



motivaction

research and strategy

Diversiteit bij de politie

Werving van Nieuwe Nederlanders





Achtergrond, doel- en probleemstelling

Pagina 3



Methode en opzet

Pagina 6



Resultaten

Pagina 8



Conclusies en aanbevelingen

Pagina 55



Bijlagen

Pagina 64



In opdracht van de politie, dienst HRM-afdeling IDU, in naam van mevrouw G. van den Brink en mevrouw R. van Spronsen, heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd onder Nieuwe Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond met als doel de wervingsactiviteiten van de politie optimaal te laten aansluiten bij de wensen en behoeften van deze doelgroepen.

Achtergrond

De politie gaat na een aantal jaren waarin weinig werving van kandidaten voor agentfuncties heeft plaatsgevonden, weer grote wervingstrajecten uitvoeren. Belangrijk criterium bij de werving is het realiseren van een etnisch diverse samenstelling van de kandidaten, waarbij de focus ligt op niet-westerse allochtonen*.

Aangezien zowel de werving, de selectie als het behoud van Nieuwe Nederlanders aandacht behoeven, pleit dit voor een integrale diversiteitsaanpak waarbij alle drie de organisatieaspecten 'diversiteitsproof' worden gemaakt. In dit onderzoek staat het aspect werving centraal. De focus binnen dit onderzoek ligt op Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders (TSMA-groep). Zij vormen met circa 70% de grootste groep binnen de doelgroep niet-westerse allochtonen. .



Doelstelling

IDU heeft Motivaction gevraagd de optimalisatie van het wervingsproces te ondersteunen door middel van oriënterend onderzoek en het geven van advies op basis van onze uitgebreide ervaring met diversiteitsbeleid.

De doelstelling voor het traject is:

Inzicht bieden in de belangstelling voor de politie als werkgever bij Nieuwe Nederlanders en de achterliggende motieven om voor de politie te werken, met als doel het vormgeven van een strategie om de wervingsinspanningen van de politie richting Nieuwe Nederlanders effectiever te maken en uiteindelijk meer Nieuwe Nederlanders te werven.

De eerste stap van het beantwoorden van deze vragen is het verrichten van kwantitatief onderzoek waarbij een eerste inventarisatie plaatsvindt van de volgende vragen:

- Wat is het beeld van de politie als werkgever en hoe verhoudt zich dat tot andere werkgevers/sectoren zoals defensie, zorg, techniek, detailhandel en zakelijke diensten?
- Wat is de kennis en houding van Nieuwe Nederlanders t.a.v. werken bij de politie?
- Hoe beoordelen Nieuwe Nederlanders de politie als (potentiële) werkgever?
- In welke mate is men genegen om te solliciteren bij de politie? (Onder welke voorwaarden wel en niet?)
- Wat zijn drempels, barrières, drijfveren en motivaties om bij de politie te solliciteren? (En welke actoren en factoren zijn hierop van invloed?)



- Wat zijn het profiel en de omvang van de potentiële doelgroep voor werving wat betreft, normen, waarden, etniciteit, leeftijd, generatie, drijfveren, ambities, competenties, et cetera?
- Is een segmentatie te maken van kansrijke en minder kansrijke doelgroepen voor werving? (o.a. rekening houdend met het EtnoMentality-profiel)
- Wat spreekt de primaire doelgroep aan bij een werkgever? Wat is voor hen van belang wat betreft primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, bedrijfscultuur, werkinhoud, werkfaciliteiten, ontwikkelingsmogelijkheden etc.?
- Op welke manier en via welke kanalen zoeken de doelgroepen naar werk?

Mogelijk wordt deze eerste fase gevolgd door een tweede fase, waarin door middel van kwalitatief onderzoek een verdere verdieping en duiding van de resultaten wordt verkregen. Voorliggend rapport beperkt zich tot de resultaten van de eerste fase.



- **Veldwerkmethode:** het veldwerk is gerealiseerd middels een mixed-mode aanpak van face-to-face-onderzoek en online onderzoek.
- **Periode:** de onderzoeksgegevens zijn in de periode van 12 november tot en met 14 december 2015 verzameld.
- Het **online onderzoek** is uitgevoerd via het online StemPunt-panel van Motivation,
- Het **face-to-face-veldwerk** is uitgevoerd door enquêteurs die aansluiten bij de belevingswereld van jongeren (Nieuwe Nederlanders in de leeftijd van 18 tot 35 jaar). Bij het face-to-face-veldwerk is gebruik gemaakt van tablets met internetverbinding, zodat de gegeven antwoorden direct opgeslagen werden in onze database. De totale steekproef bestaat uit 1.024 personen: 690 interviews zijn face-to-face uitgevoerd (67%) en 334 interviews online (33%). Deze steekproef is representatief voor leeftijd, opleiding, geslacht, etniciteit en verdeling naar zes grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven en Enschede.
- Het onderzoek is uitgevoerd onder autochtone, Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders tussen de 15 tot 30 jaar die de Nederlandse nationaliteit bezitten.





Deze rapportage beschrijft achtereenvolgens de resultaten voor de volgende onderwerpen:

1. *Ideale werkgever*: favoriete sectoren om te werken, de kenmerken die belangrijk zijn bij de keuze van een werkgever
2. *Zoekkanalen*: de kanalen die worden ingezet bij het zoeken van een baan
3. *Politie als werkgever*: hoe groot acht men de kans dat men gaat solliciteren bij de politie
4. *Factoren en actoren van invloed op het imago van de politie*: in hoeverre hebben vrienden, familie, bekenden, sociale media, berichten in het nieuws etc. invloed op het beeld dat men van de politie heeft.
5. *Argumenten voor en tegen het werken bij de politie*
6. *Selectieprocedure*: in welke mate is de selectieprocedure bekend
7. *Invloed van de sociale omgeving*: wie wordt om advies gevraagd bij het zoeken en kiezen van een baan
8. *Profielenbeschrijvingen*: op basis van de resultaten wordt een beschrijving van de volgende groepen gegeven; voorstanders, tegenstanders, twijfelaars en sceptici van werken bij de politie
- A. *Bijlage*: hierin is onder andere een beschrijving te vinden van de segmenten in het EtnoMentality-model van Motivaction en resultaten voor de doelgroepen: voorstanders en twijfelaars van werken bij de politie.

In de tabellen zijn de percentages die significant hoger zijn dan de andere percentages op dezelfde rij **GROEN** gedrukt. De percentages die significant lager zijn dan de andere percentages op de rij zijn **ORANJE** gekleurd.

De opvallende verschillen tussen de etnische groepen worden benoemd. Voor een uitgebreide uitsplitsing naar andere variabelen zoals leeftijd, opleiding en geslacht wordt verwezen naar de separaat opgeleverde tabellenrapportage.

In deze rapportage worden de termen **Nieuwe Nederlanders** en **TMSA** (Turks, Marokkaans, Surinaams en Antilliaans) gebruikt als synoniemen.



De ideale werkgever	pagina 9
Kanalen om werk te zoeken	pagina 19
De politie als werkgever	pagina 22
Bepalende actoren en factoren	pagina 30
Argumenten voor en tegen werken bij de politie	pagina 33
Selectieprocedure	pagina 40
Invloed van de sociale omgeving	pagina 43
Profielbeschrijvingen	pagina 47

A close-up photograph of several hands giving thumbs up, symbolizing approval or success. The hands are of various skin tones and are wearing blue button-down shirts. A red rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing the title text.

DE IDEALE WERKGEVER

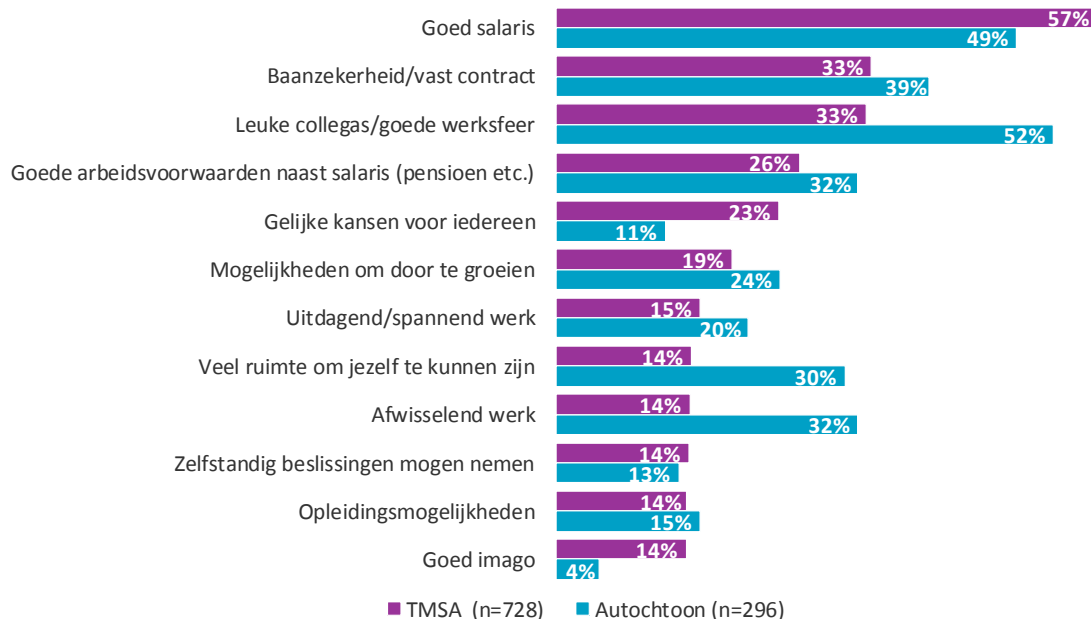
Goed salaris belangrijkste factor voor Nieuwe Nederlanders bij nieuwe baan

Nieuwe Nederlanders zijn over het algemeen minder veeleisend dan autochtonen, behalve op twee punten: een goed salaris en een werkgever waar gelijke kansen zijn voor iedereen.

Voor alle vier de groepen Nieuwe Nederlanders is een goed salaris het belangrijkste bij het kiezen van een werkgever. Marokkaanse Nederlanders zijn hierin het meest uitgesproken. 64% van de Marokkaanse jongeren geeft aan dit belangrijk te vinden.

Daarnaast zijn opvallende verschillen dat autochtone Nederlanders het belangrijker vinden dat er leuke collega's zijn, dat er ruimte is om je zelf te zijn en dat het werk afwisselend is.

Wat vind je belangrijk bij het kiezen van een werkgever?



Autochtone Nederlanders verkiezen leuke collega's boven goed salaris

Wat vind je belangrijk bij het kiezen van een werkgever?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Goed salaris	50%	64%	55%	60%	49%
Baanzekerheid/vast contract	26%	40%	39%	25%	39%
Leuke collegas/goede werksfeer	36%	39%	28%	22%	52%
Goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (pensioen, vakantiedagen etc.)	22%	29%	31%	19%	32%
Gelijke kansen voor iedereen	27%	27%	16%	23%	11%
Mogelijkheden om door te groeien	24%	12%	22%	17%	24%
Uitdagend/spannend werk	16%	12%	16%	20%	20%
Afwisselend werk	14%	10%	19%	13%	32%
Veel ruimte om jezelf te kunnen zijn	21%	12%	11%	12%	30%
Zelfstandig beslissingen mogen nemen	16%	13%	13%	13%	13%
Goed imago	15%	15%	9%	16%	4%
Opleidingsmogelijkheden	15%	12%	14%	13%	15%
Weinig reistijd	18%	14%	10%	8%	18%
Goede werk-privé balans	13%	15%	11%	10%	21%
Vaste werktijden	16%	9%	12%	9%	10%
Beroep met hoge status	7%	9%	10%	13%	1%
Flexibel contract	10%	8%	8%	12%	7%
Nuttig werk voor de maatschappij	12%	5%	8%	9%	8%
Auto van de zaak	12%	5%	7%	9%	2%
Veel jonge mensen binnen de organisatie	14%	5%	6%	7%	5%
Mogelijkheid om parttime te werken	10%	8%	5%	8%	13%



Wat vind je belangrijk bij het kiezen van een werkgever? (VERVOLG)	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Veel mensen met verschillende culturele achtergronden werkzaam binnen de organisatie	7%	11%	6%	5%	3%
Een diversiteitsbeleid: er wordt rekening gehouden met de specifieke wensen van medewerkers met verschillende etnische of religieuze achtergronden	7%	8%	7%	5%	1%
Veel buiten/op pad	5%	5%	6%	6%	6%
Zowel mannen als vrouwen binnen de organisatie	7%	5%	3%	5%	7%
Veel routine/structuur	4%	3%	7%	5%	6%
Veel op kantoor	8%	0%	4%	4%	2%
Goede bereikbaarheid met het openbaar vervoer	4%	3%	2%	3%	6%
Geen/korte selectieprocedure (zoals persoonlijkheidstest)	3%	1%	2%	2%	1%
Onregelmatige werktijden	2%	0%	2%	3%	4%
Weinig routine/structuur	0%	1%	2%	1%	1%
Anders, namelijk:	2%	0%	3%	4%	3%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen

Naast *gelijke kansen voor iedereen* zien Nieuwe Nederlanders ook graag dat een werkgever een *diversiteitsbeleid* heeft: dat er rekening wordt gehouden met de specifieke wensen van medewerkers met een andere etnische of religieuze achtergrond 5 á 8 procent van de Nieuwe Nederlanders vindt dit belangrijk. Bij autochtone jongeren wordt dit veel minder vaak genoemd (1%).

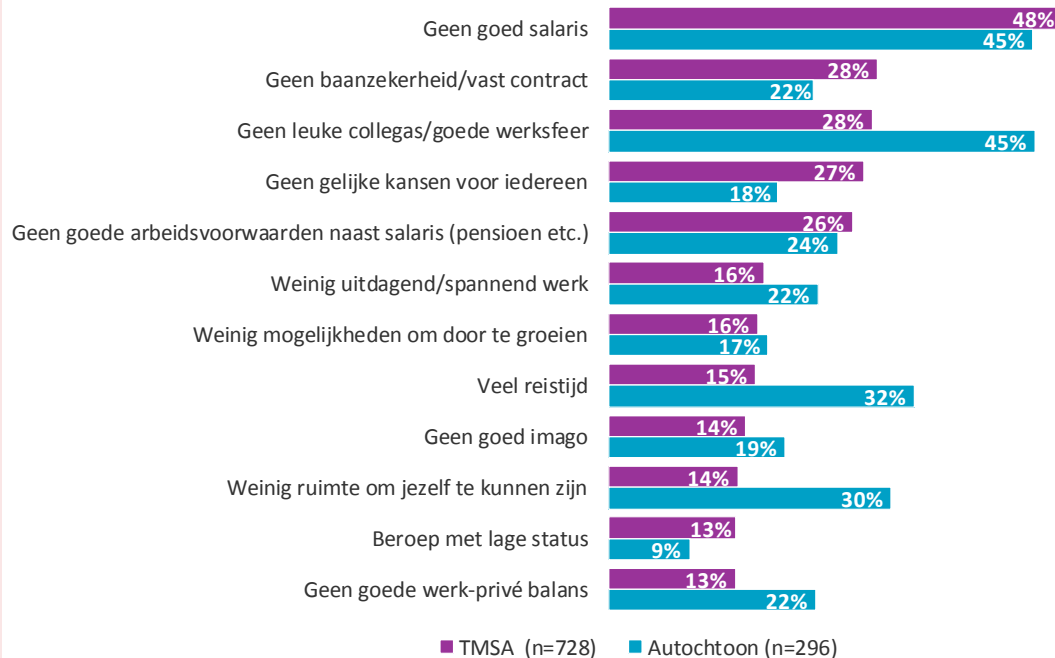
Belangrijk dat werkgever gelijke kansen biedt voor iedereen

Hoewel Nieuwe Nederlanders vaker dan autochtone jongeren aangeven dat een goed salaris van belang is, blijkt het voor beide groepen even vaak een reden te zijn om niet te kiezen voor een baan.

Eén op de vier Nieuwe Nederlanders zou niet voor een werkgever kiezen als deze geen gelijke kansen biedt. Met name voor Nederlanders met een Turkse en Marokkaanse achtergrond is dit belangrijk. Respectievelijk 32% en 27% van de Turkse- en Marokkaanse Nederlanders zou niet voor een werkgever kiezen als men het idee heeft dat deze geen gelijke kansen biedt.

Autochtone jongeren vinden naast salaris de volgende aspecten vaker een deal breaker: geen leuke collega's, veel reistijd en weinig ruimte om jezelf te kunnen zijn.

Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?



Status van beroep belangrijk voor Antilliaanse Nederlanders

Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Geen goed salaris	44%	56%	43%	47%	45%
Geen baan zekerheid/vast contract	22%	34%	28%	31%	22%
Geen leuke collega's/goede werksfeer	33%	27%	29%	16%	45%
Geen gelijke kansen voor iedereen	32%	27%	23%	23%	18%
Geen goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (pensioen, vakantiedagen etc.)	22%	32%	27%	18%	24%
Weinig uitdagend/spannend werk	15%	12%	23%	17%	22%
Veel reistijd	17%	14%	14%	17%	32%
Weinig mogelijkheden om door te groeien	18%	13%	17%	15%	17%
Geen goed imago	13%	18%	10%	18%	19%
Beroep met lage status	17%	12%	7%	19%	9%
Weinig ruimte om jezelf te kunnen zijn	14%	13%	16%	10%	30%
Geen goede werk-privé balans	22%	10%	9%	10%	22%
Onregelmatige werktijden	12%	14%	7%	12%	9%
Geen zelfstandige beslissingen mogen nemen	17%	11%	6%	9%	13%
Geen/weinig opleidingsmogelijkheden	9%	6%	14%	11%	10%
Veel op kantoor	10%	7%	10%	10%	15%
Veel buiten op pad	12%	8%	5%	8%	3%
Slechte bereikbaarheid met het openbaar vervoer	10%	6%	10%	6%	10%
Geen nuttig werk voor de maatschappij	9%	5%	5%	11%	8%
Geen diversiteitsbeleid: er wordt geen rekening gehouden met de specifieke wensen van medewerkers met verschillende etnische of religieuze achtergronden	8%	8%	8%	5%	4%



Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Geen mogelijkheid om parttime te werken	7%	5%	8%	8%	8%
Weinig mensen met verschillende culturele achtergronden werkzaam binnen de organisatie	8%	8%	5%	4%	1%
Weinig jonge mensen binnen de organisatie	9%	5%	4%	5%	4%
Weinig routine/structuur	8%	4%	8%	2%	9%
Afwisselend werk	5%	6%	7%	2%	2%
Uitgebreide selectieprocedure (zoals persoonlijkheidstest)	11%	2%	2%	2%	5%
Geen auto van de zaak	6%	3%	2%	4%	1%
Vaste werktijden	5%	3%	3%	4%	4%
Veel mannen of juist veel vrouwen binnen de organisatie	7%	3%	2%	0%	3%
Veel routine/structuur	2%	4%	3%	1%	5%
Anders, namelijk:	1%	1%	1%	5%	1%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen



De politie bij Turkse Nederlanders op laatste plaats van 32 sectoren om in te werken

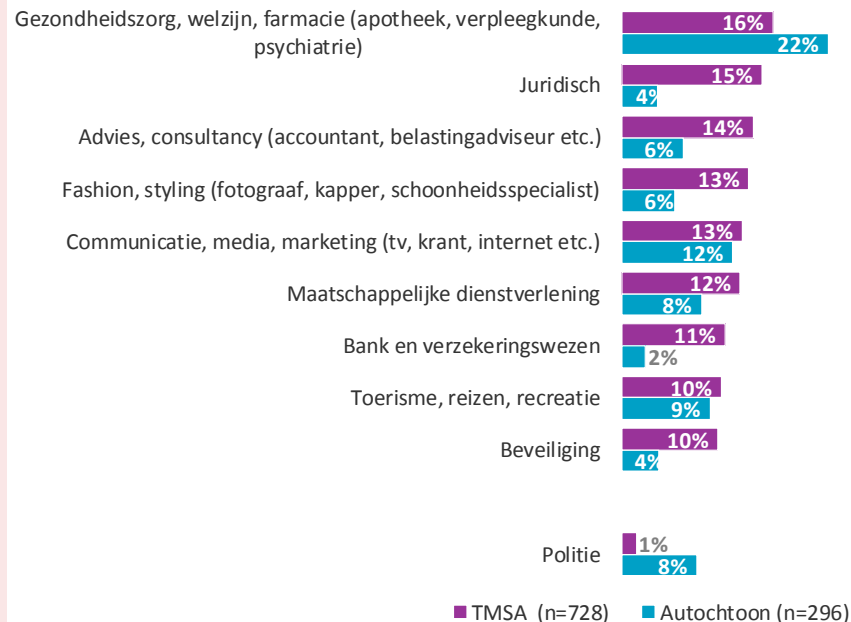
Opvallend is dat de beroepen die traditioneel worden geassocieerd met hoog aanzien/status door met name TMSA-jongeren populair worden bevonden en minder goed scoren onder autochtone jongeren (juridisch, consultancy, bankwezen).

De politie als sector om in te werken wordt aantrekkelijk gevonden door 1% van de Nieuwe Nederlanders en is daarmee samen met agrarische beroepen het minst populair onder Nieuwe Nederlanders. Onder autochtone Nederlanders is dit percentage hoger, namelijk 8%. De politie is daarmee voor autochtone jongeren populairder dan de sectoren juridisch, advies, fashion, bankwezen en beveiliging.

Interessant is dat drie sectoren die raakvlakken hebben met kenmerken van politiewerk wel goed worden gewaardeerd door Nieuwe Nederlanders, namelijk beveiliging, de juridische sector en maatschappelijke dienstverlening. Ook defensie scoort beter dan de politie (zie tabel op de volgende pagina).

De sector fashion en styling is met name populair onder Surinaamse jongeren.

In welke richtingen zou je het liefst willen werken?



Juridische sector en maatschappelijke dienstverlening populair bij Nieuwe Nederlanders

In welke richtingen zou je het liefst willen werken?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Gezondheidszorg, welzijn, farmacie (apotheek, verpleegkunde, psychiatrie)	21%	16%	13%	11%	22%
Juridisch	12%	17%	15%	14%	4%
Advies, consultancy (accountant, belastingadviseur etc.)	10%	17%	15%	13%	6%
Communicatie, media, marketing (tv, krant, internet etc.)	11%	13%	13%	14%	12%
Maatschappelijke dienstverlening	12%	12%	12%	15%	8%
Fashion, styling (fotograaf, kapper, schoonheidsspecialist)	13%	12%	20%	5%	6%
Bank en verzekeringswezen	11%	10%	13%	10%	2%
Toerisme, reizen, recreatie	15%	7%	9%	12%	9%
Beveiliging	13%	9%	9%	9%	4%
Handel, groothandel, detailhandel (winkel)	8%	14%	6%	10%	16%
Onderwijs	11%	10%	9%	7%	13%
ICT, automatisering	9%	9%	10%	6%	9%
Sport	9%	7%	9%	4%	8%
Horeca	13%	5%	4%	6%	10%
Transport, logistiek, vervoer	8%	8%	6%	5%	7%
Bouw	12%	4%	3%	4%	4%
Techniek (monteur, onderhoud, installatie, reparatie)	10%	2%	5%	4%	8%
Overheid (gemeente, provincie, rijk)	7%	5%	6%	2%	6%
Vastgoed, makelaardij	2%	4%	6%	4%	3%
Kunst, cultuur, entertainment	3%	1%	5%	6%	9%
Defensie (landmacht, marine, luchtmacht, marechaussee)	3%	1%	7%	2%	8%



In welke richtingen zou je het liefst willen werken?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Luchtvaart	3%	2%	4%	3%	3%
Architectuur	4%	3%	2%	1%	4%
Onderzoek	3%	2%	1%	2%	7%
Brandweer	4%	0%	2%	1%	1%
Politie	1%	2%	1%	3%	8%
Telecom	4%	1%	1%	0%	1%
Dieren (dierenarts, dierentuin, boswachter)	2%	1%	1%	2%	9%
Industrie, chemie	2%	0%	2%	1%	4%
Agrarisch, groen (bloementeler, bioloog etc)	1%	0%	1%	1%	3%
Anders, namelijk:	3%	4%	3%	5%	9%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen





KANALEN OM WERK TE ZOEKEN

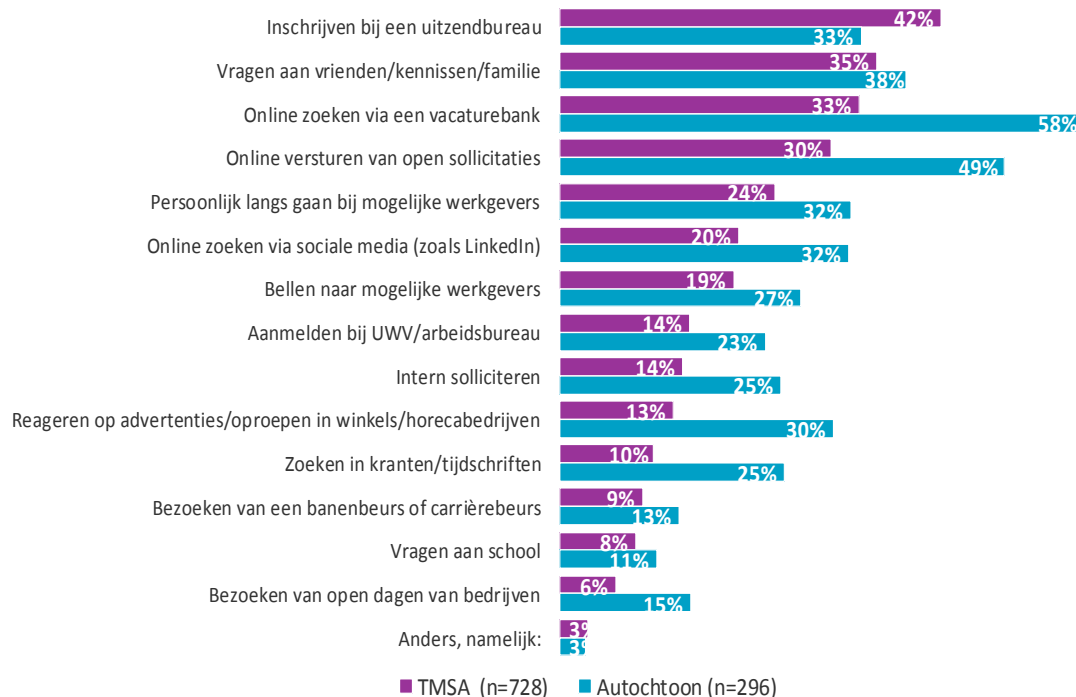
Uitzendbureau meest gebruikte zoekkanaal bij Nieuwe Nederlanders

Nieuwe Nederlanders zetten over het algemeen minder kanalen in dan autochtone Nederlanders bij het zoeken naar werk. Gemiddeld worden door autochtonen 1,5 keer zoveel kanalen gebruikt als door Nieuwe Nederlanders.

Onder Nieuwe Nederlanders is het uitzendbureau het meest gebruikte kanaal om een nieuwe baan te vinden. Daarnaast spelen vrienden, kennissen en familie en de online vacaturebanken een belangrijke rol. Hierbij is het goed om te realiseren dat uit recent SCP onderzoek blijkt dat de vriendenkring, van met name Turkse en Marokkaanse Nederlanders, nog altijd sterk gericht is op de eigen etnische achtergrond.

Autochtonen maken van een veel groter scala aan kanalen gebruik. Het meest gebruikt worden de online vacaturebank en open sollicitaties.

Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?



Weinig verschillen in zoekgedrag tussen de TMSA-groepen, maar grote verschillen met autochtone jongeren

Op welke manier(en) zoek je of zou je zoeken naar werk?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Persoonlijk langs gaan bij mogelijke werkgevers	23%	27%	24%	19%	32%
Bellen naar mogelijke werkgevers	21%	20%	21%	12%	27%
Reageren op advertenties/oproepen in winkels/horecabedrijven	9%	15%	16%	11%	30%
Bezoeken van een banenbeurs of carrièrebeurs	6%	12%	9%	12%	13%
Bezoeken van open dagen van bedrijven	5%	7%	8%	4%	15%
Intern solliciteren	9%	14%	19%	13%	25%
Inschrijven bij een uitzendbureau	42%	42%	45%	39%	33%
Aanmelden bij UWV/arbeidsbureau	13%	13%	17%	18%	23%
Vragen aan vrienden/kennissen/familie	39%	32%	37%	31%	38%
Vragen aan school	6%	9%	9%	11%	11%
Online zoeken via een vacaturebank	27%	33%	40%	34%	58%
Online zoeken via sociale media (zoals LinkedIn)	18%	14%	23%	30%	32%
Online versturen van open sollicitaties	28%	28%	30%	38%	49%
Zoeken in kranten/tijdschriften	12%	8%	11%	11%	25%
Anders, namelijk:	1%	1%	7%	4%	3%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen



A close-up photograph of a police officer's waist. The officer is wearing a light blue uniform shirt and a dark blue belt. On the belt, there is a black radio with a long antenna, a pair of silver handcuffs, and a black handgun. The background is a solid red color.

DE POLITIE ALS WERKGEVER

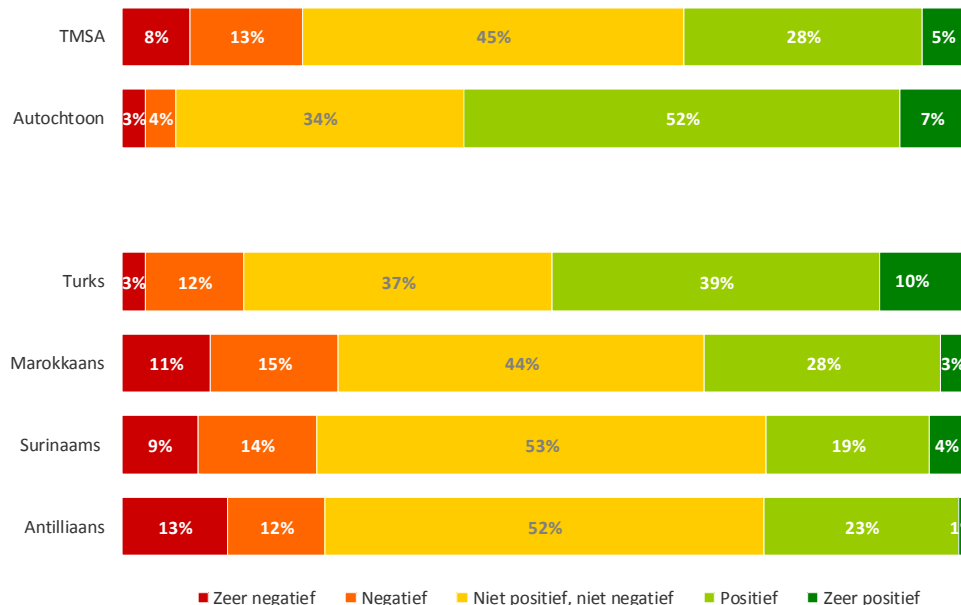
Van TMSA-groep zijn Turkse Nederlanders het meest positief over de politie

De meeste jongeren met een Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond staan neutraal tegenover de politie. Turkse Nederlanders staan het meest positief tegenover de politie (49% (zeer) positief).

Het percentage jongeren dat in het algemeen (zeer) negatief staat tegenover de politie is hoger onder Nieuwe Nederlanders dan onder autochtone Nederlanders (21% vs. 7%). Het aandeel Nieuwe Nederlanders dat neutraal is over de politie is ook groter.

Autochtonen zijn over het algemeen minder negatief over de politie.

Hoe sta je ten opzichte van de politie in het algemeen? (n= 1.024)



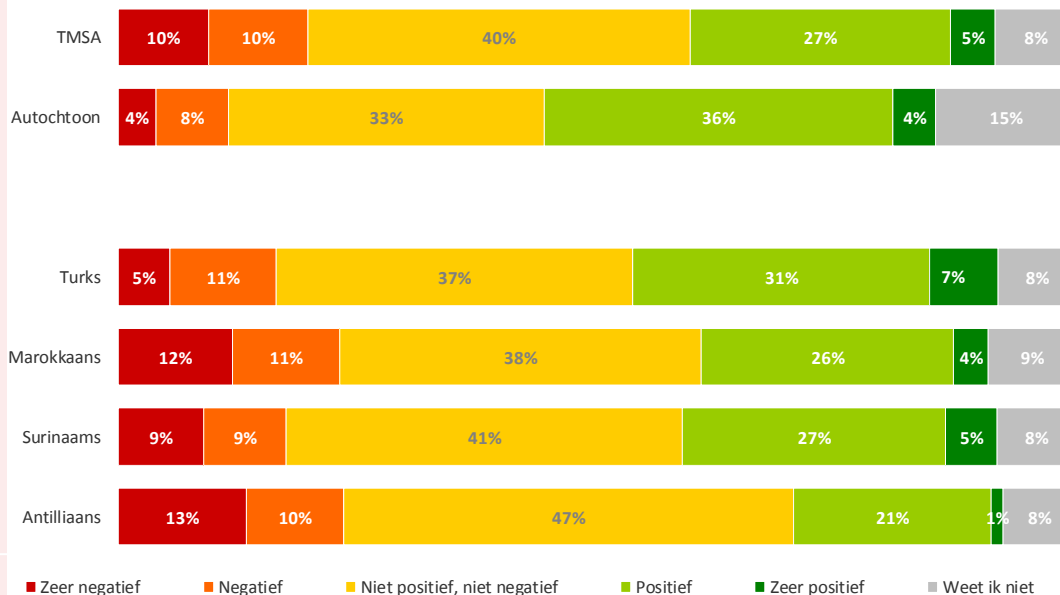
Ook beeld van de politie als werkgever is het meest positief onder Turkse Nederlanders

Het beeld van de politie in het algemeen wordt in grote lijnen gereflecteerd in het beeld van de politie als werkgever.

Onder Turkse Nederlanders is het beeld het meest positief. Nieuwe Nederlanders staan in vergelijking met autochtonen vaker neutraal tegenover de politie als werkgever.

Marokkaanse en Antilliaanse jongeren zijn het vaakst negatief over de politie als werkgever (23% negatief).

Hoe sta je ten opzichte van de politie als werkgever? (n= 1.024)



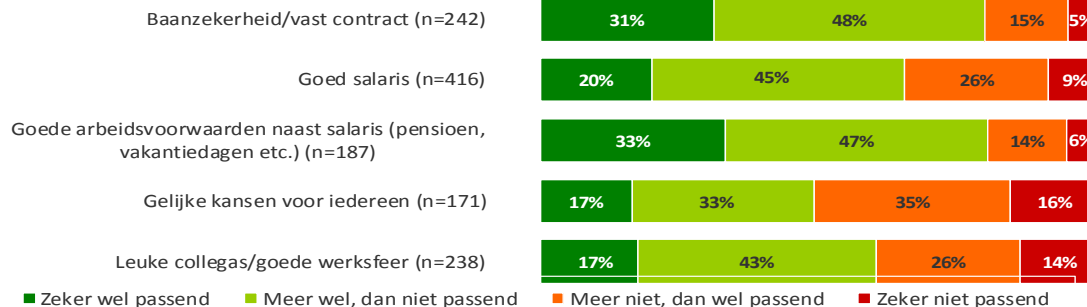
Helft Nieuwe Nederlanders vindt dat bij politie geen gelijke kansen voor iedereen zijn

Aan de jongeren die hebben aangegeven een kenmerk belangrijk te vinden, is vervolgens de vraag voorgelegd in hoeverre zij dit kenmerk vinden passen bij de politie.

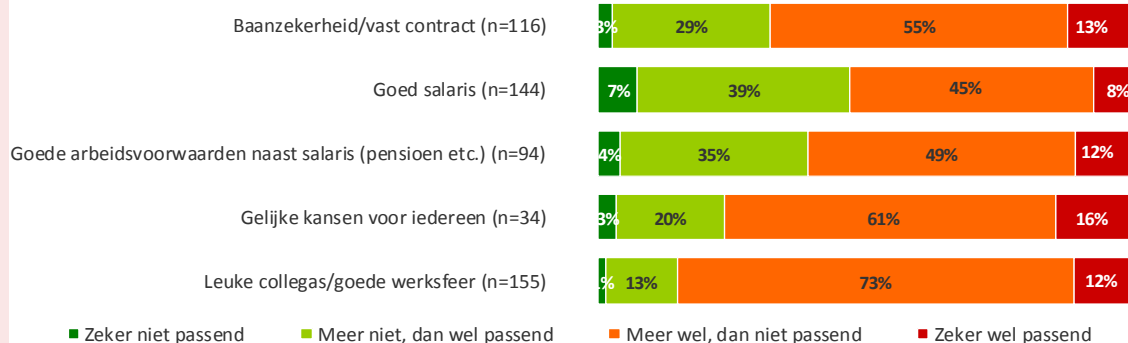
Van de Nieuwe Nederlanders die gelijke kansen voor iedereen een belangrijk aspect vinden, geeft de helft aan dat dit niet past bij de politie.

Nieuwe Nederlanders vinden een goed salaris (65% vs. 53%) en goede secundaire arbeidsvoorwaarden (80% vs. 61%) vaker dan autochtone jongeren passen bij de politie.

TMSA: In hoeverre vind je deze kenmerken passen bij de politie als werkgever?



Autochtonen: In hoeverre vind je deze kenmerken passen bij de politie als werkgever?



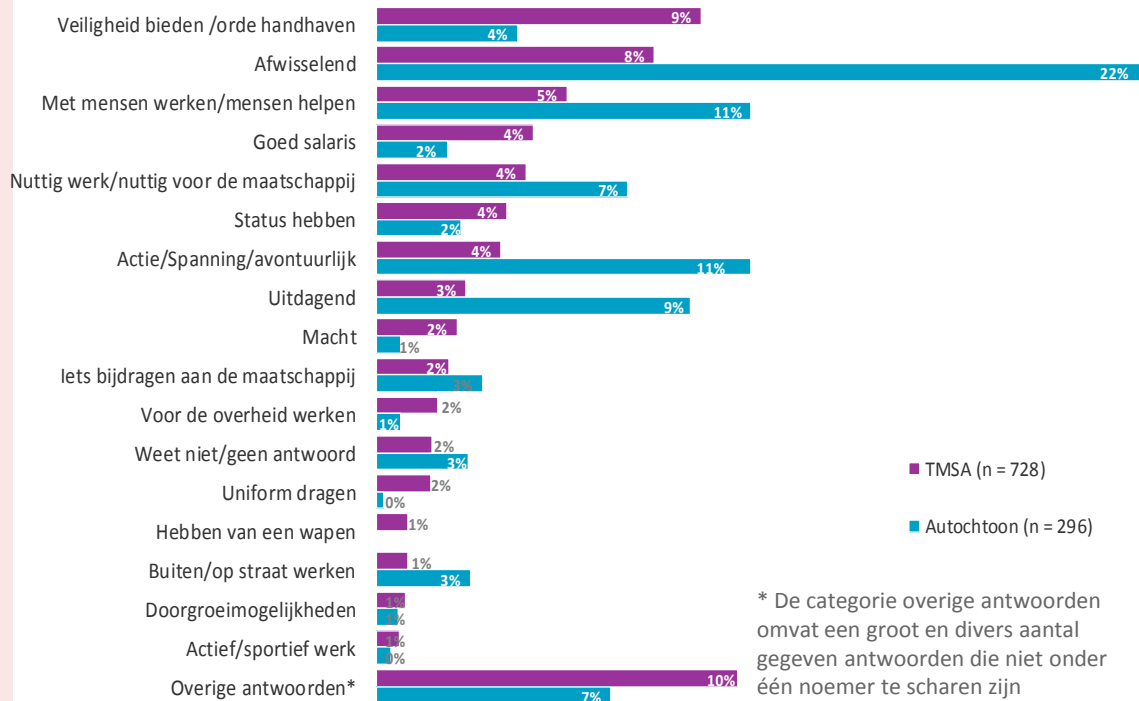
Veiligheid bieden en orde handhaven aantrekkelijkste aspect van werken bij de politie

Wanneer gevraagd wordt om spontaan aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie te noemen, dan weten 47% van de TMSA-jongeren en 42% van de autochtone jongeren geen aantrekkelijke aspecten te noemen.

Degenen die wel aantrekkelijke aspecten weten te benoemen, komen met een groot scala aan antwoorden, waarbij het aspect *veiligheid bieden/orde handhaven* significant vaker spontaan genoemd wordt door Nieuwe Nederlanders dan door autochtone Nederlanders.

Autochtone Nederlanders noemen vaker dat het werk bij de politie *afwisselend* is. Ook onder Nieuwe Nederlanders is dit een veel genoemd aantrekkelijk aspect, het staat op de tweede plaats.

Wat zijn volgens jou aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie? (spontaan genoemd)



* De categorie overige antwoorden omvat een groot en divers aantal gegeven antwoorden die niet onder één noemer te scharen zijn

Afwisselend en spannend werk vaker spontaan genoemd door autochtone Nederlanders

Wat zijn volgens jou aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Veiligheid bieden /orde handhaven	8%	8%	11%	11%	4%
Afwisselend	5%	9%	10%	7%	22%
Met mensen werken/mensen helpen	2%	5%	8%	8%	11%
Goed salaris	4%	6%	3%	4%	2%
Nuttig werk/nuttig voor de maatschappij	6%	4%	2%	5%	7%
Status hebben	5%	5%	2%	4%	2%
Actie/spanning/avontuurlijk	2%	4%	4%	3%	11%
Uitdagend	2%	3%	4%	1%	9%
Macht	3%	1%	3%	3%	1%
Iets bijdragen aan de maatschappij	2%	2%	2%	1%	3%
Voor de overheid werken	4%	0%	1%	1%	1%
Uniform dragen	4%	0%	1%	2%	0%
Doorgroeimogelijkheden	0%	1%	2%	1%	1%
Buiten/op straat werken	1%	2%	0%	1%	3%
Hebben van een wapen	2%	0%	1%	0%	0%
Actief/sportief werk	1%	0%	1%	1%	0%
Overige antwoorden	12%	8%	13%	8%	7%
Weet niet/geen antwoord	2%	1%	2%	2%	3%
Niet aantrekkelijk	44%	52%	43%	49%	42%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen

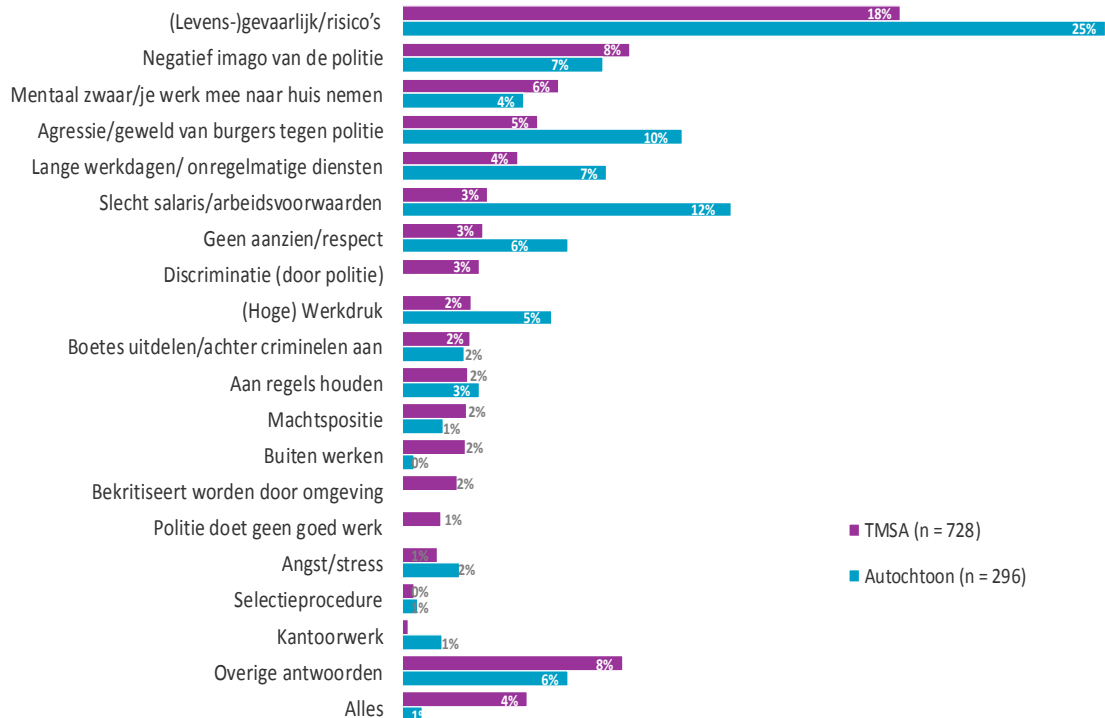
Gevaar en risico's grootste nadeel van baan bij politie voor alle groepen

35% van de jongeren (zowel autochtoon als Nieuwe Nederlanders) weten spontaan geen negatieve aspecten te noemen.

Voor beide groepen zijn het soms levensgevaarlijke werk en de risico's het belangrijkste nadeel van werken bij de politie.

Nieuwe Nederlanders noemen een aantal opvallende aspecten die niet genoemd worden door autochtone Nederlanders: *als je voor de politie werkt reageert de omgeving hier negatief op (2%) en de politie discrimineert op straat (3%)*

Wat zijn volgens jou minder aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie? (spontaan genoemd)



Voor Antilliaanse jongeren is negatief imago van de politie een belangrijk nadeel van baan

	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
(Levens)gevaarlijk/risico's	14%	20%	21%	14%	25%
Negatief imago van de politie	4%	10%	7%	12%	7%
Mentaal zwaar/je werk mee naar huis nemen	5%	4%	7%	7%	4%
Agressie/geweld van burgers tegen politie	2%	5%	8%	4%	10%
Lange werkdagen/ onregelmatige diensten	5%	4%	3%	4%	7%
Slecht salaris/arbeidsvoorwaarden	3%	4%	3%	2%	12%
Geen aanzien/respect	2%	4%	3%	3%	6%
Discriminatie (door politie)	2%	4%	2%	3%	0%
(Hoge) Werkdruk	4%	2%	1%	3%	5%
Aan regels houden	5%	0%	1%	4%	3%
Machtspositie	1%	2%	4%	3%	1%
Buiten werken	2%	2%	3%	1%	0%
Boetes uitdelen/achter criminelen aan	3%	4%	1%	1%	2%
Bekritiseert worden door omgeving	1%	2%	4%	2%	0%
De politie doet geen goed werk	1%	2%	1%	1%	0%
Angst/stress	1%	2%	1%	1%	2%
Selectieprocedure	0%	2%	0%	0%	1%
Kantoorwerk	0%	1%	0%	0%	1%
Overige antwoorden	10%	6%	7%	8%	6%
Weet niet/geen antwoord	42%	34%	31%	35%	35%
Alles	3%	4%	7%	4%	1%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen



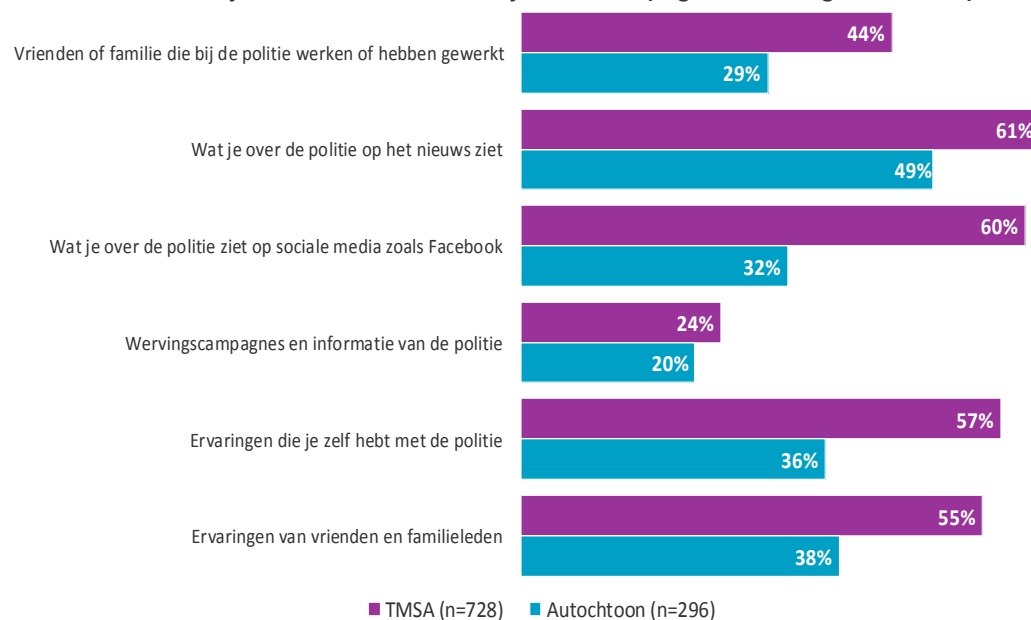
FACTOREN DIE HET IMAGO VAN DE POLITIE BEINVLOEDEN

Grote invloed van sociale media op beeld politie, vooral bij Marokkaanse en Antilliaanse jongeren

Ten opzicht van autochtone jongeren, worden Nieuwe Nederlanders door meer actoren en factoren beïnvloed als het gaat om het beeld dat ze van de politie hebben.

Het beeld van de politie wordt onder Nieuwe Nederlanders vaker beïnvloed door berichten die via het nieuws en sociale media zoals Facebook worden verspreid. Daarnaast hebben ervaringen die jongeren zelf hebben met medewerkers van de politie een zeer grote invloed op het beeld van (werken bij) de politie. Bij 57% wordt het beeld mede bepaald door eigen ervaringen met de politie, waar dit bij autochtone jongeren 36% is.

Kun je aangeven in hoeverre onderstaande aspecten invloed hebben gehad op jouw beeld van werken bij de Politie? (% grote of zeer grote invloed)



Ook persoonlijke ervaringen met politieagenten van grote invloed op beeld van de politie

Kun je aangeven in hoeverre onderstaande aspecten invloed hebben gehad op jouw beeld van werken bij de politie? (% zeer grote of grote invloed)	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Wat je over de politie op het nieuws ziet	52%	62%	68%	69%	49%
Wat je over de politie ziet op sociale media zoals Facebook	48%	62%	64%	71%	32%
Ervaringen die je zelf hebt met de politie	58%	51%	61%	60%	36%
Ervaringen van vrienden en familieleden	51%	49%	62%	61%	38%
Vrienden of familie die bij de politie werken of hebben gewerkt	47%	39%	43%	48%	29%
Wervingscampagnes en informatie van de politie	28%	18%	25%	24%	20%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen





ARGUMENTEN VOOR EN TEGEN WERKEN BIJ DE POLITIE

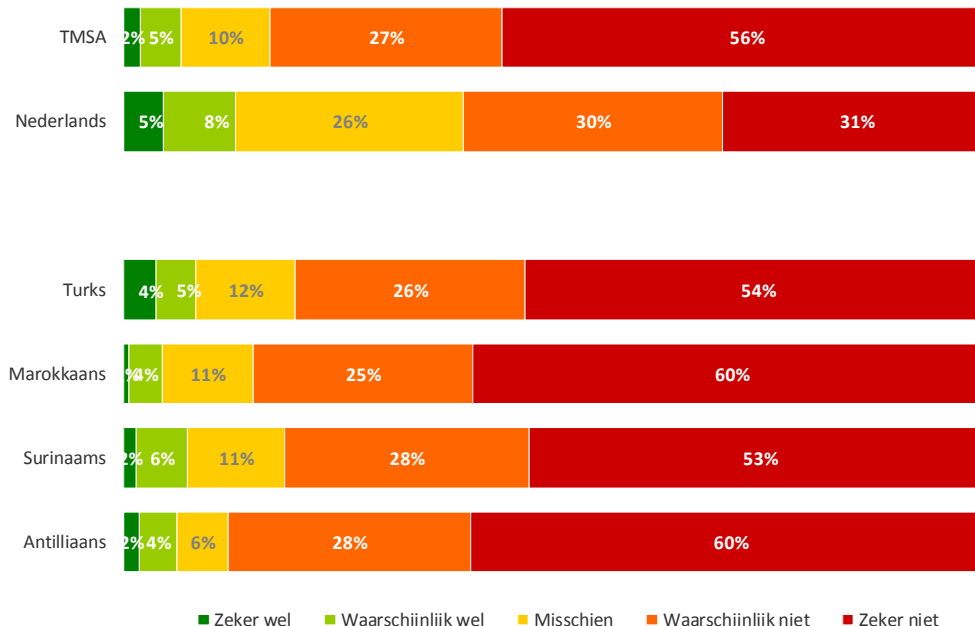
7% van Nieuwe Nederlanders wil bij de politie werken, 10% wil dit misschien

Nieuwe Nederlanders zijn vaker uitgesproken tegen werken bij de politie dan autochtonen.

7% van de Nieuwe Nederlanders tussen de 15 en 30 jaar geeft aan zeker of waarschijnlijk bij de politie te willen werken. Nog eens 10% geeft aan misschien bij de politie te willen werken. Dit brengt het totale potentieel van Nieuwe Nederlanders op 17%.

Van de autochtone jongeren in de zelfde leeftijdsgroep geeft 13% aan zeker of waarschijnlijk bij de politie te willen gaan werken. 26% twijfelt over een baan bij de politie en wil misschien bij de politie werken. Het potentieel onder autochtone jongeren komt daarmee op 39% in totaal.

Zou je zelf ooit bij de politie willen werken? (n= 1.024)

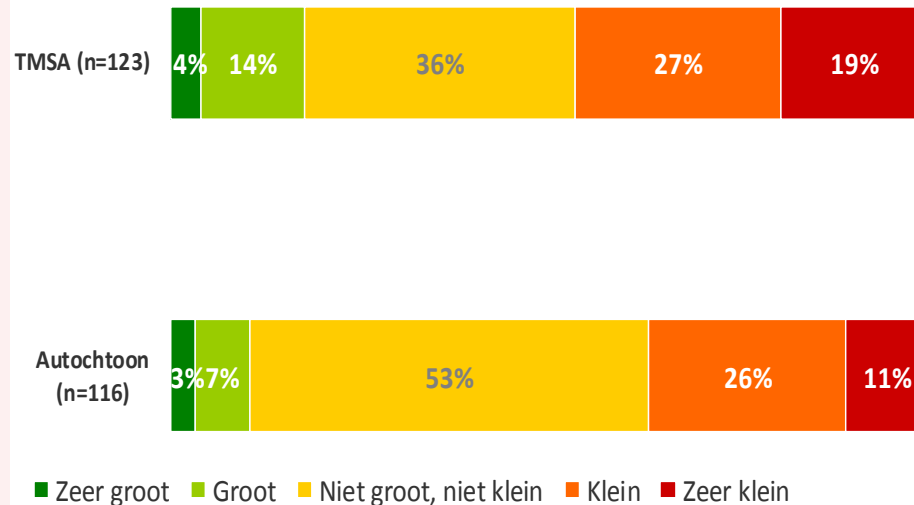


Veel twijfel over daadwerkelijk solliciteren bij de politie

Aan alle jongeren die hebben aangegeven misschien, waarschijnlijk of zeker bij de politie te willen werken, is gevraagd hoe groot de kans is dat zij in de toekomst **daadwerkelijk** gaan solliciteren bij de politie. De meeste jongeren kiezen voor de middencategorie: zij achten de kans dat ze bij de politie gaan solliciteren niet groot/niet klein.

Opvallend is het verschil tussen TMSA-jongeren en autochtone jongeren. 18% van de TMSA-jongeren acht de kans (zeer)groot dat zij daadwerkelijk gaan solliciteren. Terwijl dit bij de autochtonen 10% is. TMSA-jongeren die open staan voor een baan bij de politie, geven dus aanzienlijk vaker aan daadwerkelijk bij de politie te willen solliciteren.

Hoe groot is de kans dat je in de toekomst bij de politie gaat solliciteren? (Basis - Wil (misschien) wel bij de politie werken)



3 tot 4% van de jongeren zal naar alle waarschijnlijkheid gaan solliciteren

Op basis van de antwoorden op de vragen "Zou je zelf ooit bij de politie willen werken?" en "hoe groot is de kans dat je in de toekomst bij de politie gaat solliciteren?" is berekend hoeveel procent van de TMSA-jongeren en autochtone jongeren zeker, waarschijnlijk dan wel misschien bij de politie wil werken en de kans dat zij bij de politie gaat solliciteren (zeer) groot acht. Uit deze berekening blijkt dat 3%* van de TSMA-jongeren in de toekomst zeer waarschijnlijk bij de politie gaat solliciteren. Bij autochtone jongeren is dit percentage 4%.

Het aandeel jongeren dat zeker of misschien bij de politie wil werken en de kans op solliciteren groot acht is bij autochtone en TMSA-jongeren dus vrijwel gelijk. Dit heeft vooral te maken met het feit dat onder autochtone jongeren het aandeel dat de politie wel overweegt maar de kans niet groot acht dat zij daadwerkelijk gaan solliciteren aanzienlijk groter is dan bij TMSA-jongeren

* Voor TMSA-jongeren geldt dat 17% aangeeft wel/ misschien bij de politie te willen werken. Van deze groep geeft vervolgens 18% aan de kans (zeer)groot te achten daadwerkelijk te gaan solliciteren. Dit komt neer op $17\% \times 18\% = 3,06\%$

Bij de autochtone jongeren geeft 39% wel/missschien bij de politie te willen werken. Vervolgens geeft 10% van hen aan de kans (Zeer)groot te achten dat ze daadwerkelijk gaan solliciteren. Dit komt neer op $39\% \times 10\% = 3,9\%$ (afgerond 4%).

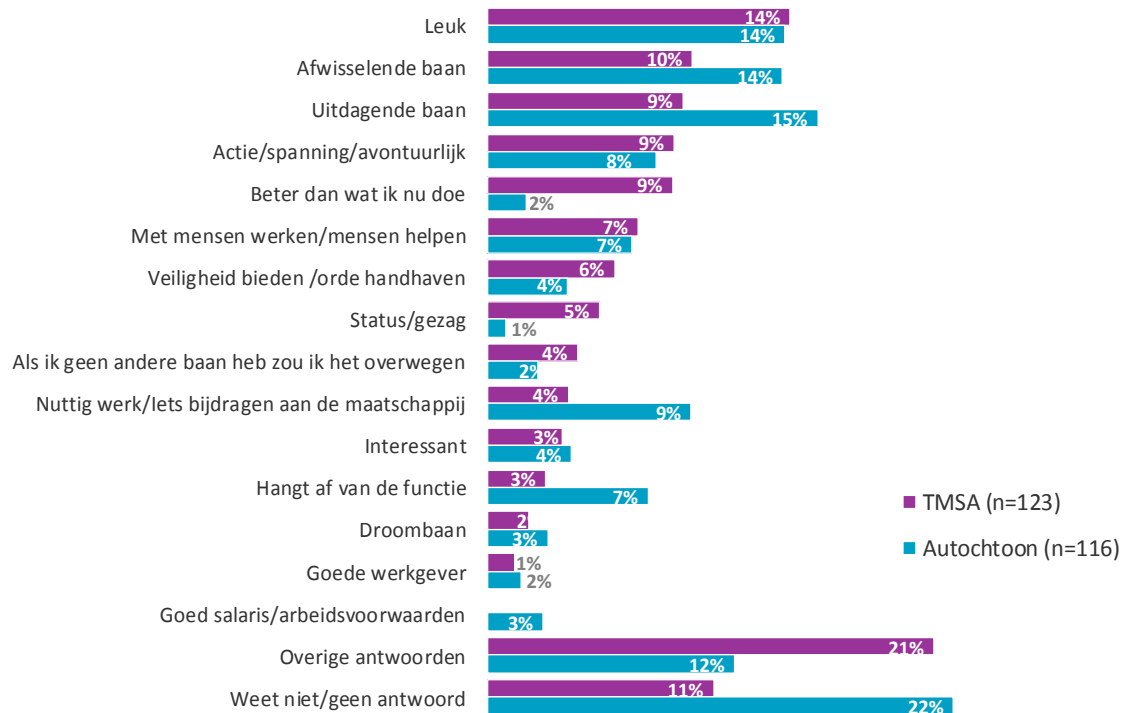


Ontevredenheid met huidige baan belangrijk argument voor overwegen van de politie

Bij de spontane vraag waarom iemand (misschien) bij de politie wil werken, geeft één op de tien Nieuwe Nederlanders aan dat het “Beter is dan wat ik nu doe”. Onder autochtone jongeren wordt dit argument minder vaak genoemd.

De ontevredenheid met de huidige baan kan benut worden bij het werven van Nieuwe Nederlanders voor de politie.

Waarom zou je (misschien) wel bij de politie willen werken?(Basis - Wil (misschien) wel bij de Politie werken)



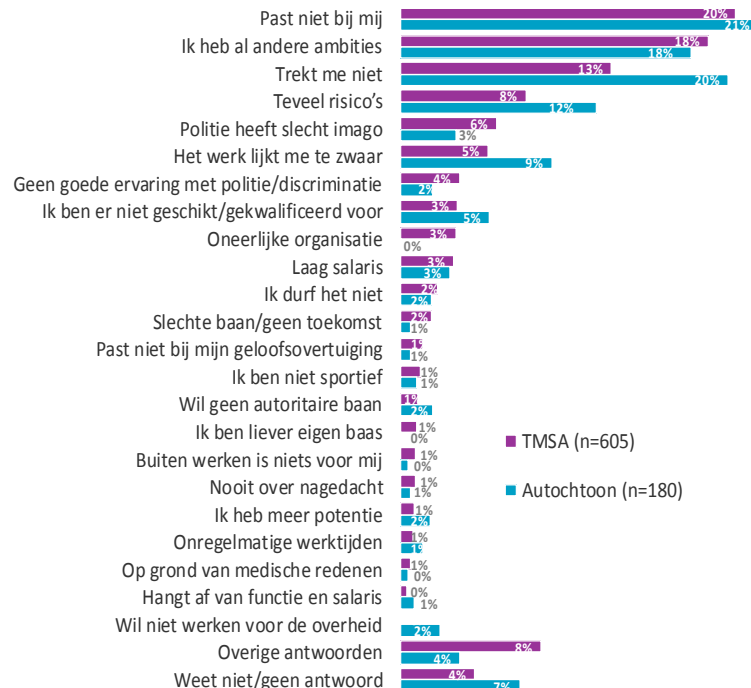
Andere ambities en interesses reden voor niet overwegen van de politie als werkgever

Nieuwe Nederlanders die aangeven waarschijnlijk niet of zeker niet bij de politie te willen werken noemen hiervoor spontaan vooral algemene argumenten: “Past niet bij mij” (20%), “Trekt mij niet” (13%) en “Ik heb andere ambities”(18%).

Het imago van de politie (6%) of slechte persoonlijke ervaringen met de politie (4%) worden door een klein deel van de Nieuwe Nederlanders spontaan als een argument genoemd om niet bij de politie te gaan werken.

Bij de autochtone jongeren valt vooral op dat zij vaker aangeven dat het politiewerk ze niet trekt, het zwaar te vinden en dat het beroep te veel risico's met zich meebrengt.

Waarom zou je niet bij de Politie willen werken?(Basis - Wil niet bij de Politie werken)

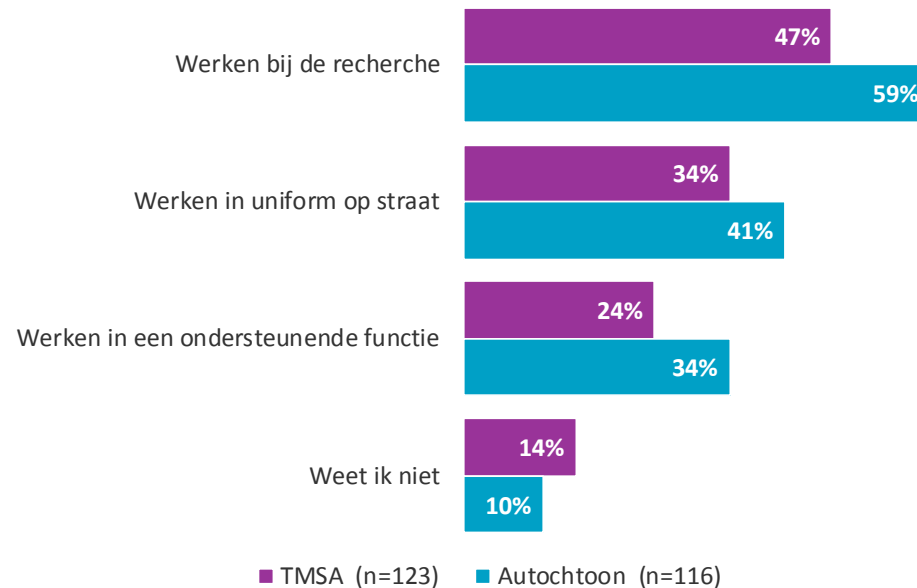


Recherche meest geliefde functie bij alle jongeren die de politie overwegen

Voor zowel autochtone jongeren als Nieuwe Nederlanders geldt dat de recherche het meest gewild is.

Ondersteunende functies zijn minder gewild dan de functies op straat en de recherche. Maar nog altijd is er een aanzienlijk deel dat de ondersteunende functies aantrekkelijk vindt. Bijna een kwart van de TMSA-jongeren vindt deze interessant en ruim een derde van de autochtone jongeren.

Welk werk binnen de politie lijkt jou aantrekkelijk? (Basis - Wil (misschien) wel bij de politie werken)





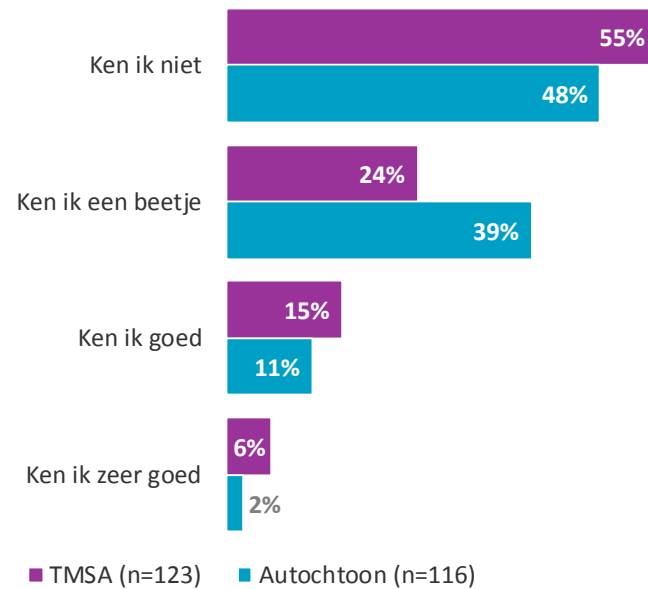
SELECTIEPROCEDURE

Nieuwe Nederlanders geven vaker aan de selectieprocedure (zeer) goed te kennen

De meeste Nieuwe Nederlanders die (misschien) bij de politie willen gaan werken kennen de selectieprocedure niet (55%).

Nieuwe Nederlanders geven vaker dan autochtonen aan de selectieprocedure goed te kennen. 21% van de Nieuwe Nederlanders die (misschien) bij de politie willen gaan werken, geven aan de selectieprocedure van de politie goed of zeer goed te kennen. Onder autochtone jongeren die de politie als werkgever overwegen is dit percentage 13%.

In hoeverre ben je bekend met de selectieprocedure van de politie? (Basis - Wil (misschien) wel bij de politie werken)

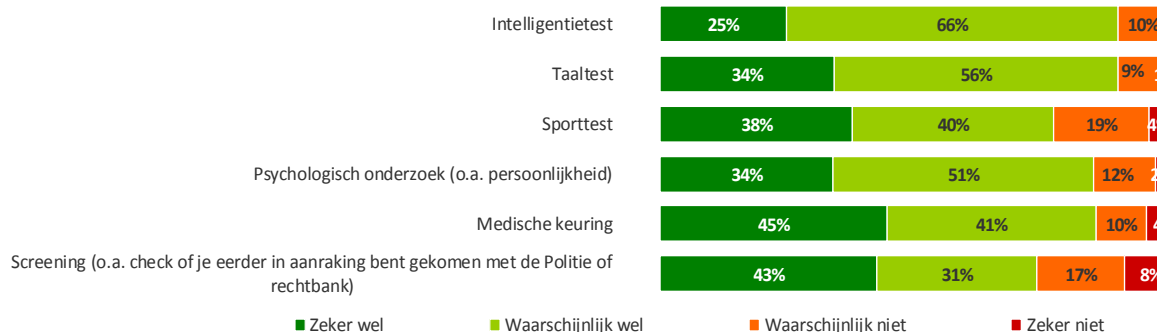


Nieuwe Nederlanders verwachten net zo vaak te slagen voor de test, behalve voor screening

Aan de personen die hebben aangegeven een baan bij de politie te overwegen is voor elk van de onderdelen in het selectieproces gevraagd in hoeverre zij verwachten hiervoor te slagen.

Voor het merendeel van de onderdelen verschillen autochtonen en Nieuwe Nederlanders niet in hun ingeschatte slagingskans. Bij het onderdeel screening is wel een verschil te zien: Nieuwe Nederlanders verwachten hier vaker niet voor te slagen (vooral Surinaamse Nederlanders verwachten hiervoor niet te slagen 43%, waar dit bij de andere etnische groepen rond de 20% ligt).

In hoeverre verwacht je dat je zult slagen voor de volgende tests? (Basis - Wil (misschien) wel bij de Politie werken, TMSA n=123)



In hoeverre verwacht je dat je zult slagen voor de volgende tests? (Basis - Wil (misschien) wel bij de Politie werken, Autochtoon n=116)





INVLOED VAN DE OMGEVING

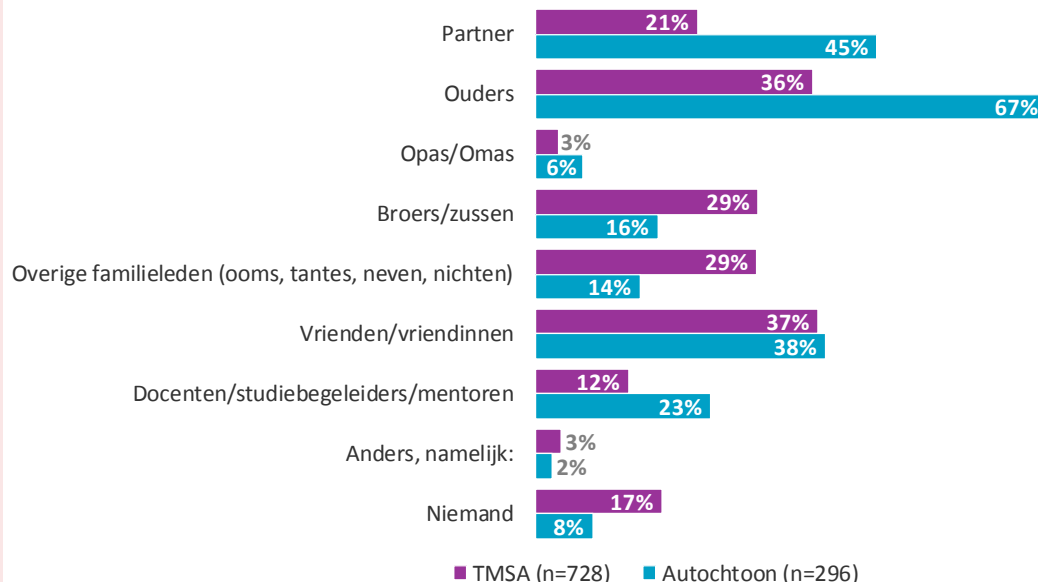
15-20% van Nieuwe Nederlanders vraagt niemand om advies over nieuwe werkgever

Nieuwe Nederlanders die advies willen over een nieuwe baan of een nieuwe werkgever overleggen dit meestal met ouders en/of vrienden en vriendinnen. Autochtone jongeren consulteren hun ouders en partner veel vaker.

Nieuwe Nederlanders overleggen vaker dan autochtone Nederlanders met de *extended family*: neven/nichten/ooms/ tantes.

Opvallend is ook dat Nieuwe Nederlanders twee keer zo vaak aangeven met niemand te overleggen en te vertrouwen op hun eigen oordeel.

Met wie zou je in gesprek gaan als je advies wilt over een nieuwe werkgever of nieuwe baan of daarover wilt overleggen?



Autochtone jongeren vragen vaker ouders, partner en docenten om advies

Met wie zou je in gesprek gaan als je advies wilt over een nieuwe werkgever of nieuwe baan of daarover wilt overleggen?	TURKS (n=188)	MAROKKAANS (n=195)	SURINAAMS (n=187)	ANTILLIAANS (n=158)	AUTOCHTOON (n=296)
Partner	17%	22%	26%	21%	45%
Ouders	32%	48%	34%	27%	67%
Opas/Omas	1%	3%	5%	2%	6%
Broers/zussen	24%	35%	33%	23%	16%
Overige familieleden (ooms, tantes, neven, nichten)	23%	33%	32%	28%	14%
Vrienden/vriendinnen	39%	33%	41%	35%	38%
Docenten/studiebegeleiders/mentoren	9%	15%	12%	14%	23%
Anders, namelijk:	0%	2%	5%	10%	2%
Niemand	18%	15%	15%	20%	8%

Groen = Percentage significant hoger dan bij andere groepen

Oranje = Percentage significant lager dan bij andere groepen



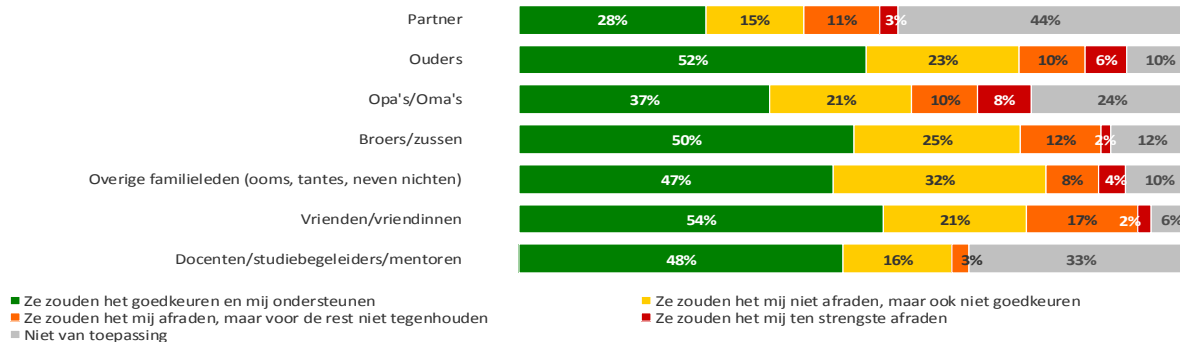
Nieuwe Nederlanders verwachten vaker een afraden door ouders en grootouders

Over het algemeen verwachten Nieuwe Nederlanders, net als autochtone Nederlanders, goedkeuring en steun vanuit hun omgeving.

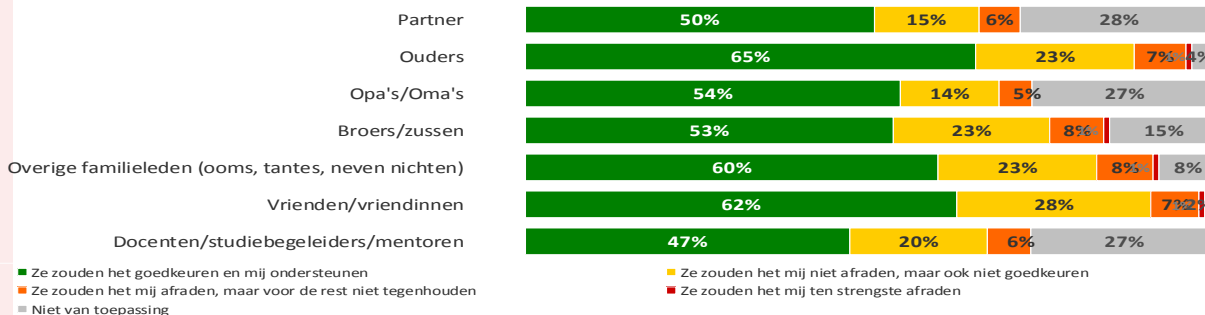
17% van de Nieuwe Nederlanders verwacht dat vrienden en vriendinnen de keuze voor de politie zullen afraden, maar hen verder niet zullen tegengehouden.

Een kleine groep verwacht dat ouders (6%) en opa's en oma's (8%) de keuze voor de politie ten strengste zullen afraden.

Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren? (Basis - Wil (misschien) wel bij de politie werken, TMSA n=123)



Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren? (Basis - Wil (misschien) wel bij de politie werken, Autochtoon n=116)





PROFIELEN VAN DOELGROEPEN



De groep TMSA-jongeren is ingedeeld in vier doelgroepen, op basis van de vraag: “Zou je zelf ooit bij de politie willen werken?”. De jongeren die hierop *zeker wel* of *waarschijnlijk wel* hebben geantwoord worden gerekend tot de voorstanders van werken bij de politie. De ondervraagden die hierop *misschien* hebben geantwoord vormen de groep twijfelaars. De sceptici hebben op deze vraag *waarschijnlijk niet* geantwoord, en bij het antwoord *zeker niet* is men in de categorie tegenstanders ingedeeld.

Op de volgende pagina's wordt per groep de samenstelling en onderscheidende kenmerken per doelgroep beschreven. Hierbij wordt de groep voorstanders en twijfelaars gezien het potentieel uitgebreider beschreven.

In bijlage A zijn voor de doelgroepen voorstanders en twijfelaars de resultaten per onderwerp weergegeven.

7%



Voorstanders
Willen graag en zien weinig drempels.

10%



Twijfelaars
Zouden wel willen, maar zien veel drempels.

27%



Sceptisch
Wantrouwig en ziet veel belemmeringen.

56%



Tegenstanders
Staat er niet voor open. En is overtuigd tegenstander.

Voorstanders van werken bij de politie (7% van TMSA)

De groep die waarschijnlijk of zeker bij de politie gaat solliciteren bestaat grotendeels uit mannen die relatief vaker een lage opleiding hebben. Verder bestaat deze groep voor bijna 38% uit jongeren met een Turkse achtergrond.

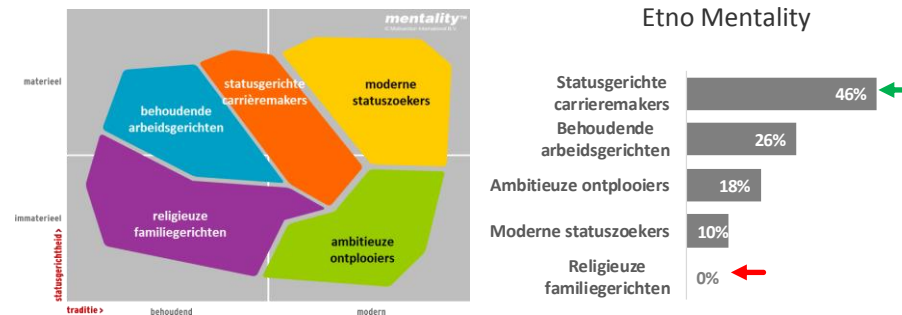
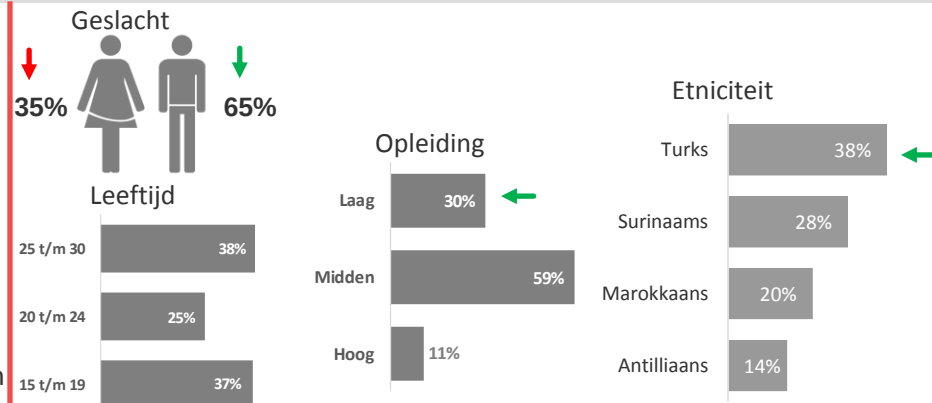
De groep voorstanders heeft een uitgesproken voorkeur voor het werken in uniform op straat. In deze groep zijn vaak familieleden of vrienden die al bij de politie werkzaam zijn van invloed op de keuze.

Naast de politie overwegen deze Nieuwe Nederlanders ook een baan in de sectoren: beveiliging, sport, bouw en defensie.

De pijltjes in de figuren geven aan dat er sprake is van een significante onder- of oververtegenwoordiging

=
significant
ondervertegenwoordigd

=
significant
oververtegenwoordigd



Voorstanders van werken bij de politie (7% van TMSA)

Bijna de helft van de groep die reeds overtuigd is van de voordelen van een baan bij de politie behoort tot het EtnoMentality-milieu: *statusgerichte carrièremakers*. Dit zijn mensen die zich richten op presteren en genieten van materiele zaken, zoals het bezitten van een mooie auto. Op het gebied van persoonlijke relaties balanceren zij tussen plichtsgetrouwheid aan de ene kant en moderne waarden als onafhankelijkheid aan de andere kant.

Kenmerkend voor deze groep is dat zij ambitieus en erg ondernemend zijn. Ze jagen met name succes en status na en willen hoger op komen. Salaris is belangrijk, maar aanzien en uitdaging ook. Zij hechten ook waarde aan materiële zaken zoals een auto, laptop en telefoon van de zaak. Ze werken hard en zelfstandig, benutten kansen die op hun pad komen en durven risico's te nemen.

In het kader van de ambities om hoger op te komen is het ook niet verrassend dat deze groep het belangrijk vindt dat iedereen dezelfde kansen krijgt. Door de sterke drive die zij hebben, zijn ze ervan overtuigd dat zij bij gelijke kansen het zeker ver zullen schoppen. Daarentegen haken zij snel af als ze merken dat ze niet gelijk worden behandeld.

Statusgerichte carrièremakers willen niet op hun etnische achtergrond beoordeeld worden, maar nadrukkelijk op hun prestaties. Overigens zien zij hun etnische achtergrond vaker als voordeel dan als nadeel. Zij vinden hun etnisch culturele achtergrond een verrijking die hun voordelen biedt op de arbeidsmarkt en ze in positieve zin onderscheidt.

Doordat zij de focus niet willen leggen op hun etnische achtergrond, is dit ook een groep die minder van hun werkgever verlangt dat deze rekening houdt met eventuele specifieke wensen ingegeven vanuit cultuur of religie. Denk daarbij aan voedselwensen of de wens om het gebed te kunnen verrichten etc.. Deze groep kenmerkt zich ook door een grotere hang naar 'kicks' en sensatie in dat opzicht sluit het politiewerk dat als risicovol wordt betiteld daar goed bij aan.

Door de hang naar werk met aanzien vindt dit segment het ook belangrijk om te werken voor een werkgever met een goed imago. Deze groep zal dus ook meer moeite hebben met het negatieve imago van de politie. Vanuit dezelfde behoefte heeft men ook meer interesse in het werken in uniform.

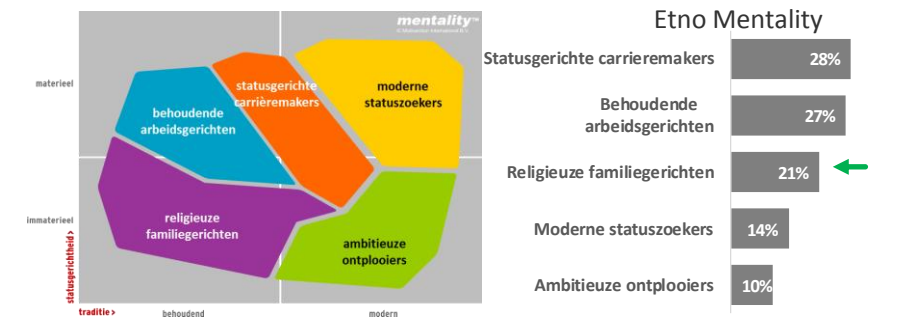
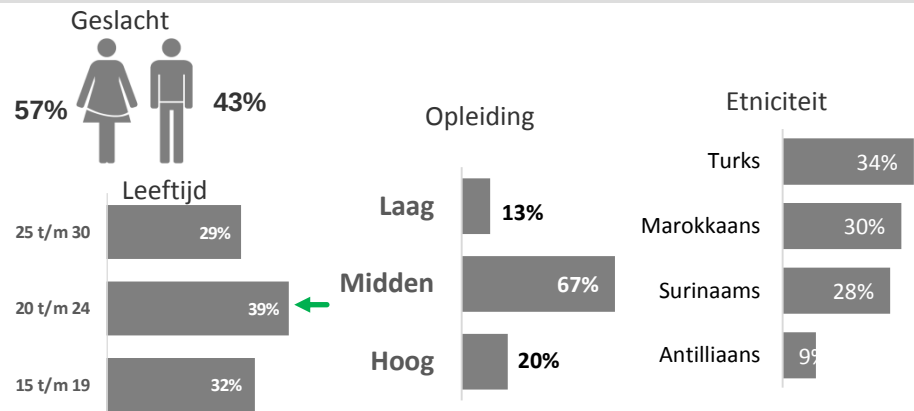


Twijfelaars over werken bij de politie (10% van TMSA)

De Nieuwe Nederlanders die twijfelen over een baan bij de politie zijn meestal 20-24 jaar en middelbaar opgeleid. In deze groep vallen iets meer vrouwen dan mannen.

Verder valt op dat dit segment een goede vertegenwoordiging kent van alle vier de etnische groepen. De verhouding zijn vergelijkbaar met die in de samenleving. De Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders zijn ongeveer even groot in omvang en de Antillianen maken ongeveer 10% uit van de TMSA-groep.

Dit segment kent een oververtegenwoordiging van de de traditioneel ingestelde milieus (religieuze familiegerichten en behoudende arbeidsgerichten). Kenmerkend voor deze traditioneel ingestelde groepen is dat het gezin of het toekomstige gezin een belangrijke factor is die wordt meegenomen bij keuzes die ze maken. Zo ook aangaande de baan die ze kiezen. Een toekomstige werkgever moet een goede werk-privébalans kunnen bieden zodat ook zorgtaken niet in de knel komen door het werk. Deze groep overlegt ook vaker dan andere groepen met zijn of haar partner bij de keuze voor een nieuwe baan.



Twijfelaars over werken bij de politie (10% van TMSA)

Twijfelaars staan bovengemiddeld positief tegenover de politie als organisatie en vinden het aantrekkelijk dat het werk bij de politie afwisselend en uitdagend is en dat daarmee een belangrijke rol in de maatschappij wordt vervuld. De helft van deze groep overweegt om bij de recherche te gaan werken. Het werk in uniform op straat is minder gewild onder deze groep. Ook functies in de ondersteuning worden interessant bevonden, met name door de vrouwen in dit segment.

In lijn met de sterke waarde die men hecht aan het privé leven geeft deze groep ook aan het belangrijk te vinden dat er bij de toekomstige werkgever een goede privé werkbalans is. Deze werknemers houden van structuur. Ze werken graag op vaste werktijden en hechten veel waarde aan een vast contract. Zij zijn zekerheidszoekers en nemen nauwelijks risico's. Deze werknemers houden niet van veranderingen. Ze zijn harde werkers en loyaal naar hun werkgever.

Dit zijn meer uitvoerende werknemers, die goed orders opvolgen, goed kunnen luisteren en doen wat zij moeten doen. Deze werknemers zijn minder ambitieus en zijn materialistisch ingesteld. Dit komt ook tot uitdrukking in het feit dat ze het salaris belangrijk vinden en minder zwaar hechten aan doorgroeimogelijkheden.

Door de belangrijke rol die religie inneemt in het dagelijks leven, bij met name de Turkse en Marokkaanse Nederlanders in dit segment, worden ook wat dat betreft eisen gesteld aan de werkgever. Men geeft vaker aan dat de werkgever de faciliteiten hiervoor moet bieden. Denk aan halal-eten in de kantine, een gebedsruimte, mogelijkheid om vrij te krijgen tijdens belangrijke islamitische feestdagen als het Suikerfeest en het offerfeest. Verder wordt het door deze groep gewaardeerd wanneer de werkgever zich nadrukkelijk manifesteert als een werkgever die er ook is voor Nieuwe Nederlanders en zich hard maakt voor een diverse personeelssamenstelling.



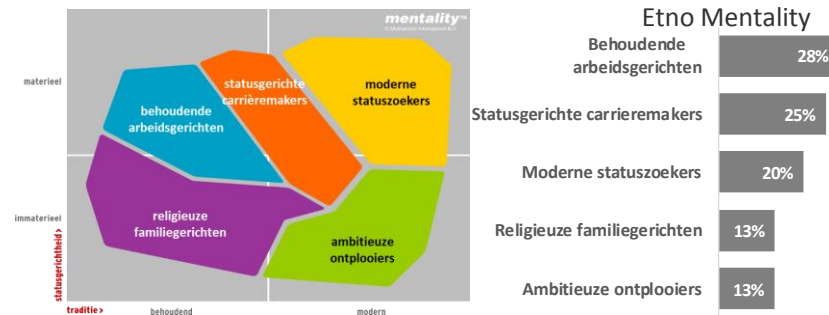
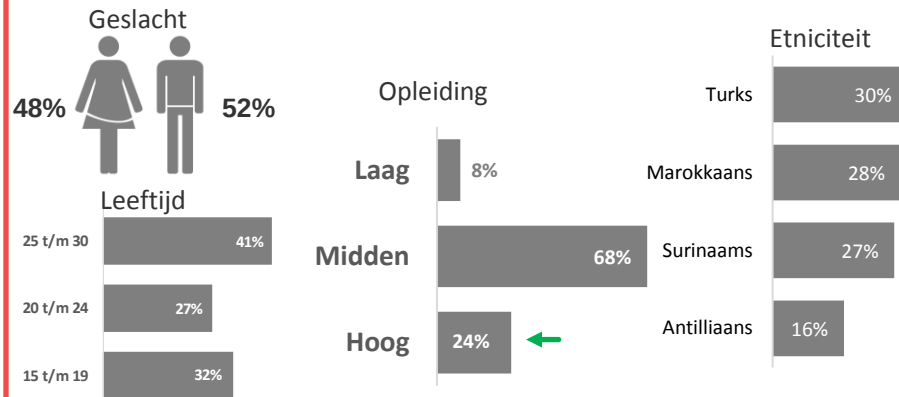
Sceptisch over werken bij de politie (27% van TMSA)

Deze groep kent een vrijwel gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Qua opleidingsniveau bestaat deze groep vooral uit middelbaar opgeleiden en weinig lager opgeleiden. De groep hoger opgeleiden is daarentegen weer iets oververtegenwoordigd.

Het beeld dat de deze groep heeft van de politie is overwegend positief, slechts 5% is daar (zeer) negatief over. Dat men niet bij de politie wil werken heeft dus minder te maken met het imago van de politie. Door deze groep wordt het vaakst het argument “Ik heb andere ambities” gebruikt, zoals bijvoorbeeld een universitaire studie of het openen van een kapperszaak. De Nieuwe Nederlanders in deze groep zien het werk bij de politie vaker dan andere groepen als gevaarlijk werk.

Qua waardenorientatie valt deze groep meer onder de modern georiënteerde milieus. Zij zijn minder gericht op status en aanzien en ook minder plichtsgetrouw en loyaal ingesteld. Zij zijn juist meer gericht op comfort en plezier. Een baan moet naast goede arbeidsvoorwaarden ook een goede sfeer hebben en leuke collega's

Uit ander onderzoek is bekend dat dit segment niet op hun etnische achtergrond aangesproken worden.

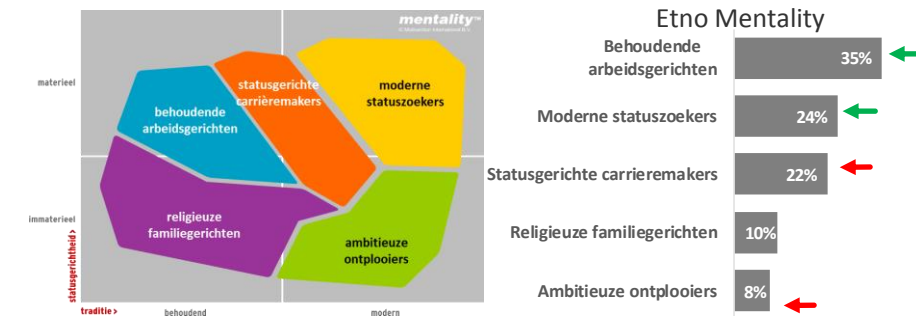
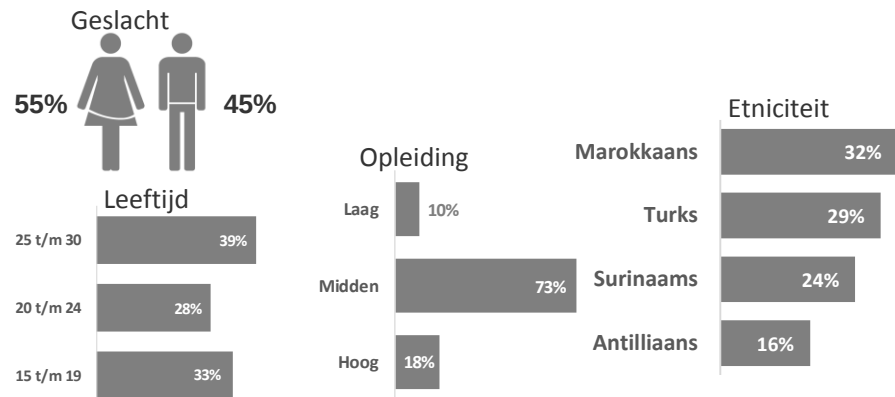


Tegenstanders van werken bij de politie (56% van TMSA)

Bij deze groep Nieuwe Nederlanders is de weerstand tegen het werken bij de politie groot. Een ruime meerderheid van de jongeren in deze groep kan geen aantrekkelijke aspecten noemen van een baan bij de politie.

Het beeld dat men heeft van de politie in het algemeen, is voor een deel van deze groep de reden voor de weerstand. Eén op de drie Nieuwe Nederlanders in deze groep staat (zeer) negatief tegenover de politie. Het negatieve beeld is sterk beïnvloed door persoonlijke ervaringen met medewerkers van de politie. Deze Nieuwe Nederlanders geven vaker aan zelf te hebben ervaren dat de politie discrimineert of dat de politie in hun ogen een oneerlijke organisatie is.

Tegenstanders van werken bij de politie behoren het vaakst tot de Mentality-milieus: *behoudende arbeids-gerichten* en *moderne statuszoekers*. Behoudende arbeidsgerichten hechten aan consumeren en materiële zaken, maar richten zich ook op familie, geloof en traditie. Moderne statuszoekers hechten ook sterk aan consumeren, maar voelen zich niet gebonden door 'wat zou moeten' volgens familie of geloof.





CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De ideale werkgever: gelijke kansen bieden

Nieuwe Nederlanders verschillen van autochtone Nederlanders in de manier waarop zij de ideale baan voor zich zien. Het **salaris** is heel belangrijk voor Nieuwe Nederlanders, met name voor Marokkaanse jongeren. Naast goede primaire arbeidsvoorwaarden zijn ook de goede secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen en vakantiedagen, en baan zekerheid belangrijk voor een tevreden TMSA-werknemer. Naast deze meer algemene voorwaarden valt op dat Nieuwe Nederlanders er erg veel belang aan hechten dat een werkgever **gelijke kansen** biedt voor iedereen. Deze voorwaarde geldt vooral voor Nieuwe Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse achtergrond en wordt veel minder relevant bevonden door autochtone Nederlanders. Hoewel niet expliciet benoemd in de vragenlijst kan er, gegeven het grote verschil tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders, van uit worden gegaan dat het met name betrekking heeft op gelijke kansen ongeacht de etnische herkomst.

De helft van de TMSA-jongeren die het bieden van gelijke kansen een belangrijke voorwaarde vinden, geven aan dat ze dit niet herkennen bij de politie.

Dit betekent dat in de exposure en uitstraling van de politie meer aandacht besteed dient te worden aan dit element. Waarbij de boodschap is dat de politie staat voor gelijke kansen voor een ieder ongeacht etniciteit en geslacht.



Imago van de politie als werkgever: Niet Positief, maar ook niet heel negatief

Gemiddeld staat één op de vier Nieuwe Nederlanders positief tegenover het werken bij de politie. En één op de vijf is negatief over het werken bij de politie. Het grootste deel is neutraal en heeft geen uitgesproken mening. Wel valt op dat het aandeel negatief gestemden onder Nieuwe Nederlanders twee keer zo groot is als onder autochtonen.

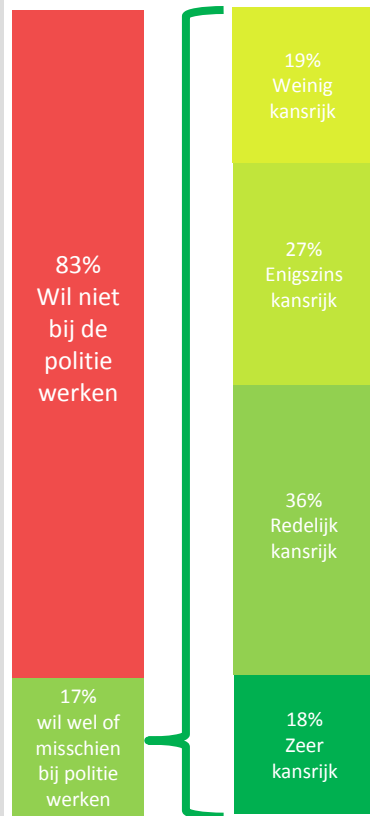
Het meest positieve beeld van de politie als werkgever is te vinden onder Turkse Nederlanders (38% positief of zeer positief) en het meest negatieve beeld onder de Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders.

Het beeld dat men heeft van het werken bij de politie komt in grote mate overeen met het algemene beeld/imago dat men van de politie heeft.

Het imago van de politie wordt door verschillende invloeden bepaald. Twee factoren worden door Nieuwe Nederlanders vaker aangewezen als belangrijke bron voor hun beeld van de politie. Ten eerste zijn dat berichten op de sociale media, zoals Facebook. Ten tweede noemt men de eigen ervaring met de politie of die van familie en vrienden.

Over het geheel genomen kan gesteld worden dat Nieuwe Nederlanders ten opzicht van autochtonen veel minder vaak uitgesproken positief zijn over de politie in zijn algemeenheid en daardoor ook niet heel positief op de politie als werkgever. Het spreekt voor zich dat dit niet bevorderlijk is voor de maatschappelijke rol die de politie vervult, maar ook voor het werven van Nieuwe Nederlanders is dit niet gunstig. Het verdient daarom aanbeveling om te werken aan de reputatieverbetering. Waarbij het voor het imago van de politie onder Nieuwe Nederlanders relevant is om op social media de berichten te monitoren die verspreid worden over de politie. En daar waar mogelijk deze bij te sturen. Maar ook om zelf dit medium actief te hanteren bij het verspreiden van materiaal ter verbetering van het imago.





Werken bij de politie: 3% van Nieuwe Nederlanders zeer kansrijk

Op basis van de antwoorden op de vragen "Zou je zelf ooit bij de politie willen werken?" en "hoe groot is de kans dat je in de toekomst bij de politie gaat solliciteren?" is berekend hoeveel procent van de TMSA-jongeren en autochtone jongeren zeker, waarschijnlijk dan wel misschien bij de politie wil werken en de kans dat zij bij de politie gaat solliciteren (zeer) groot acht. Uit deze berekening blijkt dat 3% van de TSMA-jongeren in de toekomst zeer waarschijnlijk bij de politie gaat solliciteren. Bij autochtone jongeren is dit percentage 4%.

Het aandeel jongeren dat zeker of misschien bij de politie wil werken en de kans op solliciteren groot acht is bij autochtone en TMSA-jongeren dus vrijwel gelijk. Dit heeft vooral te maken met het feit dat onder autochtone jongeren het aandeel dat de politie wel overweegt maar de kans niet groot acht dat zij daadwerkelijk gaan solliciteren aanzienlijk groter is dan bij TMSA-jongeren

De resultaten laten zien dat autochtone jongeren een positiever beeld hebben van de politie en dat zij vaker wel bij de politie willen werken. Echter, zijn zij ten opzichte van Nieuwe Nederlanders minder vaak van plan om ook daadwerkelijk te gaan solliciteren. Uiteindelijk geeft namelijk maar 4% van de autochtonen aan daadwerkelijk bij de politie te willen solliciteren. Wat een vrijwel vergelijkbaar percentage is als onder Nieuwe Nederlanders.

Nieuwe Nederlanders noemen vaker onvrede met de huidige werksituatie als argument om een baan bij de politie te overwegen: "Beter dan wat ik nu doe". Dit argument zou kunnen worden benut in wervingscampagnes gericht op deze doelgroep. Het meest aantrekkelijke aspect van werken bij de politie is het maatschappelijke element van de politie, namelijk dat de orde wordt gehandhaafd en veiligheid wordt geboden aan burgers. Dit positieve aspect dient ook zeker meegenomen te worden in de campagnes

Zoekkanalen: maak gebruik van uitzendbureaus

Nieuwe Nederlanders maken bij het zoeken naar werk van minder kanalen gebruik dan autochtone Nederlanders. Het meest ingezette kanaal is het uitzendbureau terwijl autochtone Nederlanders vaker een online vacaturebank raadplegen. Daarnaast maakt men veel gebruik van familie en vrienden.

Dit betekent dat andere kanalen ingezet dienen te worden om Nieuwe Nederlanders te bereiken. Probeer bij de werving de samenwerking aan te gaan met uitzendbureaus. Daarnaast is het gegeven het feit dat men veel informeert bij vrienden en familie (die voornamelijk uit eigen etnische groep bestaat) van belang om in de wervingscampagnes de media op te zoeken waar deze groepen mee bereikt worden. Denk aan social media (facebook pagina's die frequent bezocht worden door deze groepen), maar ook aan billboards in de wijken waar een grote aanwezigheid is van deze jongeren. Denk ook aan verenigingen en stichtingen waar deze jongeren bij aangesloten zijn. Deze kanalen kunnen dan voor de werving worden gebruikt, maar net zo goed voor de verbetering van de reputatie.

Selectieprocedure onbekend en worden niet als moeilijk ingeschat

De meerderheid (55%) van de Nieuwe Nederlanders die een baan bij de politie overweegt kent de selectieprocedure helemaal niet. Bij het benoemen van de verschillende onderdelen van de selectieprocedure geven Nieuwe Nederlanders net zo vaak aan dat ze denken te zullen slagen voor de verschillende tests als autochtone Nederlanders, met uitzondering van de screening 25% van de Nieuwe Nederlanders verwacht hiervoor niet te zullen slagen ten opzichte van 7% van de autochtonen. Zowel Nieuwe Nederlanders als autochtonen verwachten dat de sporttest voor hen een lastig onderdeel is.

Om de uitval te verlagen in het selectieproces verdient het aanbeveling om in een vroeg stadium de potentiële sollicitanten te attenderen op de selectieprocedure en de zwaarte daarvan, zodat zij zich goed kunnen voorbereiden.



Profielen

Op basis van de vraag of iemand ooit bij de politie zou willen werken zijn vier groepen Nieuwe Nederlanders gevormd. Voorstanders van werken bij de politie die aangeven zeker of waarschijnlijk bij de politie te willen werken, twijfelaars die zeggen misschien bij de politie te willen werken, sceptici die waarschijnlijk niet bij de politie willen werken en tegenstanders die zeker niet bij de politie willen werken. Iedere groep heeft een eigen profiel met specifieke achtergrondkenmerken en opvattingen over werk en de politie.

Voorstanders van werken bij de politie (7% van de Nieuwe Nederlanders)

De groep voorstanders bestaat grotendeels uit mannen die vaak een lage opleiding hebben. Deze groep heeft een uitgesproken voorkeur voor het werken in uniform op straat. In deze groep zijn er vaak familieleden of vrienden die al bij de politie werkzaam zijn, dit heeft een grote invloed op de keuze om ook bij de politie te gaan werken. De meest aantrekkelijke aspecten voor deze groep zijn orde handhaven, veiligheid bieden en mensen helpen. Voorstanders van werken bij de politie behoren vaak tot het Mentality-milieu *statusgerichte carrièremakers*. Mensen in dit Mentality-milieu balanceren tussen genieten en consumeren aan de ene kant en plichtsgetrouw zijn aan de andere kant. Zij vinden het belangrijk om gelijke kansen te hebben op doorgroeimogelijkheden.

Twijfelaars over werken bij de politie (10% van de Nieuwe Nederlanders)

De Nieuwe Nederlanders die twijfelen over een baan bij de politie zijn meestal 20 t/m 24 jaar en middelbaar opgeleid. Voor deze groep is het gezin of het toekomstige gezin een belangrijke factor die meegenomen wordt in de overweging. In deze groep behoren de Nieuwe Nederlanders vaker tot het Mentality-milieu: religieuze familiegericht. Zij zijn loyaal en plichtsgetrouw ingesteld naar hun werkgever. Het zijn harde werkers, maar in ruil daarvoor willen ze ook dat de werkgever rekening houdt met hun wensen en behoeften. Ook als het gaat om het beleiden van de religie.



Voor deze groep staan familie en religie boven alles. De helft van deze groep overweegt om bij de recherche te gaan werken, het werk in uniform op straat is minder gewild bij deze groep. Een toekomstige werkgever moet een goede werk-privébalans kunnen bieden voor deze werknemers zodat zorgtaken niet in de knel komen door het werk.

Sceptici over werken bij de politie (27% van de Nieuwe Nederlanders)

In de groep sceptici zijn hoger opgeleiden oververtegenwoordigd. Het algemene beeld van de politie is onder deze groep positief. Het imago is dan ook niet de reden dat ze niet bij de politie willen werken. De meest genoemde argumenten om niet bij de politie te solliciteren zijn “Ik heb andere ambities” gebruikt, zoals bijvoorbeeld een universitaire studie of het openen van een kapperszaak. De nieuwe Nederlanders in deze groep zien het werk bij de politie vaker dan andere groepen als gevaarlijk werk. Zij zijn meer opzoek naar plezier en comfort in hun werk. Zo hechten zij meer belang aan de sfeer op het werk.

Tegenstanders van werken bij de politie (56% van de Nieuwe Nederlanders)

Bij deze groep Nieuwe Nederlanders is de weerstand tegen het werken bij de politie groot. Een grote meerderheid van de jongeren in deze groep kan geen aantrekkelijke aspecten noemen van een baan bij de politie. Het beeld dat men heeft van de politie in het algemeen, is voor een gedeelte van deze groep de reden van de weerstand. Eén op de drie Nieuwe Nederlanders in deze groep staat (zeer) negatief ten opzicht van de politie. Het negatieve beeld is sterk beïnvloed door persoonlijke ervaringen met medewerkers van de politie en door berichten die via sociale media gedeeld zijn. Tegenstanders van werken bij de politie behoren het vaakst tot de *Mentality-milieus: behoudende arbeidsgerichten* en *moderne statuszoekers*. Behoudende arbeidsgerichten hechten aan consumeren en materiële zaken, maar richten zich ook op familie, geloof en traditie. Moderne statuszoekers hechten ook sterk aan consumeren, maar voelen zich niet gebonden door 'wat zou moeten' volgens familie of geloof.



Aanbevelingen vervolgonderzoek



1

Nieuwe Nederlanders vinden het zeer belangrijk dat een werkgever gelijke kansen biedt voor iedereen, maar de helft van de Nieuwe Nederlanders die hier belang aan hecht, denkt dat dit niet het geval is bij de politie. Dit punt kan verder onderzocht worden in de interviews die volgen in het tweede deel van dit onderzoek. Waarbij ook nagegaan kan worden hoe dit zich verhoudt tot discriminatie (wat maar door een klein deel wordt aangegeven). Als er meer inzicht is in de oorsprong van dit beeld dan kan de communicatie in de werving hierop afgestemd worden.

2

Uit het onderzoek komt naar voren dat de selectieprocedures bij de politie onbekend zijn. En in de praktijk blijken Nieuwe Nederlanders veel vaker uit te vallen in het selectietraject. In kwalitatief vervolgonderzoek zou de onbekendheid met de procedures verder uitgediept kunnen worden. Daarnaast zou nagegaan kunnen worden hoe de discrepantie tussen inschatting van de kans dat men de selectieprocedure succesvol doorloopt (gelijk tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen) en de daadwerkelijke uitval in de selectieprocedure (Nieuwe Nederlanders vallen aanzienlijk vaker uit) verder verkend kunnen worden.

3

Het beeld en het imago van de politie en daarmee het werken bij de politie wordt in sterke mate bepaald door de eigen ervaringen en dat gene wat men tot zich neemt via Sociale media. In kwalitatief onderzoek zou verder nagegaan moeten worden, welke ervaringen en uitingen het hier betreft en op welke wijze deze het imago beïnvloeden.



**BIJLAGE A:
RESULTATEN PER DOELGROEP**

Weinig reistijd en nuttig werk is belangrijk voor potentiële sollicitanten de politie

De Nieuwe Nederlanders die waarschijnlijk of zeker bij de politie willen werken vinden *weinig reistijd* en *werk dat nuttig is voor de maatschappij* belangrijker dan Nieuwe Nederlanders die niet van plan zijn bij de politie te solliciteren.

Nieuwe Nederlanders die twifelen over een baan bij de politie geven vaker dan andere groepen aan op zoek te zijn naar afwisselend werk.

Wat vind je belangrijk bij het kiezen van een werkgever?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Goed salaris	55%
Baanzekerheid/vast contract	35%
Leuke collega's/goede werksfeer	34%
Goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (pensioen, vakantiedagen etc.)	26%
Mogelijkheden om door te groeien	24%
Uitdagend/spannend werk	23%
Weinig reistijd	23%**
Nuttig werk voor de maatschappij	20%**
Beroep met hoge status	17%
Gelijke kansen voor iedereen	16%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Wat vind je belangrijk bij het kiezen van een werkgever?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Goed salaris	66%
Leuke collega's/goede werksfeer	34%
Baanzekerheid/vast contract	29%
Afwisselend werk	22%**
Mogelijkheden om door te groeien	21%
Zelfstandig beslissingen mogen nemen	19%
Opleidingsmogelijkheden	18%
Goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (pensioen, vakantiedagen etc.)	18%
Gelijke kansen voor iedereen	16%
Weinig reistijd	16%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Werk-privébalans belangrijk voor Nieuwe Nederlanders die twifelen over baan bij de politie

De Nieuwe Nederlanders die waarschijnlijk of zeker bij de politie gaan werken vinden het belangrijker dan andere groepen dat een baan spannend en uitdagend is. De groep Nieuwe Nederlanders die twijfelt over een baan bij de politie hecht veel waarde aan een goede werk-privébalans en zou niet voor een werkgever kiezen als de werkgever dit niet kan bieden.

Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Geen goed salaris	38%
Weinig uitdagend/spannend werk	33%**
Geen leuke collegas/goede werksfeer	32%
Geen gelijke kansen voor iedereen	27%
Weinig mogelijkheden om door te groeien	24%
Geen nuttig werk voor de maatschappij	23%**
Geen baan zekerheid/vast contract	20%
Geen goed imago	20%
Geen zelfstandige beslissingen mogen nemen	19%
Veel reistijd	17%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Wat zijn voor jou redenen om niet te kiezen voor een werkgever?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Geen goed salaris	55%
Geen baan zekerheid/vast contract	27%
Geen leuke collegas/goede werksfeer	25%
Geen goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (pensioen, vakantiedagen etc.)	25%
Geen goede werk-privé balans	24%**
Geen gelijke kansen voor iedereen	23%
Weinig mogelijkheden om door te groeien	21%
Veel reistijd	19%
Onregelmatige werktijden	17%
Weinig uitdagend/spannend werk	16%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

Werken in Beveiliging of Sportsector wordt ook overwogen door voorstanders van werken bij de politie

Nieuwe Nederlanders die een baan bij de politie overwegen zijn ook geïnteresseerd in de sectoren: beveiliging, sport, bouw en defensie.

In welke richtingen zou je het liefst willen werken?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Beveiliging	31%
Sport	28%
Bouw	19%
Juridisch	17%
Defensie (landmacht, marine, luchtmacht, marechaussee)	16%
Advies, consultancy (accountant, belastingadviseur etc.)	15%
Maatschappelijke dienstverlening	14%
politie	14%
Horeca	11%
Toerisme, reizen, recreatie	10%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

In welke richtingen zou je het liefst willen werken?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Fashion, styling (fotograaf, kapper, schoonheidsspecialist)	23%
Maatschappelijke dienstverlening	18%
Gezondheidszorg, welzijn, farmacie (apotheek, verpleegkunde, psychiatrie)	15%
Juridisch	15%
Onderwijs	13%
Handel, groothandel, detailhandel (winkel)	12%
Toerisme, reizen, recreatie	11%
Beveiliging	11%
ICT, automatisering	10%
politie	2%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Ruim helpt twijfelaars over werken bij politie schrijft zich in bij een uitzendbureau

Op welke manier(en) zoek je of zou je zoeken naar werk?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Online zoeken via een vacaturebank	44%
Inschrijven bij een uitzendbureau	43%
Online versturen van open sollicitaties	35%
Online zoeken via sociale media (zoals LinkedIn)	30%
Vragen aan vrienden/kennissen/familie	28%
Aanmelden bij UWV/arbeidsbureau	15%
Bellen naar mogelijke werkgevers	13%
Persoonlijk langs gaan bij mogelijke werkgevers	10%*
Bezoeken van een banenbeurs of carrièrebeurs	9%
Vragen aan school	8%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Op welke manier(en) zoek je of zou je zoeken naar werk?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Inschrijven bij een uitzendbureau	52%
Vragen aan vrienden/kennissen/familie	40%
Online zoeken via een vacaturebank	37%
Online versturen van open sollicitaties	37%
Persoonlijk langs gaan bij mogelijke werkgevers	31%
Online zoeken via sociale media (zoals LinkedIn)	23%
Bellen naar mogelijke werkgevers	21%
Intern solliciteren	19%
Aanmelden bij UWV/arbeidsbureau	17%
Zoeken in kranten/tijdschriften	16%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



Mensen helpen belangrijk aspect voor reeds overtuigden

Voor de groep Nieuwe Nederlanders die reeds overtuigd is om bij de politie te gaan solliciteren is *mensen helpen* een belangrijk aantrekkelijk aspect van de baan.

Door TMSA-jongeren die twifelen over een baan bij de politie wordt *afwisselend* het vaakst als voordeel van werken bij de politie genoemd.

Wat zijn volgens jou de aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Veiligheid bieden /orde handhaven	16%
Met mensen werken/mensen helpen	13%**
Afwisselend	9%
Status hebben	7%
Actie/Spanning/avontuurlijk	6%
Nuttig werk/nuttig voor de maatschappij	6%
Voor de overheid werken	6%**
Uitdagend	4%
Hebben van een wapen	4%**
Macht	4%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Wat zijn volgens jou de aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Afwisselend	16%**
Veiligheid bieden /orde handhaven	14%
Goed salaris	8%
Actie/Spanning/avontuurlijk	7%
Uitdagend	7%**
Met mensen werken/mensen helpen	4%
Macht	3%
Status hebben	2%
Nuttig werk/nuttig voor de maatschappij	2%
Hebben van een wapen	2%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Sollicitanten noemen vaker mentaal zwaar werk en een slecht salaris als nadelen

Wanneer er gevraagd wordt spontaan de nadelen te noemen van een baan bij de politie dan noemen jongeren die waarschijnlijk of zeker bij de politie gaan werken vaker het mentale aspect, je werk mee naar huis nemen.

Opvallend is dat 10% van de jongeren die positief zijn over werken bij de politie van mening is dat het salaris en/of de arbeidsvoorwaarden slecht zijn bij de politie. Ondanks dit beeld zien deze jongeren de politie toch als mogelijke werkgever.

Wat zijn volgens jou minder aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
(Levens-)gevaarlijk/risico's	15%
Mentaal zwaar/je werk mee naar huis nemen	13%**
Negatief imago van de politie	12%
Slecht salaris/arbeidsvoorwaarden	10%**
Lange werkdagen/onregelmatige diensten	6%
Bekritiseert worden door omgeving	5%
Aan regels houden	5%
Kantoorwerk	3%*
Machtspositie	3%
(Hoge) Werkdruk	0%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Wat zijn volgens jou minder aantrekkelijke aspecten van werken bij de politie?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
(Levens-)gevaarlijk/risico's	13%
Lange werkdagen/onregelmatige diensten	8%
Negatief imago van de politie	7%
Mentaal zwaar/je werk mee naar huis nemen	7%
Agressie/geweld van burgers tegen politie	4%
(Hoge) Werkdruk	4%
Discriminatie (door politie)	4%
Bekritiseert worden door omgeving	4%
Geen aanzien/respect	3%
Machtspositie	3%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Positief gestemden laten zich minder beïnvloeden door berichten op social media

De groep allochtone jongeren die positief staat ten opzichte van werken bij de politie wordt minder beïnvloed door berichten over de politie op sociale media. De groep die twijfelt over werken bij de politie wordt minder vaak beïnvloed door persoonlijke ervaringen, of ervaringen van vrienden of familie.

Kun je aangeven in hoeverre onderstaande aspecten invloed hebben gehad op jouw beeld van werken bij de politie?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)	
	Zeer grote invloed	Grote invloed
Ervaringen die je zelf hebt met de politie	34%	30%
Wat je over de politie op het nieuws ziet	16%	44%
Vrienden of familie die bij de politie werken of hebben gewerkt	18%	40%
Ervaringen van vrienden en familieleden	16%	31%
Wat je over de politie ziet op sociale media zoals Facebook	14%	27%*
Wervingscampagnes en informatie van de politie	6%	27%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Kun je aangeven in hoeverre onderstaande aspecten invloed hebben gehad op jouw beeld van werken bij de politie?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)	
	Zeer grote invloed	Grote invloed
Wat je over de politie op het nieuws ziet	15%	41%
Wat je over de politie ziet op sociale media zoals Facebook	13%	41%
Ervaringen van vrienden en familieleden	5%*	33%
Ervaringen die je zelf hebt met de politie	12%*	23%
Vrienden of familie die bij de politie werken of hebben gewerkt	10%	24%
Wervingscampagnes en informatie van de politie	4%	26%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Twijfelaars vinden werk bij de politie vaker spannend en avontuurlijk

Waarom zou je (misschien) wel bij de politie willen werken?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Beter dan wat ik nu doe	14%
Leuk	14%
Met mensen werken/mensen helpen	10%
Afwisselende baan	10%
Status/gezag	7%
Veiligheid bieden /orde handhaven	6%
Nuttig werk/lets bijdragen aan de maatschappij	5%
Droombaan	5%
Uitdagende baan	4%
Actie/spanning/avontuurlijk	2%*

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Waarom zou je (misschien) wel bij de politie willen werken?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Leuk	14%
Actie/spanning/avontuurlijk	13%**
Uitdagende baan	13%
Afwisselende baan	9%
Als ik geen andere baan heb zou ik het overwegen	7%
Veiligheid bieden /orde handhaven	6%
Met mensen werken/mensen helpen	5%
Beter dan wat ik nu doe	5%
Hangt af van de functie	4%
Interessant	4%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



Positieve groep ziet zichzelf graag in uniform op straat, twijfelaars juist niet

De helft van de Nieuwe Nederlanders wil het liefst werken als agent op straat, dit is hoger dan in andere groepen

De groep die misschien bij de politie wil werken heeft een stuk minder interesse in het werken op straat, deze groep Nieuwe Nederlanders vindt het werken bij de recherche het aantrekkelijkste werk binnen de politie.

Welk werk binnen de politie lijkt jou aantrekkelijk?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Werken in uniform op straat	51%**
Werken bij de recherche	43%
Werken in een ondersteunende functie	17%
Weet ik niet	13%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Welk werk binnen de politie lijkt jou aantrekkelijk?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Werken bij de recherche	49%
Werken in een ondersteunende functie	29%
Werken in uniform op straat	23%*
Werken bij de recherche	15%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
* Significant lager dan percentage bij andere groepen

Twee derde van twijfelaars kent selectieprocedure niet

Nieuwe Nederlanders die twifelen over een baan bij de politie kennen de selectieprocedure meestal niet.

Het verstrekken van informatie over de selectieprocedure kan een belangrijk doel zijn in de wervingscampagne richting deze doelgroep.

In hoeverre ben je bekend met de selectieprocedure van de politie?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Ken ik niet	41%*
Ken ik een beetje	24%
Ken ik goed	24%**
Ken ik zeer goed	11%**

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen

In hoeverre ben je bekend met de selectieprocedure van de politie?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Ken ik niet	64%**
Ken ik een beetje	25%
Ken ik goed	9%*
Ken ik zeer goed	2%*

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



Positieve groep over werken bij politie heeft vertrouwen in sporttest en taaltest

De voorstanders van werken bij de politie hebben vertrouwen in het behalen van de selectieprocedure. Per test verwacht 80 á 90% te zullen slagen.

In hoeverre verwacht je dat je zult slagen voor de volgende tests?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)			
	Zeker wel	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet	Zeker niet
Intelligentietest	28%	66%	6%	0%
Taaltest	49%	42%	9%	0%
Sporttest	50%	44%	5%	1%
Psychologisch onderzoek (o.a. persoonlijkheid)	35%	54%	11%	0%
Medische keuring	55%	36%	8%	0%
Screening (o.a. check of je eerder in aanraking bent gekomen met de politie of rechtbank)	51%	31%	13%	6%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



Eén op de drie twijfelaars denkt niet te slagen voor sporttest

33% van de twijfelaars geeft aan (waarschijnlijk) niet te zullen slagen voor de sporttest. Dit kan mogelijk een obstakel vormen bij het werven van deze doelgroep in de toekomst.

In hoeverre verwacht je dat je zult slagen voor de volgende tests?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)			
	Zeker wel	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet	Zeker niet
Intelligentietest	23%	65%	12%	0%
Taaltest	25%	65%	8%	1%
Sporttest	30%	37%	28%	5%
Psychologisch onderzoek (o.a. persoonlijkheid)	33%	50%	13%	4%
Medische keuring	38%	44%	11%	7%
Screening (o.a. check of je eerder in aanraking bent gekomen met de politie of rechtbank)	38%	32%	21%	10%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



Twijfelaars over werken bij de politie overleggen vaker met hun partner over baankeuze

Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)
Ouders	44%
Broers/zussen	29%
Vrienden/vriendinnen	24%
Partner	21%
Docenten/studiebegeleiders/mentoren	17%
Niemand	16%
Opas/Omas	5%
Overige familieleden (ooms, tantes, neven, nichten)	4%*
Anders, namelijk:	3%

- ** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
- * Significant lager dan percentage bij andere groepen

Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)
Ouders	41%
Vrienden/vriendinnen	36%
Partner	32%**
Broers/zussen	26%
Overige familieleden (ooms, tantes, neven, nichten)	19%
Docenten/studiebegeleiders/mentoren	13%
Niemand	7%*
Opas/Omas	6%
Anders, namelijk:	0%

- ** Significant hoger dan percentage bij andere groepen
- * Significant lager dan percentage bij andere groepen



Geen verschil verwacht in reactie van omgeving tussen doelgroepen

Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren?	Voorstanders van werken bij de politie (7%)				
	Ze zouden het goedkeuren en mij ondersteunen	Ze zouden het mij niet afraden, maar ook niet goedkeuren	Ze zouden het mij afraden, maar voor de rest niet tegenhouden	Ze zouden het mij ten strengste afraden	Niet van toepassing
Partner	27%	14%	10%	1%	48%
Ouders	49%	27%	12%	5%	8%
Opa's/Oma's	32%	25%	11%	9%	22%
Broers/zussen	54%	22%	9%	3%	13%
Overige familieleden (ooms, tantes, neven nichten)	48%	36%	5%	2%	10%
Vrienden/vriendinnen	59%	24%	12%	2%	3%
Docenten/studiebegeleiders/mentoren	49%	15%	0%	0%	36%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen



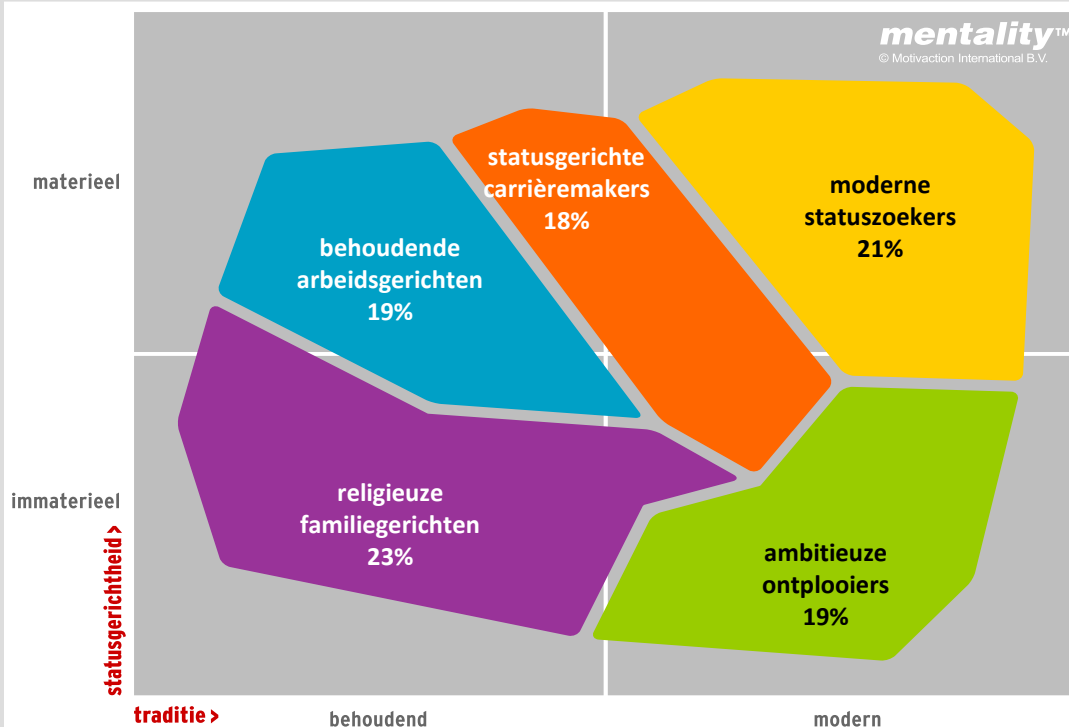
Geen verschil verwacht in reactie van omgeving tussen doelgroepen

Hoe verwacht je dat de volgende personen in jouw omgeving daarop reageren?	Twijfelaars over werken bij de politie (10%)				
	Ze zouden het goedkeuren en mij ondersteunen	Ze zouden het mij niet afraden, maar ook niet goedkeuren	Ze zouden het mij afraden, maar voor de rest niet tegenhouden	Ze zouden het mij ten strengste afraden	Niet van toepassing
Partner	28%	15%	12%	4%	41%
Ouders	54%	20%	9%	7%	11%
Opa's/Oma's	41%	18%	9%	7%	25%
Broers/zussen	47%	27%	14%	1%	12%
Overige familieleden (ooms, tantes, neven nichten)	46%	29%	9%	6%	10%
Vrienden/vriendinnen	51%	19%	19%	2%	8%
Docenten/studiebegeleiders/mentoren	48%	17%	4%	0%	32%

** Significant hoger dan percentage bij andere groepen

* Significant lager dan percentage bij andere groepen





De milieus zijn als volgt te omschrijven.

- **Religieuze familiegerichtten**
Hechten aan traditionele waardepatronen. Het gezin, familie en het geloof staan op nummer één, andere levensdomeinen zijn ondergeschikt.
- **Behoudende arbeidsgerichten**
Gedreven door materialisme, arbeid, consumptie en verwerving van status. Gecombineerd met een sterke gerichtheid op traditie, gezin en religie.
- **Statusgerichte carrièremakers**
Sterk gericht op presteren en genieten van materialistische dingen in het leven. Balancerend tussen plichtsgetrouwheid en onafhankelijkheid.
- **Moderne Statuszoekers**
Gedreven door materiële en consumptieve waarden. Voelen zich niet gebonden aan 'wat zou moeten' volgens familie of geloof.
- **Ambitieuze Ontplooiers**
Staan zelfstandig en onafhankelijk in het leven staan en willen zichzelf ontplooien. Dit milieu hecht er veel belang aan te kunnen leven volgens eigen principes. Willen hierbij niet gedwarsboomd worden door familie of religie.

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

- Veldwerkperiode
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 12 november tot en met 14 december 2015
- Methode respondentenselectie
 - Uit het StemPunt-panel van Motivation (zie sheet 84 voor verder toelichting)
 - Face-to-face veldwerk met quotasteekproef (zie sheet 82 en 83 voor verdere toelichting)
- Incentives
 - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een kleine vergoeding ontvangen
- Weging
 - De onderzoeksdata zijn naderhand gewogen om deze een goede afspiegeling te laten zijn van de populatie TMSA-jongeren. Bij een weging wordt gekeken of de ondervraagde personen qua achtergrondvariabelen lijken op die in de populatie. En daar waar afwijkingen zijn wordt dit gecorrigeerd door een weging. Bij het corrigeren is gekeken naar de variabelen leeftijd, geslacht, opleiding en etniciteit. Om te bepalen hoe de populatie eruit ziet op deze variabelen is gebruik gemaakt van de Gouden Standaard van het CBS (het ijkbestand). zie ook bijlage gewogen en ongewogen data.
- Inschakelen externe leveranciers
 - Voor de volgende werkzaamheden heeft Motivation bij dit onderzoek gebruik gemaakt van de diensten van gespecialiseerde partnerbedrijven: het uitvoeren van face-to-face veldwerk onder Nieuwe Nederlanders.
- Responsverantwoording online onderzoek
 - In de veldwerkperiode is aan 4,880 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten.
- Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden
 - Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.
- Overige onderzoekstechnische informatie
 - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever



Quota steekproef

Het is niet mogelijk om via online onderzoekspanels een representatieve steekproef te realiseren onder Nieuwe Nederlanders. Zij zijn namelijk sterk ondervetegenwoordigd in dit soort panels. Degenen die wel lid zijn van dergelijke panels zijn veelal hoogopgeleid en vormen daardoor geen goede afspiegeling van de doelgroep. Voor deze doelgroepen vindt een groot deel van het veldwerk daarom face-to-face plaats. Wij doen dit door middel van een quota steekproef. Bij een quota steekproef wordt op basis van CBS-data (goudenstandaard) bepaald hoe de doelgroep eruit ziet naar leeftijd, opleiding, geslacht en regio. Deze gegevens worden vervolgens gebruikt om te bepalen hoe de steekproef eruit moet zien. Bij het werven van respondenten worden de quota als uitgangspunt genomen. De quota steekproef is een zeer gangbare methode voor het verrichten van face-to-face onderzoek. Dit komt mede doordat de andere methode, waarbij een steekproef wordt samengesteld door een a-selecte steekproef te trekken uit alle Nieuwe Nederlanders die staan ingeschreven in het GBA (bevolkingsregister) in het kader van privacy waarborging niet mogelijk is voor commerciële onderzoeksbureaus.

Om bij een quota steekproef de kwaliteit van te waarborgen wordt rekening gehouden met diverse aspecten:

- *Iedereen aanspreken:* Iedereen die mogelijk tot de etnische groep behoort (ook waar twijfel over is) wordt aangesproken voor deelname.
- *Overtuigen tot deelname:* Bij de personen die niet genegen zijn om deel te nemen wordt extra aandacht besteedt om ze te overtuigen tot deelname. Dit om te voorkomen dat alleen respondenten die intrinsiek genegen zijn tot deelname in de steekproef zitten.
- *Afspiegeling naar sociodemografische variabelen:* Op basis van CBS cijfers is bekend hoe de doelgroep is samengesteld naar leeftijd, opleiding, geslacht, etniciteit en etnisch culturele achtergrond. Motivaction zorgt er voor dat de steekproef op deze variabelen een goede afspiegeling vormt van de populatie.
- *Afspiegeling naar waardenoriëntatie:* Doordat de steekproef op verschillende manieren wordt geworven (op straat, thuis, bij moskeeën, bij scholen bij sportverenigingen, online panel, buurthuizen, sneeuwbal methode etc.) leert de ervaring dat hierdoor ook verschillende type mensen in het onderzoek terecht komen.
- *Afspiegeling van concentratiewijken en niet concentratiewijken:* Het is goed mogelijk dat personen die in een 'concentratiewijk' wonen een andere mentaliteit hebben dan personen die in minder geconcentreerde wijken wonen. In het veldwerk beperken wij ons dan ook niet alleen tot de concentratiewijken, maar wordt straatwerving ook buiten de concentratiewijken gedaan.
- *Afspiegeling naar schoolgaand en niet-schoolgaand:* Bekend is dat wanneer alleen tijdens schooltijden wordt geïnterviewd de kans groot is op een oververtegenwoordiging van niet-schoolgaanden in de steekproef. Door op verschillende momenten van de dag te interviewen (vanaf 10 uur 's ochtends tot 21:00) en zowel in weekenden als doordeweeks te interviewen wordt dit ondervangen.



Face-to-face veldwerk

In het offline onderzoek heeft de focus gelegen op de groepen die onvoldoende vertegenwoordigd zijn in het online onderzoek (middelbaar en lager opgeleiden). De interviews zijn afgenomen door ervaren Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse enquêteurs. Zij hebben veelvuldig interviews afgenomen TMSA-jongeren.

De interviewers hebben voorafgaand aan het onderzoek een uitgebreide briefing gekregen waarin is ingegaan op

- Doelstelling van het onderzoek;
- Benaderingswijze van respondenten: introductie van het onderzoek en de nut en noodzaak om hieraan deel te nemen als jonge TMSA-er. Maar ook om iedereen te benaderen die mogelijk tot de doelgroep behoort.
- De vragenlijst is vraag voor vraag doorlopen,
- Tijdens de briefing hebben de interviewers vragen kunnen stellen indien elementen uit de vragenlijst onduidelijk waren.

De respondenten zijn benaderd door de enquêteurs voor deelname. Wanneer men bereid bleek tot deelname dan kreeg de respondent een tablet overhandigd waarin men zelfstandig de vragenlijst heeft kunnen invullen. Dit om te voorkomen dat er een interviewerbias komt in de resultaten (ook wel interviewereffect). Alleen in geval de respondent niet zelfstandig in staat was om de vragenlijst in te vullen op de tablet heeft de interviewer de vragenlijst afgenomen.





Hoe beheren we het panel?

Motivaction besteedt grote zorg aan een kwalitatief hoogwaardige samenstelling van het panel. De basis van het panel bestaat uit online geworven panelleden. Om hierbij selectiviteit te voorkomen maken we gebruik van diverse online wervingsbronnen. Daarnaast werven we panelleden 'offline', bijvoorbeeld via onderzoek waarvoor we respondenten per brief, radio, televisie, kranten en tijdschriften benaderen. Moeilijker bereikbare doelgroepen voor (online) onderzoek benaderen we via specialistische panelleveranciers. Motivaction doet regelmatig onderzoek naar zelfselectie en benaderingsmethoden en corrigeert de panelopbouw op basis hiervan.





Motivation voert het Research Keurmerk. Dit betekent dat wij werken volgens de ISO-20252-norm voor markt- en opinieonderzoek en de ISO-26362-norm voor Access panels. Een vereiste is ook dat ons kwaliteitsmanagementsysteem is gecertificeerd conform ISO-9001. Bij het uitvoeren van onderzoeksprojecten werkt Motivation volgens een vaststaand protocol voor projectmanagement van opdrachtverlening tot eindevaluatie. Daarmee wordt de kwaliteit van de opdrachten gewaarborgd. In de rest van dit document zetten we de belangrijkste werkprocedures uit het protocol uiteen.

- **Opstellen vragenlijst:** Op basis van de briefing stelt de onderzoeker van Motivation een conceptvragenlijst in Word op met standaard opmaak. Hierbij houdt de onderzoeker rekening met de Motivation-richtlijnen. De onderzoeker bespreekt de conceptvragenlijst met de senior onderzoeker die ook controleert of de vragenlijst voldoet aan de interne richtlijnen. Nadat de conceptvragenlijst binnen Motivation is afgestemd, legt de senior onderzoeker deze voor feedback en accordering voor aan de opdrachtgever.
- **Programmeren en testen:** Na definitief akkoord op de Word-vragenlijst stuurt de onderzoeker de vragenlijst naar de afdeling Online Dataprocessing. De dataprocessor programmeert de vragenlijst en neemt bij onduidelijkheden/ knelpunten/fouten contact op met de senior onderzoeker. De dataprocessor controleert de programmering aan de hand van de checklist programmeren (1e check). Een tweede check wordt uitgevoerd door een 2e dataprocessor. De senior onderzoeker ontvangt vervolgens een testlink en checkt of de geprogrammeerde vragenlijst goed werkt. De testlink wordt naar de opdrachtgever gestuurd. Na definitief akkoord van de opdrachtgever wordt de dataverzameling gestart.
- **Steekproeftrekking en veldwerk:** Als een extern adressenbestand wordt gebruikt, stelt Motivation in overleg met de opdrachtgever een tekst op voor de uitnodigingsmail. De dataprocessor vult de checklist veldwerk in en laat de tweede dataprocessor de klaargezette steekproef en uitnodigingsmail controleren. Na de check van de tweede dataprocessor wordt de eerste 10% van de uitnodigingen uitgestuurd. Wanneer circa 10% van de te behalen respons binnen is, controleert de senior o



- **Dataverwerking:** De dataprocessor exporteert de geanonimiseerde ruwe data uit de database naar een SPSS-bestand en voert de identiteitscheck uit om te controleren of niet iemand anders dan de uitgenodigde respondent de vragen heeft ingevuld en controleert het percentage respondenten met afwijkend responsgedrag. Indien nodig voert methodologie een weging uit om tot een representatieve steekproef te komen. De dataprocessor controleert het SPSS-bestand aan de hand van de checklist opleveringen en een andere dataprocessor voert een 2^e check uit. Dezelfde werkwijze geldt voor het opleveren van tabellen.
- **Nadere analyse en rapportage:** De onderzoeker controleert de van de dataprocessor ontvangen onderzoeksresultaten (SPSS en tabellen) en de weegspecificaties. Vervolgens schrijft de onderzoeker een eerste versie van het rapport in de huisstijl van Motivation. Indien nodig voert een methodoloog nadere analyses uit. De onderzoeker laat het rapport tegenlezen door de senior onderzoeker en vraagt de redacteur het rapport te controleren op spelling, taalgebruik en toepassing van de huisstijl. Eerst wordt een conceptrapport opgesteld, na de feedback van de opdrachtgever te hebben ontvangen, wordt deze aangepast.
- **Overige werkprocedures:** Enkele overige belangrijke werkprocedures die we toepassen zijn: de (senior) onderzoeker zorgt voor een goede overdracht bij vakantie, ziekte, vertrek; minimaal twee personen zijn volledig op de hoogte van alle ins en outs van het onderzoek. Het gehele team houdt zich bij de uitvoering van het project aan de instructies Toepassing Wet Bescherming Persoonsgegevens, de ICC-ESOMAR-code, de Gedragscode voor Marktonderzoek en Statistiek en de Tien Gouden Regels.

Ongewogen en gewogen data

TURKS				
Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
15 t/m 19 jaar	68	36%	68	36%
20 t/m 24 jaar	59	31%	48	26%
25 t/m 30 jaar	61	32%	72	38%
Opleidingsniveau				
Hoog	57	30%	24	13%
Middel	116	62%	139	74%
Laag	15	8%	25	13%
Geslacht				
Mannen	84	45%	94	50%
Vrouwen	104	55%	94	50%

MAROKKAANS				
Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
15 t/m 19 jaar	64	33%	67	34%
20 t/m 24 jaar	60	31%	50	26%
25 t/m 30 jaar	71	36%	79	40%
Opleidingsniveau				
Hoog	64	33%	29	15%
Middel	122	63%	143	73%
Laag	9	5%	23	12%
Geslacht				
Mannen	78	40%	86	44%
Vrouwen	117	60%	109	56%



Ongewogen en gewogen data

SURINAAMS				
Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
15 t/m 19 jaar	53	28%	61	33%
20 t/m 24 jaar	61	33%	52	28%
25 t/m 30 jaar	73	39%	74	39%
Opleidingsniveau				
Hoog	73	39%	34	18%
Middel	106	57%	139	74%
Laag	8	4%	14	8%
Geslacht				
Mannen	83	44%	88	47%
Vrouwen	104	56%	99	53%

ANTILLIAANS				
Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
15 t/m 19 jaar	38	24%	40	25%
20 t/m 24 jaar	67	42%	65	41%
25 t/m 30 jaar	53	34%	53	33%
Opleidingsniveau				
Hoog	60	38%	69	43%
Middel	85	54%	76	48%
Laag	13	8%	14	9%
Geslacht				
Mannen	78	49%	78	50%
Vrouwen	80	51%	80	50%

Ongewogen en gewogen data

AUTOCHTOON				
Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
15 t/m 19 jaar	90	30%	98	33%
20 t/m 24 jaar	96	32%	102	34%
25 t/m 30 jaar	110	37%	96	33%
Opleidingsniveau				
Hoog	72	24%	62	21%
Middel	207	70%	213	72%
Laag	17	6%	20	7%
Geslacht				
Mannen	135	46%	153	52%
Vrouwen	161	54%	143	48%



Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivation in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivation International B.V.

Zie ook ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Beeldmateriaal

Motivation heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivation.



motivaction

research and strategy

Motivaction International B.V.

Marnixkade 109

1015 ZL Amsterdam

Postbus 15262

1001 MG Amsterdam

T +31 (0)20 589 83 83

M moti@motivaction.nl

www.motivaction.nl

www.facebook.com/stempunt

