

Universiteit Utrecht  
Faculteit Sociale Wetenschappen  
Master Organisatiepsychologie

## **Arbeidsparticipatie, betekenis van werken en welzijn**

van vrouwelijke immigranten  
uit het voormalige Oostblok

Student naam: **Gunta Badovska**  
Student nummer: 3204030

Begeleider: Dr. Rendel de Jong  
Tweede beoordelaar:

Datum: Juni 2008



**Universiteit Utrecht**

## Inhoudsopgave

<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Employment status, welzijn en betekenis van werken</b> .....	<b>5</b>
2.1 <i>Underemployment</i> .....	5
2.2 <i>Underemployment in relatie tot immigratie</i> .....	6
2.3 <i>Underemployment in relatie tot welzijn</i> .....	6
2.4 <i>De betekenis van werken (Meaning of Working)</i> .....	7
2.5 <i>Hypothese</i> .....	8
<b>3 Methode</b> .....	<b>10</b>
3.1 <i>Sample en procedure</i> .....	10
3.2 <i>Meetinstrument</i> .....	11
3.3 <i>Analysemethode</i> .....	16
<b>4 Resultaten</b> .....	<b>17</b>
4.1 <i>Employment status en factoren die hierop van invloed zijn</i> .....	17
4.1.1 <i>De eerste baan in Nederland</i> .....	19
4.1.2 <i>De huidige baan</i> .....	21
4.1.3 <i>Werkloosheid</i> .....	22
4.2 <i>Relatie tussen employment status en welzijn</i> .....	23
4.2.1 <i>De eerste baan in Nederland</i> .....	23
4.2.2 <i>De huidige baan</i> .....	23
4.3 <i>De betekenis van werken als moderator op de relatie tussen underemployment en welzijn</i> .....	24
4.3.1 <i>De eerste baan in Nederland</i> .....	24
4.3.2 <i>De huidige baan</i> .....	26
<b>5 Conclusies en aanbevelingen</b> .....	<b>29</b>
5.1 <i>Employment status en factoren die hierop van invloed zijn</i> .....	29
5.2 <i>Relatie tussen employment status en welzijn</i> .....	30
5.3 <i>De betekenis van werken als moderator op de relatie tussen underemployment en welzijn</i> .....	30
5.4 <i>Relatie met eerdere onderzoeken en wetenschappelijke implicaties</i> .....	30
5.5 <i>Kanttekeningen</i> .....	31
5.6 <i>Praktische implicaties</i> .....	32
<b>Referenties</b> .....	<b>33</b>
<b>Bijlagen</b> .....	<b>36</b>

## Abstract

Dit onderzoek richt zich op het verband tussen *employment status* en de betekenis van werken enerzijds en welzijn anderzijds. De onderzochte groep bestond uit 70 vrouwen uit het voormalige Oostblok. Ten eerste werden *employment status* en factoren die hierop van invloed zijn, onderzocht. De verschillen in *skill* en *status employment* waren significant bij de eerste baan in Nederland ten opzichte van hun laatste baan in het land van herkomst. Bij de huidige baan zijn deze verschillen niet meer significant. De aansluiting bij de studierichting en de Engelse taalkennis bleken de belangrijkste factoren te zijn voor de match tussen de feitelijke achtergrond en de vereisten van een baan. Een belangrijke bevinding is dat de man/partner zowel een positieve als een negatieve rol heeft met betrekking tot arbeidsparticipatie van de vrouw. Ten tweede werd de relatie tussen *employment status* en welzijn onderzocht. Naarmate *skill* en *status employment* adequater waren, waren de respondenten meer tevreden met hun eerste en huidige baan en carrière enerzijds en hebben ze een hoger self-esteem anderzijds. Ten derde werd het modererende effect van de betekenis van werken op de relatie tussen *underemployment* en welzijn onderzocht. Verondersteld werd dat een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *skill* en *status underemployment* tot een lager welzijn leidt. Dit effect werd aangetoond bij de eerste baan. Zoals verwacht is de tevredenheid met de eerste baan lager naarmate de betekenis van werken hoger is en *skill* en *status employment* lager is. Bij de huidige baan werd dit effect niet aangetoond.

Sleutelwoorden: *employment status, skill en status underemployment, betekenis van werken, welzijn.*

## 1 Inleiding

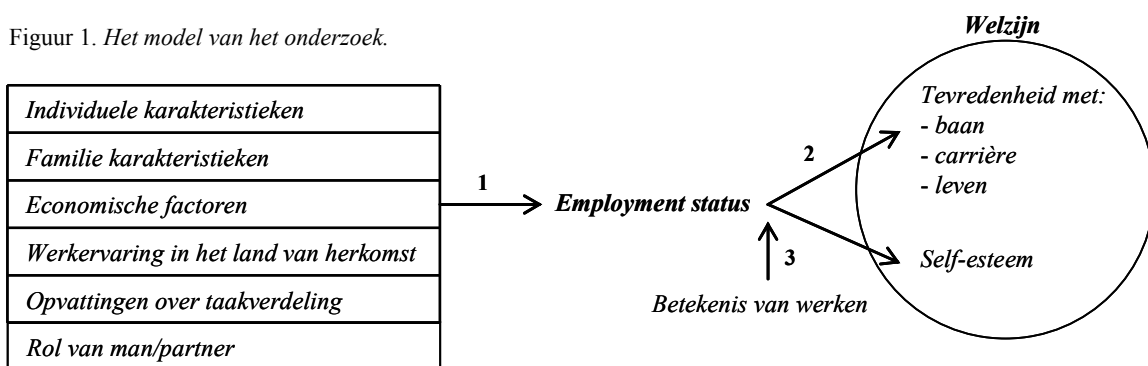
Werk is niet alleen één van de belangrijkste determinanten voor de sociale integratie en economisch welzijn van immigranten (Kesler, 2006) maar ook voor psychologisch welzijn. Bij psychologisch welzijn van hoog opgeleide immigranten speelt niet alleen het feit of iemand wel of niet werk heeft een rol maar ook de inhoud en de status van een baan (Remennick, 2001) en het krijgen van hetzelfde beroep als in het land van herkomst (Bernstein, 2000). Verschillende onderzoeken bevestigen dat het professionele succes van hoog opgeleide immigranten sterk afhankelijk is van geslacht, etniciteit, specialisatie en de bruikbaarheid van hun vaardigheden in de lokale banen. Mannelijke immigranten doen het meestal beter dan vrouwelijke immigranten (Haberfeld, Semyonov, Cohen, 2000; Remennick, 2003, 2005) en ze krijgen vaker op korte termijn een baan in hetzelfde beroep als in het land van herkomst (Bernstein, 2000; Bernstein & Shuval, 1999). Het feit dat vrouwen op een lager niveau werken in vergelijking met hun achtergrond en de tendens om het hervatten van hun carrière te vertragen, wordt onder andere door de traditionele opvattingen over de taakverdeling tussen man en vrouw (Bernstein & Shuval, 1999; Weinberg, 2001) en discriminatie verklaard (Haberfeld et al., 2000). Verder blijken de verblijftijd (Duleep & Sanders, 1993; Kesler, 2006; Stier & Tienda, 1992) en de taalkennis van het gastland (Bernstein, Shuval, 1999; Haberfeld et al., 2000; Kesler, 2006) andere belangrijke factoren te zijn.

*Employment status* in relatie tot welzijn van hoog opgeleide immigranten wordt besproken in termen van de rollentheorie waarin gesuggereerd wordt dat de werkrol de belangrijkste component van de eigen identiteit is (Bernstein, 2000). Uit meerdere onderzoeken blijkt dat het belang dat een individu aan de werkrol hecht een aanzienlijke invloed heeft op de relatie tussen *employment status* en welzijn. Het is opvallend dat weinig rekening wordt gehouden met de betekenis van werken in het algemeen en in het bijzonder voor vrouwen. Daarom is het interessant te onderzoeken of de betekenis van werken net als het belang van de werkrol invloed op de relatie tussen *employment status* en welzijn heeft.

Uit gesprekken voorafgaand aan dit onderzoek met vrouwelijke immigranten bleek dat veel vrouwen werden ondersteund en gestimuleerd door hun partners bij het vinden van een baan. Echter, sommige partners waren ertegen dat ze gingen werken. In onderzoeken naar arbeidsparticipatie van vrouwelijke immigranten is weinig onderzocht welke rol de man/partner heeft. Het is echter interessant of bij arbeidsparticipatie van de vrouw naast haar eigen opvattingen met betrekking tot werk en gezin ook opvattingen van haar man/partner een rol spelen.

Het doel van deze scriptie is daarom om een onderzoek te doen naar het verband tussen *employment status* en de betekenis van werken enerzijds en welzijn anderzijds. De onderzochte groep bestaat uit vrouwen uit het voormalige Oostblok die naar Nederland zijn geïmmigreerd vanwege gezinsvorming of vanwege werk/studie van haar man/partner. In dit onderzoek zullen naast de meest onderzochte factoren ook factoren beschouwd worden die betrekking hebben op de betekenis van werken, de opvattingen over de taakverdeling tussen man en vrouw en de rol van de man/partner in de arbeidsparticipatie van de vrouw. In deze scriptie staan drie vragen centraal: (1) welke factoren zijn van invloed op de *employment status*; (2) is er een relatie tussen *employment status* en welzijn; (3) in hoeverre heeft de betekenis van werken een modererend effect op de relatie tussen *employment status* en welzijn. Bij de derde vraag worden specifieke vormen van *employment status* onderzocht, namelijk *skill* en *status underemployment*. Welzijn bestaat in deze context uit tevredenheid met de baan, carrière en het leven in Nederland enerzijds en self-esteem anderzijds. De onderzoeksvragen zijn schematisch in figuur 1 weergegeven.

Figuur 1. Het model van het onderzoek.



## 2 Employment status, welzijn en betekenis van werken

### 2.1 Underemployment

Werknemers kunnen een verschillende *employment status* ervaren: ze kunnen werkloos zijn, een geschikte baan hebben of een baan hebben die lager qua niveau is in vergelijking met hun achtergrond (Friedland & Price, 2003). De laatste wordt *underemployment* genoemd en *The International Labour Organisation* (ILO) definieert die als volgt:

*“Underemployment exists when a person’s employment is inadequate in relation to specified norms of alternative employment, account being taken of his or her occupational skill.”* (ILO in OECD).

Vanwege het gebrek aan een geschikte term in het Nederlands voor *underemployment* wordt verder in de tekst de Engelse term gebruikt.

Er zijn twee typen van *underemployment*: *time related underemployment* (vanwege onvoldoende werkuren) en *inadequate employment situations* (vanwege andere redenen die het gebruik van capaciteiten beperken en invloed op welzijn hebben) (ILO). *Inadequate employment situations* kunnen verder als volgt ingedeeld worden: *underemployment* met betrekking tot skills, inkomen (Brown & Pintaldi, 2006; ILO; Friedland & Price, 2003), bovenmatige werkuren (Brown & Pintaldi, 2006; ILO) en status (Friedland & Price, 2003). *Time related* of *visible underemployment* kan direct gemeten worden maar *inadequate employment situations*, ook genoemd *invisible underemployment*, is moeilijk meetbaar (Brown & Pintaldi, 2006; OECD). Huidige internationale richtlijnen naar het meten van *underemployment*, goedgekeurd door *16th International Conference of Labour Statisticians* in 1998 beperken zich tot het meten van *time related underemployment* (Brown & Pintaldi, 2006; ILO).

In dit onderzoek worden twee vormen van *underemployment* onderzocht - *skill* en *status underemployment*. Werknemers zijn *skill underemployed* als ze geen mogelijkheid hebben om hun kennis, vaardigheden en ervaring volledig toe te passen. Werknemers zijn *status underemployed* als ze een beroep uitoefenen dat lager qua socio-economische status is dan verwacht op basis van hun achtergrond (Friedland & Price, 2003).

## **2.2 *Underemployment in relatie tot immigratie***

Meerdere onderzoeken bevestigen dat veel immigranten (zowel vrouwen als mannen) een neerwaartse mobiliteit in termen van skills en status ervaren wanneer ze voor het eerst tot de arbeidsmarkt van een gastland toetreden (Gervais & Duval, 2006 in Miedema & Vandebelt, 2006; Green, Kler & Leeves, 2006; Haberfeld et al., 2000; Ralston, 1991; Remenick, 2001, 2005; Weinberg, 2001). Bovendien is de daling bij vrouwen groter dan bij mannen (Haberfeld et al., 2000; Remennick, 2005). Na een bepaalde tijd in een gastland ervaren veel immigranten goede economische assimilatie en doen ze het even goed op de arbeidsmarkt als autochtonen met een vergelijkbare achtergrond (Borjas & Tienda, 1993; Chiswick, 1978; Raijman & Semjonov, 1995 in Haberfeld et al., 2000).

Op basis hiervan wordt verwacht dat beide vormen van de mate van *underemployment* groter bij de eerste baan in Nederland zal zijn. Respondenten die al meerdere banen in Nederland hebben gehad, zullen weinig of helemaal geen *underemployment* ervaren.

## **2.3 *Underemployment in relatie tot welzijn***

Volgens Friedland en Price (2003) zou het effect van *underemployment* op welzijn en gezondheid afhankelijk kunnen zijn van de betekenis die een persoon aan zijn werkrol hecht. Dit idee werd in

de onderzoeken van Remennick (2001; 2005) naar vrouwelijke immigranten uit de voormalige Sovjet-Unie bevestigd. Vrouwen met lagere professionele ambities ervaren, in het geval van *underemployment*, een minder negatieve invloed op hun self-esteem en ze zijn minder kritisch met betrekking tot werktevredenheid. Verder wordt in onderzoeken naar immigranten bevestigd dat het krijgen van hetzelfde beroep als in het land van herkomst de belangrijkste determinant voor de algemene aanpassing en welzijn is (Kats, 1983; Kraus, 1983 in Bernstein, 2000). Immigranten die hetzelfde beroep als in het land van herkomst krijgen, scoren hoger op werktevredenheid, stemming, self-esteem, zelf-beoordeelde gezondheid en tevredenheid met het leven (Bernstein, 2000).

Zoals eerder genoemd, wordt verwacht dat de betekenis van werken hetzelfde effect zou kunnen hebben als het belang van de werkrol in relatie tot *employment status* en welzijn. Hoe groter de betekenis van werken is, hoe groter de invloed op welzijn verwacht wordt in het geval van *underemployment*. Hieronder wordt ingegaan op wat onder de betekenis van werken wordt verstaan.

#### **2.4 De betekenis van werken (*Meaning of Working*)**

Ondanks de interesse van wetenschappers in dit onderwerp, is nog geen goed-gearticuleerde theorie naar de betekenis van werken ontwikkeld (MOW International Research Team, 1987; Snir & Harpaz, 2002). Een vergelijkende studie van het MOW *International Research Team* naar de betekenis en waarde van werken, uitgevoerd in acht landen, resulteerde in een heuristisch model. Dit model is gebaseerd op de conceptie dat “*Meaning of working is determined by the choices and experiences of the individual and by the organizational and environmental context in which they work and live*” (MOW International Research Team, 1987). Dit model bestaat uit vijf domeinen:

- *Centrality of working as a life role* - de mate waarin werken belangrijk is in het leven van een individu op elk willekeurig moment;
- *Societal norms about working* - de rechten en plichten die een individu vanuit de maatschappij ervaart met betrekking tot werken;
- *Valued working outcomes* - welk doel streeft een individu na in zijn of haar werk;
- *Importance of work goals* - wat is belangrijk voor een individu in zijn of haar werklevens;
- *Work-role identification* - welke werkrollen zijn belangrijk voor een individu (MOW International Research Team, 1987).

Werk staat minder centraal voor vrouwen in vergelijking met mannen (Harpaz, Honig & Coetsier, 2002; MOW International Research Team, 1987). Leeftijd en het niveau van opleiding hebben

effect op de voorkeur voor de intrinsieke of extrinsieke werkwaarden. Mensen met een hogere opleiding vinden intrinsieke aspecten belangrijker dan lager opgeleide mensen (Halman & Müller, 2006; Harpaz & Meshoulam, 2004; MOW International Research Team, 1987). Mensen in West-Europese landen vinden een initiatiefrijke en verantwoordelijke baan belangrijker dan mensen in Oost-Europese landen maar Oost-Europeanen vinden goede werkveiligheid belangrijker dan West-Europeanen (Halman & Müller, 2006).

In dit onderzoek worden alle bovengenoemde variabelen van de betekenis van werken bij de respondenten gemeten.

## 2.5 *Hypothese*

In deze scriptie zullen drie vragen behandeld worden:

1. Ten eerste wordt onderzocht hoe *employment status* eruit ziet bij de laatste baan in het land van herkomst, bij de eerste baan in Nederland en bij de huidige baan. Daarnaast worden factoren onderzocht die van invloed zijn op *employment status* bij de eerste en de huidige baan;
2. Ten tweede wordt onderzocht of een relatie bestaat tussen *employment status* en welzijn bij de eerste en bij de huidige baan;
3. Ten derde wordt onderzocht in hoeverre de betekenis van werken een modererend effect heeft op de relatie tussen *underemployment* als specifieke vorm van *employment status* en welzijn. Op basis van de derde onderzoeksvraag wordt de volgende hypothese getoetst:

**De betekenis van werken van een individu modereert de invloed van *underemployment* op welzijn op de volgende wijze: naarmate de betekenis van werken groter is, heeft *underemployment* een grotere negatieve invloed op het welzijn van het individu.**

De hypothese zal apart getoetst worden voor *underemployment* bij de eerste baan en bij de huidige baan. Voor beide momenten zal een splitsing naar *skill* en *status underemployment* worden gemaakt. Daartoe worden de volgende deelhypothesen gesteld:

- a) Een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *skill underemployment* bij de eerste baan in Nederland leidt tot een lagere tevredenheid met het werk terwijl bij een lagere mate van betekenis van werken dit verband niet optreedt;
- b) Een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *status underemployment* bij de eerste baan in Nederland leidt tot een lagere tevredenheid met het werk terwijl bij een lagere mate van betekenis van werken dit verband niet optreedt;



- c) Een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *skill underemployment* bij de huidige baan leidt tot een lagere tevredenheid met het werk, de carrière, het leven en self-esteem terwijl bij een lagere mate van betekenis van werken dit verband niet optreedt;
- d) Een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *status underemployment* bij de huidige baan leidt tot een lagere tevredenheid met het werk, de carrière, het leven en self-esteem terwijl bij een lagere mate van betekenis van werken dit verband niet optreedt.

### 3 Methode

#### 3.1 *Sample en procedure*

De gegevens voor dit onderzoek zijn in april en mei 2008 via een anonieme on-line vragenlijst verzameld. De respondenten werden door middel van de *snowball sampling* techniek (via eigen netwerk en netwerk van vrienden en kennissen) en via Letse en Poolse verenigingen gevonden. Informatie over het onderzoek en een uitnodiging om te participeren werd per e-mail met een link naar de vragenlijst naar de respondenten toegestuurd (zie bijlage 1). Om de respons te verhogen, werd regelmatig telefonisch contact opgenomen en per e-mail herinneringen verstuurd. Daarnaast werd een advertentie - een uitnodiging met een link naar de vragenlijst op *www.dutchgrammar.com* geplaatst. Via de *snowball sampling* techniek werden de meeste respondenten gevonden.

De vragenlijst werd in totaal door 70 respondenten ingevuld waarvan 64 respondenten de vragenlijst volledig hebben afgemaakt. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 31,3 jaar met een standaardafwijking van 5,2 jaar (de jongste was 22 en de oudste was 47 jaar oud). De gemiddelde verblijftijd in Nederland was 4,3 jaar met een standaardafwijking van 3,2 jaar (de minimale verblijftijd was 3 maanden en de maximale was 16,9 jaar). De gemiddelde werkervaring in het land van herkomst was 5,2 jaar met een standaardafwijking van 4,5 jaar en de gemiddelde werkervaring in Nederland was 2,2 jaar met een standaardafwijking van 2,7 jaar. De respondenten hebben gemiddeld 2,5 banen in Nederland gehad met een standaardafwijking van 2,2. Overige achtergrondkenmerken van de respondenten staan weergegeven in tabel 1.

Tabel 1. *Achtergrondkenmerken van de respondenten.*

Variabele		Frequentie	Percentage
<i>Reden van immigratie</i>	Gezinsvorming	51	72,9
	Werk van partner	17	24,3
	Studie van partner	2	2,9
	Totaal	70	100,0
<i>Land van herkomst</i>	Bulgarije	6	8,6
	Kroatië	1	1,4
	Check Republiek	1	1,4
	Letland	16	22,9
	Litouwen	2	2,9
	Polen	7	10,0
	Roemenië	5	7,1
	Rusland	6	8,6
	Servië	3	4,3
	Slovakije	7	10,0
	Slovenië	1	1,4
	Oekraïne	6	8,6
	Oezbekistan	3	4,3
	Missende waarden	6	8,8
Totaal	70	100,0	
<i>Burgerlijke staat</i>	Alleenstaand / gescheiden	12	17,1
	Gehuwd / samenwonend	52	74,3
	Missende waarden	6	8,6
	Totaal	70	100,0

<i>Land van herkomst van partner</i>	Nederland	46	65,7
	Anders	18	25,7
	Missende waarden	6	8,6
	Totaal	70	100,0
<i>Kinderen</i>	Geen	48	68,6
	Eén kind	10	14,3
	Twee en meer kinderen	6	8,5
	Missende waarden	6	6,8
	Totaal	70	100,0
<i>Woonprovincie in Nederland</i>	Noord-Holland	34	48,6
	Zuid-Holland	15	21,4
	Anders	15	21,4
	Missende waarde	6	8,6
	Totaal	70	100,0
<i>Opleidingsniveau</i>	Middelbare / beroepsopleiding	4	5,8
	Bachelor's degree	23	32,9
	Master's degree	35	50,0
	Doctoral degree	2	2,9
	Missende waarden	6	6,8
	Totaal	70	100,0
<i>Huidige positie op de arbeidsmarkt</i>	Voltijd studeren	7	10,0
	Voltijd studeren / werken	3	4,3
	Voltijd werken	35	50,0
	Deeltijd werken	6	8,6
	Zelfstandig ondernemen	3	4,3
	Werkloos	10	14,3
	Missende waarden	6	8,6
	Totaal	70	100,0

### 3.2 Meetinstrument

Eerst werden in februari 2008 semi-gestructureerde interviews met zes potentiële respondenten gevoerd. Vervolgens werd de vragenlijst samengesteld en in het pilottraject getoetst met dezelfde zes potentiële respondenten. De vragenlijst was in het Engels, bestond uit totaal 74 vragen en was uit een aantal verschillende secties opgebouwd. Afhankelijk van de gegeven antwoorden werden sommige vragen die niet van toepassing waren, automatisch overgeslagen. De vragenlijst bestond uit de volgende secties:

#### *Algemeen / achtergrond van de respondenten*

In deze sectie (vragen 1-2 en 54 t/m 74) werd gevraagd naar een aantal demografische- en achtergrondkenmerken waaronder leeftijd, land van herkomst en etniciteit, familie karakteristieken, opleiding en buitenlandse diplomawaardering, zelf-beoordeelde taalkennis en NT2, taalkeuze in communicatie met man/partner, het jaar en de reden van immigratie, huidige positie op de arbeidsmarkt en inkomen.

#### *Werkervaring in het land van herkomst*

In deze sectie (vragen 3 t/m 8) werd gevraagd naar de totale werkervaring in maanden, in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau en werkervaring van de laatste baan in het land van herkomst overeenkwam met het feitelijke opleidingsniveau en werkervaring van de respondent, in hoeverre ze haar skills, ervaring en capaciteiten kon gebruiken in haar laatste baan (zie onder bij *skill underemployment*) en de status van de laatste positie (zie onder bij *status*

*underemployment*). Verder werd gevraagd naar de tevredenheid met de carrière in het land van herkomst, gemeten op een vijfpunts-Likert-schaal met als schaalankers (1) “*very dissatisfied*” tot en met (5) “*very satisfied*”. Deze vraag was afgeleid van het onderzoek van het MOW *International Research Team* (MOW International Research Team, 1987).

#### *Werkervaring in Nederland*

Deze sectie (vragen 9 t/m 36) werd onderverdeeld in de vragen over de eerste baan in Nederland (vragen 11 t/m 25) en de huidige baan (26 t/m 36). Vooraf werd gevraagd naar de totale werkervaring in maanden en het totaal aantal banen. Bij beide onderdelen werd gevraagd naar de officiële taal van de baan, relevantie van de studierichting en beroep, in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau en werkervaring van de baan overeenkwam met het feitelijke opleidingsniveau en werkervaring van de respondent, in hoeverre ze haar skills, ervaring en capaciteiten kon gebruiken in haar baan en de status van de baan (zie onder bij *skill en status underemployment*), obstakels voor het krijgen van de ideale baan, tevredenheid met de baan (zie onder *tevredenheid met de baan*). Daarnaast werd gevraagd hoe lang het duurde om de eerste baan te vinden en werd de reden gevraagd waarom de eerste baan werd verlaten (antwoordmogelijkheden waren afkomstig uit vraag 42 - *importance of work goals*).

*Skill underemployment* - werd gemeten met drie vragen. De eerste twee vragen waren zelfopgestelde vragen waarbij de respondent moest aangeven in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau en werkervaring van een baan overeenkwam met haar feitelijke opleidingsniveau en werkervaring. De schaalankers liepen vanaf (1) “*much lower*” tot en met (5) “*much higher*”. De laatste vraag was afgeleid van het onderzoek van het MOW *International Research Team* (MOW International Research Team, 1987). De respondent moest aangeven in hoeverre ze haar skills, ervaring en capaciteiten kon gebruiken in haar baan vanaf (1) “*not at all*” tot en met (5) “*almost all*”. Een voorbeeld: “*How much of your past experience, skills and abilities could you make use of in your first job in the Netherlands?*”. *Skill underemployment* werd op drie momenten gemeten: de laatste baan in het land van herkomst (vragen 4 t/m 6), de eerste baan in Nederland (vragen 16 t/m 18) en de huidige baan (vragen 30 t/m 32). Voor het toetsten van de hypothese werd een totaalscore van *skill underemployment* gemaakt uit de vragen over het opleidingsniveau en de werkervaring. Bij de eerste baan was de betrouwbaarheid van de schaal  $\alpha = .76$  en bij de huidige baan was de betrouwbaarheid  $\alpha = .67$ .

*Status underemployment* - werd gemeten met één, zelfopgestelde vraag. De respondent moest aangeven in hoeverre de status van haar baan overeenkwam met haar achtergrond, gemeten vanaf (1) “*much lower*” tot en met (5) “*much higher*”. *Status underemployment* werd op drie momenten

gemeten: de laatste baan in het land van herkomst (vraag 7), de eerste baan in Nederland (vraag 19) en de huidige baan (vraag 33).

*Tevredenheid met de baan* - werd gemeten met twee vragen. In de eerste vraag werd naar specifieke aspecten gevraagd (antwoordmogelijkheden waren afkomstig uit vraag 41 - *importance of work goals*) waarbij de respondent moest aangeven in hoeverre ze tevreden was met het betreffende aspect in haar werk vanaf (1) “*very dissatisfied*” tot en met (5) “*very satisfied*”. De tweede vraag was een algemene vraag naar tevredenheid met een baan en was afgeleid van het onderzoek van het MOW *International Reseach Team* (MOW International Research Team, 1987). De respondent moest aangeven in hoeverre ze tevreden was met haar baan vanaf (1) “*very dissatisfied*” tot en met (5) “*very satisfied*”. Tevredenheid met een baan werd op twee momenten gemeten: de eerste baan in Nederland (vragen 21 en 22, de betrouwbaarheid van de gehele schaal was  $\alpha = .90$ ) en de huidige baan (vragen 35 en 36, de betrouwbaarheid van de gehele schaal was  $\alpha = .89$ ).

#### *De betekenis van werken*

Dit gedeelte van de vragenlijst (vraag 37 t/m 43) was afgeleid van het onderzoek van het MOW *International Reseach Team* (MOW International Research Team, 1987) naar de betekenis van werken. De sectie werd als volgt ingeleid: “*For the next set of questions, I would like you to think about what working means to you*”. De vragen waren over de volgende domeinen onderverdeeld:

- *Valued working outcomes* - vraag 37, gemeten op een 100 punts-schaal waarbij de respondent in totaal 100 punten tussen zes stellingen (*status, income, keeps occupied, contacts, serve society, interesting*) moest onderverdelen naar haar relatief belang. Hoe hoger de score, hoe hoger de overeenkomst met de stelling;
- *Work centrality* - werd gemeten met twee vragen: vraag 38 - absoluut belang van het werken, gemeten op een zevenpunts-Likert-schaal met als schaalankers (1) “*least important*” tot en met (7) “*most important*”. Vraag 39 - relatief belang van het werken in vergelijking met andere rollen van het leven (*leisure, community, religion, family*), gemeten op een 100 punts-schaal waarbij de respondent totaal 100 punten tussen vijf stellingen moest onderverdelen. Hoe hoger de score, hoe hoger de overeenkomst met de stelling;
- *Work role identification* - vraag 40, gemeten op een zespunts-schaal waarbij de respondent de volgorde van zes stellingen (verschillende werkrollen zoals *task, organizational, product, people, occupational, money*) naar belang moest bepalen vanaf (1) “*least significant*” tot en met (6) “*most significant*”;

- *Importance of work goals* - vraag 41, elf stellingen met betrekking tot de verschillende aspecten van werken, gemeten op een vijfpunts-Likert-schaal met als schaalankers (1) “*of little importance*” tot en met (5) “*extremely important*”. De betrouwbaarheid van de schaal was  $\alpha = .78$ .
- *Societal norms* - vraag 42, tien normatieve stellingen (wat iemand van werken kan verwachten, een voorbeeld: “*A job should be provided to every individual who desires to work*” en wat iemand moet bijdragen door werken, een voorbeeld: “*It is the duty of every citizen to contribute to society by working*”) gemeten op een vierpunts-Likert-schaal met als schaalankers (1) “*strongly disagree*” tot en met (5) “*strongly agree*”.

Vraag 43 was de beroemde en veel gebruikte (Morse & Weiss, 1955; Vecchio, 1980) “loterij vraag” waarbij de respondent moest aangeven wat ze met betrekking tot werk zou doen als ze een groot bedrag in een loterij zou winnen. De antwoordmogelijkheden waren: “*I would stop working*”, “*I would continue to work in the same job*” of “*I would continue to work but with changed conditions*”.

De scores van de betekenis van werken werden apart voor *skill* en *status employment* samengesteld. Voor *skill employment* werd de score voor betekenis van werken uit de volgende vragen samengesteld:

- vraag 37 - *valued working outcomes: interesting*;
- vragen 38 en 39 - absoluut en relatief belang van werken;
- vraag 40 - *work role identification: occupation*;
- vraag 41 - *importance of work goals: match, interesting, learn, variety, autonomy en promotion*. De betrouwbaarheid van de schaal was  $\alpha = .78$ .

De score voor betekenis van werken voor *status underemployment* werd uit de volgende vragen samengesteld:

- vraag 37 - *valued working outcomes: status*;
- vragen 38 en 39 - absoluut en relatief belang van werken;
- vraag 40 - *work role identification: occupation*;
- vraag 41 - *importance of work goals: match, interesting, learn, variety, autonomy en promotion*. De betrouwbaarheid van de schaal was  $\alpha = .76$ .

*De opvattingen over de taakverdeling tussen man en vrouw met betrekking tot werk en gezin*

Deze opvattingen (vraag 44) werden gemeten met zes stellingen, afgeleid van het onderzoek van McRae (2003) naar arbeidsparticipatie van moeders. De respondent moest aangeven in hoeverre

ze het met de betreffende stelling eens was vanaf (1) “*strongly disagree*” tot en met (5) “*strongly agree*”. Een voorbeeld: “*A man’s job is to earn the money; a women’s job is to look after home and children*”. Hoe hoger de scores, hoe traditioneler de voorkeur. De betrouwbaarheid van deze schaal was  $\alpha = .78$ .

#### *De rol van de man/partner*

De rol van de man/partner met betrekking tot de arbeidsparticipatie van vrouwen werd gemeten met vier stellingen (vraag 45). De eerste twee stellingen zijn afkomstig van het onderzoek van McRae (2003) naar arbeidsparticipatie van moeders, de laatste twee zijn zelfopgestelde stellingen. Een voorbeeld: “*My husband / partner prefers me not to work*”. De stellingen moesten op een vijfpunts-Likert-schaal beantwoord worden met als schaalankers (1) “*strongly disagree*” tot en met (5) “*strongly agree*”.

#### *Self-esteem*

Self-esteem (vraag 46) werd gemeten met een *Rosenberg Self-esteem* schaal (Rosenberg, 1989). Tien stellingen werden op een vierpunts-Likert-schaal gemeten waarbij de respondent kon aangeven in hoeverre de betreffende stelling op haar van toepassing was vanaf (1) “*strongly disagree*” tot en met (4) “*strongly agree*”. Een voorbeeld: “*I feel that I have a number of good qualities.*” Hoe hoger de scores, hoe hoger de self-esteem. De betrouwbaarheid van de gehele schaal was  $\alpha = .85$ .

#### *Gerealiseerde verwachtingen en tevredenheid met de carrière in Nederland*

Vraag 47 - zelfopgestelde vraag waarbij de respondent moest aangeven in hoeverre haar verwachtingen met betrekking tot haar carrière zijn bereikt vanaf (1) “*not at all*” tot en met (7) “*completely*”. Tevredenheid met de carrière werd gemeten met twee vragen die zijn afgeleid van het onderzoek van het *MOW International Reseach Team* (MOW International Research Team, 1987). Bij vraag 48 moest de respondent aangeven hoe ze haar carrière beleeft in vergelijking met haar carrière in het land van herkomst vanaf (1) “*it is marked by strong decline*” tot en met “*it has improved a great deal*”. Bij vraag 49 moest de respondent aangeven in hoeverre ze tevreden is met haar carrière vanaf (1) “*very dissatisfied*” tot en met (5) “*very satisfied*”. De betrouwbaarheid van de gehele schaal was  $\alpha = .85$ .

#### *Gerealiseerde verwachtingen, tevredenheid en adaptatie aan het leven in Nederland*

Vraag 50 - zelfopgestelde vraag waarbij de respondent moest aangeven in hoeverre haar verwachtingen met betrekking tot haar leven in Nederland zijn bereikt vanaf (1) “*not at all*” tot en met (7) “*completely*”. Vraag 51 - de respondent moest aangeven in hoeverre ze met haar leven

tevreden is vanaf (1) “*very dissatisfied*” tot en met (5) “*very satisfied*”. Algemene adaptatie aan het leven in Nederland werd gemeten met twee vragen (52 en 53) die waren afgeleid uit het onderzoek van Bernstein & Shuval (1999) naar beroepsintegratie van immigranten in Israël. De respondent moest aangeven in hoeverre ze zich in Nederland thuisvoelt en hoe zeker ze is dat ze hier blijft wonen vanaf (1) “*not at all*” tot en met (7) “*completely*”. Een voorbeeld: “*To what extent do you feel at home in the Netherlands?*” De betrouwbaarheid van de gehele schaal was  $\alpha = .84$ .

### 3.3 *Analysemethode*

Voor de eerste twee onderzoeksvragen werd gebruikt gemaakt van Pearson correlaties. *Employment status* werd voor drie momenten gemeten: bij de laatste baan in het land van herkomst, bij de eerste baan in Nederland en bij de huidige baan. De significantie van het verschil tussen de *employment status* voor deze meetmomenten werd met een *paired t-test* onderzocht.

Voor de derde onderzoeksvraag werd het modererende effect van de betekenis van werken onderzocht met lineaire regressieanalyses. Voor zowel *skill* als *status employment* werd een score voor de betekenis van werken bepaald door de scores van de vragen over de betekenis van werken om te zetten naar standaardnormale scores en deze vervolgens op te tellen. Zie hoofdstuk 3.2 voor een overzicht van de vragen die voor *skill* en *status employment* gebruikt zijn om de betekenis van werken te meten. Daarna werden vier interactievariabelen gemaakt:

- *skill employment eerste baan x betekenis van werken m.b.t. skills;*
- *status employment eerste baan x betekenis van werken m.b.t. status;*
- *skill employment huidige baan x betekenis van werken m.b.t. skills;*
- *status employment huidige baan x betekenis van werken m.b.t. status.*

Deze interactievariabelen werden ook in de regressieanalyses onderzocht.

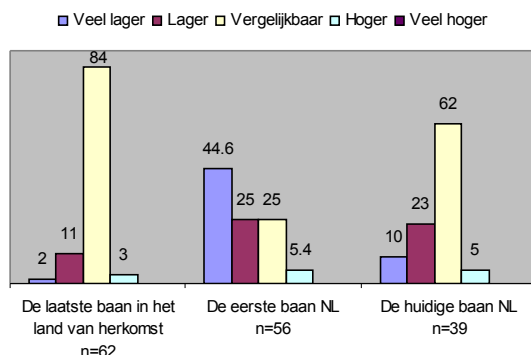


## 4 Resultaten

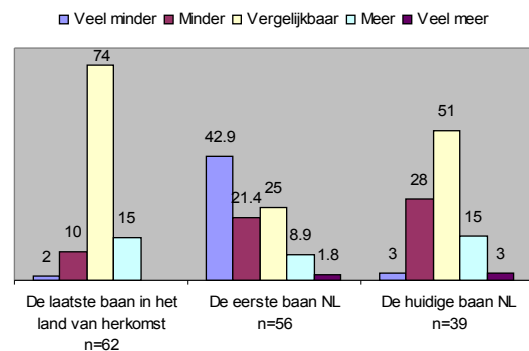
### 4.1 Employment status en factoren die hierop van invloed zijn

Op basis van de gestelde onderzoeksvragen werd eerst gekeken naar *employment status* op drie meetmomenten: bij de laatste baan in het land van herkomst, bij de eerste baan in Nederland en bij de huidige baan in Nederland. Vervolgens werden factoren die hierop van invloed zijn, onderzocht. Apart werd gekeken naar factoren die van invloed zijn op *employment status* bij de eerste baan, de huidige baan en naar factoren die van invloed zijn op werkloosheid.

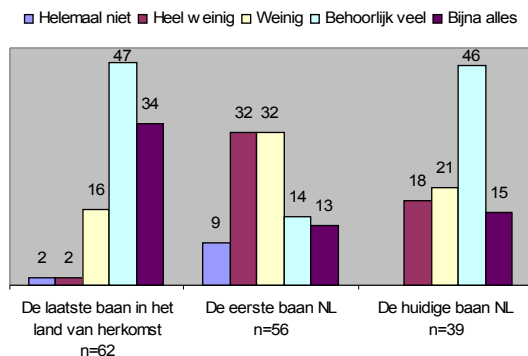
Zoals verwacht, hadden de respondenten bij de eerste baan in Nederland een grotere mate van mismatch met hun opleiding en werkervaring. Bij de huidige baan hebben de respondenten al een veel betere aansluiting met hun achtergrond. In figuren 2 t/m 4 zijn schematisch de veranderingen in de tijd van *skill employment* weergegeven en in figuur 5 die van *status employment*. De respondenten die op het meetmoment nog steeds bij de eerste baan werkten, staan alleen bij de eerste baan weergegeven. Onder de grafieken staan in tabel 2 beschrijvende statistieken van *skill* en *status employment* op de drie meetmomenten.



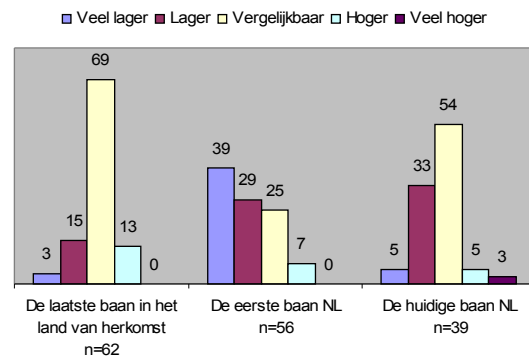
Figuur 2. Het gevraagde opleidingsniveau in vergelijking met het feitelijke opleidingsniveau (in %).



Figuur 3. De gevraagde werkervaring in vergelijking met de feitelijke werkervaring (in %).



Figuur 4. Het gebruik van ervaring en skills (in %).



Figuur 5. De status van baan in vergelijking met de feitelijke achtergrond (in %).

Tabel 2. *Employment status op drie meetmomenten. Sample, gemiddelden en standaarddeviaties.*

Variabele	N	Mean	SD
Gevraagd <b>opleidingsniveau</b> vs feitelijk opleidingsniveau - laatste baan <b>land van herkomst</b>	62	2.89	.45
Gevraagd <b>opleidingsniveau</b> vs feitelijk opleidingsniveau - <b>eerste baan NL</b>	56	1.91	.96
Gevraagd <b>opleidingsniveau</b> vs feitelijk opleidingsniveau - <b>huidige baan NL</b>	39	2.62	.75
Gevraagde <b>werkervaring</b> vs feitelijke werkervaring - laatste baan <b>land van herkomst</b>	62	3.02	.56
Gevraagde <b>werkervaring</b> vs feitelijke werkervaring - <b>eerste baan NL</b>	56	2.05	1.10
Gevraagde <b>werkervaring</b> vs feitelijke werkervaring - <b>huidige baan NL</b>	39	2.87	.80
Gebruik van <b>ervaring en skills</b> - laatste baan <b>land van herkomst</b>	62	4.10	.84
Gebruik van <b>ervaring en skills</b> - <b>eerste baan NL</b>	56	2.89	1.15
Gebruik van <b>ervaring en skills</b> - <b>huidige baan NL</b>	39	3.59	.97
<b>Status</b> van baan vs feitelijke achtergrond - laatste baan <b>land van herkomst</b>	62	2.92	.63
<b>Status</b> van baan vs feitelijke achtergrond - <b>eerste baan NL</b>	56	2.00	.97
<b>Status</b> van baan vs feitelijke achtergrond - <b>huidige baan NL</b>	39	2.67	.77

Om te zien of het verschil van *employment status* tussen de laatste baan in het land van herkomst, de eerste baan in Nederland en de huidige baan significant zijn, werd gebruikt gemaakt van een *paired t-test* analyse. De resultaten staan in tabel 3 weergegeven.

Tabel 3. *Het verschil tussen employment status tussen drie meetmomenten. Paired t-test.*

Variabele	t	df	Sig.*
<b>Opleidingsniveau</b>			
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>eerste</b> baan NL	6.725	49	<b>.0005</b>
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>huidige</b> baan NL	1.184	33	.245
<b>Eerste</b> baan NL vs <b>huidige</b> baan NL	-4.447	38	<b>.0005</b>
<b>Werkervaring</b>			
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>eerste</b> baan NL	5.175	49	<b>.0005</b>
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>huidige</b> baan NL	.172	33	.865
<b>Eerste</b> baan NL vs <b>huidige</b> baan NL	-5.283	38	<b>.0005</b>
<b>Ervaring en skills</b>			
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>eerste</b> baan NL	7.115	49	<b>.0005</b>
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>huidige</b> baan NL	2.699	33	<b>.011</b>
<b>Eerste</b> baan NL vs <b>huidige</b> baan NL	-3.387	38	<b>.002</b>
<b>Status</b>			
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>eerste</b> baan NL	5.619	49	<b>.0005</b>
<b>Laatste</b> baan land van herkomst vs <b>huidige</b> baan NL	.927	33	.361
<b>Eerste</b> baan NL vs <b>huidige</b> baan NL	-4.434	38	<b>.0005</b>

\* tweezijdig getoetst

De analyses van de *paired t-test* laten zien dat de **verschillen significant zijn** tussen de volgende variabelen:

- de laatste baan in het land van herkomst en de eerste baan in Nederland;
- de eerste baan in Nederland en de huidige baan in Nederland.

Het verschil tussen de laatste baan in het land van herkomst en de huidige baan is alleen significant voor het gebruik van ervaring en skills.

Naast de verschillen tussen de drie meetmomenten werd ook naar correlaties gekeken. De overeenkomst tussen de gevraagde en feitelijke werkervaring bij de eerste baan correleert met de

overeenkomst tussen gevraagde en feitelijke werkervaring bij de huidige baan ( $r = .50, p = .001$ ). Hetzelfde geldt voor de overeenkomst tussen de status van de baan en feitelijke achtergrond. Voor de eerste baan en huidige baan bestaat hiertussen een significante correlatie ( $r = .47, p = .002$ ).

#### 4.1.1 De eerste baan in Nederland

Verder werd gekeken naar factoren die van invloed zijn op *employment status* bij de eerste baan in Nederland. Tabel 4 geeft de correlatiecoëfficiënten en beschrijvende statistiek weer van alle gemeten variabelen van *employment status* (grijs gemarkeerd) bij de eerste baan in Nederland. Zie bijlage 2 voor de gehele correlatiematrix.

Tabel 4. *Employment status - de eerste baan in Nederland. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties.*

	N	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
<b>1 Gevraagd opleidingsniveau vs feitelijk opleidingsniveau</b>	56	1.91	.96	-					
<b>2 Gevraagde werkervaring vs feitelijke werkervaring</b>	56	2.05	1.10	.62**	-				
<b>3 Gebruik van ervaring en skills</b>	56	2.89	1.15	.47**	.48**	-			
<b>4 Status van eerste baan vs feitelijke achtergrond</b>	56	2.00	.97	.84**	.66**	.42**	-		
5 Aansluiting van studierichting bij eerste baan	56	2.38	1.54	.71**	.60**	.60**	.65**	-	
6 Hetzelfde beroep als in land van herkomst	56	.13	.50	.32*	.18	.49**	.15	.54**	-
7 Totale werkervaring in land van herkomst	70	62.76	55.12	.07	-.05	.18	-.05	.35**	.36**
8 Opleiding	64	4.36	.94	-.05	-.02	-.03	-.26	-.05	.41**
9 Studierichting - alpha, social	64	.56	.50	-.22	-.24	-.20	-.18	-.30*	-.14
10 Studierichting - exact, economie	64	.52	.50	.28*	.23	.21	.22	.22	.01
11 Studierichting - anders	64	.11	.31	.03	.16	.02	.18	.27	.10
12 Buitenlandse diplomawaardering door Nuffic	64	.59	.84	.07	.13	.24	.04	.23	-.09
13 Engelse spreekvaardigheden	64	4.41	.90	.35*	.31**	.14	.40**	.21	.08
14 Engelse schrijfvaardigheden	64	4.27	.91	.50**	.45**	.26	.53**	.40**	.19
15 Nederlandse spreekvaardigheden	64	3.41	1.27	-.03	.22	.04	.03	.08	-.07
16 Nederlandse schrijfvaardigheden	64	3.16	1.26	-.04	.19	-.03	.02	.15	-.09
17 Officiële taal van eerste baan - Engels	56	.68	.47	.14	.14	.00	.04	-.06	.17
18 Officiële taal van eerste baan - Nederlands	56	1.04	1.01	-.24	-.12	-.22	-.26	-.21	-.40**
19 Officiële taal van eerste baan - moedertaal	56	.43	1.06	-.02	.12	.04	.05	.13	.20
20 Officiële taal van eerste baan - anders	56	.36	1.51	.10	.10	.08	.32*	.17	-.08
21 Maanden tussen aankomst in NL en eerste baan	56	17.43	18.36	-.12	-.23	.12	-.17	.05	-.01
22 Tijd om eerste baan te vinden	56	6.11	13.19	-.27*	-.26	.05	-.25	-.07	-.11
23 Opvattingen van vrouw over taakverdeling mbt werk/gezin	65	12.08	3.49	.11	-.08	.08	-.09	.13	.24
24 Man voorkeur-vrouw werkt niet	65	1.63	.74	-.12	.11	-.11	-.04	-.08	-.09
25 Man voorkeur-vrouw werkt als het met gezin te combineren is	65	2.57	1.21	-.04	.11	.11	.10	-.12	-.06
26 Man voorkeur-vrouw werkt	65	3.66	1.05	.16	.08	.29*	.19	.34*	.31*
27 Man-geen voorkeur mbt arbeidsparticipatie van vrouw	65	2.92	1.09	-.30*	-.07	-.09	-.14	-.26	-.24
28 Leeftijd	64	31.34	5.21	-.02	-.13	.00	-.16	.06	.22
29 Land van herkomst	64	2.44	1.13	.18	-.08	.19	.02	.05	.11
30 Kinderen	64	.36	.70	-.01	-.03	.11	.01	.12	.13
31 Woonprovincie in Nederland	64	1.70	.83	-.28	-.02	-.09	-.11	-.19	-.19

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (tweezijdig getoetst)

Uit tabel 4 is te zien dat de achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en land van herkomst, van de respondenten geen rol spelen bij *skill* en *status employment* bij de eerste baan. De aansluiting bij de studierichting en de Engelse taalkennis bleken de belangrijkste factoren te zijn voor de match tussen de feitelijke achtergrond en de vereisten van de eerste baan. Naarmate de studierichting beter bij de eerste baan aansluit en de Engelse schrijf- en spreekvaardigheid beter zijn, hebben de respondenten een betere overeenkomst tussen het gevraagde opleidingsniveau en werkervaring

met hun feitelijke opleidingsniveau en werkervaring. Verder hangen aansluiting bij de studierichting en de Engelse taalkennis positief samen met de status van de eerste baan. Bovendien heeft aansluiting bij de studierichting een positief effect op het gebruik van skills en ervaring.

Het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst hangt positief samen met de betere overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau enerzijds en het gebruik van ervaring en skills anderzijds. Bovendien hangt het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst negatief samen met het werken in het Nederlands. Verder blijkt dat de respondenten die in hetzelfde beroep werken, een hogere opleiding en grotere werkervaring hebben genoten in hun land van herkomst.

Voor wat betreft de studierichting blijkt dat de studierichting economie/exacte wetenschappen positief samenhangt met de overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau. Tegelijkertijd hangt de studierichting alpha/sociale wetenschappen negatief samen met het werken in een baan die aansluit bij de studierichting.

Verder blijkt dat de man/partner een rol heeft bij *employment status* van de vrouw. De mate waarin de man/partner geen voorkeur heeft met betrekking tot arbeidsparticipatie van de vrouw hangt negatief samen met de overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau. Tegelijkertijd hangt de positieve houding van man/partner positief samen met het gebruik van skills en ervaring, de aansluiting van de studierichting bij de eerste baan en het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst.

Als laatste blijkt dat de tijd om de eerste baan te vinden negatief samenhangt met de overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau. Ook melden de respondenten die nog in een andere taal werken dan in het Engels, Nederlands of hun moedertaal, een hogere status van hun eerste baan.

Tot slot duurde het gemiddeld 6,1 maanden om de eerste baan te vinden met een standaardafwijking van 13,1 maanden (de maximale tijd was 98 maanden) en werkten de respondenten gemiddeld 1 jaar in hun eerste baan (een standaardafwijking van 1,4 jaar, de maximale tijd was 7 jaar). Als belangrijkste redenen voor het verlaten van de eerste baan meldden de respondenten een mismatch en een niet interessante baan. Als grootste obstakels voor het krijgen van een gewenste baan werden onvoldoende Nederlandse schrijf- en spreekvaardigheid genoemd.

#### 4.1.2 De huidige baan

Tabel 5 geeft de correlatiecoëfficiënten en beschrijvende statistiek weer van alle gemeten variabelen van *employment status* (in grijs gemarkeerd) bij de huidige baan in Nederland. Zie bijlage 3 voor de gehele correlatiematrix.

Tabel 5. *Employment status - de huidige baan in Nederland. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties.*

	Mean	SD					
<b>1</b> Gevraagd opleidingsniveau vs feitelijk opleidingsniveau	2.62	.74					
<b>2</b> Gevraagde werkervaring vs feitelijke werkervaring	2.87	.36*					
<b>3</b> Gebruik van ervaring en skills	3.59	.40*	-.00				
<b>4</b> Status van huidige baan vs feitelijke achtergrond	2.67	.732*	.31	.52**			
5 Aansluiting van studierichting bij huidige baan	3.41	1.455*	.19	.66**	.53**		
6 Hetzelfde beroep als in land van herkomst	.21	.37	-.23	.20	.16	.32*	
7 Totale werkervaring in land van herkomst	62.76	55.108	-.31	-.15	-.05	-.17	.29
8 Totale werkervaring in Nederland	27.09	32.89	.23	.01	.22	.19	-.04
9 Aantal banen in Nederland	2.50	2.09	.07	.05	.07	.02	-.13
10 Verblijftijd in maanden in Nederland	52.39	38.29	.25	-.10	.14	.18	-.09
11 Opleiding	4.52	.70	-.02	-.24	-.12	-.10	.15
12 Studierichting - alpha, social	.56	.508	-.35*	-.06	-.12	-.23	-.14
13 Studierichting - exact, economie	.52	.36	.20	.06	.25	.17	.23
14 Studierichting - anders	.11	.303	.06	-.31	-.20	.09	-.09
15 Bachelor opleiding in Nederland	.16	.37	.21	.25	.14	.04	-.29
16 Master opleiding in Nederland	.28	.88	.38*	-.17	.27	.00	-.09
17 Opleiding in Nederland - anders	.63	1.071	.13	-.19	-.05	.18	-.05
18 Engelse spreekvaardigheden	4.41	.90	-.15	.13	.25	.09	.21
19 Engelse schrijfvaardigheden	4.27	.42*	-.05	.21	.34*	.21	.29
20 Nederlandse spreekvaardigheden	3.41	1.203	.27	-.17	-.04	.05	-.14
21 Nederlandse schrijfvaardigheden	3.16	1.264	.19	-.19	-.12	.06	-.15
22 Officiële taal van huidige baan - Engels	.49	.30	-.04	.10	.22	-.09	.10
23 Officiële taal van huidige baan - Nederlands	1.49	.883	.13	-.19	-.18	.00	-.10
24 Officiële taal van huidige baan - moedertaal	.15	.674	.04	.22	.10	-.06	-.08
25 Officiële taal van huidige baan - anders	.10	.68	.03	.24	.07	.17	.23
26 Opvattingen van vrouw over taakverdeling mbt werk/gezin	12.08	3.499	-.11	-.20	-.16	-.10	.28
27 Man voorkeur-vrouw werkt niet	1.63	.722	-.04	-.09	-.18	-.10	.05
28 Man voorkeur-vrouw werkt als het met gezin te combineren is	2.57	1.208	.28	-.12	.09	-.27	-.11
29 Man voorkeur-vrouw werkt	3.66	1.05	.01	.06	.11	.00	.21
30 Man-geen voorkeur mbt arbeidsparticipatie van vrouw	2.92	1.005	.03	-.04	-.11	-.31	-.25
31 Leeftijd	31.34	5.09	-.21	-.15	-.03	-.01	.43*
32 Land van herkomst	2.44	1.116	-.34	.22	-.04	.17	.33
33 Kinderen	.36	.706	.20	-.19	-.09	.05	-.07
34 Woonprovincie in Nederland	1.70	.89	.40*	-.15	.15	-.01	-.18

p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

Ook voor de huidige baan blijkt de aansluiting bij de studierichting de belangrijkste factor te zijn voor de match tussen de feitelijke achtergrond en de vereisten van de baan. Naarmate de studierichting beter bij de huidige baan aansluit, hebben de respondenten een betere overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau. Verder hangt de aansluiting bij de studierichting positief samen met het gebruik van skills en ervaring enerzijds en de status van de huidige baan anderzijds.

Voor wat betreft de Engelse taalkennis, hangt schrijfvaardigheid nog steeds samen met de overeenkomst tussen het gevraagde en feitelijke opleidingsniveau en de status van de baan. Met betrekking tot de studierichting blijkt dat het ook bij de huidige baan wat moeilijker gaat met de

studierichting alpha/sociale wetenschappen. Deze studierichting hangt namelijk negatief samen met de overeenkomst tussen de gevraagde en feitelijke werkervaring. Verder blijkt dat de respondenten die in Nederland een master opleiding hebben gevolgd, een betere aansluiting melden tussen de gevraagde en feitelijke werkervaring.

Opvallend is dat bij de huidige baan de woonprovincie van de respondent positief samenhangen met de *employment status*. De respondenten die ergens anders wonen dan in Noord- of Zuid-Holland hebben een betere overeenkomst tussen de gevraagde en feitelijke werkervaring.

#### 4.1.3 Werkloosheid

Tot slot werd gekeken naar de factoren die van invloed zijn op werkloosheid. Tabel 6 geeft de correlatiecoëfficiënten en beschrijvende statistiek weer van alle gemeten variabelen van werkloosheid (in grijs gemarkeerd). Zie bijlage 4 voor de gehele correlatiematrix.

Tabel 6. *Werkloosheid - de huidige situatie. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties.*

	Mean	SD	
<b>1 Momenteel werkloos (J/N)</b>	64	.16	.37
2 Verblijftijd in maanden in Nederland	70	52.39	38.59
3 Reden immigratie	70	1.30	.52
4 Totale werkervaring in land van herkomst	70	62.76	55.17
5 Totale werkervaring in Nederland	70	27.09	32.83
6 Opleiding	64	4.52	.76
7 Studierichting - alpha, social	64	.56	.50
8 Studierichting - exact, economie	64	.52	.50
9 Studierichting - anders	64	.11	.31
10 Buitenlandse diplomawaardering door Nuffic	64	.59	.85
11 Engelse spreekvaardigheden	64	4.41	.90
12 Engelse schrijfvaardigheden	64	4.27	.91
13 Nederlandse spreekvaardigheden	64	3.41	1.27
14 Nederlandse schrijfvaardigheden	64	3.16	1.26
15 Opvattingen van vrouw over taakverdeling mbt werk/gezin	65	12.08	3.48
16 Man voorkeur-vrouw werkt niet	65	1.63	.74
17 Man voorkeur-vrouw werkt als het met gezin te combineren is	65	2.57	1.21
18 Man voorkeur-vrouw werkt	65	3.66	1.05
19 Man-geen voorkeur mbt arbeidsparticipatie van vrouw	65	2.92	1.09
20 Leeftijd	64	31.34	5.21
21 Land van herkomst	64	2.44	1.14
22 Kinderen	64	.36	.70
23 1e kind	16	2.50	1.37
24 2e kind	6	3.17	1.60
25 Woonprovincie in Nederland	64	1.70	.83
26 Inkomen van man	64	5.64	3.39

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (tweezijdig getoetst)

Werkloos zijn hangt samen met de achtergrondkenmerken van de respondenten zoals leeftijd en kinderen. Ook blijkt dat dit positief samenhangt met de studierichting economie/exacte wetenschappen maar negatief met de studierichting alfa/sociale wetenschappen. Verder hebben werkloze respondenten een slechtere Nederlandse spreek- en schrijfvaardigheid maar een grotere werkervaring in het land van herkomst.

Opvallend is dat werkloosheid niet samenhangt met de eigen opvattingen van de respondenten met betrekking tot werk en gezin maar wel met de mate waarin de man/partner een voorkeur heeft dat de vrouw niet werkt of alleen werkt als het met het gezinsleven te combineren is.

## 4.2 Relatie tussen employment status en welzijn

### 4.2.1 De eerste baan in Nederland

Het doel van de tweede onderzoeksvraag is om na te gaan of een relatie bestaat tussen *employment status* en welzijn. Voor de eerste baan werd deze relatie alleen op basis van één variabele van welzijn (tevredenheid met een baan) getoetst. Tabel 7 geeft de correlatiecoëfficiënten en beschrijvende statistiek weer van alle gemeten variabelen (in grijs gemarkeerd) van *employment status* van de eerste baan in Nederland in relatie tot welzijn.

Tabel 7. *Employment status en welzijn - de eerste baan in Nederland. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties.*

	N	Mean	SD	1	2	3	4
<b>1 Skill employment eerste baan</b>	56	1.98	.93	-			
<b>2 Status employment eerste baan</b>	56	2.00	.97	.82**	-		
3 Hetzelfde beroep	56	.13	.50	.27*	.15	-	
4 Tevredenheid eerste baan	56	2.88	1.34	.46**	.45**	.21	-

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (tweezijdig getoets)

Het blijkt dat zowel *skill* als *status employment* van de eerste baan positief samenhangt met tevredenheid met de baan. Naarmate *employment status* adequater is, is de tevredenheid met de baan groter.

### 4.2.2 De huidige baan

Tabel 8 geeft de correlatiecoëfficiënten en beschrijvende statistiek weer van alle gemeten variabelen (in grijs gemarkeerd) van *employment status* van de huidige baan in relatie tot welzijn.

Tabel 8. *Employment status en welzijn - de huidige baan. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties.*

	N	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1 Skill employment huidige baan</b>	53	2.58	.81	-									
<b>2 Status employment huidige baan</b>	53	2.53	.87	.80**	-								
3 Hetzelfde beroep	39	.21	.57	-.04	.16	-							
4 Tevredenheid huidige baan	53	3.73	1.24	.46**	.39**	-.04	-						
5 Verwachtingen carrière	64	4.05	1.89	.57**	.64**	.06	.48**	-					
6 Tevredenheid carrière	55	3.15	1.39	.54**	.55**	-.01	.43**	.75**	-				
7 Verwachtingen leven	64	4.69	1.43	.27	.26	-.09	.39**	.45**	.36**	-			
8 Tevredenheid leven	64	3.59	1.02	.27	.16	-.04	.16	.40**	.39**	.50**	-		
9 Thuisvoelen in NL	64	4.59	1.58	.09	.07	.10	.22	.35**	.16	.69**	.55**	-	
10 Blijven in NL	64	4.63	1.88	.12	.17	.04	.12	.15	.02	.43**	.35**	.74**	-
11 Self-esteem	64	20.05	4.87	.41**	.39**	.07	.49**	.40**	.42**	.46**	.41**	.46**	.33**

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (tweezijdig getoetst)

In tabel 8 is te zien dat ook bij de huidige baan *skill* en *status employment* positief samenhangt met welzijn. Naarmate *skill* en *status employment* adequater zijn, zijn respondenten meer tevreden met hun baan en carrière enerzijds en hebben ze een hoger self-esteem anderzijds.

Verder blijkt dat een adequatere *skill* en *status employment* positief samenhangt met gerealiseerde verwachtingen over de carrière in Nederland. Naarmate de verwachtingen beter gerealiseerd zijn, zijn respondenten meer tevreden met hun baan en carrière en hebben ze een hoger self-esteem. Bovendien hangt het positief samen met tevredenheid met het leven in Nederland en zich hier thuisvoelen.

Wat opvalt is dat het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst niet samenhangt met welzijn. Dat geldt zowel voor de eerste als voor de huidige baan.

### 4.3 De betekenis van werken als moderator op de relatie tussen underemployment en welzijn

De derde onderzoeksvraag betreft de hypothese dat de betekenis van werken het verband tussen *underemployment* en welzijn modereert. Daarbij wordt verondersteld dat een hogere mate van betekenis van werken in combinatie met *skill* en *status underemployment* tot een lager welzijn leidt. Het modererende effect van betekenis van werken is apart getoetst voor de eerste baan en voor de huidige baan. Voor beide momenten is het voor zowel *skill* als *status underemployment* getoetst.

#### 4.3.1 De eerste baan in Nederland

De hypothese is voor de eerste baan getoetst op basis van één variabele van welzijn: tevredenheid met de baan. De tabellen 9 en 10 geven de uitkomsten van de regressieanalyses weer. In het eerste model werden alleen *skill* en *status employment* van de eerste baan en de betekenis van werken opgenomen maar in het tweede model werden ook de interactietermen opgenomen.

Tabel 9. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *skill employment van de eerste baan* en *tevredenheid met de baan*.

Variabele		Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1	Skill employment eerste baan	.168	.199	.439	6.344	.001
	Betekenis van werken mbt skills			.056		.657
Model 2	Skill employment eerste baan	.269	.111	.435	7.498	.001
	Betekenis van werken mbt skills			-.650		.022
	<b>Skill employment eerste baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			.781		.007

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de opname van de interactieterm in het model tot een beter model leidt: de  $\beta$ -coëfficiënten zijn allen significant en de adjusted R<sup>2</sup> neemt toe met 11.1% tot 26.9%.



Tabel 10. *De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen status employment van de eerste baan en tevredenheid met de baan.*

Variabele		Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1	Status employment eerste baan	.156	.188	.438	5.890	.001
	Betekenis van werken mbt status			-.031		.810
Model 2	Status employment eerste baan	.195	.053	.412	5.276	.002
	Betekenis van werken mbt status			-.522		.080
	<b>Status employment eerste baan X Betekenis van werken mbt status</b>			.546		.068

Uit tabel 10 blijkt dat ook voor *status employment* de opname van de interactieterm in het model tot een beter model leidt: de significantie van de laatste twee  $\beta$ -coëfficiënten ligt weliswaar net boven de 5%, maar door opname van de interactieterm is het significantieniveau van de betekenis van werken wel zeer sterk verbeterd. Ook neemt de adjusted R<sup>2</sup> iets toe, namelijk met 5.3% tot 19.5%. Bij *status employment* is het effect van de betekenis van werken dus wat minder sterk dan bij *skill employment*.

Om de hypothesen te toetsen dat de betekenis van werken een modererend effect heeft op de relatie tussen employment status en tevredenheid met de eerste baan, is de data opgesplitst in twee groepen, namelijk een groep met een hoge en een groep met een lage betekenis van werken, waarbij een betekenis van werken hoger dan het gemiddelde werd ingedeeld in de groep **hoog** en een betekenis van werken lager dan het gemiddelde in de groep **laag**. Voor elke groep is een regressieanalyse gemaakt voor de relatie tussen *skill* en *status employment* status en tevredenheid met de eerste baan.

Tabel 11. *Relatie tussen skill employment van de eerste baan en tevredenheid met de baan voor hoge en lage betekenis van werken.*

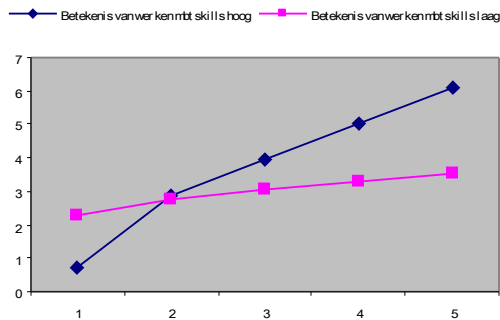
	Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	Constant	B	β	F	Sig.
Betekenis van werken mbt skills <b>hoog</b>	<b>Skill</b> employment eerste baan	.457	.478	.729	1.079	.691	22.861	.000
Betekenis van werken mbt skills <b>laag</b>	<b>Skill</b> employment eerste baan	.001	.040	2.253	.261	.199	1.036	.319

Tabel 12. *Relatie tussen status employment van de eerste baan en tevredenheid met de baan voor hoge en lage betekenis van werken.*

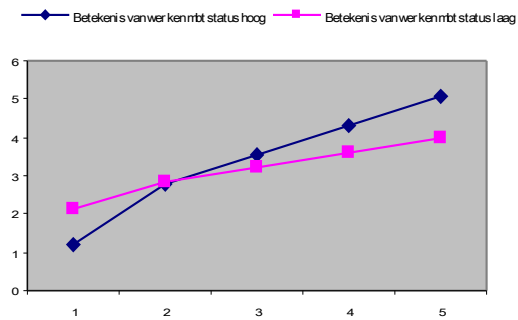
	Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	Constant	B	β	F	Sig.
Betekenis van werken mbt status <b>hoog</b>	<b>Status</b> employment eerste baan	.300	.326	1.224	.766	.571	12.552	.002
Betekenis van werken mbt status <b>laag</b>	<b>Status</b> employment eerste baan	.027	.066	2.116	.369	.257	1.696	.205

Uit tabel 11 en 12 blijkt dat de  $\beta$ -coëfficiënten significant zijn bij een hoge betekenis van werken en dat ze niet significant zijn bij een lage betekenis van werken. Bij een hoge betekenis van werken is er dus een modererend effect op de tevredenheid met de baan terwijl bij een lage

betekenis van werken dit effect niet kan worden aangetoond. De deelhypothesen a. en b. uit paragraaf 2.5 worden dus bevestigd.



Figuur 6. Relatie tussen *skill employment* van de eerste baan en *tevredenheid met de baan* voor *hoge* en *lage* betekenis van werken mbt skills.



Figuur 7. Relatie tussen *status employment* van de eerste baan en *tevredenheid met de baan* voor *hoge* en *lage* betekenis van werken mbt status.

In deze figuren is te zien dat bij een hoge betekenis van werken de tevredenheid met de baan sneller toeneemt bij een adequatere *employment status* dan bij een lage betekenis van werken. Dit geldt voor zowel *skill* als *status employment*.

#### 4.3.2 De huidige baan

De hypothese is voor de huidige baan op dezelfde manier getoetst als voor de eerste baan. Het enige verschil is dat naast tevredenheid met de baan ook de andere variabelen van welzijn zijn onderzocht: tevredenheid met carrière en leven en self-esteem. De tabellen 13 t/m 16 geven de uitkomsten van de regressieanalyses weer voor *skill employment* en de tabellen 17 t/m 20 voor *status employment*.

Tabel 13. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *skill employment* van de huidige baan en *tevredenheid met de baan*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Skill employment huidige baan	.163	5.770	.444	5.770	.001
Betekenis van werken mbt skills			-.002		.985
Model 2 Skill employment huidige baan	.145	.036	.450	3.780	.002
Betekenis van werken mbt skills			.079		.860
<b>Skill employment huidige baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			-.086		.849

Tabel 14. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *skill employment* van de huidige baan en *tevredenheid met de carrière*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Skill employment huidige baan	.295	.326	.528	10.63	.000
Betekenis van werken mbt skills			.191	3	.130
Model 2 Skill employment huidige baan	.294	.014	.497	7.378	.000
Betekenis van werken mbt skills			-.180		.662
<b>Skill employment huidige baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			.392		.345

Tabel 15. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *skill employment van de huidige baan en tevredenheid met het leven*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Skill employment huidige baan	.097	.136	.281	3.458	.051
Betekenis van werken mbt skills			-.253		.078
Model 2 Skill employment huidige baan	.092	.015	.314	2.553	.037
Betekenis van werken mbt skills			.135		.771
<b>Skill employment huidige baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			-.411		.382

Tabel 16. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *skill employment van de huidige baan en self-esteem*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Skill employment huidige baan	.160	.196	.415	5.372	.004
Betekenis van werken mbt skills			-.178		.195
Model 2 Skill employment huidige baan	.140	.000	.411	3.506	.006
Betekenis van werken mbt skills			-.227		.616
<b>Skill employment huidige baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			.052		.909

Tabel 17. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *status employment van de huidige baan en tevredenheid met de baan*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Status employment huidige baan	.	.141	.377	3.873	.008
Betekenis van werken mbt skills	105		-.006		.966
Model 2 Status employment huidige baan	.	.005	.354	2.632	.018
Betekenis van werken mbt skills	091		-.221		.615
<b>Status employment huidige baan X Betekenis van werken mbt skills</b>			.230		.606

Tabel 18. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *status employment van de huidige baan en tevredenheid met de carrière*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Status employment huidige baan	.300	.331	.539	10.862	.000
Betekenis van werken mbt status			.151		.230
Model 2 Status employment huidige baan	.313	.028	.474	8.001	.001
Betekenis van werken mbt status			-.364		.365
<b>Status employment huidige baan X Betekenis van werken mbt status</b>			.551		.180

Tabel 19. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *status employment van de huidige baan en tevredenheid met het leven*.

Variabele	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1 Status employment huidige baan	.024	.067	.179	1.576	.227
Betekenis van werken mbt status			-.206		.167
Model 2 Status employment huidige baan	.009	.006	.148	1.133	.355
Betekenis van werken mbt status			-.453		.348
<b>Status employment huidige baan X Betekenis van werken mbt status</b>			.265		.588

Tabel 20. De betekenis van werken als moderator in de relatie tussen *status employment van de huidige baan* en *self-esteem*.

Variabele		Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F	Sig.
Model 1	Status employment huidige baan	.123	.161	.399	4.227	.006
	Betekenis van werken mbt status			-.099		.480
Model 2	Status employment huidige baan	.153	.047	.314	3.771	.038
	Betekenis van werken mbt status			-.770		.088
	<b>Status employment huidige baan X Betekenis van werken mbt status</b>			.719		.117

De  $\beta$ -coëfficiënten van de betekenis van werken zijn voor de huidige baan telkens niet significant. Dit geldt voor zowel *skill* als *status employment*. Dat betekent dat de deelhypotesen c. en d. uit paragraaf 2.5 niet bevestigd kunnen worden. De betekenis van werken heeft bij de huidige baan geen aantoonbaar modererend effect op de relatie tussen employment status en welzijn. Dit zou verklaard kunnen worden uit het feit dat bij de huidige baan veel minder respondenten *underemployed* zijn in vergelijking met de eerste baan.

## 5 Conclusies en aanbevelingen

De doelstelling van deze scriptie was om met behulp van een internetvragenlijst een onderzoek te doen naar het verband tussen *employment status* en de betekenis van werken enerzijds en welzijn anderzijds. De onderzochte groep bestond uit vrouwen uit het voormalige Oostblok die naar Nederland zijn geïmmigreerd vanwege gezinsvorming of vanwege werk/studie van haar man/partner.

### 5.1 *Employment status en factoren die hierop van invloed zijn*

De eerste onderzoeksvraag was hoe *employment status* eruit ziet bij de laatste baan in het land van herkomst, bij de eerste baan in Nederland en bij de huidige baan. Vervolgens werd onderzocht welke factoren van invloed zijn op *employment status* bij de eerste en de huidige baan.

Zoals verwacht, hadden de respondenten bij de eerste baan in Nederland een grote daling in termen van *skill* en *status employment* ten opzichte van hun laatste baan in het land van herkomst. De mate van mismatch met hun opleiding en werkervaring was groot en de verschillen in *skill* en *status employment* waren significant. Bij de huidige baan hebben de respondenten al een veel betere aansluiting met hun achtergrond. De verschillen in *skill* en *status employment* zijn niet meer significant tussen de laatste baan in het land van herkomst en de huidige baan.

Voor wat betreft de factoren die van invloed zijn op *employment status* bij de eerste baan bleek dat de aansluiting bij de studierichting en de Engelse taalkennis de belangrijkste factoren waren voor de match tussen de feitelijke achtergrond en de vereisten van de eerste baan. Het belang van de studierichting blijft ook voor de huidige baan actueel.

Een belangrijke bevinding is dat de man/partner zowel een positieve als een negatieve rol heeft met betrekking tot arbeidsparticipatie van de vrouw. De respondenten wiens partners ervoor waren dat ze gingen werken, meldden een betere aansluiting van de studierichting bij de eerste baan, werkten vaker in hetzelfde beroep als in het land van herkomst en konden hun skills en ervaring beter toepassen. Het is opvallend dat werkloosheid niet samenhangt met de eigen opvattingen van de respondenten met betrekking tot werk en gezin maar wel met de mate waarin de man/partner een voorkeur heeft dat de vrouw niet werkt of alleen werkt als het met het gezinsleven te combineren is.

## **5.2 Relatie tussen employment status en welzijn**

De tweede onderzoeksvraag was of een relatie bestaat tussen *employment status* en welzijn bij de eerste en de huidige baan.

Het bleek dat deze relatie bestaat voor zowel de eerste als de huidige baan. Naarmate *skill* en *status employment* adequater bij de eerste baan waren, waren de respondenten meer tevreden met hun eerste baan. Voor de huidige baan geldt dat naarmate *skill* en *status employment* adequater zijn, zijn de respondenten meer tevreden met hun baan en hun carrière enerzijds en hebben ze een hoger self-esteem anderzijds.

Een ander opvallend resultaat is dat het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst niet samenhangt met welzijn. Dat geldt zowel voor de eerste als voor de huidige baan.

## **5.3 De betekenis van werken als moderator op de relatie tussen underemployment en welzijn**

In de derde onderzoeksvraag werd het modererende effect onderzocht van de betekenis van werken op de relatie tussen *underemployment* als specifieke vorm van *employment status* en welzijn. De verwachting was dat de betekenis van werken van een individu de invloed van *underemployment* op welzijn modereert op de volgende wijze: naarmate de betekenis van werken groter is, heeft *underemployment* een grotere negatieve invloed op het welzijn van het individu. Welzijn bestond in deze context uit tevredenheid met de baan, carrière en het leven in Nederland enerzijds en self-esteem anderzijds.

De hypothese werd apart getoetst voor *skill* en *status underemployment* bij de eerste baan en bij de huidige baan. Uit regressieanalyses blijkt dat er een modererend effect is van de betekenis van werken op de relatie tussen *skill employment* en tevredenheid met de eerste baan. Zoals verwacht is de tevredenheid met de eerste baan lager naarmate de betekenis van werken hoger is en *skill employment* lager is. Hetzelfde effect treedt op voor *status employment*.

Uit regressieanalyses blijkt dat de betekenis van werken bij de huidige baan geen aantoonbaar modererend effect heeft op de relatie tussen *employment status* en welzijn. Ook dit geldt zowel voor *skill* als *status employment*. Een mogelijke verklaring is dat bij de huidige baan veel minder respondenten *underemployed* zijn in vergelijking met de eerste baan.

## **5.4 Relatie met eerdere onderzoeken en wetenschappelijke implicaties**

In dit onderzoek werden naast de meest onderzochte factoren ook factoren beschouwd die betrekking hebben op de betekenis van werken, de opvattingen over de taakverdeling tussen man en vrouw en de rol van de man/partner in de arbeidsparticipatie van vrouw. Hieruit is gebleken dat de man/partner onder andere een rol speelt in de arbeidsparticipatie van de vrouw. Deze

bevinding komt overeen met het onderzoek van McRae (2003) naar arbeidsparticipatie van autochtone vrouwen. In dat onderzoek meldden tweederde van de werkloze vrouwen met een kind dat hun man/partner een voorkeur had dat ze niet werken. Het zou daarom interessant kunnen zijn om in toekomstige onderzoeken naar arbeidsparticipatie van vrouwelijke immigranten rekening te houden met de houding van de man/partner door niet alleen vrouwen te ondervragen maar ook hun partners. Verder zou de combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden uitgebreidere informatie kunnen opleveren.

De bevinding dat het werken in hetzelfde beroep als in het land van herkomst niet samenhangt met welzijn is in tegenstrijd met andere onderzoeken (Bernstein, 2000; Kats, 1983; Kraus, 1983 in Bernstein, 2000) waarin dit idee wel wordt bevestigd. Een mogelijke verklaring is dat de onderzochte groep in het onderzoek van Bernstein (2000) uit artsen bestond en dat voor deze groep er een beperkte mogelijkheid is om een ander beroep uit te oefenen. Andere studierichtingen zijn niet zo sterk beroepsverbonden en daardoor kan het zijn dat adequate *employment* in termen van opleidingsniveau en werkervaring van groter belang is dan het werken in hetzelfde beroep.

Uit dit onderzoek blijkt dat immigranten bij de eerste baan in Nederland een grote mismatch hebben met hun opleiding en werkervaring maar dat bij de huidige baan deze mismatch verminderd is. Dit komt overeen met eerdere onderzoeken (Borjas & Tienda, 1993; Chiswick, 1978; Raijman & Semjonov, 1995 in Habersfeld et al., 2000) waarbij wordt bevestigd dat na een bepaalde tijd in een gastland veel immigranten een goede economische assimilatie ervaren.

Verder is gebleken dat status van werk voor de onderzochte respondenten één van de belangrijkste aspecten is. Voor Nederlanders blijkt dat niet het geval te zijn (MOW International Research Team, 1987). Daarom zou het interessant zijn om te onderzoeken of na een bepaalde verblijftijd in Nederland de betekenis van werken voor vrouwelijke immigranten verandert.

### **5.5 Kanttekeningen**

Bij dit onderzoek kan een aantal kanttekeningen geplaatst worden. Ten eerste is de onderzochte groep van 70 mensen niet groot. Daarmee is niet zeker in hoeverre de gevonden bevindingen betrouwbaar en generaliseerbaar zijn voor alle vrouwelijke immigranten uit het voormalig Oostblok (Goodwin, 2002). Verder waren er niet genoeg respondenten met een kortere verblijftijd in Nederland (tot 2,5 jaar). Deze periode blijkt de gemiddelde tijd om een eerste relevante baan te vinden (Remennick, 2003). De gemiddelde verblijftijd was 4,3 jaar en daardoor was *underemployment* bij de huidige baan relatief klein. Dat kan van invloed zijn geweest op het niet kunnen aantonen van het modererende effect van betekenis van werken bij de huidige baan.

In een vervolgonderzoek zou een grotere groep met verschillende verblijftijd onderzocht kunnen worden.

Een andere beperking heeft betrekking op de vragenlijst. Drie respondenten zijn bij dezelfde vraag gestopt (vraag 43). Over deze vraag moeten de respondenten waarschijnlijk wat langer nadenken. Het voortijdig stoppen zou wellicht vermeden kunnen worden door deze vraag wat eerder te stellen. Verder werd aan het begin alleen een indicatieve tijd voor het invullen van de vragenlijst gemeld maar was er tijdens het invullen geen informatie over hoe ver de respondent met het antwoorden was. Dit zou de reden kunnen zijn waarom een aantal respondenten de vragenlijst niet hebben afgemaakt.

### **5.6 Praktische implicaties**

Uit dit onderzoek blijkt dat de aansluiting van de studierichting bij een baan een belangrijke voorwaarde is voor *adequate employment*. Als grootste obstakels voor het krijgen van een gewenste baan worden onvoldoende Nederlandse taalkennis, gebrek aan gevraagde werkervaring en specifieke werkgerelateerde vaardigheden genoemd. Verder blijkt dat het gebrek aan kennis over sollicitatiegesprekken in Nederland een probleem kan zijn. Als hiervoor cursussen worden ontwikkeld, kan dit het toetreden op de arbeidsmarkt van recente immigranten verbeteren. Verder zouden stageplaatsen voor hoog opgeleide immigranten een goede oplossing kunnen zijn om de integratie op de arbeidsmarkt te verbeteren.



## Referenties

- Bernstein, J.H. (2000). The Professional Self-Evaluation of Immigrant Physicians from the Former Soviet Union in Israel. *Journal of Immigrant Health*, 2 (4), 183-190.
- Bernstein, J.H., Shuval, J.T. (1999). Gender Differences in the Process of Occupational Integration of Immigrant Physicians in Israel. *Sex Roles*, 40 (1/2), 1-23.
- Brown, G., Pintaldi, F. (2006). A multidimensional approach in the measurement of underemployment. *Statistical Journal of the United Nations ECE*, 23, 43-56.
- Duleep, H.O., Sanders, S. (1993). The Decision to Work by Married Immigrant Women. *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (4), 677-690.
- Green, C., Kler, P. & Leeves, G. (2006). Immigrant overeducation: Evidence from recent arrivals to Australia. *Economics of Education Review*, 26, 420-432.
- Goodwin, C.J. (2002). *Research in Psychology. Methods and Design*. John Willey & Sons, Inc.
- Haberfeld, Y., Semyonov, M. & Cohen, Y. (2000). Ethnicity and Labour Market Performance among Recent Immigrants from the Former Soviet Union to Israel. *European Sociological Review*, 16 (3), 287-299.
- Hagan, J.M. (2004). Contextualizing Immigrant Labor Market Incorporation: Legal, Demographic, and Economical Dimensions. *Work and Occupation*, 11, 407-423.
- Halman, L., Müller, H. (2006). Contemporary Work Values in Africa and Europe: Comparing Orientations to Work in Afrika and European Societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47 (2), 117-143.
- Harpaz, I., Honig, B., Coetsier, P. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.
- Harpaz, I., Meshoulam, I. (2004). Differences in the meaning of work in Israel: Workers in high-tech versus traditional work industries. *Journal of High Technology*, 15, 163-182.
- Friedland, D.S., Price, R.H. (2003). Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32 (1/2), 33-45.

- Kesler, C. (2006). Social Policy and Immigrant Joblessness in Britain, Germany and Sweden. *Social Forces*, 85 (2), 743-770.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 54 (3), 317-338.
- Miedema, J.M., Vandebelt, D. (2006). Immigrants and Growth: A Look at Health and Employment in Waterloo Region. *Region of Waterloo Public Health, Health Determinants, Planning and Evaluation Division*. Gevonden op <http://region.waterloo.on.ca/ph>
- Morse, N., Weiss, R. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20 (2), 191-1998.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press Inc.
- Ralston, H. (1991). Race, Class, Gender and Work Experience of South Asian Immigrant Women in Atlantic Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 23 (2), 129-139.
- Remennick, L. (2005). Immigration, Gender, and Psychological Adjustment: A Study of 150 Immigrant Couples in Israel. *Sex Roles*, 53 (11/12), 847-863.
- Remennick, L. (2003). Career continuity among immigrant professionals: Russian engineers in Israel. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29 (4), 701-721.
- Remennick, L. (2001). "All my life is one big nursing home": Russian Immigrant Women in Israel speak about double caregiver stress. *Women's Studies International Forum*, 24 (6), 685-700.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the Adolescent Self-Image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Snir, R., Harpaz, I. (2002). Work-Leisure: Leisure orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research*, 34 (2), 178-203.
- Stier, H. (1991). Immigrant Women Go to Work: Analysis of Immigrant Wives' Labour Supply for Six Asian Groups. *Social Science Quarterly*, 72 (1), 67-82.
- Stier, H., Tienda, M. (1992). Family, Work and Women: The Labor Supply of Hispanic Immigrant Wives. *International Migration Review*, 26 (4), 1291-1313.

Vecchio, R. P. (1980). The Function and Meaning of Work and the Job: Morse and Weiss (1955) Revisited. *The Academy of Management Journal*, 23 (2), 361-367.

Weinberg, N. (2001). Immigrant Employment and Occupational Mobility in a Context of Mass Migration. Soviet Immigrants in Israel. *European Sociological Review*, 17 (2), 169-188.

Internetpaginas:

International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org>

OECD. *Glossary of Statistical Terms*. <http://stats.oecd.org>

## Bijlagen

### Bijlage 1 Vooraf - een uitnodiging verstuurd via e-mail.

Dear all,

For my Master's thesis at the University of Utrecht I am doing a research about women **who have immigrated from Central and Eastern European countries to the Netherlands because of their partners** (family forming or work/studies of their partners). Aim of this research is to understand the factors that influence the decision to work after immigration, finding or not finding an appropriate job for these women and how satisfied they are with their careers and lives in the Netherlands.

Therefore, I would like to ask you to participate in this survey by filling in the online questionnaire. The questionnaire is in English; it is anonymous and will take approximately 15 minutes. You can fill in the questionnaire via this link:

<http://questions.netq.nl/nq.cfm?q=e11b2b8f-2bf0-a000-c401-d74a85e173e8>

In order to gather as much data as possible I would also appreciate it if you would forward this message to other Central and Eastern European women you know. It is important that these women come from one of the following countries:

Albania  
Bulgaria  
Czech Republic  
Hungary  
Poland  
Romania  
Slovakia

**Former Yugoslavia:**  
Bosnia and Herzegovina  
Croatia  
Kosovo  
Macedonia  
Montenegro  
Serbia  
Slovenia

**Former Soviet Union:**  
Armenia  
Azerbaijan  
Belarus  
Estonia  
Georgia  
Kazakhstan  
Kyrgyzstan  
Latvia  
Lithuania  
Moldova  
Russia  
Tajikistan  
Turkmenistan  
Ukraine  
Uzbekistan

Furthermore, if you have any questions or if you are interested in the results, please do not hesitate to contact me at: [gunta\\_badovska@hotmail.com](mailto:gunta_badovska@hotmail.com)

Thank you in advance,  
Gunta Badovska

This questionnaire is designed to find out which factors influence labor force participation and getting an appropriate job; job and life satisfaction for women who immigrated to the Netherlands from Central and Eastern European countries.

Data from this questionnaire will be used **only** for my master thesis at the University of Utrecht. **Your responses will be treated with confidence and at all times data will be presented in such a way that your identity cannot be connected with specific data.**

The questionnaire will take approximately 15 minutes of your time. Please answer all questions truthfully as it is important for the success of this research. There are no right or wrong answers.

*Please mark or fill in where necessary*

1. When did you immigrate to the Netherlands?

\_\_\_ / \_\_\_ month /year

2. What was the reason for immigrating to the Netherlands?

- Family forming (marriage or cohabiting)
- Work of my husband / partner
- Studies of my husband / partner

*Now I would like to ask you some questions about your **career in your country of origin.***

3. How many years of work experience do you have **in total** in your country of origin?

- None
- Less than one year (*please specify number of months*)
- One year or more (*please specify number of years*)

*If none, go to question 9*

4. Compared to your **education level**, was the **required** education level for your **last** job in your country of origin:

- Much lower** than your education level
- Lower** than your education level
- About the same** as your education level
- Higher** than your education level
- Much higher** than your education level

5. Compared to your **work experience**, was the **required** work experience for your **last** job in your country of origin:

- Much less** than your experience
- Less** than your experience
- About the same** as your experience
- More** than your experience
- Much more** than your experience

6. How much of your past **experience, skills** and **abilities** could you make use of in your **last** job in your country of origin?

- Not at all
- Very little
- A little
- Quite a lot
- Almost all

7. Compared to your **education** and **experience**, was the **status** belonging to your **last** position in your country of origin:

- Much lower** than expected from your education and experience
- Lower** than expected from your education and experience
- About the same** as expected from your education and experience
- Higher** than expected from your education and experience
- Much higher** than expected from your education and experience

8. On the whole, how satisfied are you with your **career** in your **country of origin**?

- Very dissatisfied
- Somewhat dissatisfied
- Neutral
- Somewhat satisfied
- Very satisfied

*Now I would like to ask you some questions about your **career** and your **first job** in the Netherlands.\_*

9. How many years of work experience do you have **in total** in the Netherlands?

- None
- Less than one year (*please specify number of months*)
- One year or more (*please specify number of years*)

*If none, go to question 37*

10. How many **jobs in total** have you had in the Netherlands?

\_\_ jobs

11. How long did it take to you to find your **first** job in the Netherlands? (*please specify number of months*)

\_\_ months

12. When did you start with your **first** job?

\_\_ \_\_ / \_\_ \_\_ \_\_ \_\_ month /year

13. What was the official language of your **first** workplace?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- English
- Dutch
- Language of country of origin
- Other

14. Was your **area of specialization** relevant for your **first** job in the Netherlands?

- Not at all
- Very little
- A little
- Quite a lot
- Almost all

15. Was your **first** job in the Netherlands in the **same occupation** as your last job in your country of origin?

- No
- Yes
- No work experience in the country of origin

16. Compared to your **education level**, was the **required** education level for your **first** job in the Netherlands:

- Much lower** than your education level
- Lower** than your education level
- About the same** as your education level
- Higher** than your education level
- Much higher** than your education level

17. Compared to your **work experience**, was the required work experience for your **first** job in the Netherlands:

- Much less** than your experience
- Less** than your experience
- About the same** as your experience
- More** than your experience
- Much more** than your experience

18. How much of your past **experience, skills** and **abilities** could you make use of in your **first** job in the Netherlands?

- Not at all
- Very little
- A little
- Quite a lot
- Almost all

19. Compared to your **education** and **experience**, was the **status** belonging to your **first** position in the Netherlands:

- Much lower** than expected from your education and experience
- Lower** than expected from your education and experience
- About the same** as expected from your education and experience
- Higher** than expected from your education and experience
- Much higher** than expected from your education and experience

20. Were there any obstacles that **prevented** you from **applying for** or **getting** your **ideal** job in the Netherlands? If yes, what were these obstacles?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- None
- Insufficient ability to speak English
- Insufficient ability to write in English
- Insufficient ability to speak Dutch
- Insufficient ability to write in Dutch
- Lack of required education
- Lack of required work experience
- Lack of specific work related skills
- Insufficient knowledge about job interviews in the Netherlands
- Lack of self-confidence in a job interviews
- Other (*please specify*)

21. How satisfied were you with the following aspects at your **first** job in the Netherlands during the **first two months**?

	<i>Very dissatisfied</i>	<i>Somewhat dissatisfied</i>	<i>Neutral</i>	<i>Somewhat satisfied</i>	<i>Very satisfied</i>
Opportunity to <b>LEARN</b> new things	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INTERPERSONAL</b> relations (managers, colleagues)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opportunity for upgrading or <b>PROMOTION</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CONVENIENT</b> work hours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>VARIETY</b> of your job tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INTERESTING</b> work (work that you really like)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job <b>SECURITY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>MATCH</b> between your job requirements and your abilities and experience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SALARY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physical working <b>CONDITIONS</b> (such as light, temperature, cleanliness, low noise level)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>AUTONOMY</b> in deciding on how to do your work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



22. On the whole, how satisfied were you with your **first** job in the Netherlands in the **first two months**?

- Very dissatisfied
- Somewhat dissatisfied
- Neutral
- Somewhat satisfied
- Very satisfied

*Now I would like to ask you some questions about your **present job**.*

23. Is your present job your first job?

- No
- Yes
- Currently unemployed or studying

*If yes, go to question 35*

24. How long did you work in your **first** job in the Netherlands? *(please specify number of months)*

\_\_\_ months

25. What was the reason for leaving your **first** job in the Netherlands?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- Lack of opportunity to **LEARN** new things
- INTERPERSONAL** relations (managers, colleagues)
- Lack of opportunity for upgrading or **PROMOTION**
- INCONVENIENT** work hours
- Lack of **VARIETY**
- UNINTERESTING** work
- Lack of job **SECURITY**
- MISMATCH** between your job requirements and your abilities and experience
- SALARY**
- Physical working **CONDITIONS** (such as light, temperature, cleanliness, noise level)
- Lack of **AUTONOMY**
- Other *(please specify)*

---

*If you are unemployed at the moment, go to question 37*

26. When did you start with your **present** job?

\_\_\_ / \_\_\_ month / year

27. What is the official language of your **present** workplace?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- English
- Dutch
- Language of country of origin
- Other

28. Is your **area of specialization** relevant for your **present** job?

- Not at all
- Very little
- A little
- Quite a lot
- Almost all

29. Is your **present** job in the **same occupation** as your last job in your country of origin?

- No
- Yes
- No work experience in the country of origin

30. Compared to your **education level**, is the **required** education level for your **present** job:

- Much lower** than your education level
- Lower** than your education level
- About the same** as your education level
- Higher** than your education level
- Much higher** than your education level

31. Compared to your **work experience**, was the **required** work experience for your **present** job:

- Much less** than your experience
- Less** than your experience
- About the same** as your experience
- More** than your experience
- Much more** than your experience

32. How much of your past **experience, skills** and **abilities** can you make use of in your **present** job?

- Not at all
- Very little
- A little
- Quite a lot
- Almost all

33. Compared to your **education** and **experience**, is the **status** belonging to your **present** position:

- Much lower** than expected from your education and experience
- Lower** than expected from your education and experience
- About the same** as expected from your education and experience
- Higher** than expected from your education and experience
- Much higher** than expected from your education and experience

34. Were there any obstacles that **prevented** you from **applying for** or **getting** your ideal job? If yes, what were these obstacles?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- None
  - Insufficient ability to speak English
  - Insufficient ability to write in English
  - Insufficient ability to speak Dutch
  - Insufficient ability to write in Dutch
  - Lack of required education
  - Lack of required work experience
  - Lack of specific work related skills
  - Insufficient knowledge about job interviews in the Netherlands
  - Lack of self-confidence in a job interviews
  - Other (*please specify*)
- 

35. How satisfied are you with the following aspects at your **present** job?

	<i>Very dissatisfied</i>	<i>Somewhat dissatisfied</i>	<i>Neutral</i>	<i>Somewhat satisfied</i>	<i>Very satisfied</i>
Opportunity to <b>LEARN</b> new things	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INTERPERSONAL</b> relations (managers, colleagues)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opportunity for upgrading or <b>PROMOTION</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CONVENIENT</b> work hours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>VARIETY</b> of your job tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INTERESTING</b> work (work that you really like)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job <b>SECURITY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>MATCH</b> between your job requirements and your abilities and experience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SALARY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physical working <b>CONDITIONS</b> (such as light, temperature, cleanliness, noise level)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>AUTONOMY</b> in deciding on how to do your work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. On the whole, how satisfied are you with your **present** job?

- Very dissatisfied
- Somewhat dissatisfied
- Neutral
- Somewhat satisfied
- Very satisfied

*For the next set of questions, I would like you to think about what **working** means to you.*

37. Please assign a total of 100 points, in any combination you desire, to the following six statements. The more a statement expresses your thinking, the more points you should assign to it. Please read all the statements before assigning points.

- Working gives you **STATUS** and **PRESTIGE** \_\_\_\_\_
- Working provides you with an **INCOME** that is needed \_\_\_\_\_
- Working **KEEPS** you **OCCUPIED** \_\_\_\_\_
- Working permits you to have interesting **CONTACTS** with other people \_\_\_\_\_
- Working is a useful way for you to **SERVE SOCIETY** \_\_\_\_\_
- Working itself is basically **INTERESTING** and **SATISFYING** to you \_\_\_\_\_

(100 total)

38. How important and significant is working in your total life?

*Please mark one appropriate box*

- |                        |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                       |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>Least important</b> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <b>Most important</b> |
|                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        |                       |

39. Please assign a total of 100 points to indicate how important the following areas are currently in your life.

- My **LEISURE** (like hobbies, sports, recreation and contacts with friends) \_\_\_\_\_
- My **COMMUNITY** (like voluntary organizations, unions and political organizations) \_\_\_\_\_
- My **WORK** \_\_\_\_\_
- My **RELIGION** (like religious activities and beliefs) \_\_\_\_\_
- My **FAMILY** \_\_\_\_\_

(100 total)

40. Which of the following aspects of working seem most significant and important to you when you think of your working life? Please rank these items from 6 = most significant to 1 = least significant.

- My **TASKS** at the job \_\_\_\_\_
- My **COMPANY** or organization \_\_\_\_\_
- The **PRODUCT** of **SERVICE** I provide \_\_\_\_\_
- The type of **PEOPLE** with whom I work \_\_\_\_\_
- The type of **OCCUPATION** or **PROFESSION** I am in \_\_\_\_\_
- The **MONEY** I receive from my work \_\_\_\_\_

41. How important to you is it that your working life contains the following aspects?

*Please mark the appropriate box*

	<i>Of little importance</i>	<i>Of some importance</i>	<i>Important</i>	<i>Very important</i>	<i>Extremely important</i>
A lot of opportunities to <b>LEARN</b> new things	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good <b>INTERPERSONAL</b> relations (managers, colleagues)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good opportunity for upgrading or <b>PROMOTION</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CONVENIENT</b> work hours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A lot of <b>VARIETY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INTERESTING</b> work (work that you really like)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good job <b>SECURITY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A good <b>MATCH</b> between your job requirements and your abilities and experience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good <b>PAY</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good physical working <b>CONDITIONS</b> (such as light, temperature, cleanliness, low noise level)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A lot of <b>AUTONOMY</b> (you decide how to do your work)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Here are some work-related statements that people might make. Please decide whether you agree or disagree with each of these statements.

*Please mark the appropriate box*

	<i>Strongly disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly agree</i>
If employee's skills become outdated, his/her employer should be responsible for retraining and employment in a different position.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
It is the duty of every citizen to contribute to society by working.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The educational system in our society should prepare every person for a good job if they exert a reasonable amount of efforts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
People in our society should allocate a large portion of their regular income toward savings for their future.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

When a change in work methods must be made, a manager should be required to ask employees for their suggestions before making a decision.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employee should be expected to think of ways to improve his/her job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Every person in our society should be entitled to interesting and meaningful work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monotonous and simplistic work is acceptable as long as the pay is fair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A job should be provided to every individual who desires to work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employee should value the work he/she does even if it is boring, dirty and unskilled.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. Imagine that you won a lottery or inherited a large sum of money and could live comfortably for the rest of your life without working. What would you do concerning working?

- I would stop working
- I would continue to work in the same job
- I would continue to work but with changed conditions

44. Here are some statements about sex role attitudes towards work and family life. Please decide whether you agree or disagree with each of these statements.

*Please mark the appropriate box*

	<i>Strongly disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Neutral</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly agree</i>
A man's job is to earn the money; a woman's job is to look after the home and family.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Most working women with families want jobs with less tasks or responsibilities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Women can not combine a career and children.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In times of high unemployment married women should stay at home.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Most married women work only for pin money – they don't need a job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A job is alright but what most women want is a home and children.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Here are some attitudes that your husband / partner might make. Please decide whether you agree or disagree with each of these statements.

*Please mark the appropriate box*

	<i>Strongly disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Neutral</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly agree</i>
My husband / partner prefers me not to work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My husband / partner is only happy / would be happy for me to work if it fits with family life.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My husband / partner prefers me to work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My husband / partner has no preference regarding my choice to work or not.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*For the next set of questions I would like to ask you about your general feelings about yourself, about your expectations and satisfaction regarding your career and your life in the Netherlands.*

46. Below is a list of statements dealing with your general feelings about yourself. Please decide whether you agree or disagree with each of these statements.

*Please mark the appropriate box*

	<i>Strongly disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly agree</i>
I feel that I am a person of worth, at least on an equal plane with others.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel that I have a number of good qualities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
All in all, I am inclined to feel that I am a failure.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am able to do things as well as most other people.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel I do not have much to be proud of.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I take a positive attitude toward myself.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On the whole, I am satisfied with myself.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I wish I could have more respect for myself.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I certainly feel useless at times.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At times I think I am no good at all.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. To what extent are your **expectations regarding your career** in the Netherlands met?

*Please mark one appropriate box*

Not at all                                  Completely  
1            2            3            4            5            6            7

48. Considering your **whole work history** in **the Netherlands** until today **in relation** to where you **stopped your career** in your country of origin:

It is marked by a **strong decline**      
It is marked by **some decline**      
It has remained approximately **on the same level**      
It has **improved somewhat**      
It has **improved a great deal**      
No work experience in the country of origin   

49. On the whole, how satisfied are you with your **career in the Netherlands**?

Very dissatisfied      
Somewhat dissatisfied      
Neutral      
Somewhat satisfied      
Very satisfied      
No work experience in the Netherlands   

50. To what extent are your **expectations regarding your life in general** in the Netherlands met?

*Please mark one appropriate box*

Not at all                                  Completely  
1            2            3            4            5            6            7

51. In general, how satisfied are you with **your life in the Netherlands**?

Very dissatisfied      
Somewhat dissatisfied      
Neutral      
Somewhat satisfied      
Very satisfied   

52. To what extent do you feel at home in the Netherlands?

*Please mark one appropriate box*

Not at all                                  Completely  
1            2            3            4            5            6            7



53. How sure are you that you will stay in the Netherlands?

*Please mark one appropriate box*

Not at all	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Completely
	1	2	3	4	5	6	7	

*Finally I would like to ask some information about you and your background. This information is necessary so that I can put your other replies in greater context. **Your responses will be treated with confidence and at all times data will be presented in such a way that your identity cannot be connected with specific data.***

54. What is your age?

— — years

55. What is your country of origin / country of birth?

- Albania
- Armenia
- Azerbaijan
- Belarus
- Bosnia and Herzegovina
- Bulgaria
- Croatia
- Czech Republic
- Estonia
- Georgia
- Hungary
- Kazakhstan
- Kosovo
- Kyrgyzstan
- Latvia
- Lithuania
- Macedonia
- Moldova
- Montenegro
- Poland
- Romania
- Russia
- Serbia
- Slovakia
- Slovenia
- Tajikistan
- Turkmenistan
- Ukraine
- Uzbekistan
- Other (please specify)

56. What is your ethnic origin (for example Latvian, Polish, Russian etc.)?

---

57. What is the highest education level you have completed?

*Please mark one appropriate box*

- Primary education
- Secondary education
- Post-secondary non-tertiary level of education
- Bachelor's degree
- Master's degree
- Doctoral degree

58. In which region of the Netherlands do you currently live?

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Overijssel
- Utrecht
- Zeeland
- Zuid-Holland

59. What is your marital / partnership status?

- Single
- Married
- Cohabited
- Divorced / Separated
- Widowed

60. What is the country of origin / country of birth of your husband / partner?

---

61. What is the ethnic origin of your husband / partner?

---

62. How many children do you have?

- None
- One
- Two
- Tree
- Four
- Five or more

62.b How old are your children? (If you have less than five children please choose “Not applicable” for the remaining rows)

	0-3 years	4-5 years	6-12 years	13-18 years	Older than 18 years	Not applicable
First child	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Second child	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Third child	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fourth child	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fifth child	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

63. Which language do you use in communication with your husband / partner?

Please mark any of the appropriate boxes

- English   
 Dutch   
 Other (please specify)
- 

64. Please assess your English and Dutch language abilities:

	Not at all	A little	Moderate	Well	Fluent
English speaking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
English writing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dutch speaking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dutch writing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

65. Have you passed Dutch language state exam NT2 and which level / program?

- No   
 Partly, program 1   
 Partly, program 2   
 Yes, program 1   
 Yes, program 2

66. What is the highest education level you have completed **before you immigrated to the Netherlands**?

Please mark one appropriate box

- Primary education   
 Secondary education   
 Post-secondary non-tertiary level of education   
 Bachelor’s degree   
 Master’s degree   
 Doctoral degree

67. In which country did you receive your education?

- Albania
  - Armenia
  - Azerbaijan
  - Belarus
  - Bosnia and Herzegovina
  - Bulgaria
  - Croatia
  - Czech Republic
  - Estonia
  - Georgia
  - Hungary
  - Kazakhstan
  - Kosovo
  - Kyrgyzstan
  - Latvia
  - Lithuania
  - Macedonia
  - Moldova
  - Montenegro
  - Poland
  - Romania
  - Russia
  - Serbia
  - Slovakia
  - Slovenia
  - Tajikistan
  - Turkmenistan
  - Ukraine
  - Uzbekistan
  - Other (*please specify*)
- 

68. In which area are you specialized?

*Please mark any of the appropriate boxes*

- Agriculture
- Architecture
- Art, Design
- Banking, Finance
- Biology
- Chemistry
- Communication
- Economics
- Engineering
- Geography
- Geology
- History, Art history
- IT
- Languages
- Law
- Literature
- Management
- Medicine
- Music
- Pedagogy

- Pharmacy
  - Physics
  - Psychology
  - Sales, Marketing
  - Sociology
  - Transport, Logistics
  - Other (*please specify*)
- 

69. Have you made your diploma evaluation by *Nuffic*? If yes, how was it evaluated?

- No
- Lower** than comparable qualification in the Netherlands
- Equivalent** with comparable qualification in the Netherlands
- Higher** than comparable qualification in the Netherlands

70. Have you studied in the Netherlands apart from language courses?

- No
  - Post-secondary non-tertiary level of education
  - Bachelor's degree
  - Master's degree
  - Doctoral degree
  - Other (*please specify*)
- 

71. What is your current occupation?

*Please mark one appropriate box*

- Full-time student
- Full-time student and employed
- Full-time student and self-employed
- Part-time student
- Part-time student and employed
- Part-time student and self-employed
- Full-time employed
- Part-time employed
- Self-employed
- Unemployed

72. Please indicate whether you receive unemployment benefits or social security payments from the government in case you are unemployed:

- No
- Yes, unemployment benefits
- Yes, social security payments

73. What is your current monthly income in EUR **before** tax and other deductions?

- None
- Under 1000
- 1000 - 1499
- 1500 - 1999
- 2000 - 2499
- 2500 - 2999
- 3000 - 3499
- 3500 - 3999
- 4000 - 4499
- 4500 - 4999
- 5000 - more

74. What is your husband / partner monthly income in EUR **before** tax and other deductions?

- I do not have a husband / partner
- None
- Under 1000
- 1000 - 1499
- 1500 - 1999
- 2000 - 2499
- 2500 - 2999
- 3000 - 3499
- 3500 - 3999
- 4000 - 4499
- 4500 - 4999
- 5000 - more

**Thank you very much for your participation.**