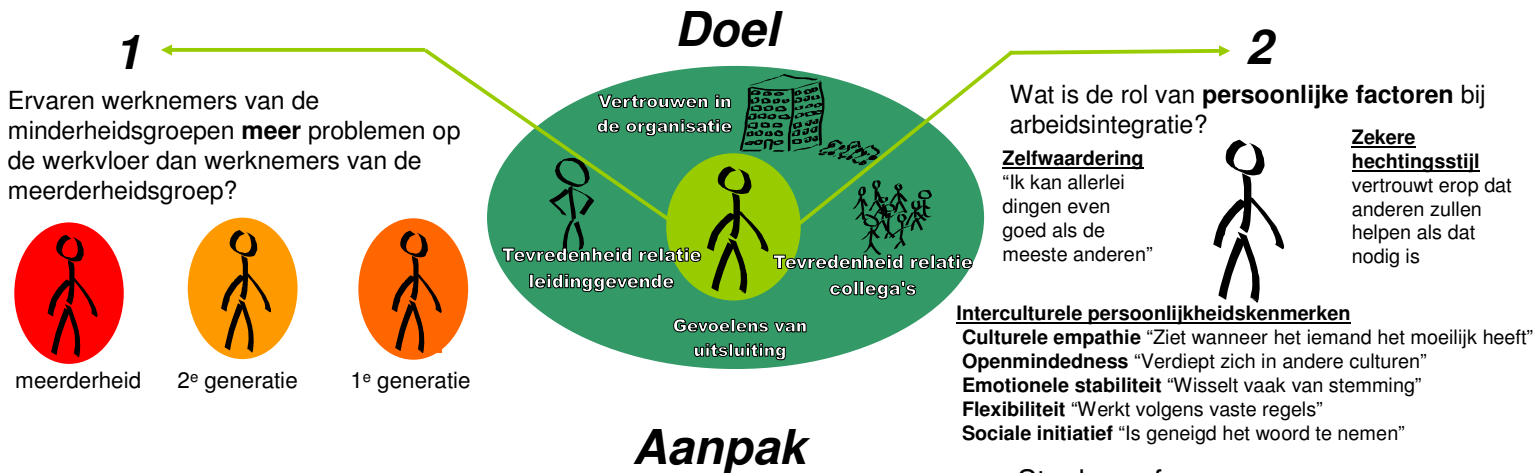


Persoonskenmerken en arbeidsintegratie van culturele minderheden en de meerderheid

Joachim Wöhrle, Jan Pieter van Oudenhoven, Sabine Otten en Karen van der Zee

Deelproject uit: *Werk diversiteit? Arbeidsintegratie en vertrouwen in een kleurrijke samenleving*



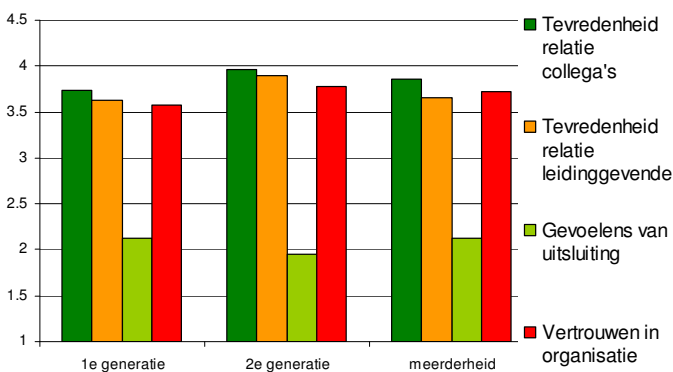
Aanpak

- Online vragenlijst (panel)
- Voorwaarden voor opname in de steekproef
 - minimaal 18 jaar
 - volledige werkbetrekking

Steekproef

	aantal	gem. leeftijd	opleiding		
			1 laag - 5 hoog	vrouwen	niet-Westerse
meerderheid	206	40 jaar (18-64)	4,2	39% (N = 80)	-
2e generatie	110	39 jaar (18-62)	4,3	36% (N = 39)	19% (N = 21)
1e generatie	123	41 jaar (22-62)	4,2	41% (N = 50)	38% (N = 47)

Resultaten



Partiële correlaties tussen persoonlijke factoren en arbeidsintegratie-uitkomsten

	Tevredenheid relatie met collega's	Tevredenheid relatie met leidinggevende	Gevoelens van uitsluiting	Vertrouwen in de organisatie
Zelfwaardering	.39***	.33***	-.48***	.40***
Zekere hechtingsstijl	.49***	.34***	-.31***	.44***
Emotionele stabiliteit	.28***	.22***	-.42***	.31***
Culturele empathie	.29***	.23***	-.19***	.30***
Sociale initiatief	.25***	.21***	-.18***	.32***
Openmindedness	.18***	.11*	.03	.14**
Flexibiliteit	-.03	-.15**	-.10*	-.10*

gecontroleerd voor groepsstatus (1e, 2e), geslacht, leeftijd, opleiding, niet-Westers
***p < .001; **p < .01; *p < .05

→ 1^e en 2^e generatie- hebben **niet** meer problemen bij arbeidsintegratie dan werknemers van de meerderheid

→ Persoonlijke factoren zijn belangrijk voor arbeidsintegratie. Sociaal initiatief en openmindedness zijn vooral belangrijk voor 1^e generatie werknemers.

Conclusie

Als mensen eenmaal werk hebben, dan heeft culturele achtergrond weinig invloed meer op arbeidsintegratie. Persoonlijkheid speelt dan wel een belangrijke rol.