autochtone jongeren. Het kan een stil succes worden genoemd. De grootste uitdaging voor de toekomst is dat dit talent niet wordt verspeeld. De uitval in met name het Hbo is zeer hoog. Veel onderzoek - ook ons onderzoek - wijst één belangrijke oorzaak aan: de studiekeuze! Aankomende studenten maken studiekeuzes vanuit te beperkte informatie en kiezen uit een te beperkt aantal studies. Voorlichting en begeleiding op MBO, HAVO in de vorm van uitgebreidere proeflessen en voorlichting op het HBO kunnen vertraging en uitval op het Hbo voorkomen. Een relatief geringe inspanning ter voorbereiding op het hoger onderwijs kan er voor zorgen dat de grote investering die in het voortraject van deze jongeren is gedaan niet alsnog verloren gaat.

3. De hoog opgeleide voorhoede. Wat vinden zij belangrijk voor de volgende generatie?

In veel beleids rapporten komen beleidsmakers, schooldirecteuren, schoolleiders en leerkrachten aan het woord over wat zij belangrijk vinden in het onderwijs, maar wat vindt de succesvolle 2^e generatie eigenlijk zelf? Wat voor advies geven zij aan de volgende generatie en welke ondersteuning bieden zij zelf? Kortom wat vinden zij belangrijk? Zij benadrukken drie belangrijke ondersteunende activiteiten:

- ⇒ *Leer jongeren hoe ze moeten leren (Leren Leren):* Hoe plan ik mijn huiswerk, hoe leer ik voor een tentamen, hoe maak ik een werkstuk? Dit is belangrijk, want vooral wanneer de druk toeneemt gaan ze hierdoor onderuit.
- ⇒ *Motivatie:* Het is essentieel om met de jongeren veel te praten over het belang van onderwijs. Voor jongeren die geen voorbeelden in hun eigen omgeving hebben zijn rolmodellen belangrijk.
- ⇒ *Individuele begeleiding en coaching bij alle overgangen:* van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs; bij de profielkeuze en bij de keuze van studierichtingen naar Mbo, Hbo en de Universiteit. De methode die zij zelf toepassen is in feite simpel: Ontdek wat de talenten en interesses zijn van de jongere. Wat motiveert je, wat vindt je leuk en interessant, wat past bij jou? Niet in één gesprek of testje, maar in een opeenvolging van conversaties waarin ideeën en interesses uit het dagelijkse leven van de jongere getoetst worden aan de realiteit van de onderwijs praktijk. Zo leer je op tijd: een rechtenstudie bestaat maar voor een klein deel uit flitsende argumenten en betogen, maar voor een groot deel uit het lezen van heel veel saaie teksten.

4. Vooroordeel en Discriminatie. Hoe gaan we er mee om?

De wijze waarop hoogopgeleide jong volwassenen omgaan met vooroordelen en discriminatie dwingt respect af. Zij laten zich niet provoceren, ze kruipen niet in de slachtofferrol en zij nemen zelfs vaak een opvoedende rol op zich. Het toont de veerkracht van deze pioniers. Toch wringt er iets aan deze strategie: Discriminatie blijft de last van het slachtoffer en niet het probleem van ons allemaal. Onze respondenten gebruiken bijna zonder uitzondering een individuele strategie om met vooroordelen en discriminatie om te gaan. Het ontbreekt aan een duidelijk en zichtbaar meldpunt of een vertrouwenspersoon in bedrijven en instellingen waar je incidenten kan rapporteren, zodat het niet langer jouw individuele probleem is, maar het probleem van de organisatie.

5. Talentvolle vrouwen van de tweede generatie raken achterop op de arbeidsmarkt.

In bijna elke nota wordt het tegenwoordig genoemd: Allochtone meisjes doen het goed in het onderwijs. Als we kijken naar de voorhoede op de arbeidsmarkt is echter de keiharde conclusie dat zij minder vaak doorstromen naar leidinggevende functies. De oorzaak lijkt te liggen in het parttime werken tijdens een deel van hun loopbaan. In een cruciale fase van hun carrière moeten zij zorg voor kleine kinderen en werk combineren stopt hun carrière. Het is een bijna

onzichtbaar mechanisme, waarin zowel de ambities van de vrouwen als die van de werkgever op een laag pitje worden gezet. En dit heeft vergaande gevolgen voor hun carrière.

Succesvolle jongeren als multipliers

De groep studenten in het Hoger Onderwijs van niet Nederlands afkomst in Rotterdam en Amsterdam wordt steeds groter. Zij vormen nu meer dan een kwart in hun eigen leeftijdsgroep. Op veel opleidingen in het Hbo vormen zij meer dan de helft van de studenten. De groep die wij onderzocht hebben is de kop op de eerste sociale mobiliteits golf. Zij zijn pionier, baanbrekers, gepassioneerde doorzetters. Niets lijkt hen tegen te houden. Tegelijkertijd zijn zij zich er ook van bewust dat zij geprivilegieerd zijn. Zij hebben het gemaakt, maar velen in hun omgeving niet. Mensen die niet de ondersteuning van thuis kregen, die niet dat zetje kregen, die niet dat advies van de leerkracht kregen. Mensen die afgeleid werden van school door 'verkeerde vrienden', of door een gebrek aan motivatie of hulp voor dat ene cruciale vak, of die een verkeerde studiekeuze maakten. De motivatie om zich in te zetten voor de volgende generatie is groot bij deze eerste groep pioniers. Zij zijn de *multipliers* van succes in hun omgeving. Vanuit deze constatering adviseren wij twee dingen: Enerzijds om nu de energie van deze generatie optimaal te benutten en anderzijds om hun inzet op zo'n manier te waarderen dat het ook voor de volgende generatie aantrekkelijk is om zich maatschappelijk in te zetten.

Ons onderzoek laat zien dat deze groep het meest actief is tijdens haar studietijd op het Hbo en de Universiteit. Dat is de vindplaats van de multipliers van succes. Hun inzet in mentor-, coachings- en rol model-projecten is tot nu toe afhankelijk geweest van incidentele projectsubsidies. De uitdaging is om deze op zich geslaagde kleinschalige projecten te ontwikkelen tot een volwaardig structureel onderwijs instrument, zodat het potentiële kapitaal onder deze groep optimaal wordt gebruikt.

De weg naar de top is voor de hoog opgeleide 2^e generatie, zo laat ons rapport zien, niet altijd gemakkelijk. Velen hebben de stapelroute van Vmbo via Mbo naar Hbo gevolgd, velen kenden de nodige problemen in het hoger onderwijs en in de aansluiting op de arbeidsmarkt en de doorgroei in hun carrière.

Zij zijn tegelijkertijd het grootste kapitaal dat de stad bezit, maar tevens hebben zij nog zelf op tal van terreinen hulp en ondersteuning nodig. **In de uitruil van hulp en ondersteuning zit naar ons idee een gigantisch onontgonnen potentieel voor de stad.** Een eerstejaars student kan huiswerkbegeleiding geven op het Vmbo, maar is zelf gebaat bij begeleiding door een oudere-jaars student. Een derde jaars student kan een Havo leerling op zoek naar een Hbo opleiding adviseren, maar is zelf gebaat bij een coach uit het bedrijfsleven die zijn of haar ervaring met de arbeidsmarkt overdraagt.

In een recent onderzoeksrapport van het Oranjefonds naar het grootste landelijke mentor programma in Nederland werd de *nieuwe* of *moderne* vrijwilliger gelanceerd. De *moderne* vrijwilliger wil iets voor een ander doen, maar wil zich ook zèlf ontwikkelen. Het is de

kunst om die uitruil optimaal vorm te geven. Ideaal gesproken ontstaat een keten van vrijwilligers die kennis en diensten uitruilen in een keuzemodel waar de vrijwilliger zelf kan aangeven welke ondersteuning voor zijn of haar eigen ontwikkeling op dat moment van belang is.

Referenties

- CBS (2012a). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2012b). *Jaarrapport Integratie 2012*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Christie, H., Munro, M. & Fisher, T. (2004). Leaving university early: exploring the differences between continuing and non-continuing students. *Studies in Higher Education*, 29 (5), 617-636.
- Crul, M. (2003). Student mentoring onder allochtone jongeren. Een methodiek in ontwikkeling. In: *Pedagogiek*, nr. 2, blz. 21-39
- Crul, M., & Heering, L. (2008). *The position of the Turkish and Moroccan second generation in Amsterdam and Rotterdam: The TIES Study in the Netherlands*. Amsterdam: IMISCOE/Amsterdam University Press.
- Crul, M., A. Pasztor & F. Lelie (2008). *De tweede generatie. Uitdagingen en kansen voor de stad*. Den Haag: Nicis Institute.
- Crul, M., Schnell, P., Herzog-Punzenberger, B., Wilmes, M., Slotman, M., & Aparicio Gómez, R. (2012). School careers of second-generation youth in Europe: Which education systems provide the best chances for success? In M. Crul, J. Schneider & F. Lelie (Eds.), *The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?* (pp. 101-164). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Gijsberts, M., W. Huijnk en J. Dagevos (red.) (2012). *Jaarrapport Integratie 2011*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Scheffer, P. & Entzinger, H. (2012). *De staat van integratie: Rotterdam Amsterdam*. Rotterdam: Mediacenter Rotterdam.
- Severiens, S., Wolff, R. & Rezai, S. (2006). *Diversiteit in leergemeenschappen*. Utrecht: Echo.
- Severiens, S., Wolff, R., Meeuwisse, M., Rezai, S. & Vos, W. de (2008). *Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de Pabo? Samenvatting van vijf studies*. Den Haag: SBO.
- Wartenbergh, F. & van den Broek, A. (2008). *Studieuitval in het hoger onderwijs: Achtergrond en oorzaken*. Nijmegen: ResearchNed. (onderzoek in opdracht het ministerie van OCW)
- Wolff, R. (2013). *Studeren tussen de regels: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten (1997-2010)*. (nog te publiceren)
- Wolff, R. & Crul, M. (2003). *Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs: een kwalitatief onderzoek naar de sociale en academische integratie van allochtone studenten*. Utrecht: ECHO. Erasmus Universiteit Rotterdam, Diversiteit studenten:
<http://www.eur.nl/essc/adviesbegeleiding/diversiteit/>, bron geraadpleegd op 28-02-2013.

Appendix

Tabel 25 Vooropleiding van switchers die binnen hetzelfde onderwijsniveau van opleiding veranderd zijn

| Vooropleiding van Hbo'ers | Aantal respondenten |
|----------------------------------|----------------------------|
| Mavo-Havo | 1 |
| Havo | 5 |
| Mbo | 3 |
| Totaal Hbo'ers | 9 |
| Vooropleiding van WO'ers | |
| VWO | 5 |
| Totaal WO'ers | 5 |
| Totaal | 14 |

Bron: PSP 2012

Tabel 26 Vooropleiding van respondenten die één Hbo of universitaire opleiding gevolgd hebben

| Vooropleiding van Hbo'ers | Aantal respondenten |
|----------------------------------|----------------------------|
| Mavo-Havo | 2 |
| Havo | 10 |
| Totaal Hbo'ers | 12 |
| Vooropleiding van WO'ers | |
| Mavo-Havo-VWO | 2 |
| VWO | 30 |
| Totaal WO'ers | 32 |
| Totaal | 44 |

Bron: PSP 2012