



Universiteit Utrecht

**Meervoudige etnisch-culturele identiteit en de overgang van mbo naar arbeidsmarkt:
Een kwalitatief onderzoek onder jongeren met een migratieachtergrond**

Youth, Education, and Society 2021–2022

Universiteit Utrecht

Student: Marit Verstappen

Studentnummer: 9966811

UU Supervisor: Pomme van de Weerd

Tweede beoordelaar: Pauline Slot

Stageorganisatie: Verwey-Jonker Instituut

Stage Supervisor: Mehmet Day

Datum: 20-06-2022

Abstract

This qualitative study examines the relationship between the multiple ethnic-cultural identities of young people with a migration background and the transition from MBO to the labor market. This was done by conducting semi-structured (in-depth) interviews with (former) MBO students and educational professionals. Young people gave meaning to their ethnic-cultural sub-identities through interactions with others. Respondents reported that talking about their identity development in school would have positively impacted their transition into the labor market. In addition, experiences during the transition to the labor market affect ethnic-cultural identity development as well. Young people indicate that they often navigate between their sub-identities unconsciously. Sometimes, however, this is done consciously, when it is noticed that an ethnic-cultural sub-identity is either liked or disliked. When sub-identities are disapproved of by the environment, it appears that young people do not feel completely themselves. Conditions for being oneself and being able to show the multiple ethnic-cultural identity in different contexts are: being treated with respect, being understood, and being in a diverse environment. This study highlights the importance of paying attention to ethnic-cultural identity development in school so that students develop job search and employment skills in which their ethnic-cultural identity is ensured. This has a positive impact on the rest of their careers and lives and is beneficial to psychological well-being.

Keywords: multiple ethnic-cultural identity, youth with a migration background, mbo, labor market

Samenvatting

Deze kwalitatieve studie onderzoekt de samenhang tussen de meervoudige etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond en de overgang van mbo naar arbeidsmarkt. Dit is gedaan door semi-gestructureerde (diepte-)interviews met (oud-)mbo-studenten en onderwijsprofessionals af te nemen. Jongeren bleken betekenis te geven aan hun etnisch-culturele deelidentiteiten door interacties met anderen. Respondenten lieten weten dat op school praten over hun identiteitsontwikkeling een positieve invloed had gehad op hun overgang naar de arbeidsmarkt. Andersom blijkt dat de ervaringen tijdens de overgang naar de arbeidsmarkt van invloed zijn op de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling. Jongeren geven aan vaak onbewust te navigeren tussen hun deelidentiteiten. Soms gaat dit echter bewust, als gemerkt wordt dat een etnisch-culturele deelidentiteit geliefd dan wel afgekeurd

wordt. Wanneer deelidentiteiten door de omgeving afgekeurd worden blijkt dat jongeren zich niet helemaal zichzelf voelen. Voorwaarden om zichzelf te zijn, en de meervoudige etnisch-culturele identiteit in verschillende contexten te kunnen laten zien zijn: met respect behandeld worden, begrepen worden, en het bevinden in een diverse omgeving. Deze studie benadrukt het belang om aandacht te besteden aan de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling op school, zodat zij werkzoek- en werknemersvaardigheden ontwikkelen waarin hun etnisch-culturele identiteit gewaarborgd blijft. Dit is van positieve invloed op de rest van hun carrière en leven, en is bevorderlijk voor het psychisch welzijn.

Sleutelwoorden: meervoudige etnisch-culturele identiteit, jongeren met een migratieachtergrond, mbo, arbeidsmarkt

Meervoudige Etnisch-Culturele Identiteit en de Overgang van Mbo naar Arbeidsmarkt: Een Kwalitatief Onderzoek naar (Oud-)Mbo'ers met een Migratieachtergrond in Nederland

In het schooljaar 2021/2022 had 30,1% van alle mbo-studenten in Nederland een migratieachtergrond (CBS, 2022a). Een aantal van hen zal hierna doorstuderen, en een aantal van hen zal na hun opleiding afgerond te hebben de arbeidsmarkt betreden. De overgang van mbo naar arbeidsmarkt verloopt voor jongeren met een migratieachtergrond niet altijd even gemakkelijk als deze overgang verloopt voor jongeren zonder migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020b; Meng et al., 2016). Jongeren met een migratieachtergrond die mbo hebben gedaan hebben vaker geen werk en doen er langer over om een baan te vinden in de sector waar ze voor opgeleid zijn (Bisschop et al., 2020b). Verschillende onderzoeken (Andriessen et al., 2010; Andriessen et al., 2012; Van Someren, 2017) hebben aangetoond dat een grote oorzaak hiervan nog steeds in discriminatie op de arbeidsmarkt ligt. Werkgevers verkiezen bijvoorbeeld kandidaten met een Nederlands klinkende naam boven kandidaten met een niet-Nederlands klinkende naam (Andriessen et al., 2010; Thijssen et al. 2019).

Om goed aan te sluiten bij en te presteren op de arbeidsmarkt worden daarnaast bepaalde werkzoekvaardigheden en werknemersvaardigheden verwacht die voor elke sector en elk bedrijf kunnen verschillen (Bisschop et al., 2021). Om aan te sluiten bij de arbeidsmarkt moeten jongeren die werk zoeken een goede motivatiebrief en cv kunnen opstellen, en op een passende manier een sollicitatiegesprek voeren (OECD, 2010), dit zijn voorbeelden van werkzoekvaardigheden. De werknemersvaardigheden omvatten bijvoorbeeld persoonlijke kenmerken als bepaalde werkhoudingen, sociale en communicatieve vaardigheden, motivatie en zelfvertrouwen. Werkgevers verwachten een bepaalde sociale attitude van hun werknemers, maar zijn hierin kritischer en veeleisender richting jongeren met een migratieachtergrond dan richting jongeren zonder migratieachtergrond (De Jong et al., 2017).

Deze uitdagingen ervaren mbo'ers met een migratieachtergrond mogelijk al wanneer zij solliciteren voor bijbaantjes en stages. Dit heeft effect op hoe deze jongeren zichzelf zien, en hoe ze hun etnisch-culturele identiteit ontwikkelen, omdat ze bijvoorbeeld het gevoel hebben sommige delen van hun etnisch-culturele achtergrond te moeten verbloemen, of zich volledig aan te moeten passen aan de Nederlandse cultuur (De Jong et al., 2017; Verkuyten, 2011). In het ontwikkelen van deze identiteit ligt voor jongeren met een migratieachtergrond daarnaast een extra uitdaging, omdat zij zich in verschillende culturele leefwerelden begeven, zoals thuis, school en werk, waarbij telkens een andere etnisch-culturele deelidentiteit past (El

Hadioui, 2011; Verkuyten, 2010). Deze deelidentiteiten samen vormen een meervoudige etnisch-culturele identiteit. Wanneer het navigeren tussen deze culturele leefwerelden goed lukt, en het lukt om de verschillende deelidentiteiten functioneel in te zetten, kan dit het functioneren op de arbeidsmarkt bevorderen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat een ontwikkeld beeld van de eigen etnisch-culturele identiteit samenhangt met psychologisch welbevinden, hogere zelfwaardering en minder gedragsproblemen (Wissink et al., 2008), welke gunstig zijn voor zowel het werkleven als het privéleven. De relatie tussen de etnisch-culturele deelidentiteiten en het betreden van de arbeidsmarkt wordt in het theoretisch kader verder uitgelegd.

De huidige studie

Op basis van de literatuur wordt verwacht dat de meervoudige etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond een rol speelt in het betreden van de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2020b; De Jong et al., 2017; Wissink et al., 2008). Andersom wordt verwacht dat het betreden van de arbeidsmarkt ook invloed heeft op het ontwikkelen van deze etnisch-culturele identiteit (De Jong et al., 2017; El Hadioui, 2011; Verkuyten, 2011). In deze studie wordt onderzocht hoe jongeren met een migratieachtergrond de overgang van mbo naar arbeidsmarkt zelf ervaren of ervaren hebben, en hoe onderwijsprofessionals naar deze overgang kijken. Hierin wordt ook gekeken naar de samenhang met hun etnisch-culturele identiteitsontwikkeling. Dit wordt gedaan door zowel diepte-interviews met jongeren met een migratieachtergrond als kortere interviews met onderwijsprofessionals af te nemen.

Maatschappelijke relevantie

Door deze overgang te onderzoeken kan een bijdrage gedaan worden aan een betere ondersteuning van jongeren met een migratieachtergrond in het ontwikkelen van hun werkzoek- en werknemersvaardigheden waarbij hun etnisch-culturele identiteitsontwikkeling gewaarborgd wordt. Dit onderzoek kan handvatten voor de ondersteuning opleveren voor onderwijsprofessionals. Ondersteuning bij dit vraagstuk kan namelijk van positieve invloed zijn op de rest van het leven en carrière van jongeren (De Jong et al., 2017; Wissink et al., 2008). Adequate begeleiding van jongeren is cruciaal, maar lijkt niet altijd vanzelfsprekend. In de ondersteuning vanuit school ligt een rol bij onderwijsprofessionals, omdat zij een verbindende functie hebben om te voorkomen dat jongeren de aansluiting met de samenleving verliezen (Boutellier et al., 2018; Van Wonderen et al., 2019). Jongeren vertellen vanuit hun rol als ervaringsdeskundigen over welke begeleiding nodig is. Daarnaast dragen

onderwijsprofessionals hier aan bij vanuit hun vakkundigheid, ervaring als professional en kennis. Beiden zijn van cruciaal belang om erachter te komen hoe jongeren beter ondersteund kunnen worden (Larson et al., 2005).

Wetenschappelijke relevantie

Er is reeds onderzoek gedaan naar stagediscriminatie op mbo's (Andriessen et al., 2021), naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2012; Andriessen et al., 2010), en naar hoe jongeren met een migratieachtergrond ondersteund kunnen worden in hun studiekeuze (Van Rooijen et al., 2019). Er is nog weinig tot geen onderzoek gedaan naar hoe jongeren omgaan met hun meervoudige etnisch-culturele identiteit wanneer ze na hun mbo-opleiding de arbeidsmarkt betreden en hoe deze identiteit beïnvloed wordt door het betreden van de arbeidsmarkt. Ik zal daarnaast proberen om nieuwe inzichten te geven in hoe jongeren in deze overgang tussen hun verschillende deelidentiteiten navigeren, en hoe ze daar zelf naar kijken. De bestaande literatuur (Day & Badou, 2020; Verkuyten, 2011; Verkuyten & Martinovic, 2012) rondom identiteitsontwikkeling heeft een meer algemene focus op jongeren met een migratieachtergrond, en niet enkel op jongeren die mbo doen of gedaan hebben.

In dit kwalitatieve onderzoek zal geprobeerd worden een antwoord te geven op de vraag: *Wat is de samenhang tussen de meervoudige etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond en het betreden van de arbeidsmarkt na een mbo-opleiding?* Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn er een aantal deelvragen geformuleerd:

1. In hoeverre voelen of voelden (oud-)mbo-studenten zich voorbereid op de arbeidsmarkt na hun mbo-opleiding?
2. Hoe navigeren (oud-)mbo-studenten met een migratieachtergrond tussen hun etnisch-culturele deelidentiteiten in de verschillende contexten van school, werk en thuis?
3. Welke behoefte aan begeleiding vanuit het onderwijs hebben (oud-)mbo-studenten met een migratieachtergrond bij het betreden van de arbeidsmarkt na hun opleiding?

Theoretisch kader

Dit theoretisch kader geeft een overzicht van de bestaande relevante literatuur om de resultaten van het huidige onderzoek te kunnen interpreteren. Allereerst wordt uitgelegd welke betekenis van het woord identiteit aangehouden wordt in dit onderzoek, hoe jongeren met een migratieachtergrond betekenis geven aan hun etnisch-culturele identiteit en welke uitdagingen deze identiteit met zich meebrengt. Dit om een beter begrip te krijgen van het

concept meervoudige etnisch-culturele identiteit. Vervolgens worden deze uitdagingen neergezet in de grotere context van relaties en machtsverhoudingen tussen groepen mensen. Tot slot zal ingegaan worden op de verschillende strategieën die jongeren met een migratieachtergrond kunnen inzetten om om te gaan met hun meervoudige etnisch-culturele identiteit.

Identiteit en etnisch-culturele achtergrond

In dit onderzoek wordt de notie van identiteit gebaseerd op de ideeën van een van de meest bekende personen in de sociale wetenschap die over identiteit schrijft, namelijk Erik Erikson. Erikson (1968) ziet identiteit als het product van een onophoudelijke interactie tussen het individu en zijn of haar omgeving. Identiteit is volgens Erikson (1968) als een ontwikkelingsproces en de ontwikkeltaak binnen de adolescentie. Een gevormde identiteit bestaat uit twee aspecten: een persoonlijke en een sociale identiteit. De persoonlijke identiteit verwijst naar het gevoel van stabiliteit in hoe iemand zichzelf definieert in verschillende contexten (Erikson, 1968). Bij de sociale identiteit baseren mensen de manier waarop ze naar zichzelf kijken niet alleen op hun individuele karaktereigenschappen en handelingen, maar ook op karaktereigenschappen van de groep waarmee zij zich identificeren. De notie van de eigen identiteit is veranderlijk en staat niet vast (Erikson, 1968; Tajfel, 1974).

In de overgang van mbo naar arbeidsmarkt gaan jongeren op zoek naar wat hun plek in de maatschappij is. Deze zoektocht is onderdeel van het volwassen worden. Jongeren leren zichzelf kennen, hun eigenwaarde ontwikkelen en hun plaats in de samenleving vinden (Arnett, 2014). Deze zoektocht, en het begrijpen van de sociale wereld om hen heen, gaat gepaard met de vragen wie je bent, bij wie je hoort, waar je heen wilt in je leven. Voor jongeren met een migratieachtergrond speelt ook de etnische achtergrond hier een rol in. Door contact met ouders, familie, vrienden en anderen in de samenleving komen jongeren erachter aan wie zij zich relateren, met welke etnische uitingen en gebruiken zij begaan zijn, en welke mate van etnische trots, culturele inzet en verbinding met een etnische groep zij voelen. Door contact met anderen om hen heen geven jongeren een persoonlijke betekenis aan hun etnisch-culturele identiteit (Verkuyten, 2010). Op deze manier ontwikkelen jongeren een samenhangend etnisch-cultureel identiteitsgevoel van verschillende elementen van wie zij zijn (Lilgendahl et al., 2018; Erikson, 1963).

Jongeren met een migratieachtergrond in Nederland ervaren een extra uitdaging in het vormen van hun persoonlijke en sociale identiteit. Doordat zij zich in verschillende leefwerelden begeven, bijvoorbeeld familie tegenover school, vergt dit dat ze verschillende

kanten van zichzelf laten zien, afhankelijk van de context. Jongeren ontwikkelen meerdere etnisch-culturele deelidentiteiten, die aansluiten bij deze verscheidenheid aan leefwerelden (El Hadioui, 2011; Verkuyten, 2010). Jongeren met een migratieachtergrond zijn continu bezig met het verbinden en afwisselen van hun deelidentiteiten. Ze navigeren bewust of onbewust tussen de verschillende culturele en sociale codes die horen bij de verschillende contexten, en laten daarmee verschillende kanten van zichzelf zien (Day & Badou, 2019; El Hadioui, 2011). Uit onderzoek van Day & Badou (2019) blijkt bovendien dat jongeren met een migratieachtergrond aangeven dat het aanpassen aan de omgeving, ‘kameleongedrag’, onderdeel is van de eigen sociale realiteit en iets is wat elke dag gebeurt, dus ook op school en werk. Hierin heeft de omgeving invloed op welke kant van de meervoudige etnisch-culturele identiteit jongeren laten zien.

Etnisch-culturele achtergrond en de arbeidsmarkt betreden

Arbeidsmarktdiscriminatie en de hoge verwachtingen van werkgevers die volgens de literatuur (Andriessen et al., 2010; De Jong et al., 2017) ten grondslag kunnen liggen aan het verschil in arbeidsmarktsucces tussen jongeren met en jongeren zonder een migratieachtergrond, kunnen begrepen worden vanuit het denken in termen van relaties en machtsverhoudingen tussen groepen mensen. Deze relaties en machtsverhoudingen zijn star en bestaan buiten de individuele jongeren, waardoor het navigeren tussen bepaalde deelidentiteiten en jezelf laten zien op een manier die past bij de betreffende context niet altijd gemakkelijk is (Bourdieu, 1992; Day & Badou, 2019). De arbeidsmarkt, maar ook het onderwijs noemt socioloog Pierre Bourdieu (1992) een veld. Velden zijn sociale ruimtes waarin het leven zich afspeelt. Binnen deze velden valt macht te verkrijgen door verschillende vormen van kapitaal. Om een hogere socio-economische positie in de samenleving te verkrijgen via het onderwijs en arbeid is niet alleen economisch kapitaal nodig, namelijk geld, maar ook cultureel en sociaal kapitaal (Bourdieu, 1997). Cultureel kapitaal omvat de kennis, houdingen en opleidingen die horen bij wat door de hoger opgeleide kringen, de hogere klasse, als waardevol gezien wordt (Massey et al., 2002). Met sociaal kapitaal bedoelt Bourdieu (1997) de relevante connecties die iemand heeft die kunnen bijdragen aan het behalen van doelen, zoals het vinden van een passende baan (Laermans, 1984). Cultureel en sociaal kapitaal kan, net als economisch kapitaal, overgedragen worden van generatie op generatie (Van de Werfhorst & Hofstede, 2007).

De samenleving is opgedeeld in sociale klassen (Bourdieu, 1997) en zoals Agirdag (2020) beargumenteert bestaat de lagere socio-economische groep in Nederland vaker uit

Nederlanders met een migratieachtergrond dan zonder migratieachtergrond. Jongeren die opgroeien in hogere socio-economische omgeving, vaker jongeren zonder migratieachtergrond dan met migratieachtergrond (Agirdag, 2020), bezitten van huis uit het cultureel kapitaal dat van hen verwacht wordt in werkomgevingen. Daarnaast bezitten zij vaak relevant sociaal kapitaal om een goede positie op de arbeidsmarkt te bemachtigen. De verschillende culturele en sociale codes die horen bij verschillende contexten, waar Day & Badou (2019) en El Hadioui (2011) over spreken, zijn vergelijkbaar met wat Bourdieu noemt de *habitus* van een bepaalde sociale klasse. Jongeren met een migratieachtergrond groeien op met een bepaalde geïnternaliseerde manier van waarnemen, denken en handelen, een bepaalde *habitus* die vaak niet overeenkomt met wat hen verwacht wordt op de arbeidsmarkt. Deze distinctie wordt hen door actoren op de arbeidsmarkt ook kwalijker genomen dan bij jongeren zonder migratieachtergrond met een lagere socio-economische status, omdat werkgevers kritischer en veeleisender zijn jegens jongeren met een migratieachtergrond (Agirdag, 2020; De Jong et al., 2017).

Methoden

Respondenten

Voor dit onderzoek zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen met dertien respondenten, en semi-gestructureerde diepte-interviews afgenomen met acht jongeren tussen de 19 en 26 jaar oud. Om de privacy van de respondenten te bewaren zullen de kenmerken van de respondenten hier uitgeschreven worden in plaats van in een tabel te worden beschreven. Twee respondenten zijn momenteel hun mbo-opleiding aan het afronden, en zes van hen hebben deze in de afgelopen vier jaar afgerond. De niveaus verschilden van niveau 1, zonder startkwalificatie tot en met niveau 4. Drie respondenten hebben een niet-Westerse migratieachtergrond maar zijn zelf in Nederland geboren. Drie van hen zijn in een niet-Westers land geboren, een van is korter dan vijf jaar in Nederland. Eén persoon is in een Zuid-Europees land geboren, en de ouders van één persoon komen uit een Oost-Europees land, maar is zelf in Nederland geboren. Daarnaast zijn vier (oud-)studenten islamitisch, één jehova, en één is christelijk opgevoed, maar zelf niet meer religieus. Respondenten wonen in Gelderland, Utrecht, Zuid-Holland en Noord-Holland.

Ook zijn er semi-gestructureerde interviews gedaan met vijf (onderwijs)professionals. Deze professionals zijn benaderd op basis van hun betrokkenheid bij de overgang van mbo naar arbeidsmarkt. Zo zijn al deze respondenten betrokken bij projecten rondom inclusiviteit

en gelijke kansen /of de instroom van studenten met een migratieachtergrond. Vier van hen zijn docent, één persoon is initiatiefnemer van een stagematchingproject. De docenten geven verschillende opleidingsniveaus les, variërend van niveau 1 tot niveau 4. De professionals zijn werkzaam in Gelderland, Utrecht en Noord-Holland.

De heterogeniteit van de respondenten draagt bij aan het verkrijgen van verschillende inzichten in hoe er beter ondersteund kan worden in de identiteitsontwikkeling op school. Dit onderzoek geeft daarnaast ook een stem aan een aantal jongeren met een etnisch-culturele achtergrond die niet behoren tot de grootste migratiegroepen in Nederland, en minder vaak geïncludeerd worden in onderzoek (CBS, 2022b).

Werving en procedure

Respondenten zijn benaderd via het eigen netwerk van de onderzoeker. Via Whatsapp, Facebook en Instagram is er contact gelegd met acht docenten die (oud-)studenten een vooropgesteld bericht doorstuurden met een link naar een aanmeldformulier. Dit bericht heeft ook op de online startpagina van drie verschillende mbo's gestaan. Door de stage van de onderzoeker zijn daarnaast vijf jongerenwerkers benaderd. Tot slot zijn er 32 studentenraden van verschillende mbo's gemaïld. Via email of Whatsapp hebben de respondenten informatie gekregen en een toestemmingsverklaring doorgestuurd gekregen, welke zij voorafgaand aan het interview ingevuld hebben. In deze toestemmingsverklaring stond het doel van het interview, dat anonimiteit bewaard wordt en de naam van de respondent niet in de thesis gebruikt zal worden. Hierin werd benadrukt dat medewerking vrijwillig is en dat de respondent na het interview mocht terugkomen op bepaalde antwoorden. Ook werd gevraagd om goedkeuring voor een audio-opname, en werd benadrukt dat met eventuele klachten terecht kan bij de klachtenfunctionaris van de Universiteit Utrecht.

Bij het contact voorafgaand aan het interview werd altijd aangeboden het interview online of fysiek te houden. In alle gevallen is voor online gekozen. De interviews met jongeren verschilden van 44 minuten tot een uur en 25 minuten, met een gemiddelde van 59.14 minuten. De interviews met (onderwijs)professionals verschilden van 31 minuten tot 53 minuten, met een gemiddelde van 39,20 minuten. De interviews werden opgenomen met de mobiele telefoon van de onderzoeker, waarna ze opgeslagen werden in de Onedrive van het UU-studentenmailaccount van de onderzoeker en op YODA, en verwijderd van de telefoon. Alle interviews zijn getranscribeerd, en hebben een code in plaats van een naam gekregen, om anonimiteit te bewaren. Op deze manier wordt de naam van de respondent niet aan het getranscribeerde document gelinkt.

Metingen

De interviews met jongeren zijn op een semi-gestructureerde manier uitgevoerd, en bevroegen het sollicitatieproces en het betreden van de arbeidsmarkt, de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling, bestaande uit vragen rondom zelfidentificatie, verbondenheid en jezelf kunnen zijn, en tot slot de ondersteuning vanuit school en anderen in de overgang naar de arbeidsmarkt. De interviewleidraden voor deze interviews zijn te vinden in Bijlage A en B. De interviews met (onderwijs)professionals zijn ook semi-gestructureerd geweest. De interviewleidraad voor deze interviews is te vinden in Bijlage C. Hierin werd de voorbereiding vanuit school op de arbeidsmarkt bevraagd, de ontwikkeling van de etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond, de ondersteuningsrol van school in deze identiteitsontwikkeling en de overgang van mbo-opleiding naar de arbeidsmarkt. De interviewvragen zijn gebaseerd op de deelvragen van dit onderzoek.

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek, om de reeds bestaande kwantitatieve kennis aan te vullen, door jongeren zelf aan het woord te laten over hun ervaringen. Dit onderzoek representeert niet de gehele groep jongeren met een migratieachtergrond die mbo doen of gedaan hebben, dat is ook niet het doel. Door te kiezen voor een kwalitatief onderzoek, kan de subjectieve constructie van etnisch-culturele identiteit bestudeerd worden (Brown, 2015). Door dit onderzoek op een kwalitatieve manier uit te voeren kan meer inzicht verkregen worden in de ervaringen, percepties en interpretaties van jongeren en onderwijsprofessionals (Hermanowicz, 2002). Door het semi-gestructureerde karakter van de interviews kon er uitgebreid ingegaan worden op bepaalde onderwerpen (Cohen & Crabtree, 2006). Semi-gestructureerde interviews lenen zich om te vragen naar specifieke gebeurtenissen, en hierop door te gaan (Yin, 2003).

Om de interne validiteit van dit onderzoek te bewaren zijn tijdens de interviews geluidsopnames gemaakt. Om aan de externe validiteit te voldoen worden de gebruikte methoden gedetailleerd beschreven. Om aan de gewenste betrouwbaarheid te voldoen is er stap voor stap beschreven hoe het onderzoek uitgevoerd is. Mijn eigen positie heeft daarnaast invloed op de uitvoering en uitwerking van dit onderzoek. Doordat ik zelf geen mbo-opleiding gevolgd heb en geen migratieachtergrond heb kijk ik met een buitenstaandersblik naar dit onderwerp. Ik ben mij er bewust van dat ik niet dezelfde ervaringen heb als de jongeren die ik geïnterviewd heb. De keuzes die in dit onderzoek gemaakt zijn rondom het gekozen onderzoeksdesign, de gebruikte literatuur, de interviewvragen en de interpretaties zijn besproken met mijn scriptiebegeleider vanuit de universiteit, mijn stagebegeleider die promoveert op het thema identiteitsontwikkeling en mijn vrienden die ook sociale

wetenschappen studeren. Zo is de reflexiviteit van dit onderzoek niet alleen een individueel proces geweest, maar zijn ook andere meningen erbij betrokken (Barrett et al., 2020).

Analyse

Om de kwalitatieve data te analyseren is gebruik gemaakt van een thematische analyse (Bryman, 2016). De interviews zijn getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd met het softwareprogramma Atlas.ti. Er is eerst woord-voor-woord gecodeerd, om zo dicht mogelijk bij de percepties van de jongeren en onderwijsprofessionals te blijven, en achter initiële categorieën te komen. Hierna zijn de interviews axiaal gecodeerd, om patronen en thema's die bijdragen aan het beantwoorden van de onderzoeksvragen te herkennen en interpreteren. Vervolgens werd selectief gecodeerd, om de thema's te bevestigen en eventueel aanpassingen te maken (Bryman, 2016).

Resultaten

Door de kwalitatieve analyse zijn een aantal thema's te herkennen die uit de interviews naar voren zijn gekomen. Het eerste thema beschrijft of en hoe jongeren zich voorbereid voelden voor de arbeidsmarkt. Het tweede thema focust op het navigeren tussen de etnisch-culturele deelidentiteiten van jongeren wanneer ze na een mbo-opleiding de arbeidsmarkt betreden. Tot slot focust het derde thema op een gewenste steun vanuit school in het nastreven van identiteitscohesie.

Thema 1: De voorbereiding voor de arbeidsmarkt

1.1 Voorbereiding door school

(Oud-)mbo-studenten laten weten dat zij zich over het algemeen niet voorbereid voelen of voelden door school op de arbeidsmarkt. Het merendeel van de jongeren laat weten dat er wel lessen besteed werden aan het ontwikkelen van werkzoekvaardigheden. Hier kregen zij vooral uitleg over het opstellen van een motivatiebrief of cv. Toch bleek bij het grootste gedeelte van deze jongeren dat de voorbereiding niet aansloot op de arbeidsmarkt in de praktijk. De basis werd in de meeste gevallen wel gelegd, maar hoe een sollicitatiegesprek gevoerd moet worden en hoe men de houding aanpast aan de werkgever bleef onbekend. Drie jongeren vertellen dat hun opleiding helemaal geen aandacht besteed aan de overgang van mbo naar arbeidsmarkt. Vijf jongeren geven aan zich niet voorbereid te hebben gevoeld op wat hen te wachten stond op de arbeidsmarkt met betrekking tot hun etnisch-culturele

achtergrond, hoe zij daarmee om moesten gaan en hoe andere mensen daarmee om zouden gaan. Zo vragen drie respondenten zich af waarom ze vaker afgewezen worden dan hun oud-studiegenoten zonder migratieachtergrond. Respondent 11, vrouwelijke oud-student met een Oegandese achtergrond, laat weten dat zij moeite had met wat ‘niet passen in het team’ betekent:

“Hoeveel donkere mensen lopen hier rond en wat bedoel je met 'passen in het team'? Waar is het op gebaseerd? Natuurlijk, je karakter speelt ook mee, en hoe je jezelf brengt. Dat allemaal leerde ik uit ervaring en niet van school.”

Jongeren laten weten dat zij werkzoek- en werknemersvaardigheden vooral leerden door ervaring op te doen met solliciteren voor stages en andere werkervaringen.

1.2 Voorbereiding vanuit huis

1.2.1 Sociaal en cultureel kapitaal

Het is aannemelijk dat werkzoek- en werknemersvaardigheden vooral ontwikkeld worden door het zoeken en uitvoeren van werk zelf te ervaren. Toch is het zo dat deze vaardigheden een bepaald sociaal en cultureel kapitaal vragen van jongeren, die de gesproken jongeren met een migratieachtergrond niet allemaal in hoge mate vanuit huis hebben meegekregen. Zo laten vier jongeren weten dat het niet mogelijk was om werk te zoeken via hun eigen netwerk, wat oogt als een gebrek aan relevant sociaal kapitaal voor het vinden van een baan in de sector waarvoor zij opgeleid zijn. Respondent 13, vrouwelijke oud-student en opgeleid tot pedagogisch medewerker illustreert: “... en net na mijn studie heb ik nog heel veel gevraagd in mijn netwerk. Maar nee, via dat kwam ik nergens binnen, nee.”.

Daartegenover laat een deel van de jongeren weten uiteindelijk via familie, vrienden of bekenden bij een stageplek of baan terecht te zijn gekomen. Dit laat zien dat het hebben van sociaal kapitaal voor de gesproken jongeren nuttig is.

De antwoorden van de gesproken jongeren onderschrijven ook dat het hebben van relevant cultureel kapitaal van belang is bij het vinden en uitvoeren van werk. Taal is hierin een belangrijk component. Vier jongeren vertellen dat zij de Nederlandse taal die van hen verwacht wordt op de werkvloer niet vaardig genoeg waren op het moment dat zij de arbeidsmarkt betraden. Drie jongeren beschrijven dat zij moesten wennen aan het praten in ‘zakelijk’ Nederlands, omdat zij opgegroeid zijn in een anderstalige omgeving, en vooral de taal van het land van herkomst (van hun ouders) spraken, en in sommige gevallen ook veel straattaal. Respondent 10, een mannelijke oud-mbo’er vertelt:

“Ik had best wel veel taalachterstand en dat is daar wel veel veranderd. Want als je dus bij een groot bedrijf gaat werken en je gaat dus constant telefoontjes opnemen (...) dan leer je hoe je diegene moet gaan helpen, dat je sympathie moet tonen.”

Onderwijsprofessionals bevestigen dat een deel van hun studenten met een migratieachtergrond minder ondersteund kan worden door thuis in het ontwikkelen van werkzoek- en werknemersvaardigheden dan studenten zonder migratieachtergrond. De gesproken professionals laten weten dat dit vooral komt door een taalbarrière tussen de ouders of opvoeders en de Nederlandse taal gebruikt in motivatiebrieven en cv's, maar ook doordat sommige ouders of opvoeders niet de manieren van omgaan kunnen overbrengen aan hun kinderen, die verwacht wordt door werkgevers. Een vrouwelijke respondent, achttien jaar onderwijsprofessional, vertelt hierover dat ondersteuning vanuit ouders met een migratieachtergrond soms moeilijk is: "... omdat dit [support] in de thuisomgeving niet geboden kan worden om verschillende redenen. Omdat de ouders nooit gestudeerd hebben of de taal niet machtig zijn, of niet weten hoe het gaat op de werkvloer”.

1.2.2 Opvoeding

De gesproken jongeren vertellen zelf vooral positief over de relevante zaken die zij vanuit hun opvoeding meegekregen voor het betreden van de arbeidsmarkt. Bijna alle jongeren benadrukken dat hun ouders of opvoeders hen vooral hebben geleerd om hard te werken. Dit zien de gesproken jongeren als een van de belangrijkste werknemersvaardigheden. Bijna alle jongeren geven aan een bepaalde bewijsdrang te voelen om goed te presteren, zowel tegenover hun ouders als tegenover de rest van de samenleving. Daarnaast noemen jongeren een aantal andere van huis uit meegekregen waarden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, waaronder: iedereen met respect behandelen, iedereen in zijn/haar waarde laten, de eigenwaarde niet verlagen, focussen op jezelf en geen schulden maken.

Thema 2: Tussen etnisch-culturele deelidentiteiten navigeren

2.1 Navigeren

Alle jongeren laten weten dat zij navigeren tussen hun etnisch-culturele deelidentiteiten op school, werk en thuis. De ene context haalt hun niet-Nederlandse etnisch-culturele achtergrond meer naar voren dan de andere context. In de ene context voelen en gedragen jongeren zich ook meer niet-Nederlands en in de andere context meer Nederlands.

Dit verschilt niet alleen tussen de omgeving van school, werk en thuis, maar ook tussen momenten. Het ene moment op school voelen jongeren zich meer Nederlands en het andere moment op school niet.

Het aanpassen aan verschillende sociale contexten is in feite niets nieuws, elke context vereist andere culturele en sociale codes. Dit gaat in de meeste gevallen vanzelf, en kost de jongeren niet veel moeite. Vier respondenten geven aan dat dit vooral gemakkelijk gaat doordat zij zowel opgegroeid zijn met mensen om hen heen met als zonder migratieachtergrond. Hierdoor zijn zij gewend geraakt aan het switchen. Respondent 9, mannelijke oud-mbo'er met een Bosnische achtergrond, zegt hierover: "Ik ben opgegroeid met beiden en daardoor is het voor mij totaal niet moeilijk of ik nou met Marokkaanse jongens of een andere etniciteit of met Nederlandse jongens."

2.2 Zichzelf zijn

Een voorwaarde voor het zichzelf kunnen zijn en alle etnisch-culturele deelidentiteiten kunnen uiten is volgens jongeren allereerst dat zij met respect behandeld willen worden en begrepen worden. Wanneer de omgeving ook divers is, is het makkelijk om zichzelf te zijn, laten jongeren weten.

2.2.1 Werkcontext

Bijna alle jongeren geven aan dat het eenvoudiger is delen van de niet-Nederlandse etnisch-culturele achtergrond te laten zien in werkcontexten waar ook anderen zijn met een migratieachtergrond. Zo vertelt Respondent 10, oud-mbo'er, over een ervaring bij een bedrijf waar veel mensen met een migratieachtergrond werken. Op werk praten collega's over hun eigen etnisch-culturele achtergrond, en vragen zij ook naar de gewoontes en gebruiken van de ander. Hij vertelt dat dit anders is in omgevingen waar minder diversiteit is. Zo zegt hij:

"Als je dan naar het naar het oosten gaat. Dat was iets kouder en iedereen was gewoon een beetje, ja, zo tot zichzelf getrokken. En het was gewoon niet echt open en divers en ik voelde me niet thuis."

Respondent 2, ook oud-mbo'er, vertelt iets soortgelijks over toen hij in verschillende fabrieken werkte waar vooral mensen zonder migratieachtergrond werkten:

"En in die fabrieken werken meestal, vooral in de buurt waar ik vandaan kom, vaak boeren die zeggen wat ze denken. Bij één fabriek daar was het echt dagelijks

opmerkingen, en dan denken ze dat het grappen zijn. En dan denk ik van hou je bek gewoon en laat mij gewoon m'n ding doen.”

Twee respondenten vertellen daarnaast over ervaringen waarin zij wel zichzelf konden zijn in een bedrijf met overwegend collega's zonder migratieachtergrond. De voorwaarde die zij hiervoor geven is dat collega's open zijn naar elkaar. Respondent 11, oud-mbo'er, vertelt over het moment dat ze voor het eerst bij haar vorige baan kwam:

“Het waren hele blanke mensen. Ik was de enige met een andere huidskleur. Iedereen was like Jan Pieter. Maar ik kon heel erg mijzelf zijn daar. Het was de vibe. Iedereen verwelkomt je openhartig en dat is heel erg fijn.”

2.2.2 Schoolcontext

Ook over school geven jongeren aan dat wanneer zij zich gerepresenteerd voelen, en er diverse onderwijsprofessionals werkzaam zijn, zij het gevoel hebben meer zichzelf te kunnen zijn en hun etnisch-culturele deelidentiteiten te kunnen laten zien. Jongeren vertellen dat een divers docententeam ervoor zorgt dat zij eerder met eigen ervaringen naar docenten toe komen, zij minder uitleg nodig hebben om hun situatie uit te leggen, en daarmee het gevoel hebben eerder begrepen te worden. Drie onderwijsprofessionals bevestigen dit en vertellen dat zij zien dat deze jongeren graag naar docenten met migratieachtergronden toestappen.

2.3 *Deelidentiteiten achterwege laten*

Het aanpassen aan de werkgever verwacht hoort erbij, laten respondenten weten. Er worden verschillende voorbeelden gegeven van werksituaties waarin jongeren een aantal eigenschappen die zij toeschrijven aan hun etnisch-culturele achtergrond achterwegen laten. Dit gaat vooral over de gesproken taal, Respondent 10, oud-mbo'er illustreert:

“Hier op werk ben ik echt Nederlands. Maar als ik dan met vrienden ben, voel ik me echt Turks en dat kan je ook echt merken aan mijn taal, dat ik dan ook echt gewoon als mijn Turkse vrienden begint te praten, straattaal begin te praten.”

In sommige gevallen kiezen jongeren in eerste instantie niet zelf om delen van hun etnisch-culturele identiteit achter te laten, maar wordt het van hen verwacht door werkgevers. Zo beschrijft Respondent 13 een situatie waarin zij na haar opleiding tot pedagogische medewerker in een jeugdzorginstelling aan het werk gaat. De respondent in kwestie is zelf ervaringsdeskundige in de jeugdzorg, en vertelt:

“Toen ging het eigenlijk voor mijn gevoel best wel goed en toen kreeg ik als feedback van: ja je staat te dicht bij de jongeren. Dat was ook mede om, ja niet lullig bedoeld, maar eigenlijk alle groepsleiders waren van Nederlandse komaf, terwijl er buitenlandse kinderen op die groep zaten. En ja tuurlijk heb je dan gewoon die klik met hun want je hebt dezelfde culturele achtergrond. Maar je krijgt gewoon die kans niet.”

Wanneer respondenten vertellen over ervaringen waarin discriminatie of racisme een rol speelt laten ze weten zich bewust te zijn van hun etnisch-culturele deelidentiteiten, en hier op een bewuste manier mee om te gaan. Zo geeft Respondent 2, mannelijke oud-student, een voorbeeld over een callcenter waar hij werkte, waarbij hij van zijn broer en zus als tip kreeg om in plaats van zijn Turkse naam met een andere, Nederlands klinkende naam te bellen, omdat er anders vaker direct opgehangen wordt en hij zijn target niet haalt. Hij voegt hieraan toe:

“Op ieder moment kan je iemand tegenkomen op de werkvloer of ergens die gewoon racistisch is, of een bepaalde vorm van discriminatie op jou wil uitoefenen. Dus je bent daar altijd wel een soort van op de hoede voor zeg maar.”

Ook andere respondenten geven aan zich bewust te zijn dat discriminatie hen altijd kan overkomen. Vijf van hen laten weten dit te hebben geaccepteerd om ermee om te kunnen gaan. Respondent 11, oud-mbo'er illustreert:

“Ik kan niks veranderen aan mijn huidskleur. Mensen zijn racistisch, Dat is eenmaal de wereld waar we in leven... ik heb het geaccepteerd. Je kan er niks aan doen, het is echt iets bij die persoon.”

2.4 Deelidentiteiten naar voren laten komen

Enkele jongeren beschrijven situaties waarin hun familie van hen verwachtten dat zij hun niet-Nederlandse identiteit meer naar voren laten komen. Twee jongeren laten weten hierdoor in een tweestrijd te zitten tussen thuis en wat zij zelf willen. De jongeren in kwestie geven zelf betekenis aan hun etnisch-culturele identiteit door ook andere aspecten mee te nemen in hoe zij zichzelf zien, profileren, en hoe zij keuzes maken. Respondent 1, mbo-student met een Somalische achtergrond geeft een voorbeeld:

“Ik kom uit een Afrikaans gezin, maar ik zit wel in Nederland. En ik heb ouders die eigenlijk niet naar de Nederlandse cultuur kunnen verplaatsen. Want ik wil eigenlijk

heel veel dingen doen, maar ik word dan weer belemmerd. Van; doe dat niet. Of; vertrouw die blanke niet. Dus dat is wel lastig.”

Ook komen jongeren met situaties waarin zij delen van hun niet-Nederlandse achtergrond juist naar voren laten komen. Vooral het harde werken en de discipline die zij vanuit huis meegekregen hebben komen hierin terug. Respondent 9, oud-mbo'er, vertelt dat toen hij bij zijn huidige baan kwam werken, collega's praatten over "Allochtonen ga lekker terug naar weet ik veel waar je vandaan komt". Hij kijkt terug op deze situatie en zegt: "En uiteindelijk heeft deze 'bosaap' zich zo hoog gewerkt dat ie jouw leider is.". Andere respondenten vertellen over hun open en respectvolle houding die gewaardeerd wordt op de werkvloer, en laten weten dit uit hun etnisch-culturele achtergrond meegenomen te hebben. Ook het kunnen switchen zelf is volgens jongeren een handige vaardigheid op de arbeidsmarkt.

Thema 3: Gewenste begeleiding vanuit school

3.1 Ruimte voor etnisch-culturele identiteitsontwikkeling

Bijna alle respondenten geven aan dat ze een rol voor school zien in de ondersteuning van studenten in het ontwikkelen van werkzoek- en werknemersvaardigheden waarbij hun etnisch-culturele identiteitsontwikkeling gewaarborgd wordt. Het eerste waar veel jongeren over vertellen is dat zij het fijn hadden gevonden om ruimte te voelen vanuit school om hun etnisch-culturele identiteit te ontwikkelen. Jongeren laten weten dat wanneer zij zichzelf kunnen zijn op school, zij zichzelf ook beter leren kennen. Respondent 2, oud-student zegt hierover:

“School zou zeker een plek kunnen zijn waar je een soort van jezelf kan ontplooiën. Van wie ben ik nou als persoon, en wat heb ik nou allemaal meegekregen uit welke cultuur? En dat doe je door daarover te gaan praten. En dan ga je steeds meer ontdekken over jezelf van oké, ik ben dit en dit.”

3.2 Delen van ervaringen

Daarnaast hechten jongeren belang aan het kunnen delen van stage- of werkervaringen waarbij zij het gevoel hadden dat hun etnisch-culturele achtergrond een rol speelde. Ook laten jongeren weten het belangrijk te vinden dat er naar studenten geluisterd wordt en dat ze begrepen worden, en dat negatieve ervaringen erkend worden. Voor al deze wensen geven

jongeren aan dat het belangrijk is om diversiteit om hen heen te zien. Respondent 1, student mbo niveau 2 zegt hierover:

“Maar ik merk wel, wanneer ik binnen kom en ik wil hulp vragen dat heel veel blank zijn. En niet echt, hoe heet dat, diversiteit. Dus als ik nu hulp wil zoeken dan kan ik niet echt iemand vinden die dan uit mijn cultuur komt. En het uitleggen kost ook moeite.”

3.3 Belang van diversiteit

Bijna alle respondenten, jongeren en onderwijsprofessionals, bevestigen het belang van een divers team aan onderwijsprofessionals en een gevoel van representatie onder jongeren met een migratieachtergrond. Dit draagt niet alleen bij aan een gevoel van begrepen, maar diverse onderwijsprofessionals kunnen ook als rolmodellen dienen. Respondent 10, oud-student vertelt hierover: “Hij [de docent] kan gewoon laten zien van: oké, ik heb een migratieachtergrond, maar ik ben wel jullie leraar.”.

3.4 Begeleiding volgens onderwijsprofessionals

Wanneer onderwijsprofessionals praten over de overgang van mbo naar arbeidsmarkt gaat het gesprek vaak over praktische oplossingen om de werkzoekvaardigheden van jongeren te verbeteren. Hier gaat het vooral over lessen over cv en motivatiebrieven schrijven en sollicitatiegesprekken, maar ook het belang van goed opgeleide onderwijsprofessionals. Daarnaast halen onderwijsprofessionals regelmatig het belang van stagematching aan. Hierbij zorgt school voor een passende stageplek voor de student, en wordt rekening gehouden met wie de student is, en wat de student wil. Zo kunnen jongeren die zelf een minder relevant sociaal netwerk hebben, en meer moeite hebben met het vinden van een stage, toch een fijne stageplek vinden.

Deze stageplek kan een goede opstap zijn voor een eventuele werkplek. Ook de ervaring op zichzelf kan bijdragen aan een goede overgang naar de arbeidsmarkt, doordat positieve ervaringen vertrouwen geven. Docenten zouden, volgens Respondent 5, vrouwelijke onderwijsprofessional, moeten beseffen dat het niet zelf actie ondernemen van studenten niet altijd vanuit onwil komt. Negatieve ervaringen en een angst voor arbeidsmarktdiscriminatie kunnen studenten namelijk ontmoedigen om te solliciteren op een stage- of werkplek.

3.5 Lesinvullingen

Een aantal respondenten opperen ideeën voor lesinvullingen bij bijvoorbeeld het vak burgerschap. Respondent 13, oud-student, geeft als idee om workshops te organiseren over discriminatie op de werkvloer. Zo kunnen volgens haar zowel jongeren met, als zonder migratieachtergrond bewust gemaakt worden van wat discriminatie op de werkvloer is, en hoe men daarmee om kan gaan. Jongeren zonder migratieachtergrond kunnen hier leren discriminatie op de werkvloer te herkennen, erkennen en aanpakken.

Discussie en Conclusie

Het doel van deze studie was om de samenhang tussen de meervoudige etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond en de overgang van mbo naar arbeidsmarkt te onderzoeken door middel van interviews met jongeren en onderwijsprofessionals.

Wat betreft de eerste deelvraag: In hoeverre voelen of voelden (oud-)mbo-studenten zich voorbereid op de arbeidsmarkt na hun mbo-opleiding?, blijkt uit de interviews dat de voorbereiding door school niet passend genoeg is bij de realiteit van de arbeidsmarkt. Ook blijkt dat er niet openlijk gepraat wordt over, en erkenning is voor wat jongeren met een migratieachtergrond mee zouden kunnen maken op de arbeidsmarkt. Respondenten laten weten dat jongeren niet altijd het passende sociale of culturele kapitaal vanuit huis hebben meegekregen. Dit heeft invloed op hun werkzoek- en werknemersvaardigheden. Dat deze vaardigheden niet altijd aansluiten is te verklaren door de machtsverhoudingen tussen klassen die Bourdieu (1997) beschrijft. Jongeren met een migratieachtergrond hebben een rijk sociaal en cultureel kapitaal, alleen sluit deze niet altijd aan op wat er op de arbeidsmarkt van hen verwacht wordt. Wat als belangrijk wordt gezien, bijvoorbeeld bepaalde werkattitudes of communicatieve vaardigheden, wordt namelijk bepaald door de hogere klasse (Bourdieu, 1997; Massey et al., 2002). Het hebben van een relevant sociaal netwerk en de verwachte Nederlandse taal zijn belangrijk in de arbeidsmarkt betreden, vertellen respondenten. Daarnaast geven jongeren aan dat hard werken het allerbelangrijkst is, en dat zij dit hebben meegekregen vanuit huis.

Het antwoord op de tweede deelvraag: Hoe navigeren (oud-)mbo-studenten met een migratieachtergrond tussen hun etnisch-culturele deelidentiteiten in de verschillende contexten van school, werk en thuis? dat uit de interviews naar voren komt is dat alle jongeren laten weten te navigeren tussen school, werk en thuis, wat overeenkomt met de literatuur (El Hadioui, 2011; Verkuyten, 2010). Dit gebeurt vaak onbewust en elke dag, wat ook Day &

Badou (2019) in hun studie vonden. Soms gebeurt dit bewust als gemerkt wordt dat een etnisch-culturele deelidentiteit geliefd dan wel afgekeurd wordt. Het navigeren gaat makkelijker als de jongere opgegroeid is met verschillende etnisch-culturele achtergronden om hen heen. Voorwaarden voor de verschillende deelidentiteiten laten zien zijn: met respect behandeld worden, begrepen worden, en het hebben van een diverse omgeving, met een nadruk op diverse onderwijsprofessionals en diverse collega's.

In werksituaties wordt er vooral genavigeerd tussen deelidentiteiten wat betreft taal. Soms moeten jongeren hun niet-Nederlandse deelidentiteit(en) noodgedwongen achterwegen laten. Dit gaat vooral om situaties waarin hun niet-Nederlandse achtergrond dominant is, en zij bijvoorbeeld discriminerende reacties terugkrijgen, geven jongeren aan. Het verbloemen van dit deel van de identiteit kan invloed hebben op hoe deze jongeren hun etnisch-culturele identiteit ontwikkelen (De Jong et al., 2017; Verkuyten, 2011), doordat hun niet-Nederlandse deelidentiteit minder plek krijgt in een omgeving waar zij vaak zijn, bijvoorbeeld op werk. De niet-Nederlandse deelidentiteit komt juist naar voren wanneer dat door familie van jongeren wordt verwacht, en wanneer het gaat om hard werken, open en respectvol zijn op de werkvloer.

Deelvraag 3 betreft welke behoefte aan begeleiding vanuit het onderwijs mbo-studenten met een migratieachtergrond hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt na hun opleiding. Uit de interviews met jongeren blijkt de behoefte aan het voelen van ruimte voor de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling. De ruimte die school zou kunnen bieden aan deze identiteitsontwikkeling zou een veilige basis kunnen zijn voor het op een functionele manier in leren zetten van de deelidentiteiten, wat bij zou kunnen dragen aan een fijne overgang naar de arbeidsmarkt. De vorm van deze 'ruimte' vinden jongeren moeilijk om aan te geven. Voorwaarden voor het delen van ervaringen en het praten over etnisch-culturele achtergronden is dat het in een veilige context gebeurt. Deze veilige context wordt bevorderd wanneer er meer diversiteit, begrip en erkenning is op school.

Met deze kennis kan antwoord gegeven worden op de hoofdvraag wat de samenhang is tussen de meervoudige etnisch-culturele identiteit van jongeren met een migratieachtergrond en het betreden van de arbeidsmarkt na een mbo-opleiding. In lijn met de bestaande literatuur (Wissink et al., 2008) vindt dit onderzoek dat het op een coherente manier ontwikkelen van de etnisch-culturele identiteit voor de respondenten van dit onderzoek positief werkt voor de overgang naar de arbeidsmarkt, omdat het samenhangt met een bepaald gevoel van zelfvertrouwen over en begrip voor de eigen etnisch-culturele achtergrond. Uit de interviews blijkt dat jongeren, in overeenstemming met de literatuur (Verkuyten, 2010)

betekenis geven aan hun etnisch-culturele identiteit door interacties met anderen. Jongeren vertellen over hoe zij opgegroeid zijn met andere etnisch-culturele achtergronden om hen heen, wat hen maakt tot wie ze nu zijn, en wat ervoor zorgt dat zij makkelijk kunnen navigeren tussen deelidentiteiten. Daarnaast benadrukken respondenten het belang van diversiteit op school en werk, wat ervoor zorgt dat jongeren het gevoel hebben hun etnisch-culturele deelidentiteiten minder te hoeven verstoppen, en meer open over hun ervaringen kunnen vertellen. Praten over de etnisch-culturele achtergrond met anderen, op werk of school, leert jongeren aan wie zij zich relateren, en welke etnische gebruiken zij zelf willen uiten. Zo leren jongeren zichzelf, en hun plek in de samenleving kennen (Arnett, 2014; Verkuyten, 2010). De gesprekken over ervaringen op school leggen een basis voor hoe jongeren de verschillende elementen van hun etnisch-culturele identiteit met elkaar samenbrengen (Lilgendahl et al., 2018), wat van invloed is op hoe deze identiteitsontwikkeling doorgaat op de arbeidsmarkt.

De identiteitsontwikkeling gaat na het afronden van een mbo-opleiding door. Door interacties op de arbeidsmarkt geven jongeren verder betekenis aan hun etnisch-culturele identiteit. Wanneer jongeren ruimte voelen om al hun deelidentiteiten te laten zien op werk, voelen zij zich vaak fijn en zichzelf. Wanneer er van jongeren wordt verwacht dat zij continu hun niet-Nederlandse identiteit verbloemen op werk, blijkt dat de gesproken jongeren zich niet helemaal zichzelf voelen, wat in een inclusieve samenleving wel wenselijk is. Op school, maar ook op de arbeidsmarkt zou daarom meer plek moeten zijn voor het kunnen laten zien van alle etnisch-culturele deelidentiteiten die jongeren hebben, zodat zij werkzoek- en werknemersvaardigheden ontwikkelen waarin hun etnisch-culturele identiteit gewaarborgd blijft. Dit is van positieve invloed op de rest van hun carrière en leven, en is bevorderlijk voor hun psychisch welzijn (De Jong et al., 2017; Wissink et al., 2008).

Alleen jongeren ondersteunen in het aanleren van werkzoek- en werknemersvaardigheden waarin hun etnisch-culturele identiteitsontwikkeling gewaarborgd blijft, overbruggt het verschil in het slagen van de overgang arbeidsmarkt tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond niet. Een grote oorzaak ligt niet aan de kant van de jongeren, maar aan de kant van de werkgevers en het systeem van de arbeidsmarkt eromheen, waar structurele aanpassingen nodig zijn. Verdere studies zouden moeten onderzoeken hoe dit vanaf de vraagkant op de arbeidsmarkt aangepakt kan worden, ook al is dit moeilijk aangezien het systeem van racisme helaas niet makkelijk tenietgedaan kan worden.

Sterke punten en Beperkingen

Deze studie heeft verschillende sterke punten. Zo is het onderwerp van dit onderzoek niet vaak onderzocht in Nederland. Daarmee kan dit een basis zijn voor verder onderzoek naar de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling en de overgang naar de arbeidsmarkt. Dit onderzoek laat zien dat er niet alleen vanuit het onderwijs, maar ook vanuit de arbeidsmarkt gewerkt kan worden aan een meer inclusieve samenleving. Een ander sterk punt van dit onderzoek is dat de (diepte-)interviews en de verscheidenheid aan respondenten bijdraagt aan het wetenschappelijke inzicht in ervaringen van jongeren en onderwijsprofessionals rondom dit thema. Daarnaast zijn in dit onderzoek respondenten uit Somalië, Oeganda en Bosnië gesproken, welke niet tot de grootste migratiegroepen van Nederland behoren, en minder vaak in onderzoek meegenomen worden.

Deze studie heeft ook een aantal beperkingen. De grootste beperking is dat mijn groep respondenten relatief klein is en bestond uit meer mannen dan vrouwen. Volgende studies kunnen onderzoek doen naar een grotere groep respondenten met een evenredige man-vrouwverhouding. Daarnaast is de etnisch-culturele kant van de identiteit niet de enige kant. Het zou interessant zijn om in toekomstig onderzoek te kijken naar een verstrengeling van verschillende kanten van de identiteit en hoe dit samenhangt met de overgang naar de arbeidsmarkt.

Aanbevelingen voor de Praktijk

De interviews met jongeren en (onderwijs)professionals laten zien dat het belangrijk is om meer aandacht te besteden aan de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling van jongeren met een migratieachtergrond en de overgang van mbo naar arbeidsmarkt. Een aantal aanbevelingen volgen.

Het is niet zo dat jongeren met een migratieachtergrond al op school bang gemaakt moeten worden voor de vervelende ervaringen die zij kunnen meemaken op de arbeidsmarkt. Wel is het van belang om als mbo school zijnde te erkennen dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat, en dat het al dan niet slagen van de overgang naar de arbeidsmarkt niet volledig te wijten is aan de jongere zelf. Het is van belang deze erkenning en dit begrip uit te dragen. Workshops rondom arbeidsdiscriminatie zijn leerzaam voor zowel studenten als onderwijsprofessionals.

Daarnaast blijkt het van belang een divers team aan onderwijsprofessionals te hebben. Onderwijsprofessionals, ook zonder migratieachtergrond, zouden opgeleid moeten worden om studenten te ondersteunen in hun etnisch-culturele identiteitsontwikkeling. Deze

ondersteuning zou allereerst kunnen bestaan uit het bieden van ruimte voor het delen van ervaringen en gedachtes rondom de meervoudige etnisch-culturele identiteit. Bovendien moeten onderwijsprofessionals leren discriminatie te herkennen en erkennen. Stagematching blijkt een goede optie te zijn om jongeren de kans te geven om positieve werkervaringen mee te maken, fouten te mogen maken, en hun etnisch-culturele deelidentiteiten te ontwikkelen door interacties met verschillende mensen.

Tot slot zou nationaal beleid strenger moeten inspelen op discriminatie op school en de arbeidsmarkt, door bijvoorbeeld meer bewustzijn te creëren dat er een meldpunt voor arbeidsmarktdiscriminatie is, en door campagnes op te zetten rondom meer bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit alles is van belang zodat jongeren zichzelf kunnen zijn en door fijne ervaringen hun etnisch-culturele identiteit kunnen ontwikkelen in de overgang van mbo naar arbeidsmarkt.

Bibliografie

- Agirdag, O. (2020). *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. Epo; Berchem.
- Andriessen, I., E. Nievers, E. & J. Dagevos (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., & van den Berg, A. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Verwey-Jonker Instituut. https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2021/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt-SV_WEB.pdf
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. (2nd ed.) Oxford University Press.
- Barrett, A., Kajamaa, A., & Johnston, J. (2020). How to... be reflexive when conducting qualitative research. *The clinical teacher*, 17(1), 9-12.
- Bisschop, P., van Kesteren, J., van de Ven, K., Prevoo, T., ter Weel, B., Muja, A., ... & Baarda, R. (2021). Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt: Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor MBO'ers met een migratieachtergrond. SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020b). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bourdieu, P. (1992). Pierre Bourdieu: Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip. Amsterdam: van Gennep.
- Bourdieu, P. (1997). The forms of capital. In A. Halsley, H. Lauder, Ph. Brown, & S. Wells, *Education: culture, economy and society* (pp. 55-92). Oxford: Oxford University Press.
- Boutellier, H., De Winter, S., & Razenberg, I. (2018). *Kwaliteit en legitimiteit: Een onderzoek naar de culturele diversiteit van de rechtbank Amsterdam*. Verwey-Jonker Instituut. https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/416612_kwaliteit_en_legitimiteit_web_1.pdf

- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International journal of management reviews*, 17(1), 20-40.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Cohen, D., & Crabree, B. (2006). Qualitative research guidelines project. <http://www.qualres.org/HomeSemi-3929.html>
- Day, M. & Badou, M. (2019). Geboren en getogen. Onderzoek naar de identiteitsbeleving en gevoelens van binding van jongeren met een migratieachtergrond. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/geboren-en-getogen.pdf>
- De Jong, M., Logger, J., Peschar, O., Van Beelen-Slijper, J., Strooper, J. & Walraven, G. (2017). Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work. Amsterdam: Hogeschool InHolland.
- El Hadioui, I. (2011). *Hoe de straat de school binnendringt. Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur*. Amsterdam: Van Gennep
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.
- Hermanowicz, J.C. (2002). The great interview: 25 strategies for studying people in bed. *Qualitative Sociology*, 25(4), 479-499.
- Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland?* (2022b). CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland->
- Laermans, R. (1984). Bourdieu voor beginners. *Heibel*, 18(3), 21-48.
- Larson, R., Walker, K., & Pearce, N. (2005). A comparison of youth-driven and adult-driven youth programs: balancing inputs from youth and adults. *Journal of community psychology*, 33(1), 57-74.
- Lilgendahl, J. P., Benet-Martinez, V., Bishop, M., Gilson, K., Festa, L., Levenson, C., & Rosenblum, R. (2018). “So now, I wonder, what am I?”: A narrative approach to bicultural identity integration. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(10), 1596-1624.

- Massey, D. S., Charles, C. Z., Lundy, G. F., & Fisher, M. J. (2002). *The Source of the River*. Princeton: Princeton University Press.
- Mbo; studenten, niveau, leerweg, studierichting, migratieachtergrond. (2022a). CBS. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83850NED/table?ts=1653515435897>
- Meng, C., Van Broekhoven, K., Sijbers, E. & Huijgen, T. (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. (ROA Reports; No. 002). Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Verkuyten, M. & Martinovic, B. (2012). Social identity complexity and immigrants' attitude toward the host nation. The intersection of ethnic and religion group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1165-1177
- OECD. (2010). *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Parijs: OECD Publishing.
- Rooijen, M. van, de Winter-Koçak, S., Sondeijker, F., van der Hoff, M., van Breda, B., Badou, M., & Out, M. (2019). Programmeringsonderzoek vmbo-studiekeuzes en mbo-arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond. <https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/Programmeringsonderzoek%20vmbo-studiekeuzes%20en%20mbo-arbeidsmarkt%20voor%20jongeren%20met%20een%20migratieachtergrond.pdf>
- Someren, R. van (2017). (Verboden) Onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van een Arbeidsverhouding. Beschouwing van theorie en praktijk. *Tijdschrift voor HRM*, 6.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–93.
- Thijssen, L., Coenders, M. en Lancee, B (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2),141-176.
- Verkuyten, M. (2010). *Identiteit en diversiteit: de tegenstelling voorbij*. Amsterdam University Press.
- Werfhorst, H.G. van de, & Hofstede, S. (2007). Cultural capital or relative risk aversion? Two mechanisms for educational inequality compared 1. *The British journal of sociology*, 58(3), 391-415.

- Wissink, I.B., Dekovic, M., Yagmur, S., Stams, G. J. & De Haan, M. (2008). Ethnic identity, externalizing problem behaviour and the mediating role of self-esteem among Dutch, Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch adolescents. *Journal of Adolescence*, 31(2), 223-240.
- Wonderen, R. van, van den Berg, G., Reches, L., & van Suylen, P. (2019). Jongeren en polarisatie. *Verkenning naar polarisatie waarbij jongeren zijn betrokken en gehanteerde werkwijzen om hier mee om te gaan*. https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2020/07/118054_rapport_jongeren_en_polarisatie-1.pdf
- Yin, R. (2003). *Case study research: design and methods*. Sage.

Dankwoord

Het inleveren van deze scriptie betekent het einde van mijn master Youth, Education and Society. Ik wil graag mijn supervisor Pomme van de Weerd bedanken voor alle support tijdens het proces van deze scriptie. Daarnaast wil ik ook graag Mehmet Day bedanken, mijn supervisor bij mijn stage bij het Verwey-Jonker Instituut. Dankzij hem is de interesse in identiteitsontwikkeling aangewakkerd. Ik wil de respondenten van dit onderzoek die met mij wilden praten ook erg bedanken, zonder hen was deze scriptie hier niet geweest. Tot slot bedank ik mijn familie en vrienden voor alle support en brainstormsessies.

Bijlage A

Interviewleidraad: mbo'ers die bijna klaar zijn

1. Achtergrond

- Zou je iets over jezelf willen vertellen? (bijv. Hoe oud ben je? Waar woon je? Wat doe je nog meer in je dagelijks leven?)
- Kan je iets vertellen over de opleiding die je nu doet?
- Welke stages heb je gelopen?
- Waar wil je waarschijnlijk gaan solliciteren na je opleiding?

2. Sollicitatieproces

- Wat leer je van school over solliciteren?
- Als je denkt aan sollicitatiegesprekken die je al gedaan hebt voor stages of voor bijbaantjes, vind je dan dat het solliciteren wat je aanleert op school daarmee matcht?
- Hoe ga je op zoek naar een werkplek? Of hoe heb je dat tot nu toe gedaan? (bijv. mailen/bellen/langsgaan/internet/school/familie/vrienden?). Waarom op deze manier?
- Welke ondersteuning krijg je van school of jongerenwerkers voor het solliciteren?
- Heb je wel eens andere ondersteuning ingeschakeld dan alleen de lessen in de klas? (En wat vond je daar fijn of niet fijn aan?)
- Heb je het idee dat docenten op school jouw etnische, religieuze, of nationale achtergrond meenemen in hun lessen over solliciteren?
- Heb je wel eens minder leuke dingen meegemaakt op school of op de werkvloer waarvan je het gevoel had dat het op basis van jouw etniciteit/huidskleur/nationaliteit/etnische achtergrond was?
- Heeft iemand dat toen opgemerkt?/Heeft iemand daar toen wat van gezegd?/Heb jij dit toen besproken met een docent/leidinggevende/jongerenwerker?

3. Identiteitsontwikkeling

Zelfidentificatie:

- Hoe beschrijf jij jezelf? Als jij je voorstelt aan iemand, hoe doe je dat dan? Wat is het eerste wat in je opkomt als je aan jezelf denkt?
- Ben je wel eens bezig met vragen als 'Wie ben ik?', 'Wie wil ik zijn?' en 'Wat is mijn plek in de samenleving?'. En wat denk je dan?
- Wat zijn sterke kanten van jou? Waar ben je goed in? En waar ben je minder goed in?
- Vind je jezelf anders dan veel jongeren in Nederland, zo ja, waarom? (speelt etniciteit, cultuur of religie een rol)?
- Hoe voel je je op school het meest? Nederlander, <land van herkomst>, <land van herkomst-Nederlander>, stad/dorp, buurt/wijk?
- En hoe voel je je op je (eventuele) bijbaan het meest?

- Wat maakt het dat jij je – Nederlander, <land van herkomst>, <land van herkomst-Nederlander>, stad/dorp, buurt/wijk – voelt?

Verbondenheid:

- Voel jij je verbonden met jouw buurt/wijk? En met jouw stad? En met Nederland? En met de regio/stad in het land van herkomst (van ouders)? En met jouw land van herkomst (of dat van je ouders?)
- Wat bindt jou aan deze plaatsen? Voel je je er thuis, voel je je verbonden met de manier van leven, voel je je trots?
- Heb je het idee dat school je helpt met je verbonden voelen met andere mensen in Nederland (niet alleen mensen zonder migratieachtergrond, ook met Nederlanders met een migratieachtergrond)? Waarom wel/niet?

Jezelf kunnen zijn:

- Heb je het gevoel dat je jezelf mag zijn op school? En op werk? Waarom wel/niet?
- Hoe neem je je etnische achtergrond mee in het solliciteren?
- Hoe wordt er over de verschillende etnische achtergronden gepraat in lessen over solliciteren?
- Heb je wel eens iets meegemaakt in werkomgevingen waarvan je denkt dat het discriminatie is? Kun je hier iets meer over vertellen?

4. Ondersteuning:

- Hoe makkelijk of moeilijk denk je dat het is om een baan te krijgen na je opleiding?
- Voel je je voorbereid om naar een baan te zoeken na je opleiding? Hoe denk je dat school je hierin zou kunnen ondersteunen?
- In hoeverre had je (meer) voorlichting willen krijgen over hoe het er op de arbeidsmarkt aan toegaat?
- Heb je het gevoel dat school je helpt om jezelf te zijn? Denk je dat school (of jongerenwerkers) hier meer aan moeten doen, waarom wel/niet?
- Heb je het gevoel dat docenten en/of jongerenwerkers je begrijpen?
- Hoe zouden andere jongeren met een migratieachtergrond beter ondersteunt kunnen worden in hun identiteitsontwikkeling?

Tot slot: Dank je wel voor dit interview, voor je openhartigheid.

Is er nog iets wat je wilt vragen, of zeggen?

Bijlage B

Interviewleidraad: jongeren die afgelopen jaar hun mbo hebben afgerond en nu werken

1. Achtergrond

- Zou je iets over jezelf willen vertellen? (bijv. Hoe oud ben je? Waar woon je? Wat doe je nog meer in je dagelijks leven?)
- Kan je iets vertellen over de opleiding die je gedaan hebt?
- Waar werk je nu?

2. Sollicitatieproces

- Hoe ging je op zoek naar een werkplek? Of hoe ga je dat doen? (bijv. mailen/bellen/langsgaan/internet/school/familie/vrienden?). Waarom op deze manier?
- Wat heb je op school geleerd over solliciteren?
- Als je denkt aan sollicitatiegesprekken die je gedaan hebt, vind je dan dat het solliciteren wat je aan hebt geleerd op school daarmee matcht?
- Welke ondersteuning heb je van school of jongerenwerkers gekregen voor het solliciteren?
- Heb je wel eens andere ondersteuning ingeschakeld dan alleen de lessen in de klas? (En wat vond je daar fijn of niet fijn aan?)
- Had je het idee dat docenten op school jouw etnische, religieuze, of nationale achtergrond meenamen in hun lessen over solliciteren?
- Heb je wel eens minder leuke dingen meegemaakt op school of op de werkvloer waarvan je het gevoel had dat het op basis van jouw etniciteit/huidskleur/nationaliteit/etnische achtergrond was?
- Heeft iemand dat toen opgemerkt?/Heeft iemand daar toen wat van gezegd?/Heb jij dit toen besproken met een docent/leidinggevende/jongerenwerker?

3. Identiteitsontwikkeling

Zelfidentificatie:

- Hoe beschrijf jij jezelf? Als jij je voorstelt aan iemand, hoe doe je dat dan? Wat is het eerste wat in je opkomt als je aan jezelf denkt?
- Ben je wel eens bezig met vragen als ‘Wie ben ik?’, ‘Wie wil ik zijn?’ en ‘Wat is mijn plek in de samenleving?’? En wat denk je dan?
- Wat zijn sterke kanten van jou? Waar ben je goed in? En waar ben je minder goed in?
- Vind je jezelf anders dan veel jongeren in Nederland, zo ja, waarom? (speelt etniciteit, cultuur of religie een rol)?
- Hoe voel je je op school het meest? Nederlander, <land van herkomst>, <land van herkomst-Nederlander>, stad/dorp, buurt/wijk?
- En hoe voel je je op je (eventuele) baan het meest?
- Wat maakt het dat jij je – Nederlander, <land van herkomst>, <land van herkomst-Nederlander>, stad/dorp, buurt/wijk – voelt?
- Voel je je nu meer jezelf dan toen je nog op school zat? Waarom wel/niet?

Verbondenheid:

- Voel jij je verbonden met jouw buurt/wijk? En met jouw stad? En met Nederland? En met de regio/stad in het land van herkomst (van ouders)? En met jouw land van herkomst (of dat van je ouders)?

- Wat bindt jou aan deze plaatsen? Voel je je er thuis, voel je je verbonden met de manier van leven, voel je je trots?
- Heb je het idee dat school je heeft geholpen met je verbonden voelen met andere mensen in Nederland (niet alleen mensen zonder migratieachtergrond, ook met Nederlanders met een migratieachtergrond)? Waarom wel/niet?

Jezelf kunnen zijn:

- Heb je het gevoel dat je jezelf mag zijn op werk? En hoe vond je dat op school? Waarom wel/niet?
- Hoe heb je je etnische achtergrond wel of niet meegenomen in het solliciteren?
- Hoe werd er op school over de verschillende etnische achtergronden gepraat in lessen over solliciteren?
- Heb je wel eens iets meegemaakt in werkomgevingen waarvan je denkt dat het discriminatie is? Kun je hier iets meer over vertellen?

4. Ondersteuning:

- Hoe makkelijk of moeilijk was/is het om een baan te krijgen na je opleiding? Waar ben je tegenaan gelopen?
- Voelde je je voorbereid om naar een baan te zoeken na je opleiding? En hoe kijk je daar nu op terug, was je voorbereid? Hoe denk je dat school je hierin had kunnen ondersteunen?
- In hoeverre had je (meer) voorlichting willen krijgen over hoe het er op de arbeidsmarkt aan toegaat?
- Heb je het gevoel dat school je heeft geholpen om jezelf te zijn? Denk je dat school (of jongerenwerkers) hier meer aan moeten doen, waarom wel/niet?
- Heb je het gevoel dat docenten en/of jongerenwerkers je begrepen?
- Hoe zouden andere jongeren met een migratieachtergrond beter ondersteunt kunnen worden in het ontdekken wie je bent, wat je worden wilt, wat je belangrijk vindt in het leven?

Tot slot: Dank je wel voor dit interview, voor je openhartigheid.

Is er nog iets wat je wilt vragen, of zeggen?

Bijlage C

Interviewleidraad: docenten

- Kunt u uzelf kort voorstellen? Wie bent u, wat voor lessen geeft u?
- Hoe wordt het solliciteren aangeleerd aan mbo studenten?
- Neemt u hierin de verschillende achtergronden van uw leerlingen in mee?
- Hoe ziet u dat jongeren met een migratieachtergrond in u klas hun identiteit ontwikkelen?

- Heeft u het gevoel dat ze zich verbonden voelen met de wijk, met de stad, met Nederland, met het land van herkomst (van hun ouders)?
 - Heeft u het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn op school, op werk, op straat, thuis?
- Heeft u het gevoel dat jongeren met een migratieachtergrond volledig zichzelf kunnen zijn in sollicitatiegesprekken voor een baan na hun opleiding?
- Jongeren met een migratieachtergrond kunnen nog wel eens moeite hebben met het omgaan met de verschillende deelidentiteiten. Wat er thuis van hun verwacht wordt hoe ze zich gedragen kan verschillen met hoe ze zich op school dienen te gedragen, of wat van hun verwacht wordt op straat. Ziet u hier in een rol voor school in, in het ondersteunen van jongeren met een migratieachtergrond in het duidelijk krijgen wie zij zelf zijn?