

ETNISCHE MINDERHEDEN OP DE ARBEIDSMARKT

Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen

- eindrapport -

dr. J. Klaver
dr. J.W.M. Mevissen
dr. A.W.M. Odé

m.m.v.
drs. S. Mateman
drs. H. Weening

Amsterdam, april 2005
Regioplan publicatienr. 1272

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek, in opdracht van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

1	Inleiding	1
1.1	De uitgangspunten	1
1.2	De probleemdefinitie	2
1.3	De voor deze studie gevolgde werkwijze	3
1.4	De plaats van het onderzoek	3
1.5	Leeswijzer	4
2	De arbeidsmarktpositie van etnische minderheden in Nederland	5
2.1	Opleidingsniveau	5
2.2	De arbeidsparticipatie	7
2.3	Werkloosheid	8
2.4	Uitkeringsafhankelijkheid	9
2.5	Beroepsniveau en bedrijfstak	11
2.6	Opleiding en functieniveau	12
2.7	Conclusies	13
3	Belemmeringen voor integratie op de arbeidsmarkt	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Belemmeringen bij de toerusting	17
3.3	Belemmeringen bij de instroom op de arbeidsmarkt	20
3.4	Belemmeringen bij doorstroom en uitstroom	29
3.5	Samenvatting en conclusie	34
4	Oplossingsrichtingen en good practices	37
4.1	Inleiding	37
4.2	Bevordering van toerusting voor de arbeidsmarkt	37
4.3	Bevordering van instroom op de arbeidsmarkt	44
4.4	Bevordering van doorstroom en voorkóming van uitstroom	61
4.5	Analyse van good practices	67
4.6	Conclusies	69
5	Samenvatting en conclusies	71
5.1	Identificatie van het probleem	71
5.2	Problemen en oplossingen	72
5.3	Nabeschouwing en aanbevelingen	77
	Geraadpleegde literatuur	79
	Bijlagen:	
	Bijlage 1 Overzicht van respondenten	83
	Bijlage 2 De opzet van het veldwerk	85

VOORWOORD

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is door Regioplan Beleidsonderzoek een onderzoek uitgevoerd rond het thema belemmeringen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt.

Ons onderzoek bestond uit het leveren van feiten over de stand van zaken en ontwikkeling van de arbeidsmarktparticipatie van etnische minderheden, het uitvoeren van een doelgerichte meta-evaluatie om alle relevante kennis over (de achtergronden van) arbeidsmarktbelemmeringen bondig op een rij te zetten, het opsporen en analyseren van good practices en het uitvoeren van specifieke, aanvullende onderzoeken.

Onze werkzaamheden zijn begeleid en ondersteund:

- door een onderzoeksbegeleidingsgroep, bestaande uit:
mevrouw J. Theunisse (Commissie PaVEM), mevrouw W. van der Tol (Ministerie van Justitie) en de heer J. Dagevos (SCP).
- door een klankbordgroep met vertegenwoordigers uit de volgende organisaties:
ABU, Borea, CNV, Commissie PaVEM, CWI, DIV, E-Quality, FNV, FORUM, LBR, LTO Nederland, LVADB, MHP, MKB-Nederland, NVP, OC&N, RWI, UWV, VNG en VNO-NCW.

Wij willen de leden van de onderzoeksbegeleidingsgroep en de klankbordgroep danken voor hun constructieve, prettige en deskundige begeleiding van ons werk.

Ook willen wij iedereen bedanken die anderszins aan ons onderzoek heeft meegewerkt, onze respondenten niet in de laatste plaats.

Binnen Regioplan is een groot deel van het veldwerk uitgevoerd door: Lisette Desain, Dieuwke Leveling, Remco Meijer, Roland Oude Ophuis, Ruud Tap, Eleanor Tromp en Marloes Wessel. Het rapport is technisch verzorgd door Rosie Bhola.

Wij hopen dat ons rapport bijdraagt aan een brede consensus over de achtergronden van de arbeidsmarktbelemmeringen van etnische minderheden en relevante oplossingsrichtingen.

Amsterdam 8 april 2004,

Jeanine Klaver
Jos Mevissen
Arend Odé

I INLEIDING

De mate van arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden in Nederland verslechtert sinds enige tijd weer, na een tijdelijke periode van verbetering. Deze ontwikkeling is in het bijzonder af te lezen aan de sterk toegenomen werkloosheid onder etnische minderheden. Deze neemt gedurende de laatste jaren veel sterker toe dan onder de autochtone beroepsbevolking. Daarnaast lijken ook de maatschappelijke fricties tussen autochtonen en sommige etnische minderheden hun pendant op de arbeidsmarkt te hebben gekregen. Etnische minderheden blijken niet alleen moeilijk hun plek op de arbeidsmarkt te kunnen verwerven. Binnen organisaties voelen zij zich meer achtergesteld of is zelfs sprake van openlijke discriminatie. Ook blijken zij veel vaker dan autochtone werknemers de arbeidsorganisatie voortijdig te verlaten.

Over de oorzaken van de problematiek wordt door allerlei partijen lang niet altijd hetzelfde gedacht. Deze verschillen zullen breed aan bod komen in het onderhavige onderzoek. Wat alle betrokkenen niettemin bindt, is dat de huidige situatie als zeer onwenselijk wordt beschouwd. Gewezen wordt dan niet alleen op het dreigende ontstaan van een etnische tweedeling op de arbeidsmarkt, waarbij een grote groep van allochtonen niet of onvoldoende deelneemt aan het economische leven. Ook wordt de kwetsbare arbeidsmarktpositie van etnische minderheden als een gezamenlijk probleem beschouwd, waarvan zowel etnische minderheden als autochtonen nadelen ondervinden. De Nederlandse samenleving is er namelijk allerminst bij gebaat wanneer een belangrijk deel van het arbeidsaanbod buitenspel staat.

Teneinde onderhavige problematiek nader toe te lichten, heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan Regioplan Beleidsonderzoek gevraagd een overzicht van knelpunten en oplossingsrichtingen te geven. Deze inventarisatie is in de periode januari - maart 2005 opgesteld aan de hand van de beschikbare literatuur, een groot aantal gesprekken met betrokkenen in het veld en een aantal kleinschalige, aanvullende, onderzoeken.

1.1 De uitgangspunten

Aan de vormgeving en inhoud van het onderzoek liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- Er is reeds veel kennis over belemmeringen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt aanwezig. Voorkomen moet worden dat overbodig onderzoek wordt uitgevoerd.
- Het onderzoek dient twee doelen: een probleemanalyse en het in kaart brengen welke oplossingen voor problemen werken of hebben gewerkt en welke onderliggende factoren daarbij een rol spelen.
- Het onderzoek moet een bijdrage leveren aan het uit elkaar halen van 'fictie' en 'feiten'. Het aspect van beeldvorming speelt bij dit onderwerp namelijk een belangrijke rol. De vraag in hoeverre beelden door de werkelijkheid worden ondersteund, maakt nadrukkelijk deel uit van deze studie.
- Het onderhavige probleemveld dient in al zijn volledigheid bestudeerd te worden. Deze volledigheid heeft betrekking op het verbreden van de problematiek tot andere belemmeringen dan alleen bewuste of onbewuste achterstelling door werkgevers. Ook aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeid, de rol van bemiddeling en reïntegratie, evenals het bestaan van discrepanties tussen zoekkanalen van arbeid en wervingsstrategieën voor nieuw personeel dienen hierbij betrokken te worden.
- Speciale aandacht dient te worden gegeven aan de positie van allochtone vrouwen en jongeren. Deze groepen vormen immers twee uiterst kwetsbare categorieën op de arbeidsmarkt.

Bovendien kan in dit verband gebruik worden gemaakt van de ervaringen van de Taskforce Jeugdwerkloosheid en de Commissie PAVEM.

1.2 De probleemdefinitie

Op basis van de beschikbare literatuur kan reeds op voorhand een viertal specifieke problemen worden onderscheiden, waarvoor veel etnische minderheden zich gesteld zien. Deze zijn:

1. De opleiding en kennis van de Nederlandse taal is onder veel etnische minderheden onvoldoende om een succesvolle positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Voortijdig schooluitval vergroot dit probleem.
2. De arbeidsmarkttoeleiding is voor etnische minderheden verre van optimaal. Discrepanties tussen zoekkanalen en wervingsstrategieën zetten allochtonen verder op een afstand in de kans op een baan.
3. Verder dragen (bewuste en onbewuste) beeldvorming en achterstelling, maar ook problemen in de (verbale en non-verbale) communicatie bij aan de geringe instroom van etnische minderheden in arbeidsorganisaties.
4. De doorstroom van etnische minderheden binnen arbeidsorganisaties is gering en de voortijdige uitstroom van allochtone werknemers uit arbeidsorganisaties is erg hoog. Beide elementen kunnen niet los worden gezien van de verschillen in omgangsvormen en culturen op de werkvloer.

Met deze opsomming wordt tevens duidelijk dat de moeizame arbeidsintegratie van etnische minderheden zich niet beperkt tot het moment van toetreding tot de arbeidsmarkt. Zowel in de periode daarvoor (de opleidingsfase, de arbeidsoriëntatie, de arbeidsbemiddeling en -toeleiding) als in de periode daarna (instroom in de arbeidsorganisatie, verblijf 'op de werkvloer', (voortijdige) uitstroom) kunnen zich uiteenlopende problemen voordoen die van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden.

In de opzet van dit onderzoek zal daarom worden uitgegaan van een globaal onderscheid in drie hoofdfasen:

1. toerusting;
2. toetreding tot de arbeidsmarkt; en
3. het verblijf binnen en uitstroom uit een arbeidsorganisatie.

Uit deze probleemverkenning blijkt bovendien dat de moeizame arbeidsintegratie van etnische minderheden zich niet beperkt tot (kenmerken en gedrag van) vraag- en aanbod (in casu: de autochtone werkgever en de allochtone werkzoekende/werknemer). Ook de wijze van bemiddeling en toeleiding, en de intermediaire actoren die daarin een rol spelen, hebben directe gevolgen voor de kansen van allochtonen op werk. Niet in de laatste plaats is ook de rol van nationaal en lokaal overheidsbeleid van prominente betekenis voor de integratie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Kort beschouwd, kunnen we een onderscheid maken in vier categorieën van actoren:

- de aanbodzijde (de etnische minderheden);
- de vraagzijde (werkgevers);
- de intermediairs (bemiddelaars, wervingsbureaus, uitvoeringsorganisaties en dergelijke).
- de overheid (in het bijzonder de landelijke en lokale overheid).

Deze groepen actoren hebben elk een eigen visie op de problematiek waarvoor etnische minderheden zich gesteld zien. Bovendien lopen zij vanuit hun eigen positie in dit proces tegen specifieke knelpunten aan. Naar verwachting zullen deze nauw samenhangen met een of meer van de hiervoor geschetste centrale problemen.

Belangrijk hierbij is om voortdurend onderscheid aan te brengen tussen knelpunten of belemmeringen die verband houden met:

- min of meer 'objectiveerbare' oorzaken (opleiding, taalkennis en dergelijke); en
- meer subjectieve redenen (in het bijzonder het bestaan van beeldvorming en de interactie tussen autochtonen en etnische minderheden).

1.3 De voor deze studie gevolgde werkwijze

De uitgevoerde werkzaamheden bestonden uit:

- een literatuursearch;
- gesprekken met alle relevante betrokken partijen; en
- aanvullend onderzoek onder het allochtone arbeidsaanbod en autochtone werkgevers.

In het onderstaande worden deze onderdelen nader toegelicht.

- De literatuursearch is voor een belangrijk gedeelte gebaseerd op de bronnen (literatuurlijst en samenvattingen) die door het ministerie zijn aangeleverd. Daarnaast heeft Regioplan gebruik gemaakt van nuttige literatuur en documentatie die niet in deze lijst zijn opgenomen. Het gebruik van deze secundaire bronnen (waaronder ook statistische informatie) dient voor:
 - het verschaffen van informatie over de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden;
 - het achterhalen van achtergronden van de gevonden uitkomsten;
 - het bieden van een overzicht van succesvolle initiatieven om deze positie te verbeteren.
- In aanvulling op de bestudering van secundaire bronnen zijn gesprekken gevoerd met alle leden van de klankbordgroep, waaronder vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, adviesorganisaties, publieke en private intermediairs, maatschappelijke instellingen en allochtone belangenorganisaties. Hierdoor is maximaal gebruik gemaakt van de bestaande kennis uit het veld. Daarnaast zijn aanvullende gesprekken gevoerd met onder andere externe deskundigen. In totaal zijn ruim dertig gesprekken gevoerd (zie voor een volledig overzicht bijlage 1). De gesprekken hadden als vaste onderwerpen:
 - visie op de problematiek;
 - ervaren knelpunten;
 - beoordeling van de eigen rol en die van de andere partijen;
 - succesvoorbeelden van beleid uit het heden en verleden;
 - succesvoorbeelden uit de praktijk (good practices);
 - mogelijkheden voor verbetering (incl. noodzakelijke randcondities).
- Ten derde is aanvullend kleinschalig onderzoek verricht naar het feitelijk en actuele arbeidsmarktgedrag van een aantal belangrijke partijen, te weten allochtone schoolverlaters, allochtone werkenden, allochtone werkzoekenden en autochtone werkgevers. In totaal zijn 30 scholieren/studenten, 27 werkenden, 43 werkzoekenden en 100 werkgevers gesproken. In bijlage 2 is een overzicht van de opzet en vraagstelling van het aanvullende onderzoek gepresenteerd.

1.4 De plaats van het onderzoek

Het onderzoek staat niet op zichzelf. Tegelijk met de uitvoering van deze studie is namelijk door het Ministerie van SZW een intensief overleg in gang gezet met een groot aantal partijen in het land: sociale partners, maatschappelijke instellingen en allochtone belangenorganisaties. Dit overleg heeft zijn beslag gekregen in een aantal klankbordgroepbijeenkomsten en een SZW-conferentie. Regioplan heeft deze bijeenkomsten inhoudelijk ondersteund. Voor het onderzoek relevante informatie uit deze bijeenkomsten is verwerkt in deze rapportage.

Met alle leden van de geformeerde klankbordgroep zijn bovendien afzonderlijke gesprekken gevoerd, teneinde het oordeel over zowel de problematiek als mogelijke oplossingen zo volledig als mogelijk in kaart te brengen (zie ook bijlage I).

Tevens is door het ministerie een zogenoemde onderzoeksbegeleidingscommissie ingesteld. Taak van deze commissie was het mede zorgdragen voor de kwaliteit van het onderzoek. De commissie bestond uit leden van PaVEM, het SCP en het Ministerie van Justitie.

I.5 Leeswijzer

De rapportage van het door Regioplan uitgevoerde onderzoek bestaat uit drie hoofdonderdelen. In hoofdstuk 2 wordt de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden (in vergelijking met die van autochtonen) nader toegelicht. In het bijzonder wordt hierbij ingegaan op de arbeidsmarktparticipatie, de werkloosheid en het beroepsniveau van etnische minderheden in Nederland. Ook wordt ingegaan op het opleidingsniveau van etnische minderheden en wordt speciale aandacht besteed aan de positie van allochtone vrouwen en allochtone jongeren.

Hoofdstuk 3 gaat in op de belemmeringen met betrekking tot de arbeidsintegratie van etnische minderheden. Zoals eerder aangegeven, worden deze belemmeringen gerubriceerd aan de hand van de driedeling: toerusting, toetreding tot de arbeidsmarkt en het verblijf binnen en de uitstroom uit een arbeidsorganisatie.

In hoofdstuk 4 worden de oplossingsrichtingen aan de hand van dezelfde driedeling besproken. Bij deze oplossingen zullen steeds, daar waar aanwezig, succesvolle praktijkvoorbeelden worden genoemd en nader toegelicht.

Hoofdstuk 5 is ingeruimd voor een samenvatting en weergave van de belangrijkste conclusies.

2 DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ETNISCHE MINDERHEDEN IN NEDERLAND

In dit hoofdstuk wordt in het kort de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden geschetst en vergeleken met die van de autochtone bevolking in Nederland. De belangrijkste bronnen die hiervoor zijn gebruikt, zijn de SPVA van het ISEO/SCP en de bevolkingsstatistieken van het CBS.¹ Achtereenvolgens komen aan de orde: het opleidingsniveau (paragraaf 2.1), de arbeidsparticipatie (paragraaf 2.2), de werkloosheid (paragraaf 2.3), de uitkeringsafhankelijkheid (paragraaf 2.4), het beroepsniveau (paragraaf 2.5) en de relatie tussen het opleidingsniveau en de arbeidsmarktpositie (paragraaf 2.6). In paragraaf 2.7 volgen de belangrijkste conclusies.

De beschrijving van de arbeidsmarktpositie spitst zich in het bijzonder toe op die van de groep van niet-westerse minderheden.² Hieronder scharen zich namelijk de meest kwetsbare groepen in Nederland. Er wordt, waar mogelijk en zinvol, speciale aandacht geschonken aan de arbeidsmarktpositie van vrouwen en jongeren, aangezien deze groepen in diverse opzichten extra kwetsbaar zijn gebleken op de arbeidsmarkt. Ook worden de belangrijkste verschillen tussen etnische groepen (met name Surinamers, Antillianen en Arubanen, Turken en Marokkanen) behandeld. Indien aanwezig, zal informatie over de groep van vluchtelingen worden verschaft.

2.1 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is onder niet-westerse minderheden over het algemeen veel lager dan onder autochtonen (zie grafiek 1). Eerstgenoemde groep heeft veel vaker alleen basisonderwijs en veel minder vaak een middelbare of hogere opleiding genoten. Alleen het aandeel dat Mavo of Vbo heeft gevolgd, is onder niet-westerse minderheden en autochtonen min of meer gelijk.

De deelname van niet-westerse minderheden aan het hoger onderwijs ligt aanzienlijk lager dan van autochtonen, maar neemt wel toe. Ongeveer 15 procent van de niet-westerse beroepsbevolking in Nederland is hoger opgeleid.

Verschillen tussen etnische groepen

Het gemiddelde opleidingsniveau ligt onder de groep Surinamers en Antillianen veel hoger dan onder de Turken en Marokkanen. Van de laatste twee groepen heeft ruim de helft ten hoogste basisonderwijs gevolgd. Eerste generatie Turken en Marokkanen hebben gemiddeld het laagste opleidingsniveau. Een vergelijking van het opleidingsniveau tussen de eerste en de tweede generatie allochtonen is overigens moeilijk, omdat veel allochtonen uit de tweede generatie hun opleiding nog niet hebben afgerond. Surinamers en Antillianen zijn gemiddeld veel hoger opgeleid;

¹ De cijfermatige informatie die in dit hoofdstuk is gebruikt, is afkomstig uit een drietal studies. Gegevens over de vier grootste minderheidsgroepen komen uit de SPVA-02 (Groeneveld en Weijers-Martens, 2003). Gegevens over de positie van vluchtelingen zijn afkomstig uit de SPVA-03 (Van den Maagdenberg, 2004). Voorts is informatie gebruikt van het CBS (Statline en Allochtonen in Nederland, 2004).

² Niet-westerse minderheden zijn afkomstig uit Afrika, Azië (exclusief voormalig Nederlands Indië/Indonesië, Japan en Oceanië), Latijns Amerika en Turkije.

niettemin is het aandeel lager opgeleiden onder deze groepen nog altijd veel hoger dan onder de autochtone bevolking.

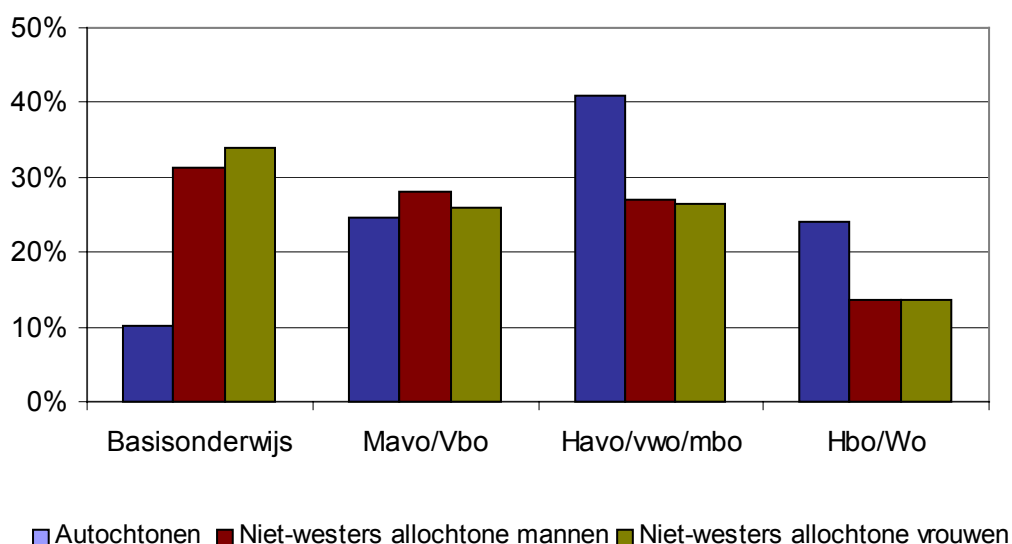
Het beeld voor de vluchtelingen in Nederland is zeer gemêleerd: sommige groepen (zoals de Iraniërs, Irakezen en Joegoslaven) zijn zelfs hoger opgeleid dan de Caraïbische groepen in Nederland. Anderen (waaronder de Afghanen en Somaliërs) laten een gemiddeld laag opleidingsniveau zien.

Vrouwen en jongeren

Bezien we de twee groepen waar onze speciale aandacht naar uitgaat, dan blijken niet-westerse allochtone vrouwen over het algemeen een iets lager opleidingsniveau te hebben dan de mannen. Met name is het gemiddelde opleidingsniveau van Turkse en Marokkaanse vrouwen laag: bijna tweederde van hen heeft ten hoogste slechts basisonderwijs genoten. Ter vergelijking, voor autochtone vrouwen ligt dit percentage op ruim tien procent.

Ook onder vrouwelijke vluchtelingen blijft het opleidingsniveau achter bij dat van de mannelijke vluchtelingen. Bijna eenderde van de overige niet-westerse vrouwen in Nederland heeft ten hoogste een basisopleiding genoten. Voor de mannen ligt dit percentage op minder dan een kwart.

Grafiek I Opleidingsniveau van beroepsbevolking in 2002



Bron: CBS (2005), Statline.

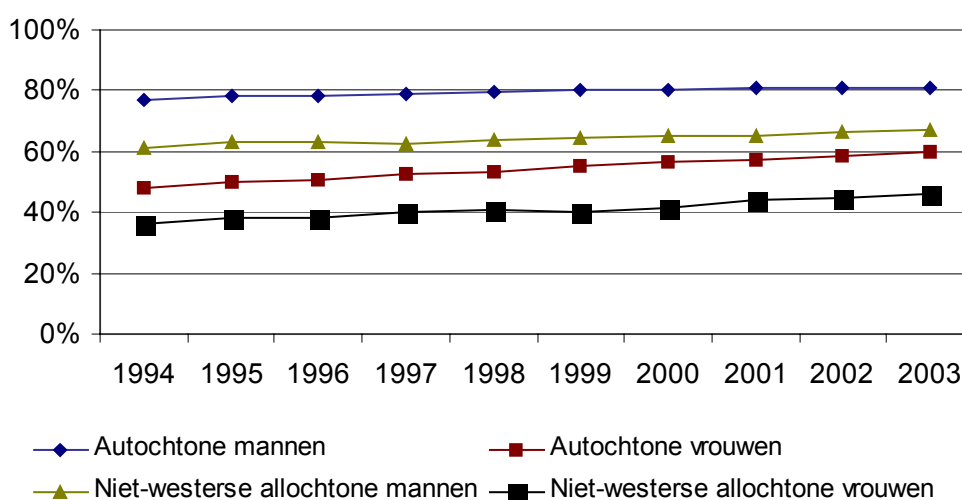
Niet-westerse jongeren in Nederland zijn beter opgeleid dan de oudere leeftijdscategorieën. In het bijzonder ligt het aandeel middelbaar opgeleiden op een verhoudingsgewijs hoog niveau. Ook zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen onder de jongeren vrijwel geheel verdwenen. Toch is er ten opzichte van autochtone jongeren nog altijd sprake van een aanzienlijke achterstand. Van de niet-westerse minderheden tussen de 25-34 jaar is ruim de helft lager opgeleid. Onder autochtonen in deze leeftijdscategorie is dit ruim twintig procent.

2.2 De arbeidsparticipatie

De bruto arbeidsparticipatie³ van niet-westerse minderheden is tussen 1994 en 2003 weliswaar gestegen (van 50 naar 57 procent), maar nauwelijks harder dan onder autochtonen (van 63 naar 70 procent). De arbeidsmarktparticipatie voor zowel niet-westerse mannen als vrouwen blijft ver achter bij die van autochtone mannen en vrouwen (zie grafiek 2).

Ten aanzien van de netto arbeidsparticipatie⁴ openbaart zich een vergelijkbaar beeld (grafiek 3). Het aandeel werkzamen van de niet-westerse allochtone bevolking is gedurende de afgelopen tien jaren sterk gegroeid, maar ligt nog ruim onder dat van autochtonen: 49 tegen 67 procent in 2003. Vooruitgang, maar blijvende achterstand bepalen dus ook hier het beeld voor niet-westerse minderheden.

Grafiek 2 Bruto arbeidsparticipatie van 1994 tot en met 2003



Bron: CBS (2005), Statline.

Verschillen tussen etnische groepen

Van de verschillende groepen allochtonen hadden Surinamers in 2003 de hoogste bruto arbeidsparticipatie (68 procent), gevolgd door Antillianen/Arubanen (64 procent), Turken (54 procent) en Marokkanen (50 procent). Onder de overige niet-westerse minderheden (waaronder zich veel vluchtelingen scharen) ligt de bruto participatie eveneens op een laag niveau (53 procent). De verschillen kunnen overigens zeer groot zijn binnen deze groep.⁵

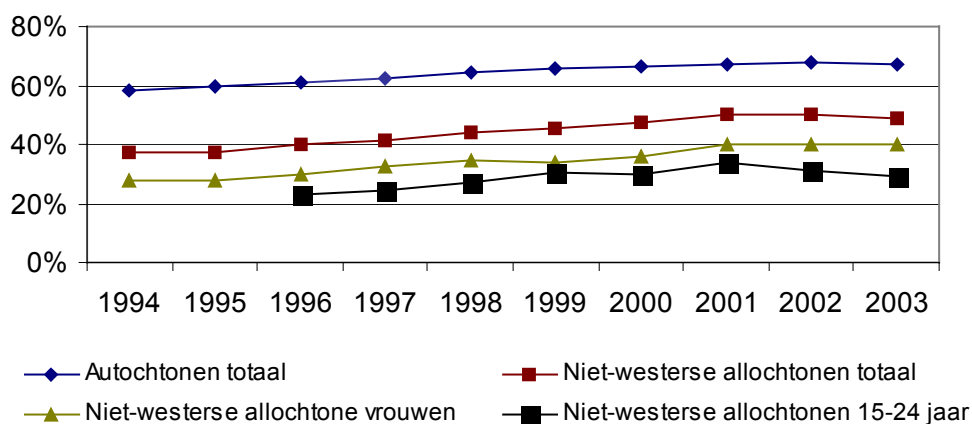
Ten aanzien van de netto arbeidsparticipatie ontstaat een vergelijkbaar beeld: relatief hoge waarden treffen we aan onder de Caraïbische groepen (61 procent voor de Surinamers en 54 procent voor de Antillianen/Arubanen) en relatief lage waarden onder de Mediterrane groepen (46 procent voor de Turken en 41 procent voor de Marokkanen). Ook onder de overige niet-westerse minderheden ligt de netto participatie op een laag niveau (44 procent).

³ De bruto arbeidsparticipatie is de beroepsbevolking, bestaande uit werkenden en werkzoekenden, uitgedrukt als percentage van de totale bevolking van 15-64 jaar.

⁴ De netto arbeidsparticipatie of arbeidsdeelname toont aan welk gedeelte van de bevolking een betaalde baan heeft van tenminste 12 uren per week en dus tot de werkzame beroepsbevolking behoort.

⁵ De bruto arbeidsparticipatie bedraagt onder de Afghanen 43%, onder de Irakezen 45%, onder de Iraniërs 58%, onder de (voormalig) Joegoslaven 66% en onder de Somaliërs 41% (uit: Van den Maagdenberg, 2004).

Grafiek 3 Netto arbeidsparticipatie van 1994 tot en met 2003



Bron: CBS (2005), Statline.

Vrouwen en jongeren

Zoals uit de grafieken 2 en 3 naar voren komt, vormen vooral vrouwen een zeer kwetsbare categorie. Zowel de bruto als netto arbeidsparticipatie is weliswaar toegenomen gedurende de afgelopen tien jaren, maar het niveau blijft nog altijd ver achter bij dat van de niet-westerse mannen in Nederland. Minder dan de helft van de vrouwen (46 procent) participeert op de arbeidsmarkt. Een nog veel lager percentage heeft daadwerkelijk een baan (40 procent). De hoogste inactiviteit komen we tegen bij de Turkse en Marokkaanse vrouwen: minder dan een derde van deze categorie participeert op de arbeidsmarkt. De (netto en bruto) arbeidsparticipatie ligt onder niet-westerse jongeren eveneens op een zeer laag niveau, maar hier geldt uiteraard dat velen nog schoolgaand zijn.

2.3 Werkloosheid

In 2002 is er een einde gekomen aan een lange periode van dalende werkloosheid, een trendbreuk die vooral ook niet-westerse minderheden treft (zie grafiek 4). Sindsdien groeit de werkloosheid onder niet-westerse minderheden gestaag, uitkomend op 16 procent in 2004. Wel zwakt de groei van de werkloosheid onder deze groep enigszins af. Inmiddels ligt de werkloosheid onder niet-westerse minderheden ruim driemaal zo hoog als onder de autochtone bevolking (5 procent).

Verschillen tussen etnische groepen

De toename van de werkloosheid is vooral sterk onder Marokkanen. Onder deze groep is de werkloosheid sinds 2001 verdubbeld tot een percentage van 22 procent. De andere groepen worden in mindere mate met een stijging van de werkloosheid geconfronteerd. Onder de Turken treedt zelfs een lichte afname ten opzichte van het vorige jaar op. De werkloosheid onder de overige niet-westerse minderheden ligt op een zeer hoog niveau; bijna twintig procent van deze categorie is werkloos. Binnen deze categorie zijn de verschillen overigens groot. Zo ligt het werkloosheidspercentage onder Afghanen, Irakezen en Somaliërs op bijna veertig procent. Ter vergelijking: de werkloosheid onder Iraniërs en voormalig Joegoslaven bedraagt 25 respectievelijk 17 procent.

Vrouwen en jongeren

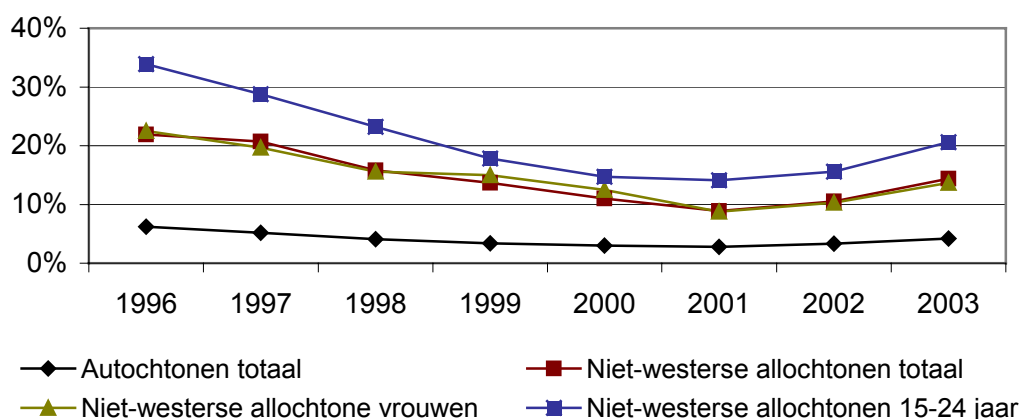
De werkloosheid onder niet-westerse allochtone vrouwen lag in 2003 op bijna 14 procent, tegen 9 procent in 2001. Ook blijkt de werkloosheid onder allochtone vrouwen voor de meeste groepen beduidend hoger dan voor de mannelijke beroepsbevolking. Dit geldt in het bijzonder voor de Turkse en Antilliaanse beroepsbevolking. Bij de Marokkanen is de situatie omgekeerd en bij de Surinamers zijn op dit punt geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

Onder een aantal vluchtelingengroepen, in het bijzonder de Afghanen en Somaliërs, ligt het werkloosheidspercentage onder vrouwen eveneens op een zeer hoog niveau (50 respectievelijk 44 procent).

De jeugdwerkloosheid lag in 2003 onder niet-westerse minderheden van 15-24 jaar ruim twee keer zo hoog als onder autochtonen: 21 tegen 9 procent. Ook blijkt de werkloosheid onder de niet-westerse beroepsbevolking van 15 tot 24 jaar op een veel hoger niveau te liggen dan van de oudere leeftijdscohorten.

Opvallend is het feit dat de jeugdwerkloosheid onder Surinaamse en Antilliaanse jongeren uitstijgt boven dat van hun Turkse en Marokkaanse leeftijdsgenoten. Uitgezonderd de (voormalig) Joegoslaven, ligt de jeugdwerkloosheid onder vluchtelingen op een zeer hoog niveau: bijna tweevijfde van de jongere beroepsbevolking is werkloos.

Grafiek 4 Ontwikkeling van werkloosheid tussen 1996 en 2003



Bron: CBS (2005) Statline.

2.4 Uitkeringsafhankelijkheid

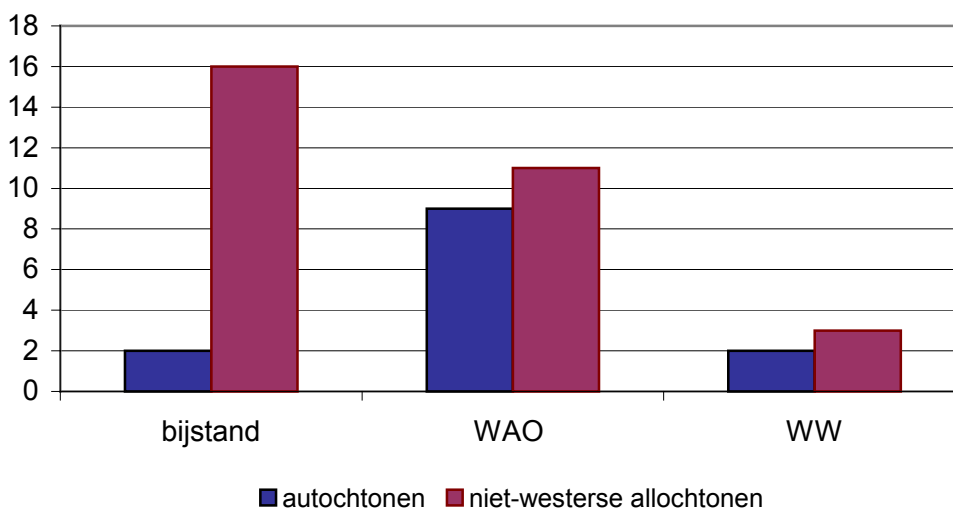
Het aantal personen met een uitkering⁶ lag in 2002 onder niet-westerse minderheden van 15-64 jaar veel hoger dan onder autochtonen: 23 tegen 12 procent. Gegeven de hoge mate van inactiviteit onder niet-westerse minderheden, is deze uitkomst niet verrassend. Vooral het aantal niet-westerse minderheden met een bijstandsuitkering ligt op een verhoudingsgewijs hoog niveau: ruim achtmaal zo hoog als bij de autochtone bevolking. De verschillen in afhankelijkheid van een WW-uitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn tussen autochtonen en niet-westerse minderheden gering.

⁶ Het gaat hierbij om de volgende uitkeringen: ABW, IOAW, IOAZ, WAO, WAZ, Wajong en WW.

Verschillen tussen groepen

De verschillen in afhankelijkheid van een uitkering zijn aanzienlijk tussen de afzonderlijke groepen. De hoogste uitkeringsafhankelijkheid vinden we onder de Turkse en Marokkaanse beroepsbevolking. Bijna eenderde van de 15 tot 64 jarigen geniet een uitkering, in het bijzonder in het kader van de arbeidsongeschiktheid en de bijstand. Ook voor de Caraïbische groepen geldt een relatief hoge uitkeringsafhankelijkheid (ongeveer een vijfde), hetgeen vooral op conto van een bijstandsuitkering geschreven moet worden.

Grafiek 5 Uitkeringsafhankelijkheid: de bijstand, arbeidsongeschiktheid en de werkloosheid, 2004



Bron: CBS (2004) Allochtonen in beeld.

De uitkeringsafhankelijkheid van de overige niet-westerse minderheden (waaronder vluchtelingen) ligt iets dichterbij die van de autochtone beroepsbevolking: 20 tegenover 12 procent. Bedacht moet worden dat velen van deze groep geen arbeidsverleden hebben opgebouwd, waardoor ook geen recht ontstaat op werkgerelateerde uitkeringen als de WW en de WAO.

Vrouwen en jongeren

De uitkeringsafhankelijkheid ligt onder niet-westerse vrouwen op een hoger niveau dan onder mannen: 25 tegenover 22 procent. In het bijzonder met betrekking tot het gebruik van een bijstandsuitkering is de afhankelijkheid van vrouwen relatief groot. Het aandeel vrouwen dat een beroep doet op een arbeidsongeschiktheids- of een WW-uitkering ligt onder niet-westerse vrouwen op een lager niveau.

Onder niet-westerse allochtone jongeren van 20 tot 25 jaar is het aandeel personen met een uitkering veel hoger dan onder autochtone jongeren: 12 tegen 5 procent. Van de niet-westerse minderheden is het percentage met een uitkering onder de eerste generatie (14 procent) overigens hoger dan onder de tweede generatie (10 procent).

De problematiek van een hoge uitkeringsafhankelijkheid wordt zeer pregnant wanneer we inzoomen op een aantal specifieke groepen. Zo zat eind 2002 ruim 10 procent van de Arubaanse en Antilliaanse vrouwen van 15 tot 25 jaar in de bijstand (tegenover 1 procent voor de autochtone vrouwen van deze leeftijd). Bij de Marokkaanse vrouwen neemt de uitkeringsafhankelijkheid sterk toe met het ouder worden. Van de 35 tot 45 jarigen zat eind 2002 bijna 30 procent in de bijstand. Van de 55 tot 65 jarigen was dit zelfs meer dan 40 procent. Een uitkering op grond van de arbeidsongeschiktheid komt vooral voor de groep van Turkse en Marokkaanse oudere mannen. Van de Turkse mannen van 55 tot 65 jaar was eind 2002 ruim 60 procent arbeidsongeschikt. Van

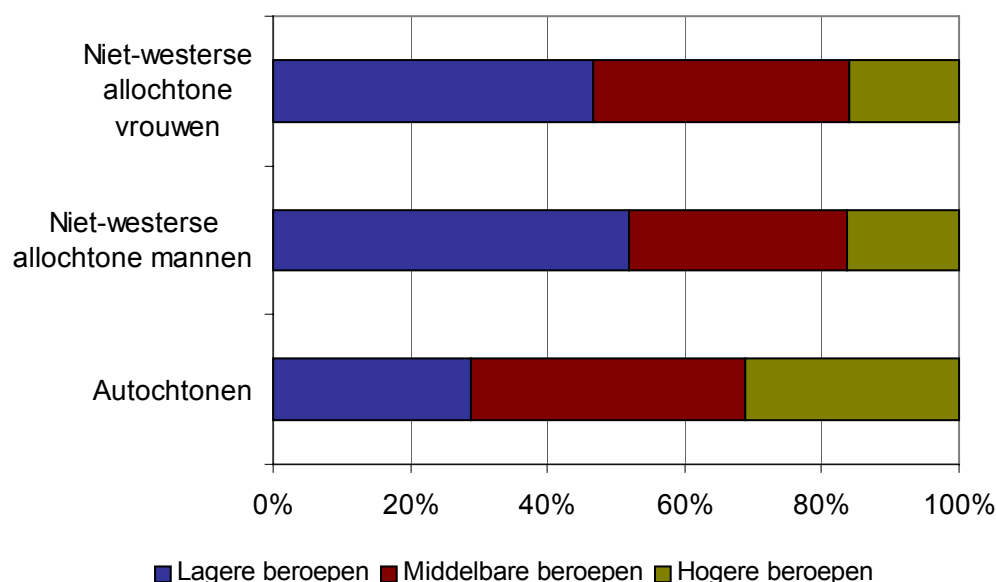
de Marokkaanse mannen uit deze leeftijdscohort was dit ruim 45 procent. De instroom in de WAO is onder niet-westerse minderheden tussen 2002 en 2003 enigszins afgenomen.

2.5 Beroepsniveau en bedrijfstak

Het beroepsniveau van autochtonen is over het algemeen veel hoger dan dat van niet-westerse minderheden (zie grafiek 6). Vooral het aandeel hogere beroepen ligt onder de eerste groep bijna twee keer zo hoog. Niet-westerse minderheden zijn voor ongeveer de helft van de beroepsbevolking werkzaam in elementaire of lagere beroepen.

Ook zijn niet-westerse minderheden iets minder vaak werkzaam in vaste banen. Het aandeel zelfstandigen ligt onder niet-westerse minderheden eveneens op een lager niveau dan onder autochtonen.

Grafiek 6 Beroepsniveau van beroepsbevolking, 2004



Bron: CBS (2005) Statline.

Bezien we de verdeling van de autochtone en niet-westerse beroepsbevolking naar bedrijfstak, dan zijn de verschillen overigens betrekkelijk gering. Niet-westerse minderheden werken iets vaker in de commerciële en zakelijke dienstverlening en iets minder vaak in de niet-commerciële dienstverlening (openbaar bestuur, onderwijs en dergelijke). Verhoudingsgewijs veel niet-westerse minderheden werken in de horeca, bij uitzendbureaus en in de schoonmaaksector.

Verschillen tussen etnische groepen

De verschillen naar beroepsniveau tussen de afzonderlijke groepen zijn aanzienlijk. Turken en Marokkanen nemen in dit verband de minst gunstige posities in; ongeveer tweederde van de beroepsbevolking is werkzaam in een lagere of elementaire baan. Ook de vluchtelingengroepen zijn in belangrijke mate te vinden in laagwaardige werkgelegenheid. Voor de werkende Somaliërs en Afghanen is dit zelfs tachtig procent. Voor Antillianen en Surinamers is dit minder dan de helft, voor autochtonen minder dan eenderde.

Een vergelijkbare verdeling zien we terug in de mate waarin men in vast dienstverband werkzaam is; zowel Turken en Marokkanen als vluchtelingen zijn relatief vaak werkzaam in tijdelijke aanstellingen. Het zelfstandig ondernemerschap slaat vooral aan onder de Turkse beroepsbevolking (10 procent). Onder de vluchtelingengroepen geldt dit met name voor de Irakezen en Iraniërs (8 respectievelijk 11 procent).

Specifieke groepen etnische minderheden zijn relatief vaak aan het werk in bepaalde sectoren:

- Turken in zowel de landbouw als de industrie.
- Marokkanen zitten veel vaker in de handel, reparatiebedrijven en horeca.
- De twee Caraïbische groepen komen we daarentegen vaker in de publieke dienstverlening (onderwijs, zorg en welzijn) tegen.
- Vluchtelingen zijn relatief sterk georiënteerd op de landbouw, industrie en zakelijke diensten. In de publieke dienstverlening zijn zij daarentegen ondervertegenwoordigd.

Vrouwen en jongeren

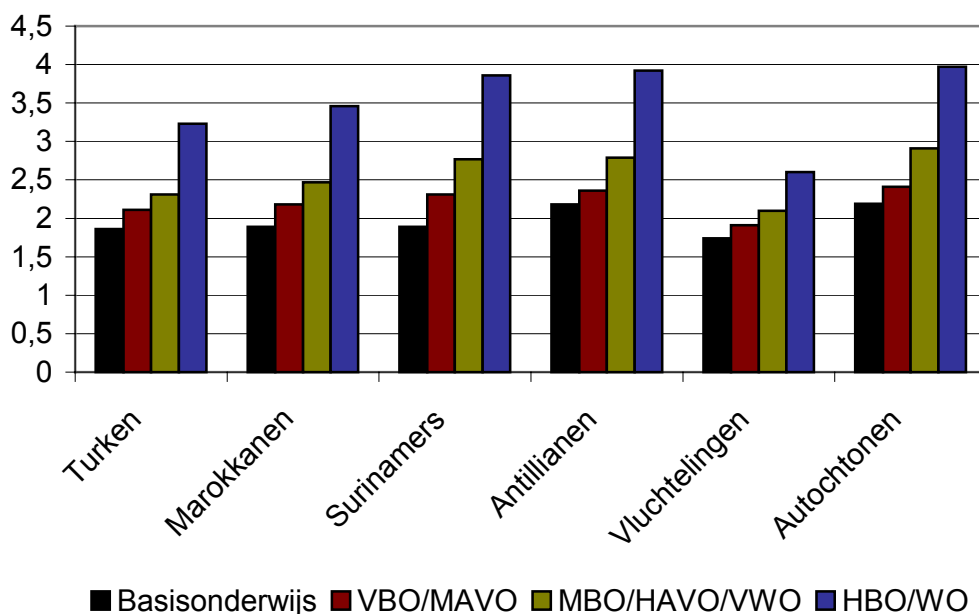
Het beroepsniveau van autochtone vrouwen ligt over het algemeen lager dan dat van mannen met een overeenkomstig opleidingsniveau. Opvallend is dat niet-westerse allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt iets beter scoren dan hun mannelijke evenknie. Het aandeel lagere beroepen ligt onder de vrouwen circa 5 procentpunt lager, het aandeel middelbare beroepen circa 5 procentpunt hoger. Hierbij moet bedacht worden dat veel lager opgeleide niet-westerse vrouwen ofwel werkloos zijn, ofwel niet op de arbeidsmarkt participeren. Het aandeel hogere beroepen is onder niet-westerse mannen en vrouwen overigens vrijwel gelijk.

Met betrekking tot de niet-westerse minderheden is bekend dat het percentage met een vaste baan onder jongeren lager ligt dan onder de oudere beroepsbevolking. Meer dan eenderde van de Turkse, Marokkaanse en Caraïbische jongeren tussen de 15-24 jaar heeft een tijdelijke baan. Ook ligt het aandeel jongeren werkzaam in hogere beroepen beduidend lager dan onder de oudere leeftijdscohorten. Van de Turkse en Caraïbische jongeren is net iets meer dan 5 procent werkzaam op een hoger functieniveau. Onder de Marokkaanse jongeren is dit niet meer dan één procent. Wel is het zo dat de hogeropgeleiden tussen 15-24 jaar veelal nog aan het onderwijs deelnemen. Over de verdeling van jongere allochtone werknemers naar sectoren zijn geen cijfers voorhanden.

2.6 Opleiding en functieniveau

Het functieniveau van de werkenden vertoont een positief verband met het gerealiseerde opleidingsniveau (zie grafiek 7). Deze samenhang is echter niet voor elke etnische groep even sterk. Onder Turken en Marokkanen blijft het gemiddelde functieniveau voor elk van de onderscheiden opleidingsniveaus namelijk achter bij dat van de Caraïbische groepen en de autochtone beroepsbevolking. Een gelijk opleidingsniveau resulteert dus niet altijd in een gelijk functieniveau. Voor vluchtelingen is deze situatie nog het meest problematisch. In het bijzonder de hoog opgeleide vluchtelingen in Nederland zijn werkzaam op een veel lager functieniveau dan de hogeropgeleiden onder de andere etnische groepen. We spreken in dit verband van onderbenutting.

Grafiek 7 Gemiddelde functieniveau van de werkzame beroepsbevolking, naar etnische groepering en gerealiseerd opleidingsniveau, 2002⁷



Bron: SPVA-1998/2002/2003, ISEO/SCP.

Ook ten aanzien van de kans op werkloosheid past de conclusie dat het rendement dat etnische minderheden uit hun opleiding halen, niet gelijk is aan dat van autochtonen. Wanneer we namelijk corrigeren voor verschillen in opleidingsniveau, blijft de werkloosheid onder etnische minderheden hoger dan dat van autochtonen. In het bijzonder geldt dit voor de Turken en Marokkanen in Nederland (o.a. Dagevos, 2001 en 2003; Odé en Veenman, 2003).

Gezien de zeer hoge werkloosheid onder vluchtelingen, zal de uitkomst voor deze groep niet anders zijn. Ook wanneer zij gelijke kenmerken (in termen van opleiding) als de autochtone beroepsbevolking zouden hebben, blijft de kans op werkloosheid groter.

Deze conclusie geeft aanleiding voor de gedachte dat we de ongunstige arbeidsmarktpositie van etnische minderheden niet slechts door het niveau opleiding kunnen verklaren. Gegeven het feit dat de uitkomsten voor Surinamers en Antillianen/Arubanen sterk in de buurt van die autochtonen komen, lijkt in elk geval ook de kennis van het Nederlands hierin een rol te spelen.

2.7 Conclusies

Uit het overzicht van een aantal kenmerken van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse minderheden blijkt dat deze groep het (veel) minder goed doet dan de autochtone Nederlanders. Hun arbeidsmarktparticipatie blijft ver achter, de werkloosheid ligt op een beduidend hoger niveau, de uitkeringsafhankelijkheid is veel hoger en het beroepsniveau ligt op een relatief laag niveau. De meest kwetsbare groepen in dit verband vormen Mediterrane allochtonen en vluchtelingen. Daarnaast is gebleken dat ook vrouwen en jongeren in veel opzichten een sterk ongunstige arbeidsmarktpositie innemen.

⁷ De gegevens voor de vier grootste groepen zijn berekend voor 2002. De cijfers voor de vluchtelingen gelden voor 2003 en vormen het gewogen gemiddelde voor het behaalde beroepsniveau van Afghanen, Irakezen, Iraniërs, (voormalig) Joegoslaven en Somaliërs. De gegevens voor de autochtonen beroepsbevolking zijn berekend voor 1998.

De uitkomsten kunnen niet los worden gezien van het gemiddeld lage opleidingsniveau van etnische minderheden in Nederland. In het bijzonder de minst opgeleiden hebben een uiterst problematische positie op de arbeidsmarkt. Niettemin is deze verklaring alleen niet voldoende om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te begrijpen. Ook wanneer we rekening houden met verschillen in het gerealiseerde onderwijs, blijft de positie van etnische minderheden achter bij die van autochtonen. Dit geldt in elk geval voor het gerealiseerde beroepsniveau en de kans op werkloosheid. Blijkbaar laten andere factoren hierop ook hun invloed gelden. In het volgende hoofdstuk zal nader op deze factoren worden ingegaan.

3 BELEMMERINGEN VOOR INTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

3.1 Inleiding

Verscheidende studies hebben aangetoond dat de ongunstige positie van etnische minderheden (in vergelijking met die van autochtonen) niet slechts door zogenoemde 'objectiveerbare' factoren begrepen kan worden (o.a. CBS, 2003 en 2004; Dagevos, 2001 en 2003; Odé en Veenman, 2003). Het opleidingsniveau en kennis van de Nederlandse taal spelen weliswaar een cruciale rol in de verklaring van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden, maar dit 'economisch' verklaringskader is niet toereikend voor een volledig begrip van de positie van deze groepen. Deze conclusie kan getrokken worden door de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden en autochtonen te corrigeren voor verschillen in individuele kenmerken (in het bijzonder voor verschillen in opleiding en taalkennis).¹ Op deze wijze blijkt dat etnische minderheden minder uit hun opleiding halen dan autochtonen. Aanwijzingen hiervoor bestaan er zowel met betrekking tot de kans op werk, de arbeidsparticipatie als het beroepsniveau.

Met individuele kenmerken als opleiding alléén zijn we er dus niet, maar om een sluitende verklaring te vinden waarin tal van andere aspecten besloten liggen, is verre van eenvoudig. De exacte invloed van de diverse andere factoren, valt namelijk moeilijk vast te stellen. Niettemin wordt in verscheidende studies aannemelijk gemaakt dat binnen dit minder 'harde' verklaringskader in elk geval sociale en culturele factoren hun invloed laten gelden (o.a. Dagevos e.a., 1999; Distelbrink en Pels, 1996; Veenman, 1996 en 1998). Sociale factoren hebben in dit kader voornamelijk betrekking op de netwerken waarbinnen zowel etnische minderheden als (autochtone) werkgevers zich bewegen. De mate van functionaliteit van deze netwerken komt vooral tot uiting in de mate waarin men de andere partij kan bereiken. De culturele component heeft vooral betrekking op oriëntaties, houdingen en percepties. Bijzonder aandacht hierbinnen bestaat er voor het verschijnsel van bewuste en onbewuste discriminatie, welke etnische minderheden verder op een achterstand kan plaatsen. Daarnaast spelen ook arbeidsoriëntaties en specifieke baanpreferenties onder etnische minderheden een rol.

Naast deze sociale en culturele componenten kan nog op de betekenis van een effectief gebruik van zoekkanalen en wervingsstrategieën gewezen worden. De afwezigheid hiervan, zowel aan werkgeverszijde als aan de kant van etnische minderheden, draagt eveneens bij aan de moeilijkheid voor etnische minderheden om op de arbeidsmarkt in te stromen.

Om bovenstaande verklaringen bij elkaar te brengen, maken wij gebruik van het analysemodel van Veenman (1998 en 2002). In figuur 3.1 is dit model weergegeven, met daarbij een onderscheid in (1) kansenstructuur, (2) hulpbronnen en (3) in- en uitsluitingsmechanismen. De kansenstructuur biedt etnische minderheden de mogelijkheid om op bepaalde posities in te stromen. Deze structuur betreft zowel de hoeveelheid als de aard van werkgelegenheid op de arbeidsmarkt. De hulpbronnen brengen etnische minderheden daarbij zelf in. Naast de genoten opleiding en het kennis-

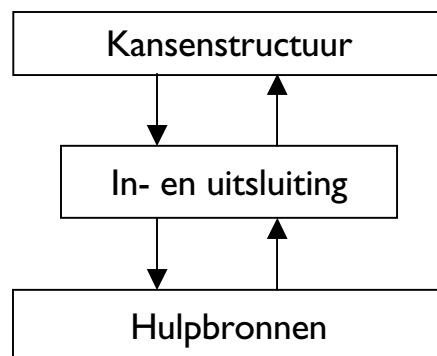
¹ De gevonden uitkomsten worden in het algemeen verkregen door per opleidingsniveau de arbeidsmarktpositie (werkloosheid, functieniveau, inkomen) van afzonderlijke groepen met elkaar te vergelijken. Ook kan met behulp van regressietechnieken de invloed van opleiding op de gevonden verschillen tussen etnische minderheden en autochtonen nauwkeurig worden berekend.

niveau van de Nederlandse taal gaat het hierbij onder meer om de functionaliteit van netwerken, evenals de betekenis van oriëntaties en specifieke preferenties.

Ten slotte zijn er diverse in- en uitsluitingsmechanismen van invloed op de mogelijkheid dat vraag en aanbod elkaar weten te vinden of elkaar kunnen bereiken. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de logistieke mismatch tussen zoekkanalen en wervingsstrategieën, maar ook om processen van directe en indirecte discriminatie. Zeer prominent hierbij is de rol van allerlei personeelsselecteurs van bedrijven, intercedenten en consultants van arbeidsmarktintermediairs en casemanagers van uitvoeringsorganisaties en dergelijke.

Op alle onderscheiden niveaus kunnen zich processen en mechanismen voordoen die de kansen van allochtone werknemers direct beïnvloeden.

Figuur 3.1 Een analysemodel voor arbeidsmarktselectie



Bron: Veenman (1998 en 2002).

De afzonderlijke verklaringen voor de arbeidsintegratie van etnische minderheden kunnen zich op diverse momenten of stadia voordoen. Zowel bij de voorbereiding, de instroom en het verblijf op de arbeidsmarkt is sprake van belemmeringen die een succesvolle arbeidsintegratie negatief beïnvloeden. Bij de voorbereiding speelt vooral het vraagstuk van het verkrijgen van voldoende hulpbronnen om succesvol toe te kunnen treden op de arbeidsmarkt. Bij de instroom en verblijf zijn in- en uitsluitingsmechanismen meer relevant.

In dit hoofdstuk worden de verschillende belemmeringen die etnische minderheden op dit gebied ervaren nader toegelicht aan de hand van drie fasen, te weten:

- de toerusting voor de arbeidsmarkt (paragraaf 3.2),
- de instroom op de arbeidsmarkt (paragraaf 3.3.) en
- de doorstroom en uitval op de arbeidsmarkt (paragraaf 3.4).

Per fase wordt ingegaan op de specifieke belemmeringen die door de verschillende betrokken partijen als het meest prominent worden beschouwd. Aan de hand van de bestaande literatuur en de resultaten van het onderzoek onder werkgevers, scholieren, werkenden en werkzoekenden (zie kaders) wordt vervolgens bekeken in hoeverre de geconstateerde belemmeringen worden ondersteund. Ook wordt ingegaan op de oorzaken van de geconstateerde belemmeringen. In een afsluitende paragraaf (3.5) worden de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk samengevat.

3.2 Belemmeringen bij de toerusting

In de fase van de voorbereiding op de arbeidsmarkt staat vooral de onvoldoende toerusting van grote groepen allochtonen centraal. Daarbij wordt gewezen op het ontoereikende opleidingsniveau en beheersing van het Nederlands onder delen van de groep en de drop-outproblematiek onder met name de tweede generatie. Deze problematiek wordt hieronder nader uitgewerkt. Daarnaast wordt in deze paragraaf aandacht besteed aan de arbeidsoriëntatie en -motivatie van etnische minderheden en de rol die deze factoren spelen bij de arbeidsmarktintegratie van deze groepen.

3.2.1 Ontoereikend opleidingsniveau en gebrekkige kennis van het Nederlands

De vaak gebrekkige kwalificaties van etnische minderheden worden over de gehele linie naar voren gebracht als een van de meest wezenlijke problemen. Voor werkgevers is dit zelfs de meest urgente belemmering voor een succesvolle arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden. Andere partijen (werknemersorganisaties, intermediairs, maatschappelijke instellingen, deskundigen) delen de zorg over de gebrekkige kwalificaties van veel etnische minderheden, maar leggen hier minder (eenzijdig) de nadruk op.

Voor de jongeren van de tweede generatie is met name het niet behalen van een startkwalificatie, mede als gevolg van de hoge voortijdige uitstroom uit het (voorbereidende) beroepsonderwijs, bijzonder problematisch.² Hoewel het aandeel jongeren dat zonder diploma het onderwijs verlaat, gedurende de afgelopen jaren fors is teruggelopen, zijn de aantallen nog altijd aanzienlijk. Onder de Turkse en Marokkaanse jongeren is de voortijdige schooluitval gemiddeld zo'n twintig procent. Bij de Surinaamse en Antilliaanse jongeren ligt dit aandeel op tien procent. Van de autochtonen verlaat daarentegen vijf procent de opleiding voortijdig (Herwijer, 2003; Gijsberts, 2003). Verklaringen voor de hoge uitvalpercentages onder etnische minderheden zijn onder meer gelegen in de prestatie-achterstand (met name op het gebied van taal en informatieverwerking) waarmee veel allochtone jongeren aan het voortgezet onderwijs beginnen. Daarnaast zijn ouders vanwege hun vaak lage opleidingsniveau veelal onvoldoende in staat om hun kinderen goed te kunnen ondersteunen bij de schoolloopbaan (Tesser en Iedema, 2001).

Bij de eerste generatie wordt niet alleen gewezen op het lage opleidingsniveau; ook de gebrekkige kennis van het Nederlands zet deze allochtonen verder op een afstand. De kennis van het Nederlands schiet met name tekort onder de eerste generatie Turken en Marokkanen en onder de vluchtelingengroepen (Groeneveld en Weijers-Martens, 2003; Van den Maagdenberg, 2004). Vrouwen vormen hierbinnen een belangrijke risicocategorie.³ Onder de Caraïbische migranten is overigens in beduidend minder mate sprake van een taalprobleem. Toch bestaat ook onder de recenter geïmmigreerde, veelal laag opgeleide, Antillianen en Arubanen een ruime minderheid (bijna 30 procent) die aangeeft soms of vaak problemen te hebben met het Nederlands.

De slechte beheersing van het Nederlands onder veel oudere allochtonen van de eerste generatie, met name Turken en Marokkanen, heeft onder andere te maken met het terugkeerpers-

² Er is sprake van voortijdig schoolverlaten indien bij het verlaten van het onderwijs niet aan de norm van de startkwalificatie is voldaan. Een startkwalificatie komt overeen met minimaal een havo-diploma of een voltooide basisberoepsopleiding in het Mbo.

³ De commissie PaVEM heeft in de zomer van 2004 een onderzoek laten verrichten door de Max Geldensstichting/Mc Kinsey. Hieruit blijkt dat 240.000 vrouwen een taalachterstand hebben, waaronder 100.000 uitkeringsgerechtigde vrouwen en 100.000 vrouwen met een zorgtaak. Deze groepen zijn beide middelbaar tot laag opgeleid.

pectief dat velen gedurende lange tijd hebben gehad. De noodzaak van het leren van de Nederlandse taal werd daardoor weinig gevoeld en vanuit de Nederlandse samenleving nauwelijks gestimuleerd en gefaciliteerd. Maar ook onder recentere immigranten die wel verplicht waren om een cursus Nederlands te volgen in het kader van het inburgeringsbeleid, is de beheersing van het Nederlands vaak onvoldoende. De inburgeringscursussen zijn in dit perspectief onvoldoende effectief gebleken.⁴ Overigens wordt opgemerkt dat beheersing van het Nederlands weliswaar een essentiële voorwaarde is voor toetreding tot de arbeidsmarkt maar dat dit niet als excuus mag worden gebruikt om iemand niet aan te nemen. Aangegeven wordt dat taaleisen vooral functiegerelateerd moeten zijn.

Verschillende partijen benadrukken de noodzaak om de kwalificaties van etnische minderheden in een historisch perspectief te plaatsen; het opleidingsniveau van de tweede generatie ligt namelijk op een aanzienlijk hoger niveau dan dat van hun ouders. In het bijzonder wordt hierbij gewezen op de goede resultaten van een kleine groep hoger opgeleiden, met name vrouwen, die momenteel de hogescholen en universiteiten bevolken. Deze ontwikkeling wordt als zeer bemoedigend gezien. Niettemin overheerst de zorg voor de problematische schoolcarrières van veel etnische minderheden, in het bijzonder die van de jongeren in het (voorbereidend) beroepsonderwijs. De onderwijsprestaties van deze groep dienen als des te zorgelijker te worden aangemerkt, wanneer we deze plaatsen tegen de achtergrond van de veranderende werkgelegenheidsstructuur in Nederland. Op langere termijn zal de totale omvang van hoog productieve arbeid namelijk verder groeien ten opzichte van laag productieve arbeid (Leijnse; 2000; Veenman, 2002).

3.2.2 Arbeids- en beroepsoriëntatie van etnische minderheden

Door enkele respondenten bij maatschappelijke instellingen en externe deskundigen wordt de arbeids- en beroepsoriëntatie van etnische minderheden genoemd als een aspect dat de arbeidsintegratie van sommige categorieën allochtonen mede beïnvloedt. Dit betreft zowel de oriëntatie op werk als het type beroepen en sectoren die al dan niet als aantrekkelijk worden beschouwd. In het bijzonder wordt door de respondenten gewezen op de beperkte arbeidsoriëntatie van de eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen. Culturele noties over de rol van de vrouw binnen het gezin zijn veelal debet aan de grote mate van inactiviteit onder deze groepen. Dit geldt voor Marokkaanse vrouwen in nog sterkere mate dan voor de Turkse vrouwen (Dagevos, e.a., 1999). Bij de beter geschoolde tweede generatie Turkse en Marokkaanse meisjes is de gerichtheid op werk overigens beduidend hoger. Een hoger opleidingsniveau en een grotere taalvaardigheid blijken belangrijke factoren die de arbeidsmotivatie positief beïnvloeden (Karaaslan, 2004). De beperkte arbeidsoriëntatie onder de eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen is overigens niet representatief voor de verschillende allochtone groepen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat er onder etnische minderheden in het algemeen juist een sterke oriëntatie bestaat op het verrichten van betaald werk. Deze oriëntatie is terug te vinden bij zowel de eerste (met uitzondering van de Turkse en Marokkaanse vrouwen) en tweede generatie als bij ouderen en jongeren (Dagevos, e.a., 1999). Overigens leidt een grote gerichtheid op werk niet altijd tot daadwerkelijke toetreding tot de arbeidsmarkt. De sterke oriëntatie op werk komt ook naar voren uit het onderzoek onder de scholieren (zie kader 1).

⁴ Brink, e.a. (2002) constateerden dat na afloop van de inburgeringscursus de meerderheid onvoldoende Nederlands spreekt om te kunnen worden doorgeleid naar een reguliere vervolgopleiding of om bemiddelbaar te worden geacht naar een vaste baan.

Kader 1: Scholieren over hun arbeids- en beroepsoriëntatie

De arbeidsoriëntatie onder zowel de Mbo'ers als de Hbo'ers is groot. Zonder uitzondering willen ze allemaal na afronding van hun studie gaan werken. De motivatie om te gaan werken is divers. Onder de Mbo'ers is vooral het verdienen van geld, en daarmee het bereiken van financiële onafhankelijkheid, een belangrijke drijfveer om betaald werk te gaan doen. Daarnaast wordt werk door velen ook leuk gevonden; het is een goede manier om bezig te zijn en om mensen te leren kennen. Een Arubaanse Mbo-studente verwoordt het als volgt: *"Ik wil graag werken om mensenkennis op te doen en om geld te verdienen. Ik wil niet afhankelijk zijn van een man en wil later mijn gezin kunnen ondersteunen."* Het verdienen van geld is een minder dominante motivatie voor de Hbo'ers. Het zichzelf kunnen ontplooiën en het kunnen toepassen van opgedane kennis zijn voor deze groep vooral belangrijke redenen om te willen werken. Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat zowel de Mbo'ers als de Hbo'ers extrinsiek en intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken.

Zowel de Mbo- als de Hbo-studenten (mannen en vrouwen) hebben een voorkeur voor beroepen in de commerciële/zakelijke dienstverlening. Bij de Mbo'ers gaat het bijvoorbeeld om beroepen als kok, ober, hostess, en stewardess. De Hbo'ers ambiëren vaak een marketing of salesfunctie. Een deel van de Mbo-studentes spreekt zich uit voor een baan in de zorg of hulpverlening. Werken bij de overheid of in het onderwijs wordt slechts door enkelen genoemd als een aantrekkelijke sector. Er zijn ook beroepen die men beslist niet zou willen doen. Meestal gaat het dan vooral om fysiek zwaar, routinematig en perspectiefloos werk zoals vuilnisman of schoonmaker. Ten aanzien van specifieke werkgevers hebben de jongeren echter geen heel expliciete voor- of afkeuren. Op basis van de gevoerde gesprekken wordt niet duidelijk of er bepaalde werkgevers zijn met een goed of juist heel slecht imago. Wel spreekt een aantal respondenten de verwachting uit dat bij multinationale ondernemingen er meer gekeken zal worden naar kennis in plaats van afkomst. Dit wordt als een aantrekkelijk aspect beschouwd.

De voorkeur voor zelfstandig ondernemerschap is met name groot onder de Mbo-studenten. Ruim de helft van de geïnterviewden wil bij voorkeur als zelfstandige de arbeidsmarkt betreden. Dit geldt voor zowel jongens als meisjes. Daarnaast zien sommigen het werken in loondienst als een goede manier om ervaring op te doen om later alsnog een bedrijf te beginnen. Het zelf kunnen inrichten van het werk geldt als belangrijke reden om een eigen bedrijf te ambiëren. Een Marokkaanse Mbo-studente verwoordt haar voorkeur als volgt: *"Ik wil het liefst als zelfstandige werken. Dan heb je niemand die over je oordeelt en je hebt de leiding over jezelf."* Onder de Hbo-studenten is de voorkeur voor het zelfstandig ondernemerschap minder groot. De meesten willen graag werken in loondienst met eventueel op termijn (een combinatie met) zelfstandig ondernemerschap.

Ook de specifieke beroepsoriëntatie wordt benoemd als een aspect waar rekening mee gehouden moet worden bij een succesvolle integratie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden rondom de status van bepaalde beroepen, maar ook culturele- en of religieuze factoren kunnen een rol spelen bij de beroepskeuze. Uit de literatuur blijkt bijvoorbeeld dat beroepen in de zorg met name onder Turkse en Marokkaanse vrouwen weinig geliefd zijn, mede vanwege de kans op direct fysiek contact met mannen. Voor- en afkeuren van specifieke beroepen verschillen overigens per bevolkingsgroep. Zo zijn bij Surinaamse en Antilliaanse vrouwen banen in de zorg wel in trek (Dagevos, e.a. 1999).

Over het algemeen geldt onder etnische minderheden een sterke oriëntatie op de dienstverlenende sector. Dit blijkt zowel uit onderzoek onder verschillende allochtone groepen uit de jaren negentig (Dagevos, e.a. 1999) als uit het onderzoek onder de scholieren (zie kader 1). Overigens geldt dat niet alle beroepen in deze sector als aantrekkelijk worden beschouwd. Zo blijken uitzendbureaus vaak moeite te hebben om allochtone intercedenten te vinden, als gevolg van de

lage status die dit beroep heeft onder de groep. Tot slot blijkt dat er onder de tweede generatie een sterke oriëntatie is op etnisch ondernemerschap (zie ook Veenman, 1996; kader 1). Verschillende motieven zoals het niet willen werken voor een baas, het gebrek aan mogelijkheden om via loonarbeid volwaardig te participeren en etnisch-culturele tradities liggen hieraan ten grondslag.

Op basis van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat, met uitzondering van de eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen, de arbeidsoriëntatie in feite geen belemmering vormt voor intrede op de arbeidsmarkt. Etnische minderheden zijn over het algemeen juist sterk gericht op het verrichten van betaalde arbeid. Ook de voorkeur voor beroepen in de dienstverlenende sector sluit aan bij de ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt.

3.3 Belemmeringen bij de instroom op de arbeidsmarkt

Ten aanzien van de instroom op de arbeidsmarkt worden verschillende belemmeringen geconstateerd. Deze belemmeringen hebben te maken met in- en uitsluitingsmechanismen, waardoor het voor etnische minderheden extra moeilijk is om werk te vinden. De belangrijkste knelpunten die geïdentificeerd worden, betreffen:

- een ontoereikende bemiddeling van etnische minderheden;
- de mismatch tussen zoek- en vindkanalen;
- verdringing door buitenlandse arbeidskrachten;
- beeldvorming en discriminatie bij werving- en selectie.

Over het relatieve gewicht van de verschillende knelpunten kan op basis van het onderzoek geen uitsluitsel worden gegeven. Wel worden alle belemmeringen steeds door meerdere partijen genoemd als problematisch voor een succesvolle arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden.

3.3.1 Bemiddeling van etnische minderheden te weinig succesvol

Breed gedragen is de notie dat etnische minderheden onvoldoende profiteren van allerlei instrumenten gericht op bemiddeling en toeleiding. Dit probleem wordt aangedragen door zowel werkgevers- en werknemersorganisaties, verschillende maatschappelijke organisaties, publieke- en private intermediairs en externe materiedeskundigen. Verschillende problemen worden in dit verband genoemd: de manier van fasering door het CWI, afoming bij zowel publieke als private intermediairs en de beperkte effectiviteit van reïntegratie-inspanningen.

Ten aanzien van de fasering wordt geconstateerd dat (jonge) allochtonen minder vaak als direct bemiddelbaar (voorheen fase 1) geïdentificeerd worden dan (jonge) autochtonen. Onderzoek naar de fasering door het CWI van werkzoekenden bevestigt dit beeld. Minderheden blijken vaak in fase 4 te worden ingedeeld puur op grond van een onvoldoende beheersing van het Nederlands, terwijl op grond van andere kenmerken een andere fasering (bijvoorbeeld fase 2 of 3) meer voor de hand zou liggen (Bunt, e.a., 2000). Ook voor etnische minderheden die wel als direct bemiddelbaar worden aangemerkt, geldt echter dat zij minder kans hebben dan autochtonen om te worden geplaatst (Arbeidsvoorziening, 2000). Van evenredige plaatsing van etnische minderheden door het CWI is dan ook nog geen sprake. In 2000 lag de plaatsing van etnische minderheden op 21 procent terwijl dat volgens het evenredigheids criterium 27 procent had moeten zijn (Dagevos, 2001). Recentere cijfers laten voor allochtone jongeren in de leeftijd tot 23

jaar zien dat zij nog steeds minder uitstromen dan autochtone jongeren. Dit geldt voor zowel jongeren in de WW als de WWB.⁵

De ontoereikende dienstverlening van het CWI ten aanzien van minderheden wordt onder andere geweten aan het feit dat als gevolg van de SUWI-operatie het CWI teveel op plaatsingen is gericht. Hierdoor zijn de moeilijker groepen buiten het vizier van bemiddeling geraakt en lijkt sprake te zijn van afroming. Bovendien is met het afschaffen van de bedrijfsadviseurs minderheden en het aflopen van de tijdelijke dienstverbanden van consultants die in het kader van het MKB-convenant waren aangesteld, veel specifieke expertise op het gebied van het bemiddelen van etnische minderheden bij het CWI verloren gegaan. Ook in verschillende studies wordt hierop gewezen (vgl. Dagevos en Turkenburg, 2003). Veel partijen uit het veld zijn van mening dat uitzendbureaus een actievere rol hebben bij de bemiddeling van etnische minderheden dan het CWI, maar ook hier wordt de kritische kanttekening geplaatst dat veel laaggekwalificeerde allochtonen weinig kans maken op een bemiddelingsinitiatief. Aangegeven wordt dat uitzendbureaus twee van de drie allochtonen die zich melden niet kunnen bemiddelen. Hier lijkt dus eveneens sprake te zijn van afroming.

Ook ten aanzien van toeleidingsinstrumenten kunnen tal van problemen worden aangevoerd. In het bijzonder wordt een gebrek aan maatwerk gesignaleerd, waardoor de aangeboden trajecten onvoldoende effectief zijn. Zo blijkt uit gegevens van het UWV over de resultaten van reïntegratie-inspanningen van WW'ers en WAO'ers voor het contractjaar 2002 (peildatum 31-01-2004) dat de plaatsingspercentages van allochtonen achterblijven bij het gemiddelde. Ten aanzien van de allochtone WW'ers wordt geconstateerd dat in de trajecten vaak teveel is ingezet op aanbodversterking, terwijl een aanzienlijk deel van de groep meer gebaat zou zijn bij een goede bemiddeling (informatie UWV). Uit de gegevens van het UWV blijkt eveneens dat vrouwen een extra kwetsbare groep vormen: zij worden in mindere mate aangemeld voor een reïntegratietraject, gaan minder vaak daadwerkelijk van start met een traject en hebben na afronding een lagere kans op werkherovating. De dubbele belasting die allochtone vrouwen ervaren als gevolg van het feit dat zij nagenoeg volledig verantwoordelijk zijn voor de zorg voor de kinderen en het huishouden geldt als een reïntegratiebelemmerende factor. In trajecten zou meer rekening gehouden moeten worden met deze belemmering.⁶

Tot slot wordt vooral door externe deskundigen de gebrekkige informatie omtrent de resultaten van reïntegratie-inspanningen van gemeenten voor de allochtone doelgroep als een knelpunt beschouwd. Hierdoor is weinig zicht op de effectiviteit van het gevoerde beleid en is het moeilijk om te bepalen in hoeverre nadere inspanningen vereist zijn om te komen tot een evenwichtige aanpak - zoals opgenomen in de WWB - van allochtone werkzoekenden.

Uit de hierboven gepresenteerde gegevens blijkt dat het beeld van een ontoereikende bemiddeling voor etnische minderheden wordt bevestigd door verschillende studies. Door intermediairs wordt onvoldoende ingespeeld op de toch al vaak kwetsbare positie die etnische minderheden innemen op de arbeidsmarkt. Zowel jongeren als ouderen, mannen als vrouwen hebben hiermee te maken.

⁵ De uitstroombijeenkomst voor jonge WW-cliënten in 2004 ligt op 80 procent terwijl dit voor allochtone jongeren op 67 procent ligt. Voor de WWB liggen de uitstroombijeenkomsten op respectievelijk 71 en 65 procent (informatie CWI, 2005).

⁶ Deze bevindingen zijn voor het UWV overigens aanleiding geweest om verbeteringen aan te brengen in de aanbestedingen voor 2004. Daarbij zijn specifieke trajecten aanbesteed voor allochtone vrouwen. Daarnaast wordt bij de gunning beter gekeken naar de kennis die de aanbieder heeft van de doelgroep en de inzet en ontwikkeling van specifieke methodieken. Bovendien is er meer aandacht voor het voorkomen van voortijdige uitval uit de trajecten.

3.3.2 Onvoldoende aansluiting tussen zoekkanalen en wervingskanalen

Verskillende woordvoerders uit alle geledingen wijzen op de gebrekkige aansluiting tussen de zoekkanalen van etnische minderheden en de wervingskanalen van (autochtone) werkgevers als een belangrijk aspect van de mismatch tussen vraag en aanbod. Het betreft hierbij vooral de beperkte sociale netwerken van etnische minderheden, waardoor zij onvoldoende in staat zouden zijn om een vaste arbeidsplaats te bemachtigen. Zowel maatschappelijke instellingen als werkgevers- en bemiddelingsorganisaties noemen het ontbreken van 'kruiwagens' binnen de contacten van etnische minderheden als een knelpunt. Daarnaast blijken ook werkgevers niet altijd even effectief in het vinden van deze aanbodscategorie. Vanuit werkgeverszijde wordt aangegeven dat zij best goed opgeleide allochtonen willen aannemen, maar niet weten hoe ze deze groep het beste kunnen bereiken.

Op basis van de literatuur en het kleinschalige onderzoek onder scholieren moet het beeld ten aanzien van de mismatch tussen zoek- en wervingskanalen enigszins genuanceerd worden. Er lijkt zich namelijk een belangrijk verschil af te tekenen in zoekstrategieën tussen lager- en hogeropgeleide allochtonen. Oldenboom, e.a. (1997) constateren dat etnische minderheden in het algemeen voor het vinden van werk vooral gebruik maken van het eigen netwerk en de diensten van intermediairs. Het reageren op advertenties en spontane sollicitaties komen veel minder voor. Uit het onderzoek onder scholieren blijkt echter dat de Mbo- en Hbo-studenten, naast het gebruiken van het eigen netwerk (onder andere opgebouwd via bijbaantjes en stages), wel degelijk veel verwachten van het reageren op advertenties in de krant en op internet en van open sollicitaties. Zij spreiden een actieve houding ten aanzien van het vinden van werk ten toon en denken nauwelijks gebruik te (hoeven) maken van intermediairs als het CWI of uitzendbureaus (zie kader 2).

Kader 2: Scholieren over zoekstrategieën en hun kansen op het vinden van werk

Het gebruik maken van netwerken wordt door zowel de Mbo- als Hbo-studenten beschouwd als de beste manier om aan een baan te komen. Internet en het reageren op vacatures in de krant gelden eveneens als belangrijke zoekkanalen voor zowel de Mbo'ers als Hbo'ers. Daarnaast verwachten vooral de Mbo'ers veel van een actieve benadering van werkgevers via open sollicitaties. Een Arubaanse Mbo-studente hierover: *"Zelf naar een werkgever toestappen werkt. Dan kan je informatie vragen en ziet de werkgevers dat je initiatief neemt en hoe je er uit ziet."* Daarentegen beschouwen de studenten het CWI en het uitzendbureau nauwelijks als relevante zoekkanalen.

Mbo'ers en Hbo'ers zijn wel zeer verschillend in hun gepercipieerde kansen op het vinden van werk. De Mbo-studenten zijn over het algemeen optimistisch gestemd. Zij zijn positief over hun eigen kwaliteiten en de ervaring die ze inmiddels hebben opgedaan. Op basis hiervan denken ze na afronding van hun opleiding makkelijk een baan te kunnen vinden. De inschatting van de eigen kansen hangt ook samen met het behaalde opleidingsniveau. Niveau 2 wordt over het algemeen als te laag gezien voor een succesvolle intrede op de arbeidsmarkt, maar met niveau 4 schat men de eigen kansen goed in. Een Molukse Mbo-student hierover: *"Ik doe niveau 4 en dit doen niet veel mensen. Bovendien heb ik via stages laten zien dat ik wil en kan. Via dat netwerk wordt je ook doorgestuurd naar ander werkgevers."* In tegenstelling tot de Mbo'ers zijn de Hbo-studenten nauwelijks positief over hun kansen op het vinden van betaald werk. De belangrijkste reden voor deze pessimistische stemming is de ongunstige economische situatie. Ook wordt discriminatie door sommigen als een probleem benoemd, maar het accent ligt vooral op het ongunstige economische tij. Een Marokkaanse Hbo-student: *"Ik hoor uit mijn omgeving dat het moeilijk is om werk te vinden. De economie is slecht en misschien is er ook wel discriminatie, maar ook Nederlandse vrienden hebben moeite met het vinden van een baan."*

Deze bevindingen sluiten aan bij het onderzoek van Odé en Dagevos (1999) waarin geconcludeerd wordt dat hogeropgeleide allochtonen een divers gebruik van zoekkanalen kennen dat nauwelijks afwijkt van het zoekgedrag van autochtonen. Voor functies op het Mbo- en Hbo-niveau lijkt het zoekgedrag van de geïnterviewde scholieren redelijk aan te sluiten bij het wervingsgedrag van werkgevers. Uit onderzoek van het CWI (2003) blijkt namelijk dat voor deze functies informele kanalen (waaronder netwerken en spontane sollicitaties) en het plaatsen van advertenties in kranten en op internet de belangrijkste wervingskanalen zijn. Dit neemt overigens niet weg dat er nog steeds sprake kan zijn van een onvoldoende aansluiting van de netwerken van etnische minderheden en de kringen waarbinnen werkgevers zich bewegen.

Ineffectief zoekgedrag, met name het leunen op beperkte sociale netwerken, lijkt vooral de eerste generatie migranten en laagopgeleide jongeren van de tweede generatie parten te spelen. Onderzoek van Veenman (1996) onder jongeren van de tweede generatie laat zien dat dergelijke netwerken vooral een functie hebben voor het vinden van niet legale arbeid. Een reguliere, vaste baan wordt op deze wijze niet verkregen.

In aanvulling op het niet effectieve zoekgedrag wijzen zowel werkgeversorganisaties als maatschappelijke instellingen op een nogal passieve instelling ten aanzien van het zoeken naar een baan onder met name laagopgeleide allochtonen. Onzekerheid onder deze groep over het daadwerkelijk verzilveren van hun kansen zou hierin een rol spelen. Het gevolg is een nogal negatieve houding en een weinig daadkrachtig zoekgedrag. Overigens benadrukt een maatschappelijke organisatie dat een dergelijk gedrag ook onder laagopgeleide autochtonen voorkomt. Daarnaast wordt gewezen op het feit dat laagopgeleide allochtonen zich lang niet altijd zelfredzaam tonen in het zoeken van een baan.

Zo zou het inschrijven bij het CWI voor veel etnische minderheden gelijk staan aan het uitbesteden van het zoeken naar werk. Het idee om zelfstandig gebruik te maken van de voorzieningen (vacaturekranten, advertenties, pc's) wordt door lang niet alle etnische minderheden begrepen. Deze bevinding wordt onder andere ondersteund door onderzoek van Veenman (2000) en Karaaslan (2004). Uit andere studies blijkt daarentegen dat lageropgeleide allochtonen wel een hoge zoekintensiteit hebben, maar dat dit gepaard gaat met een ongerichte zoekstrategie. Dit heeft vaak frustratie en demotivatie tot gevolg (Olde Monnikhof en Buis, 2000).

Zo bezien lijkt de mismatch tussen zoek- en wervingskanalen en een ongeschikte zoekstrategie vooral de lageropgeleiden en allochtonen van de eerste generatie te betreffen. De strategieën van goed opgeleide jongeren lijken daarentegen veel beter aan te sluiten bij het wervingsgedrag van werkgevers. De netwerken die deze jongeren opbouwen via vakantiebaantjes en stages zijn waarschijnlijk effectiever dan de netwerken van de lageropgeleiden. Toch geldt ook voor de hogeropgeleiden dat hun netwerken en die van werkgevers niet altijd even goed op elkaar aansluiten. De moeite die welwillende werkgevers hebben om goed opgeleide etnische minderheden te vinden, wijst hier op.

3.3.3 Verdringing draagt bij aan de ongunstige arbeidsmarktpositie van etnische minderheden

Verdringing door Oost-Europese werknemers en illegalen wordt vooral door publieke en private intermediairs en werknemersorganisaties als schadelijk gezien voor de arbeidsmarktpositie van (met name de laagopgeleide) etnische minderheden. Door werkgeversorganisaties wordt deze problematiek overigens niet of nauwelijks geïdentificeerd als een belemmering voor de arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden.

Met betrekking tot de inschakeling van Oost-Europese arbeidskrachten uit de nieuwe EU-lidstaten kan worden geconstateerd dat in bepaalde sectoren zoals de land- en tuinbouw, bouw en

vleessector sprake is van een aanzienlijke inzet van deze arbeidskrachten.⁷ De inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten is het meest prominent in de land- en tuinbouw. In 2004 zijn zo'n 16.000 tewerkstellingsvergunningen voor Polen afgegeven. Dit aantal moet echter wel in het perspectief van de totale seizoenswerkgelegenheid in de sector worden gezien. Dit betreft jaarlijks zo'n 100.000 dienstverbanden (Ter Beek, e.a., 2004). Veruit het grootste deel van deze dienstverbanden wordt vervuld door Nederlandse arbeidskrachten (veelal door familie, huisvrouwen en scholieren). Deze arbeidskrachten (circa 80.000) worden door de sector zelf geworven. De resterende arbeidsplaatsen worden voornamelijk gevuld door buitenlandse arbeidskrachten. Ondanks diverse inspanningen is het namelijk nauwelijks gelukt om het zittende bestand van (langdurig) werklozen te bemiddelen voor deze vacatures in de land- en tuinbouw. Zo zijn in 2004 maar zo'n 400 werklozen door het CWI bemiddeld voor deze sector (Volkskrant, 2005). In feite lijkt hiermee niet zozeer sprake te zijn van verdringing als wel van een betere beschikbaarheid en inzetbaarheid van de legale buitenlandse arbeidskrachten.

Het fenomeen van illegale tewerkstelling lijkt wel verdringingseffecten te hebben voor laag opgeleide allochtonen (en autochtonen). Wat het verdringingseffect van de inschakeling van illegale arbeidskrachten in kwantitatieve termen is, is niet exact vast te stellen. Het effect hangt af van de omvang van de illegale tewerkstelling en de redenen daarvoor (winstbejag of een tekort aan reguliere arbeidskrachten). Ruwe schattingen geven aan dat de omvang van de illegale tewerkstelling in 2004 tussen 50.000 tot 80.000 arbeidsjaren ligt (Zuidam en Grijpstra, 2004). Een aanzienlijk deel (20.000 tot 35.000 arbeidsjaren) wordt geleverd via malafide uitzendbureaus. Bij deze categorie is vrijwel zeker sprake van verdringing. Voor deze uitzendbureaus zijn er vaak grote winsten te behalen met de inschakeling van illegalen. De positie van illegale werknemers is over het algemeen zeer zwak en de beloning ligt vaak onder de geldende norm (ACVZ, 2005). Ook door de partijen uit het veld wordt gewezen op de kwalijke rol die malafide uitzendbureaus spelen bij illegale tewerkstelling. Zij zijn dan ook van mening dat deze uitzendbureaus hard moeten worden aangepakt.

Naast verdringing, spreken vooral werknemersorganisaties ook hun zorg uit over de negatieve gevolgen van outsourcing van, met name van laaggekwalificeerde, arbeid naar lage lonenlanden voor de arbeidsmarktkansen van laag opgeleide (allochtone) werknemers. Voor de werkgelegenheid die in Nederland achterblijft, gelden in toenemende mate hogere functie-eisen (wat betreft opleidingsniveau en taalbeheersing) waaraan veel (allochtone) laag opgeleiden niet zonder meer kunnen voldoen. Uit enkele recente studies blijkt dat deze vrees maar ten dele gegrond is. Zo heeft Berenschot (2005) berekend dat het overgrote deel van de ondernemingen in sectoren waarvoor dit relevant is, niet voornemens is om productie of diensten te verplaatsen. Netto zou de verplaatsing jaarlijks zo'n 9.000 banen bedragen. Wel blijkt uit een studie van het CPB (Tang e.a. 2005) dat de voor- en nadelen van bedrijfsverplaatsing niet gelijkmatig zijn verdeeld. Met name laaggeschoolden zullen hier meer door getroffen worden.

Op basis van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat met name laagopgeleide allochtonen een kwetsbare groep vormen met betrekking tot verdringing door illegale arbeidskrachten en outsourcing van laaggekwalificeerd werk naar het buitenland. Bij beide processen spelen kostenaspecten een belangrijke rol. Door onder andere private intermediairs wordt dan ook opgemerkt dat een belangrijke belemmering voor de inschakeling van laagopgeleide allochtonen (en autochtonen) de loonkosten zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Mede als gevolg hiervan geven sommige werkgevers de voorkeur aan een alternatief arbeidsaanbod.

⁷ In 2004 werkten naar schatting tussen de 34.000 en 53.000 Polen in Nederland, waarvan er ongeveer 25.000 werkzaam waren met een TWV (Ter Beek e.a., 2004).

3.3.4 Beeldvorming en discriminatie bij instroom

Bij de daadwerkelijke instroom op de arbeidsmarkt spelen beeldvorming en discriminatie aan de zijde van de werkgever volgens respondenten uit verschillende geledingen een rol.⁸ Werkgevers hebben op basis van vermeende kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod beelden over de inzetbaarheid van allochtonen binnen de eigen arbeidsorganisatie. Als gevolg hiervan hebben allochtone sollicitanten minder kans om te worden aangenomen. De geringe voorkeur die het allochtone arbeidsaanbod geniet blijkt ook uit een aantal recente studies. Zo concluderen Kruisbergen en Veld (2002) dat een kwart van de ondernemers uit het midden- en kleinbedrijf liever geen allochtonen wil aannemen voor een vacature. Ook blijkt de helft van de ondernemers een voorkeur te hebben voor Oost-Europese arbeidskrachten omdat deze meer gemotiveerd zouden zijn en beter aansluiten bij de Nederlandse cultuur dan de al in Nederland aanwezige etnische minderheden (Motivaction, 2004). Vanuit werkgeverszijde wordt deze problematiek vooral benoemd in termen van risicovermijdend gedrag van werkgevers. Organisaties uit het maatschappelijk middenveld, werknemersorganisaties en publieke intermediairs spreken meer in termen van sociale afstand, vooroordelen en discriminatie. In kader 3 wordt aangegeven wanneer volgens de wet sprake is van discriminatie. Daaruit blijkt dat wat werkgevers risicovermijdend gedrag noemen, vaak ook geschaard moet worden onder de noemer discriminatie.

Kader 3: Wettelijke definitie van discriminatie

Wettelijk verbod op discriminatie

Iedereen in Nederland behoort gelijk behandeld te worden en een gelijke kans te hebben op werk. Discriminatie op welke grond dan ook is verboden. Dit uitgangspunt vloeit voort uit onze Grondwet en uit internationale verdragen. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid op grond van ras. Het begrip ras wordt ruim uitgelegd. Dit omvat tevens: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

Ongelijk behandelen kan direct en indirect

Als een sollicitant of werknemer ongelijk behandeld wordt op basis van ras, dan is er sprake van direct onderscheid. Direct onderscheid heeft rechtstreeks te maken met het feit of iemand bijvoorbeeld zwart of blank, allochtoon of autochtoon is. Een personeelschef die zegt: "Ik neem u niet aan omdat Marokkanen de kantjes ervan aflopen en zich vaak zonder reden ziek melden", maakt direct onderscheid op grond van ras. Direct onderscheid is altijd verboden, tenzij er in de wet een uitzondering voor is gemaakt (zoals voorkeursbehandeling).

Een werknemer kan ook indirect worden gediscrimineerd. In het geval van indirect onderscheid lijkt bijvoorbeeld de sollicitatieprocedure of een bepaalde functie-eis neutraal, maar in de praktijk wordt toch één groep (bijvoorbeeld allochtonen) benadeeld. Een uitzendbureau dat schoonmakers (m/v) zoekt met als vereiste dat ze "een goede beheersing van de Nederlandse taal hebben", maakt indirect onderscheid. Allochtone Nederlanders worden immers overwegend getroffen door deze eis.

Indirect onderscheid is verboden, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit betekent dat het stellen van een bepaalde eis aan een sollicitant echt noodzakelijk moet zijn in verband met het goed kunnen vervullen van de functie. In het voorbeeld moet de werkgever dus kunnen motiveren waarom de taaleis bij de schoonmakers van belang is. Voor een verkoper met intensieve klantcontacten is de taaleis wat eerder te rechtvaardigen, omdat zo'n verkoper goed moet kunnen communiceren met de klanten.

⁸ Volgens sommige maatschappelijke organisaties en materiedeskundigen is overigens ook bij de allochtone doelgroep zelf soms sprake van negatieve beeldvorming ten aanzien van sommige werkgevers. Zo zouden slechte ervaringen met een 'witte' werkgever al snel de ronde doen onder de doelgroep.

Het vaststellen van de mate waarin discriminatie vanwege etnische herkomst bij de werving van personeel voorkomt is niet eenvoudig. Hoewel er via de antidiscriminatiebureaus en meldpunten een infrastructuur bestaat om klachten te registreren, zullen niet alle gevallen van discriminatie gemeld worden. Onbekendheid met de mogelijkheden om te melden, het bewust niet melden omdat men niets meer met de desbetreffende werkgever te maken wil hebben en de ervaring wil laten rusten, maar ook de angst voor victimisatie spelen hierbij een rol (RADAR, 2004). Desalniettemin blijkt uit verschillende studies dat discriminatie van etnische minderheden bij het zoeken naar werk wel degelijk voorkomt. Zo registreerde de LVADB voor 2003 ruim 2.100 klachten over discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur. Een deel van deze klachten betreft de werving en selectie (zie kader 4 voor meer informatie over de meldingen).

Kader 4: Geregistreerde klachten bij de ADB's over discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur

In 2003 zijn door de antidiscriminatiebureaus en meldpunten in totaal 3.589 klachten over discriminatie geregistreerd. Veruit de meeste klachten (2.183) betreffen 'discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur'. Antidiscriminatiebureaus onderscheiden vijf categorieën met betrekking tot de aard van de klachten. 'Omstreden behandeling' en 'vijandige bejegening' zijn de meest voorkomende klachten. Bij omstreden behandeling gaat het om belemmeringen van de toegankelijkheid tot (of uitsluiting van) goederen, diensten en voorzieningen van instanties. Discriminatie bij het vinden van werk is een voorbeeld van omstreden behandeling. Van vijandige bejegening is sprake wanneer er jegens personen uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen of daden waarbij sprake is van een discriminatoir onderscheid, met angst of ongenoegen bij het slachtoffer tot gevolg. Voorbeelden hiervan zijn beledigende of denigrerende uitlatingen of pesterijen met verwijzingen naar iemands afkomst.

Bijna een vijfde (634) van alle geregistreerde klachten in 2003 hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Hieronder vallen alle facetten van de arbeidsverhouding. De meeste klachten hebben te maken met discriminatie op de werkvloer (255). Daarnaast worden veelvuldig klachten ingediend ten aanzien van wervings- en selectieprocedures (148). Etnische herkomst is in tweederde van de gevallen de discriminatiegrond bij deze arbeidsmarktdiscriminatie.

Voor 2004 wordt op basis van voorlopige cijfers al een enorme stijging van het aantal klachten met betrekking tot de arbeidsmarkt geconstateerd. Er zijn inmiddels 750 klachten ten aanzien van de arbeidsmarkt geregistreerd, hetgeen bijna 30 procent is van alle in 2004 geregistreerde klachten. Ten opzichte van 2004 heeft ook een verschuiving plaatsgevonden in het soort klachten. Ruim de helft van de klachten (423) heeft te maken met de toegang tot de arbeidsmarkt, namelijk met werving en selectie. Het aantal klachten met betrekking tot discriminatie op de werkvloer (145) is in absolute en relatieve termen daarentegen afgenomen.

De cijfers van de LVADB laten zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van allochtonen regelmatig voorkomt. De precieze omvang van de discriminatie is op basis van de cijfers echter niet in te schatten. Het aantal meldingen van discriminatie wordt vaak gezien als het topje van de ijsberg. Onbekendheid met de mogelijkheid om te kunnen melden, het niet altijd kunnen herkennen van discriminatie en een gebrek aan vertrouwen dat er met de melding ook daadwerkelijk iets gedaan wordt, zijn belangrijke oorzaken voor de onderrapportage.

Bron: LVADB (2003, 2004)

Onderzoek uit het midden van de jaren '90 laat zien dat Marokkaanse en Surinaamse kandidaten met dezelfde kwalificaties als autochtone kandidaten vaak bij voorbaat geweigerd werden. Zo bleek op basis van praktijktests dat een kwart van de Marokkaanse sollicitanten niet door de voorselectie kwam terwijl de autochtone kandidaat wel een kans kreeg. Bij het doorlopen van de hele procedure, werd de autochtone sollicitant in veertig procent van de gevallen aangenomen en de gelijkwaardige Marokkaanse kandidaat nooit. Ook voor de Surinaamse kandidaten (het betrof hier hogeropgeleiden) gold dat zij minder kans hadden om te worden opgeroepen voor een ge-

sprek (Bovenkerk, e.a., 1994). Recent onderzoek bevestigt dat voorselectie op basis van herkomst nog steeds voorkomt. Zo blijkt uit een studie van de Intelligence group (2004) dat autochtone kandidaten bij een spontane sollicitatie meer kans hebben om te worden uitgenodigd voor een gesprek dan allochtone kandidaten met hetzelfde CV. Ook uit het onderzoek onder de scholieren en de werkzoekenden wordt het probleem van de selectie op basis van de etnische afkomst genoemd (zie kader 5, 7 en 8).

Kader 5: Scholieren over discriminatie bij instroom

De meerderheid (63%) van de jongeren is van mening dat discriminatie op de arbeidsmarkt veel voorkomt. De Mbo'ers zijn hiervan nog meer van overtuigd dan de Hbo'ers. De Mbo-studenten hebben iets vaker persoonlijk te maken gehad met discriminatie bij het vinden van werk en op de werkvloer: 59 procent van de Mbo'ers heeft wel eens te maken gehad met discriminatie rondom werk tegen de 54 procent van de Hbo'ers. Beeldvorming over etnische minderheden speelt volgens velen een rol bij de discriminatie: *"werkgevers willen geen allochtonen aannemen. Ze hebben één idee over allochtonen en zien daardoor niet dat er ook hele goeie tussen zitten."* (Turkse Hbo-studente). Sollicitanten worden vanwege hun naam of uiterlijk afgewezen. Een Turkse Mbo-studente verteld het volgende: *"Ik had in een winkel gesolliciteerd en daar werkte al iemand met een hoofddoek. Die baas wilde er nog niet meer. Hij was bang dat klanten zouden wegblijven als er nog meer hoofddoekjesdragers zouden werken."* Ook op de werkvloer verloopt niet alles naar wens. Een Surinaamse Mbo-studente over haar ervaringen tijdens een stage: *"Ik liep stage en de Nederlandse stagebegeleidster kraakte me af in het bijzijn van de kinderen. De blanke stagiaire deed wel alles goed."*

Hoewel discriminatie voorkomt, wordt door sommigen ook aangegeven dat dit niet te zwaar aanzet moet worden. Een Marokkaanse Hbo-studente zegt hierover het volgende: *"Er wordt wel te gemakkelijk geroepen dat er gediscrimineerd wordt. Bijvoorbeeld als je drie keer afgewezen bent bij een sollicitatie dan voel je je gediscrimineerd. Ook voor Nederlandse jongeren is het soms moeilijk om een baan te vinden."*

Bijna geen enkele scholier heeft actie ondernomen naar aanleiding van de ervaren discriminatie. Het gevoel dat er niet zoveel aan te doen is overheerst, maar ook de angst om voor een zeurkous te worden aangezien speelt hierbij ook mee. Een Surinaamse Mbo-studente hierover: *"Ik heb het gelaten, maar je wordt er wel pissig om van binnen. Het maakt je machteloos, maar je kan er toch niets aan doen. Als je er wat van zou zeggen, wordt je helemaal niet aangenomen."* De studente die een slechte ervaring had tijdens haar stage heeft dit wel aangekaart bij haar school. De school is samen met haar gaan praten bij de werkgever, wat ertoe heeft geleid dat de stagebegeleidster haar excuses heeft aangeboden.

Veruit de meeste studenten zijn van mening dat de discriminatie de laatste tijd is toegenomen. De media krijgt in deze een kwalijke rol toebedeeld. Tevens wordt gewezen op de negatieve effecten van 11 september en de moord op Theo van Gogh. Moslims in het algemeen en Marokkanen in het bijzonder, worden door dit verslechterende klimaat het meest getroffen volgens de scholieren. Een Turkse Mbo-student licht toe: *"De vooroordelen naar moslims nemen toe. Er zijn meer spanningen tussen de twee kampen. Er is vooral discriminatie vooral: mensen met Arabische namen worden niet aangenomen."*

Ondanks het verslechterende klimaat zijn veel studenten van mening dat dit hun kansen op de arbeidsmarkt niet negatief zal beïnvloeden. Sommigen verwachten wel dat de zoektocht moeilijker zal zijn, maar hebben ook vertrouwen in hun eigen kunnen: *"Ik heb het volle vertrouwen in mezelf. Ik weet hoe ik mezelf moet verkopen. Ik heb capaciteiten en die zal ik gebruiken."* (Surinaamse Mbo-studente). Bij de Hbo-studenten lijkt de eerder geconstateerde somberheid over het vinden van een baan meer ingegeven door de slechte economie dan door het verslechterende sociale klimaat, ook al wordt niet ontkend dat discriminatie een rol speelt.

Beeldvorming ten aanzien van de inzetbaarheid en productiviteit van allochtone kandidaten ligt vaak ten grondslag aan de negatieve uitkomst van wervings- en selectieprocedures voor etnische minderheden. Dit betreft zowel beeldvorming over de vermeende (formele) kwalificaties (opleiding en taal) als beelden over sociaal-normatieve kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod. Het feit dat dergelijke beelden bestaan en dat deze niet altijd overeenkomen met de ervaringen in de praktijk blijkt uit de studie van Kruisbergen en Veld (2002). Zij constateren dat de arbeidsprestatiebeelden die werkgevers hebben van jonge allochtonen negatiever zijn dan die van jonge autochtonen. De beelden ten aanzien van jonge Marokkanen en Turken zijn het meest negatief, maar ook de beelden van Turken en Surinamers blijven achter bij die van autochtonen. Voor een deel is hier sprake van 'onbekend maakt onbemind'. Toch is ook in bedrijven die ervaring hebben met etnische minderheden in hun bedrijf sprake van negatieve beeldvorming. Zo blijkt dat de arbeidsprestatiebeelden achterlopen bij de kwaliteiten van het jonge allochtone arbeidsaanbod, dat wil zeggen dat de feitelijke ervaringen met etnische minderheden over het algemeen positiever zijn dan men op grond van de arbeidsprestatiebeelden zou verwachten (Kruisbergen en Veld, 2002). Beeldvorming lijkt daarmee een hardnekkig verschijnsel te zijn.

Beelden over sociaal-normatieve kenmerken spelen in de uiteindelijke selectie van een kandidaat door werkgevers een belangrijke rol. Uit onderzoek van het CWI (2003) blijkt dat doorslaggevende aspecten bij de aanname van nieuw personeel voor een belangrijk deel gelegen zijn in minder makkelijk objectificeerbare kenmerken zoals persoonlijkheid, inpasbaarheid, flexibiliteit en sociale vaardigheid. Vaak wordt door werkgevers verondersteld dat allochtonen minder goed scoren op deze aspecten. Zo komt uit het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) naar arbeidsprestatiebeelden naar voren dat etnische minderheden volgens werkgevers systematisch slechter scoren ten aanzien van aspecten als loyaliteit, zelfstandigheid en representativiteit. Deze beelden zijn zowel van invloed op de kansen voor etnische minderheden om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als om te worden aangenomen. Bij gelijke geschiktheid in termen van formele opleidingseisen zal al gauw de voorkeur worden gegeven aan een autochtone sollicitant.

Tot slot spelen culturele codes bij de onderlinge communicatie een rol waardoor er tijdens het sollicitatiegesprek het nodige mis kan gaan. Zo wordt van een sollicitant verwacht dat deze zich verkoopt tijdens het gesprek. In de formele setting van een sollicitatiegesprek zijn etnische minderheden echter nogal eens eerder geneigd tot een teruggetrokken en bescheiden opstelling, terwijl dit uiteindelijk niets zegt over hun functioneren in het werk (Dagevos, e.a. 1999). Door een verkeerde interpretatie van het getoonde gedrag is de kans groot dat etnische minderheden onterecht minder snel geselecteerd zullen worden. Deze culturele mismatch is zowel voor hoger- als lageropgeleide allochtonen geconstateerd (Dagevos en Odé, 1999).

Kader 6: Werkgevers over instroomkansen van etnische minderheden en hun beelden ten aanzien van het allochtone arbeidsaanbod

Tweederde van de werkgevers in het bankwezen, de bouw, uitzendbranche en detailhandel zeggen dat zij tevreden zijn met de eigen allochtone medewerkers en dat allochtone en autochtone sollicitanten gelijke kansen hebben. Wel is het hierbij zo dat een klein deel van de werkgevers ervaart dat het opleidingsniveau van de etnische minderheden gemiddeld genomen lager is dan dat van autochtonen. Ook beoordelen werkgevers buitenlandse diploma's lager dan in Nederland behaalde diploma's.

Eenderde van de werkgevers onderkent dat etnische minderheden moeilijker instromen op de arbeidsmarkt dan autochtonen. Belangrijkste redenen liggen volgens hen in een taalachterstand en klanten die moeite hebben met etnische minderheden op de werkvloer of als gesprekspartner, bijvoorbeeld bij acquisitie. Een werkgever uit de detailhandel verwoordde dit als volgt: "Als ze hier komen solliciteren dan praten ze zo'n slang-taaltje waar ik echt geen touw aan vast kan knopen." Een schoonmaakbedrijf noemde het volgende voorbeeld: "Als iemand belt voor een baan en het Nederlands is niet goed, dan maakt die persoon geen kans. We werken bijvoorbeeld in verzorgingshuizen dan moet je wel met mensen kunnen communiceren."

Vervolg kader 6

Onzekerheid, onbekendheid en beeldvorming veroorzaken discriminatie aan de poort. Een kleine groep werkgevers geeft aan dat de beeldvorming rondom allochtonen hem/haar huiverig maakt etnische minderheden aan te nemen. Hierbij zegt een enkele werkgever expliciet bepaalde groepen allochtonen uit te sluiten; met name Kaapverdianen en Marokkanen. Een werkgever in de bouw: *“Brieven van Marokkanen gaan rechtstreeks de versnipperaar in.*

Misschien is het wel discriminatie, maar ik wil problemen voorkomen. En het beeld dat je hoort is toch dat Marokkanen problemen geven. Ik neem dus sowieso geen Marokkanen aan. Nu is het nog rustig en dat wil ik zo houden. Tegen Marokkanen hoef je maar iets te zeggen of ze trekken aan het touwtje en de bom gaat af”.

Vooraf in de schoonmaaksector zien werkgevers dat etnische minderheden een slechtere uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben, alhoewel dat in veel gevallen niet van invloed is op het eigen aannamebeleid van de schoonmaakbedrijven aangezien zij vaak veel etnische minderheden in dienst hebben. Het feit dat veel etnische minderheden in dienst zijn in de schoonmaaksector of uitzendbranche is volgens deze werkgevers ook het gevolg van het feit dat de allochtone werknemers geen betere baan kunnen vinden. In de schoonmaaksector is bovendien te zien dat bij een krappe arbeidsmarkt veel werknemers kunnen overstappen naar betere banen, terwijl bij een ruimere arbeidsmarkt de eerder uitgestroomde allochtone werknemers deels weer terugstromen in de schoonmaakbranche.

Bovenstaande bevestigt dat etnische minderheden als gevolg van discriminatie soms worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Door negatieve beelden over etnische minderheden hebben zij minder kans om te worden uitgenodigd voor een gesprek en aangenomen te worden. Het hebben van een buitenlandse naam is in sommige gevallen al genoeg om te worden afgewezen. De scholieren en werklozen die in het kader van dit onderzoek geïnterviewd zijn, hebben dit soms aan den lijve ondervonden of herkennen de problematiek.

3.4 Belemmeringen bij doorstroom en uitstroom

Nadat etnische minderheden eenmaal zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt kennen velen een minder voorspoedige loopbaan dan autochtone medewerkers. Zo is de uitstroom onder etnische minderheden tweemaal zo hoog als onder autochtonen (Zandvliet e.a., 2002). Ook de interne doorstroom ligt onder etnische minderheden op een lager niveau. Bovendien is bij wisseling van functie binnen het bedrijf vaak sprake van een horizontale of zelf neerwaartse verandering in plaats van promotie (Cakiroglu, 1995; Zandvliet e.a., 2002). Ten aanzien van de belemmeringen bij de doorstroom en uitstroom wordt door verschillende partijen uit het veld vooral gewezen op de rol van discriminatie en acceptatie op de werkvloer. In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op het voorkomen van discriminatie op de werkvloer en de gevolgen daarvan voor het verblijf (uitval en uitstroom) binnen de arbeidsorganisatie. Vervolgens wordt specifiek ten aanzien van de beperkte doorstroom onderzocht welke verklaringen daaraan ten grondslag liggen.

3.4.1 Discriminatie en acceptatie op de werkvloer

Vanuit zowel werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs als maatschappelijke organisaties wordt benadrukt dat etnische minderheden op de werkvloer in sociaal opzicht een vaak weinig geïntegreerde positie innemen. Gesteld wordt dat het voor veel etnische minderheden vaak erg moeilijk is om te worden geaccepteerd in een bedrijfscultuur met overwegend autochtone collega's. Uit de rapportages van de antidiscriminatiebureaus blijkt dat de meeste klachten die te maken hebben met de arbeidsmarkt betrekking hebben tot bejegening op de werkvloer (RADAR, 2005). Ook Meerman (1999) concludeert dat etnische minderheden vaak met discriminatie op het werk worden geconfronteerd. Het beeld van een weinig geïntegreerde

positie op de werkvloer kan op basis van het onderzoek onder werkenden, werklozen en werkgevers enigszins worden genuanceerd (zie kaders 7, 8 en 9). Over het algemeen voelen de geïnterviewde etnische minderheden zich goed geaccepteerd op het werk. Dit neemt niet weg dat nog altijd een aanzienlijke minderheid (zo rond eenderde) discriminatie op de werkvloer heeft ervaren.

Kader 7: Werklozen over discriminatie en acceptatie op de werkvloer

Bijna alle geïnterviewde werklozen hebben al eerder (betaald) werk gehad. Naast regulier werk ging dat in sommige gevallen ook om bijbaantjes en stageplekken. De meerderheid (zo'n driekwart) voelden zich geaccepteerd binnen het bedrijf waar zij werkten. De sfeer was goed en er was sprake van een goede samenwerking met de andere collega's. Een minderheid (ongeveer 15 procent) ervoer een gebrek aan acceptatie. Het genegeerd worden, het maken van grapjes achter iemands rug om, een gebrek aan respect voor de culturele achtergrond, het snel aangesproken worden op fouten en een gevoel van isolement - met name na de gebeurtenissen van 11 september - worden in dit kader genoemd. Het betreft zowel mannen als vrouwen, hogeropgeleiden en lageropgeleiden.

De reacties van degenen die zich niet geaccepteerd voelden op het werk op het ongewenst gedrag van mede-collega's variëren. Sommigen proberen het van zich af te laten glijden en zich zo min mogelijk van de uitlatingen aan te trekken. Anderen geven aan dat ze de desbetreffende collega zoveel mogelijk proberen te negeren. Eén werkloze geeft aan dat de beste strategie is om er grapjes over te maken: *"Het ligt ook aan je eigen instelling. Als ze vroegen: moet je hier ook ergens je bidkleedje leggen, zei ik: 'kijk maar uit, ik heb om deze kamer gevraagd'."* (Marokkaanse man)

Eenderde van de werklozen heeft naar eigen zeggen persoonlijk te maken gehad met discriminatie. Het betrof onder andere onterechte verwijzingen naar huidskleur of afkomst, het stelselmatig toebedeeld krijgen van de minder aantrekkelijke klussen, het zich meer moeten bewijzen en verantwoordelijk worden gemaakt voor fouten, het mislopen van promotie en sociale uitsluiting door collega's. Opvallend is dat in een aanzienlijk aantal van de gevallen er volgens de respondenten werd gediscrimineerd door de leidinggevenden. De ervaren discriminatie heeft bij een aantal respondenten geleid tot stress en een afnemende motivatie. Enkelingen gaven ook aan dat zij voorzichtiger werden met het doen van uitspraken. Eén respondent wijdt zijn werkloosheid rechtstreeks aan discriminatie.

Bijna tweederde van de respondenten is van mening dat zij het als gevolg van discriminatie moeilijk hebben om opnieuw werk te vinden. Een Marokkaanse man geeft een aantal voorbeelden: *"Het is moeilijk te bewijzen hoe het zit met discriminatie, maar het komt wel voor. Ze letten onder andere op je naam. Ik kan daar zo drie voorbeelden van geven. Voorbeeld 1: ik werd bij een vacature afgewezen omdat deze al vervuld was, maar later kwam ik de vacature toch weer tegen op internet. Voorbeeld 2: ik was vergeten mijn CV op te sturen met mijn sollicitatiebrief. Het bedrijf was positief maar ik moest wel nog even mijn CV meesturen. Toen was opeens de vacature wel al ingevuld, waarschijnlijk omdat ze pas toen zijn naam zagen. Voorbeeld 3: een Marokkaanse kennis had bij een sollicitatie op het CV een verzonden Nederlandse naam ingevuld en werd plotsklaps uitgenodigd en kreeg uiteindelijk de baan."* (Marokkaanse man)

Geen van de werklozen heeft naar aanleiding van de ervaren discriminatie een melding gedaan bij een meldpunt. Wel hebben sommigen geprobeerd om het probleem aan te kaarten bij de leidinggevenden. Eén respondent heeft geprobeerd om binnen het bedrijf een groepje allochtonen te formeren die het probleem moesten aankaarten bij de OR. Uiteindelijk is dit niet succesvol geweest en is de groep uit elkaar gevallen.

Kader 8: Werkenden over discriminatie en acceptatie op de werkvloer

Op één na voelen alle geïnterviewde werkenden zich geaccepteerd op het werk. Er wordt verwezen naar een goede werksfeer en een goede omgang tussen collega's. Wel kaarten enkele respondenten het probleem aan dat zij zich niet altijd geaccepteerd voelen door de klanten. Een Marokkaanse verloskundige: *"Klanten geven je al een stempel voordat ze je kennen. Doordat ze je naam zien hebben ze al vooroordelen, maar als ze je eenmaal kennen waarderen ze je. Klanten moeten vaak over een drempel, je moet je eerst bewijzen."* Hoewel bijna iedereen de omgang tussen collega's als goed beschouwd, wordt door sommigen aangegeven dat het op onderdelen nog beter kan. Zo zijn op de werkvloer mensen soms nog onvoldoende van elkaar op de hoogte en wordt soms te weinig rekening gehouden met bepaalde gewoontes van verschillende etnische groepen. Veel respondenten merken dat sinds 11 september en de moord op Theo van Gogh er meer discussies zijn op de werkvloer en dat er soms sprake is van onderhuidse spanningen. Sommigen geven aan dat ze als gevolg daarvan wat voorzichtiger in hun uitspraken zijn geworden. Daarentegen zijn er ook enkele werkenden die vinden dat er de laatste tijd juist meer sprake is van wederzijdse nieuwsgierigheid naar elkaar, dat er meer gepraat wordt en dat het onderlinge respect is toegenomen.

Ook al wordt de onderlinge omgang in de huidige baan over het algemeen als goed beschouwd, toch geeft 27 procent van de ondervraagden aan wel eens discriminatie te hebben ervaren op het (vorige) werk. Respondenten geven aan dat ze het gevoel hebben dat ze zich meer moeten bewijzen dan autochtone medewerkers, dat er sneller getwijfeld wordt aan capaciteiten en dat hun werk meer gecontroleerd wordt. Over het algemeen gaat het niet om openlijke discriminatie. Een Surinaamse projectmedewerker bij een gemeente zegt hierover het volgende: *"Als je hoger in rang komt lijkt de acceptatie van collega's moeilijker, je weer het niet zeker, maar je kan het niet uitsluiten. In de bouw is men bijvoorbeeld recht voor zijn raap, maar hoe hoger het opleidingsniveau hoe subtieler discriminatie wordt."*

Net als bij de werklozen heeft geen van de respondenten een formele melding gedaan van de ervaren discriminatie. Een aantal heeft niets gedaan. Daarnaast hebben enkelen geprobeerd het voorval bespreekbaar te maken bij de collega die discrimineerde of bij de leidinggevende. Een persoon is als gevolg van discriminatie op het werk van baan veranderd.

Werkgevers zijn ook overwegend positief over hun allochtone werknemers en zijn van mening dat er zich weliswaar soms incidenten voordoen op de werkvloer, maar dat geen sprake is van grote onderlinge spanningen (zie kader 9).

Kader 9: Werkgevers over allochtone werknemers en discriminatie op de werkvloer

Het algemene oordeel van werkgevers over hun allochtone werknemers

Respondenten verbaasden zich soms over de aandacht die in Den Haag (en in dit onderzoek) gegeven wordt aan tegenstellingen tussen autochtonen en etnische minderheden. Het merendeel van de werkgevers (met allochtone werknemers) ziet geen wezenlijk verschil tussen autochtone en allochtone werknemers of wil geen verschillen tussen beide groepen zien. Men heeft een positief beeld van de eigen werknemers, allochtone én autochtone. *"Onder autochtonen én allochtonen heb je veel goede werknemers en enkele lapzwansen. Het is niet zo dat dat bij de ene groep meer voorkomt dan bij de andere."* Het beeld van etnische minderheden is over het algemeen positiever naarmate het opleidingsniveau van de werknemers stijgt. Verschillen tussen autochtoon en allochtoon vallen dan volgens de werkgevers weg. Middelbaar en hoogopgeleide allochtonen zijn volgens werkgevers gemotiveerd en zeer betrokken bij hun werk. Van lageropgeleide allochtonen heeft een klein aantal werkgevers het beeld dat die nog wel eens afspraken niet nakomen, familieaangelegenheden boven werkbelangen stellen en weinig interesse in het bedrijf hebben.

Vervolg kader 9

Veel werkgevers vinden verder dat allochtone medewerkers evengoed, zo niet in sommige gevallen beter zijn in de omgang met collega's en klanten en in hun sociale vaardigheden dan autochtonen. *"Allochtonen spreken met U en geven je nog een handje. Autochtonen 'je-' en 'jij-en' meteen."*

Andere ervaringen over de inzetbaarheid van etnische minderheden die in de interviews regelmatig naar voren kwamen:

- De meeste geïnterviewde werkgevers zien weinig verschil in ziekteverzuim tussen etnische minderheden en autochtonen. Wel zien ze dat allochtone vrouwen vaker niet terugkomen na het zwangerschapsverlof dan autochtone vrouwen.⁹
- Een groot deel van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat etnische minderheden vaak liever één keer per jaar zes weken weg willen en de rest van het jaar willen werken. Een aantal werkgevers heeft de ervaring dat als een lange vakantie niet mogelijk is de werknemer hier weinig begrip voor heeft. Een klein aantal werkgevers maakt melding van gevallen waarin allochtone werknemers niet zijn verschenen op de eerste werkdag en/of zich ziek meldden.
- Een klein deel van de werkgevers uit detailhandel, schoonmaak en bouw geeft aan dat zij de ervaring hebben dat vooral Marokkaanse werknemers zich snel achtergesteld voelen en hun afkomst erbij halen als ze een rotklusje moeten doen. Bij andere werknemers, allochtoon en autochtoon, wekt dit nog wel eens irritatie op. Zo zegt een bouwbedrijf: *"Die Marokkanen hebben een groot eergevoel. Als ze de vloer moeten vegen roepen ze meteen dat dat discriminatie is en dat een ander het maar moet doen. Ik zeg u, dan zijn ze leerling-timmerman en vragen ze waarom een ambachtsman met 30 jaar ervaring dat niet doet. Iedere leerling-timmerman, of ie nu geel, zwart of wit is, veegt de vloer bij ons, maar dat begrijpen ze maar moeilijk."*

Discriminatie op de werkvloer?

Er zijn twee 'soorten' discriminatie op de werkvloer te onderscheiden: door eigen werknemers/collega's en door klanten.

De meeste werkgevers hebben naar eigen zeggen niet te maken met grote problemen tussen etnische minderheden en autochtonen op de werkvloer. *"Spanningen op een werkplek zijn er altijd wel op een gegeven moment, net als in elke andere omgeving, maar dat is niet meer of minder als daar allochtonen bij zijn."*

Van discriminatie door klanten (of de angst daarvoor) wordt meer melding gemaakt dan van discriminatie door werknemers onderling. Werkgevers uit verschillende sectoren (banken, uitzendbranche, schoonmaak en detailhandel) geven aan dat hun klanten soms moeite hebben met de acceptatie van hun allochtone werknemers. *"Sommige gerenommeerde klanten zeggen dat ze een uitzendkracht willen die perfect Nederlands spreekt en de Nederlandse normen en waarden heeft."* Een respondent van een schoonmaakbedrijf: *"Mijn beste werknemers zijn allochtoon en nog heb ik klanten die niet willen dat allochtonen bij hun in het pand komen schoonmaken."*

Tot slot:

Een deel van de ondervraagde werkgevers is kritisch richting de media omdat die in hun ogen een negatieve rol spelen als het gaat om het bevorderen van de goede sfeer op de werkvloer. Door tendentieuze berichtgeving worden volgens hen kleine verschillen tussen culturen op scherp gezet. Werkgevers hebben hier last van doordat sommige autochtone werknemers en klanten hierdoor argwanend zijn naar de allochtone werknemers.

Discriminatie en onvoldoende acceptatie op de werkvloer kan leiden tot een proces van afnemende motivatie onder allochtone werknemers, hetgeen uiteindelijk een hoog ziekteverzuim en voortijdige uittrede tot gevolg kan hebben. Hoewel dit effect op basis van het onderzoek onder de werkenden en werklozen niet kon worden geconstateerd, blijkt uit andere studies dat discrimi-

⁹ Een afwijkend ziekteverzuim bij etnische minderheden is in ons onderzoek alleen aangetroffen in de uitzendbranche. Een aantal werkgevers in de uitzendbranche merkt op dat bij hen allochtone werknemers vaker langdurig ziek zijn en dat het moeilijk is ze terug naar werk te leiden.

minatie wel degelijk negatieve gevolgen kan hebben. Zo maakt Dagevos (1999) duidelijk dat vooral jongere allochtonen, zowel Turken, Marokkanen als Surinamers en Antillianen, op betrekkelijk grote schaal uitstromen vanwege ruzie op het werk. Ook het hogere ziekteverzuim onder niet-westerse allochtonen (met name onder Turken en Marokkanen) kan ten dele worden verklaard uit onvrede en conflicten op het werk als gevolg van (vermeende) discriminatie (zie Duyvendak, e.a. 2002).

De integratie op de werkvloer lijkt door de recente gebeurtenissen in Nederland (in het bijzonder de moord op Van Gogh in 2004) en daarbuiten (de aanslag op het WTC in 2002) enigszins te zijn verslechterd (zie ook kaders 5, 7 en 8). De vermeende verschillen in opvattingen over tal van maatschappelijke thema's maakt dat het gesprek hierover in sommige gevallen niet wordt aangegaan en soms zelfs kan leiden tot spanningen. Toch wordt zowel vanuit de werkenden als werkgevers aangegeven dat soms teveel nadruk (door de media) wordt gelegd op vermeende problemen. Discriminatie op de werkvloer komt zeker voor, maar voor grote groepen allochtone werknemers geldt dat zij zich voldoende geïntegreerd voelen op de werkvloer.

3.4.2 Beperkte doorstroom

Zandvliet e.a. (2002) constateren dat de interne doorstroom van etnische minderheden binnen bedrijven lager ligt dan voor autochtonen. Niet alleen veranderen ze minder vaak van functie, maar ook is minder vaak sprake van promotie bij functiewisseling. De auteurs concluderen dat deze beperkte opwaartse doorstroom onder meer te wijten is aan de sectoren waarin veel etnische minderheden werkzaam zijn. Zo zijn etnische minderheden in sommige sectoren (handel en horeca) met een lage interne doorstroom oververtegenwoordigd, terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in branches met een relatief hoge interne doorstroom (openbaar bestuur). Daarnaast wordt voor de recente nieuwkomers en het minder taalvaardige deel van de eerste generatie taalvaardigheid in combinatie met houdingsaspecten en sociale omgang geïdentificeerd als verklaring voor de beperkte doorstroom. Het onderzoek gaat niet in op de mogelijke rol van discriminatie ter verklaring van de geringe verticale mobiliteit onder etnische minderheden. Wel wordt gewezen op de invloed van cultuurverschillen ten aanzien van het uiten van ambities. Het ambitieniveau van etnische minderheden is even hoog of soms hoger dan dat van autochtonen, maar zij maken dat vanwege een bescheiden opstelling minder kenbaar naar de werkgever. Deze opstelling beïnvloedt de doorstroomkansen nadelig. Het onderzoek onder werkgevers sluit bij deze bevindingen aan (zie kader 10).

Kader 10: Werkgevers over doorstroom en uitstroom van etnische minderheden binnen de organisatie

Ongeveer een op de drie geïnterviewde werkgevers geeft aan dat etnische minderheden moeilijker doorstromen. Belangrijke redenen zijn:

- Een grote groep allochtonen komt binnen op functies met weinig groeimogelijkheden.
- De etnische minderheden met een beperkte taalvaardigheid hebben langer nodig voor de aanvullende scholing die vereist is voor promotie.
- Sommige etnische groepen geven niet snel zelf aan dat ze door willen groeien en wachten af totdat het hen gevraagd wordt door de werkgever.

Een schoonmaakbedrijf zegt in dit kader over doorstroom van allochtone werknemers: *“Zit puur in taal. Ik zou veel van onze goede werkers niet achter een telefoon zetten, je moet toch echt goed verstaanbaar zijn. We zijn een Turks bedrijf, maar achter de telefoon zitten alleen autochtonen en allochtonen die taalvaardig zijn.”* Maar het kan ook anders. Een ander bedrijf meldde: *“Ik kies er bewust voor om allochtonen op managementfuncties te krijgen. Ik geloof in gelijke kansen. Je moet soms veel geduld hebben, maar dan blijkt toch dat mensen dingen op gaan pikken.”*

Vervolg kader 10

Een relatief kleinere kans op doorstroom in een bedrijf zou ook wel eens cultuurgebonden kunnen zijn. Een werkgever hierover: *“Competitie werkt bij veel allochtonen niet, dat heb ik wel gezien toen ik elders op de wereld werkte. Iemand die het goed doet wordt bij mij beloont met promotie. Allochtonen vragen nooit zelf om promotie, dat is geen gebrek aan ambitie, maar hun vorm van beschaving. Als je ze promotie aanbiedt zijn ze gretig, willen graag.”*

Ongeveer de helft van de werkgevers die laaggeschoold werk aanbieden, is van mening dat etnische minderheden die voor korte tijd werken bij het bedrijf, bijvoorbeeld oproepkrachten en uitzendkrachten, gemiddeld sneller uitstromen dan autochtonen. Volgens de werkgevers is een belangrijk werkmotief voor deze groep allochtonen geld. Als ze ergens anders meer kunnen verdienen gaan ze weg, terwijl een autochtoon volgens de werkgevers ook kijkt naar werksfeer en collega's. Als een allochtoon echter in vaste dienst is, is hij/zij volgens de werkgevers vaak zeer loyaal en volgens meerdere werkgevers loyaler dan de autochtonen. Een aantal werkgevers uit de schoonmaaksector en de detailhandel geeft aan dat zij vermoeden dat de trouw van de etnische minderheden ook voortkomt uit het feit dat ze moeilijk een andere baan kunnen vinden.

De meerderheid van de werkgevers die werk bieden op mbo-niveau of hoger ziet overigens geen verschil in uitstroom tussen autochtonen en etnische minderheden.

Ook etnische minderheden zelf noemen vooroordelen en discriminatie weinig als reden voor belemmeringen voor promotie. Het gebrek aan vacatures en tekortschietende opleidingskwalificaties worden door hen gezien als de belangrijkste redenen voor het uitblijven van interne promotie (Dagevos, 2003). Bij de antidiscriminatiebureaus worden relatief weinig klachten gemeld over doorstroom en promotiemogelijkheden. Overigens zegt dit niets over het feitelijk voorkomen van discriminatie.

Bovenstaande laat zien dat ten aanzien van de beperkte doorstroom discriminatie wel een (beperkte) rol speelt, maar dat er ook andere factoren bestaan die hierop van invloed zijn.

3.5 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk is nader ingegaan op de belangrijkste belemmeringen voor etnische minderheden voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt. Deze knelpunten zijn zowel gelegen in de hulpbronnen waarover etnische minderheden beschikken als in diverse in- en uitsluitingsmechanismen die zowel instroom als een succesvol verblijf op de arbeidsmarkt belemmeren. Negatieve beeldvorming en discriminatie spelen hierin een belangrijke rol. Daarnaast zijn andere factoren zoals een mismatch tussen de zoekkanalen en wervingstrategieën, een tekortschietende toeleiding en bemiddeling van zowel publieke als private intermediairs en verdringing door goedkope illegale arbeidskrachten in dit verband relevant.

De gesignaleerde knelpunten gelden niet voor alle allochtone groepen in dezelfde mate. Zo is de arbeidsmarktproblematiek voor hogeropgeleiden duidelijk anders dan voor lageropgeleiden. Voor lageropgeleiden dragen het ontoereikende opleidingsniveau en in sommige gevallen (met name wanneer het eerste generatie migranten betreft) onvoldoende beheersing van het Nederlands in belangrijke mate bij aan de slechte arbeidsmarktpositie. Dit is geen geldige verklaring voor de situatie van hogeropgeleide allochtonen. De knelpunten die laatstgenoemde groep ondervinden hebben veeleer te maken met het nog onvoldoende aansluiten van netwerken waardoor vraag en aanbod niet bij elkaar komen, de gebrekkige inschatting van vaardigheden door intermediairs van met name buitenlands gediplomeerden en het voorkomen van vormen van directe en indirecte discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat etnische minderheden die goed gekwalificeerd zijn toch minder kans hebben om te worden aangenomen dan autochtonen met een vergelijkbare oplei-

ding en werkervaring. Werkgevers geven weliswaar aan moeilijk hogeropgeleide allochtonen te kunnen vinden, maar tegelijkertijd vindt ook selectie aan de poort plaats op basis van afkomst.

Bij lageropgeleiden is sprake van een cumulatie aan problemen. Niet alleen brengen zij weinig arbeidsmarktrelevante hulpbronnen mee, ook is bij deze groep in sterke mate sprake van een mismatch tussen zoekkanalen en wervingsstrategieën. Daarnaast wordt deze groep, omdat zij meer afhankelijk zijn van instanties als het CWI en reïntegratiebedrijven, meer geconfronteerd met de ontoereikende bemiddeling en reïntegratie-inspanningen van deze instellingen. Ook voor laagopgeleiden geldt dat zij geconfronteerd worden met negatieve beelden en vooroordelen waardoor zij minder kans hebben om werk te vinden.

Binnen de groep lageropgeleiden kunnen twee bijzondere risicogroepen worden onderscheiden. Het betreft hier jongeren die zonder diploma of startkwalificatie het onderwijs verlaten en vrouwen - met name Turkse en Marokkaanse - uit de eerste generatie. Voor deze vrouwen geldt dat zij gemiddeld laag opgeleid zijn en over het algemeen de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn. Daarnaast zijn zij nauwelijks gericht op het verrichten van betaald werk. Culturele notities over de rol van de vrouw liggen veelal ten grondslag aan de grote mate van inactiviteit onder Turkse en Marokkaanse vrouwen. Dit wordt versterkt doordat zij inschatten dat hun kansen op de arbeidsmarkt beperkt zijn vanwege hun lage opleidingsniveau en onvoldoende beheersing van het Nederlands.

Voor de jongere drop-outs geldt dat zij door het ontbreken van een diploma weinig kansen hebben op een succesvolle toetreding tot de arbeidsmarkt. Een groot deel van hen is sterk gericht op het verrichten van betaald werk maar ziet nauwelijks mogelijkheden om deze wens te verzilveren. Als gevolg van demotivatie bestaat het risico dat deze jongeren op andere manieren proberen om een inkomen te verwerven.

Het is niet mogelijk om exact het gewicht van de verschillende belemmeringen vast te stellen (naast de objectieve kenmerken zoals opleiding en taal) voor het verklaren van de ongunstige arbeidsmarktpositie van allochtonen. Duidelijk is wel dat beeldvorming en discriminatie een niet te verwaarlozen obstakel vormen. Deze discriminatie begint al tijdens de opleiding. Uit verschillende bronnen is naar voren gekomen dat allochtone jongeren meer moeite hebben bij het vinden van een geschikte stageplaats dan autochtone studenten. Dit is vooral zorgelijk omdat stages een goede voorbereiding vormen op de arbeidsmarkt en niet zelden resulteren in een dienstverband. Ook bij het solliciteren ondervinden etnische minderheden de negatieve gevolgen van beeldvorming. Sollicitanten met een buitenlandse naam hebben minder kans om te worden uitgenodigd voor een gesprek. Met name etnische minderheden met een islamitische achtergrond worden hier verhoudingsgewijs vaak mee geconfronteerd.

Ruim eenderde van de werklozen en werkenden heeft wel eens discriminatie ervaren bij het vinden van werk of op de werkvloer. Bij de scholieren ligt dit aandeel zelfs hoger. De recente ontwikkelingen in binnen- en buitenland lijken met name de kansen op het vinden van werk voor sommige groepen allochtonen te bemoeilijken. Vooral Marokkanen worden in dit verband vaak genoemd als groep die hier het meest mee geconfronteerd wordt. Op de werkvloer worden na 11 september en de moord op Theo van Gogh weliswaar ook meer spanningen en discussies geïnterviewde etnische minderheden aan dat zij zich in voldoende mate geaccepteerd voelen op de werkvloer. Beelden ten aanzien van een allochtone collega lijken daarmee gunstiger te zijn dan voor de groep etnische minderheden als geheel waarmee geen direct contact is. Het verschijnsel 'onbekend maakt onbemind' lijkt ook hier van betekenis te zijn. Dit sluit aan bij de ervaringen van veel werkgevers. Wanneer allochtonen eenmaal zijn ingestroomd in het bedrijf, is het onderscheid tussen autochtone en allochtone werknemers in ieder geval voor de werkgever nauwelijks meer relevant.

4 OPLOSSINGSRICHTINGEN EN GOOD PRACTICES

4.1 Inleiding

In dit document wordt een aantal oplossingsrichtingen beschreven, zoals wij deze in de literatuur, beleidsdocumenten en de gesprekken met verschillende respondenten zijn tegengekomen. De oplossingsrichtingen zijn gerubriceerd aan de hand van drie fasen in het proces van arbeidsintegratie, namelijk de fase van toerusting (onderwijs), de fase van toeleiding en instroom, en de fase van doorstroom en uitstroom. In elk van deze fasen doen zich voor etnische minderheden problemen voor die direct hun invloed laten gelden op de arbeidsmarktprestaties van deze groep. Bezien zal worden of er voor deze problemen concrete oplossingen bestaan.

In aanvulling op de beschreven oplossingsrichtingen zal een groot aantal praktijkvoorbeelden worden gepresenteerd, waarvan gebleken is dat zij een concrete bijdrage hebben geleverd aan de kansen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Deze voorbeelden kunnen onderdeel uitmaken van beleidsinitiatieven, afspraken tussen de overheid en uitvoeringsorganisaties of initiatieven ontwikkeld door private partijen. Bij de selectie van deze good practices is nadrukkelijk gekeken naar resultaten, de onderliggende succesfactoren en de mate van overdraagbaarheid.¹

Met nadruk wordt vermeld dat we ons bij zowel de oplossingsrichtingen als de praktijkvoorbeelden niet hebben beperkt tot een beschrijving van de hedendaagse praktijk. Zeker ook in het recente verleden zijn er diverse initiatieven ontwikkeld, welke voor het bieden van hedendaagse oplossingen nog altijd bruikbaar kunnen zijn. Bij de keuze van de besproken oplossingen hebben we ons zo veel als mogelijk laten leiden door de ideeën die ons hier aangaande door de vele betrokkenen uit het werkveld zijn aangereikt.

4.2 Bevordering van toerusting voor de arbeidsmarkt

Geconstateerd is dat veel etnische minderheden onvoldoende toegerust zijn voor de arbeidsmarkt. Velen verlaten opleidingen zonder startkwalificatie of diploma, hebben onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal en zijn onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt door gebrekkige werkervaring of ontoereikende sociale competenties. Om deze belemmeringen weg te nemen, kunnen verschillende oplossingsrichtingen worden aangedragen. De kern van deze oplossingen richt zich vooral op het versterken van taalvaardigheid en werkgerelateerde competenties, het tegengaan van vroegtijdige schooluitval zonder (start-)kwalificatie of diploma en het vergroten van mogelijkheden om werkervaring op te doen.

Hieronder worden de verschillende oplossingsrichtingen nader uitgewerkt, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan eventuele ervaringen met dergelijke oplossingen in het verleden.

¹ In de keuze van good practices sluipt altijd een subjectief element; er bestaan namelijk geen vaste kwantitatieve criteria voor de vaststelling van een succesvol project. Evenmin is de verhouding tussen de geleverde inspanning en het behaalde succes altijd duidelijk. Niettemin hebben we getracht de praktijkvoorbeelden zo veel als mogelijk te selecteren aan de hand van drie vaste criteria. Deze zijn: kwantitatief meetbaar resultaat, algemeen geldende succesfactoren en de mogelijkheid om het initiatief ook in een andere context op of voort te zetten.

4.2.1 Versterken taalvaardigheid en werkgerelateerde competenties

Het vergroten van de taalvaardigheid wordt als een prominente factor gezien om de arbeidsmarktkansen van etnische minderheden te verbeteren. Vier categorieën minderheden krijgen hierbij bijzondere aandacht: kinderen en jongeren met een taalproblemen, nieuwkomers, laag opgeleide oudkomers en allochtone vrouwen:

- Uit verschillende onderzoeken is bekend dat kinderen van etnische minderheden veelal met een taalachterstand het primair onderwijs instromen en dat deze achterstand ook bij doorstroom naar het voortgezet onderwijs nog niet volledig is weggewerkt (o.a. Gijsberts, 2003; Herweijer, 2003; Tesser en Iedema, 2001). Deze taalachterstand kan een negatieve invloed hebben op de verdere (school-)carrière. Om de kansen op het succesvol afronden van de opleiding en het vinden van een baan voor deze jongeren te vergroten, is vroegtijdig ingrijpen noodzakelijk. Belangrijke aangrijpingspunten om deze problematiek aan te pakken, zijn de uitbouw van programma's voor de voor- en voerschoolse educatie van allochtone kinderen, het intensiveren van taalonderwijs in het basisonderwijs en het geïntegreerd aanbieden van Nederlands als tweede taal (NT2) in het voortgezet onderwijs (Tesser en Iedema, 2001).
- Een andere groep waarvoor het versterken van de taalvaardigheid relevant is, zijn de migranten die als (jong) volwassenen naar Nederland zijn gekomen. Zij hebben over het algemeen geen regulier onderwijs in Nederland gevolgd en zijn aangewezen op andere kanalen om de Nederlandse taal te leren. Om de taalvaardigheid van deze groep te versterken, dient een forse inspanning gepleegd te worden in het taalonderwijs. Door de SER (2000) en de Taskforce Inburgering (2002) is reeds gewezen op het belang van meer maatwerk voor een effectievere inburgering van nieuwkomers. Er zouden vooral intensievere taaltrainingen aangeboden moeten worden die beter aansluiten op de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dit betekent ook dat het taalonderwijs tot op zekere hoogte geïndividualiseerd wordt en dat er tijdens of aansluitend op de taaltraining gekeken wordt naar een geschikte vervolgactiviteit. Zowel hoog als laag opgeleide nieuwkomers zijn gebaat bij meer maatwerk in het inburgeringsprogramma.² Ook het verbeteren van de taalvaardigheid via werkervaringsplaatsen en taalstages wordt breed gezien als een goede oplossing om het rendement van taalcursussen te verbeteren (Coudou e.a., 2002; Dagevos, 2001).
- Ook laag opgeleide oudkomers zijn in veel gevallen de Nederlandse taal onvoldoende vaardig. Velen hebben de stap naar een inburgeringscursus tot op heden nog niet gemaakt. Tegelijkertijd blijkt het rendement van een inburgeringstraject voor deze groep beperkt (Brink, e.a., 2002). Initiatieven ter verbetering hebben in dit verband vooral betrekking op de introductie van duale trajecten, zowel voor mannelijke als vrouwelijke nieuwkomers. Daarnaast zullen veel gemeenten vooral moeten investeren in het vergroten van de capaciteit van het aanbod. Veel oudkomers, met name in de vier grote steden, staan namelijk erg lang op een wachtlijst om voor een cursus in aanmerking te komen.³
- Een bijzondere groep vormen allochtone vrouwen met een taalachterstand die het huis niet uit kunnen of mogen. Voor hen kunnen taallessen aan huis een eerste stap vormen richting een (taal-)training of andere activiteiten buitenshuis.⁴ Zo bezien, maken deze thuislessen onderdeel uit van een zogeheten taalketen, met een sluitend lokaal aanbod van Nederlandse taalverwerving voor diverse groepen allochtone vrouwen. Inmiddels heeft de commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheden (PaVEM) een advies aangeboden aan de ministers Verdonk

² Recente ervaringen met bijvoorbeeld specifieke taal- en schakelcursussen voor anderstalige (Hbo-)studenten laten zien dat trajecten waarbij zowel aandacht is voor taal als vakinhoudelijke scholing, een positieve invloed hebben op de slagingspercentages van de vervolgopleiding (Klaver en Odé, 2003).

³ Zie: Wachtlijsten voor oudkomers NT2, de situatie op 1 december 2003. Regioplan/Cinop, Amsterdam.

⁴ Zie voor meer informatie: www.taallesaanhuis.nl.

en De Geus, om in 6 jaar tijd de taalachterstand bij vrouwen te hebben weggewerkt. Dit advies betreft overigens alle allochtone vrouwen.⁵

Om de aanbodzijde van de arbeidsmarkt verder te versterken, dient in opleidingen en inburgeringstrajecten eveneens meer aandacht besteed te worden aan vaardigheden en kennis die van pas kunnen komen na afronding van het onderwijstraject. Het gaat dan bijvoorbeeld om beroepsvoorlichting, sollicitatietraining en informatieverstrekking (over de werking van de arbeidsmarkt, de rechten en plichten van werknemers, en dergelijke). Met name vanuit werkgeverszijde wordt gewezen op het belang om dergelijke competenties in het reguliere onderwijs te versterken. Maar ook in het inburgeringstraject kunnen de cursisten beter worden voorbereid op een latere toetreding tot de arbeidsmarkt. Uit de evaluatie van het inburgeringsbeleid voor nieuwkomers is bijvoorbeeld bekend dat de beroepsoriëntatie vaak tekortschiet (Brink e.a. 2002). Zij wordt te laat in het traject ingezet en is bovendien nogal algemeen van aard, waardoor nieuwkomers nauwelijks zicht hebben op de Nederlandse beroepsstructuur en werking van de arbeidsmarkt. Door naast in taal ook te investeren in arbeidsmarktrelevante kennis, komen inburgeraars beter voorbereid op de arbeidsmarkt. Deze opvatting wordt breed gedragen.

4.2.2 Aanpak en preventie voortijdig schoolverlaten

Recent is een forse beleidsinspanning gepleegd voor een doeltreffende aanpak van schoolverzuim en vroegtijdig schoolverlaten. Het gaat daarbij zowel om een preventieve als curatieve aanpak. Het beleid is onderdeel van de operatie JONG, een gezamenlijke operatie van vijf departementen (te weten OCW, VWS, SZW, Justitie en BZK), dat met name gericht is op versterking van de samenhang in het jeugdbeleid en van de samenwerking tussen Rijk, medeoverheden en onderwijs- en zorginstellingen.⁶ Preventieve oplossingsrichtingen die in het kader van de operatie JONG worden voorgedragen, zijn het verbeteren van de leerlingbegeleiding op het voortgezet onderwijs, het verhogen van de aantrekkelijkheid van het voortgezet onderwijs (onder andere door het vergroten van de mogelijkheid meer praktijkervaring op te doen) en het zorgen voor een betere overgang tussen het Vmbo en Mbo.

In de curatieve sfeer worden duale trajecten als een oplossing bij uitstek gezien. Duale trajecten bieden schoolverlaters namelijk de mogelijkheid om al werkend toch nog een startkwalificatie of diploma (voor degenen waarvoor een startkwalificatie te hoog gegrepen is) te behalen. Het uitbouwen van samenwerkingsverbanden tussen de onderwijsinstelling en het bedrijfsleven wordt hierbij als een noodzakelijke stap gezien om langs deze weg de negatieve gevolgen van voortijdige schooluitval zo klein als mogelijk te houden (zie ook kader 1).

⁵ Taal Totaal, Advies van de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM), 15 december 2004.

⁶ Zie: *Operatie JONG: Sterk en resultaatgericht voor de jeugd*, Den Haag, juni 2004.

Kader 1: Over & Weer Mentorproject

Dit project is een goed voorbeeld van samenwerking tussen scholen en bedrijfsleven, waarbij het voorkomen van voortijdig schoolverlaten centraal staat.

Beschrijving van het project

In februari 2003 is de Stichting Samenleving & Bedrijf gestart met pilots van het Mentorproject voor Vmbo-leerlingen uit Den Haag, Amsterdam, Rotterdam en Utrecht.⁷ Het project wil scholieren meer zelfvertrouwen, vaardigheden en ambities laten ontwikkelen, hetgeen moet bijdragen aan voorkoming van schooluitval en hen moet helpen bij het ontwikkelen van toekomstperspectief. Hoewel het project zich oorspronkelijk niet specifiek op allochtone jongeren richtte, blijkt in de praktijk dat de overgrote meerderheid van de deelnemers uit allochtonen bestaat.

De scholen selecteren de leerlingen voor het project. Het mentorschap is in eerste instantie gericht op studieondersteuning en kan later overgaan naar een meer persoonsgerichte relatie tussen mentor en leerling. Deze relatie kan vorm krijgen door het ondernemen van gezamenlijke activiteiten, zoals bedrijfsexcursies, het tonen van de werkomgeving van de mentor, maar vooral door veel gesprekken met elkaar. Mentor en leerling ontmoeten elkaar twee keer per maand. Bij de eerste ontmoeting spreken zij met elkaar af wat de specifieke leerdoelen zijn.

Resultaten

Inmiddels hebben meer dan 500 leerlingen en 30 bedrijven deelgenomen aan het project.

Succesfactoren

Een belangrijke succesfactor is de laagdrempeligheid voor werknemers in alle lagen van de bedrijven om deel te nemen aan het project. Het Mentorproject blijkt niet alleen winst voor de leerlingen op te leveren, maar ook voor de betrokken scholen, mentoren en bedrijven. De werkwijze spreekt over het algemeen de leerlingen aan ("ze vinden het wel stoer"). De uitval is beperkt en na een jaar blijken veel 'mentor-mentee' koppels met elkaar in contact te blijven.

Overdraagbaarheid en nadere informatie

Op basis van de pilots in Den Haag, Amsterdam, Rotterdam en Utrecht heeft Samenleving & Bedrijf een werkmapp gepubliceerd met informatie die bruikbaar is om zelfstandig een Mentorproject te organiseren: praktische tips, *do's en don't's*, projectopzet, formulieren, meest gestelde vragen rondom mentoring en dergelijke (zie: www.samen.nl). Dit heeft de overdraagbaarheid van de ervaringen sterk bevorderd.

4.2.3 Werving van stageplaatsen en leerwerkplaatsen bij werkgevers

Een belangrijke manier om allochtone jongeren kennis te laten maken met de arbeidsmarkt zijn leerwerktrajecten, waaronder ook stages vallen.⁸ Er worden echter regelmatig signalen afgegeven, met name vanuit de allochtone kring zelf, dat het voor etnische minderheden moeilijk is om een leerwerktraject te bemachtigen. In het bijzonder blijkt het moeilijk te zijn om een stageplek te

⁷ Het Mentorproject is ontwikkeld onder leiding van KPMG, in samenwerking met ABN AMRO, Fortis en Ordina. De provincie Zuid-Holland en het ESF subsidiëren het programma.

⁸ Enige begripsverduidelijking is hier op zijn plaats. Leerwerktrajecten of duale trajecten vormen de verzamelnaam voor allerlei vormen van gecombineerd leren en werken. In het Vmbo wordt hierbij veelal gesproken van leerwerkplekken. In het Mbo spreekt men van stages (in het kader van de Beroepsopleidende leerweg) of Beroepspraktijkvormingsplaatsen (in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg). In het kader van de inburgering wordt veelal van duale of geïntegreerde trajecten gesproken.

vinden. Deze constatering is des te spijtiger, omdat stageplaatsen een zeer effectief opstapje kunnen zijn op weg naar een regulier arbeidscontract.

Het belang van leerwerktrajecten wordt onder meer onderstreept door werkgeversorganisaties, de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) en het Instituut voor multiculturele ontwikkeling Forum. Volgens het VNO-NCW eindigt zelfs zeventig procent van de stages in een (vaste) baan.⁹

Teneinde de leerwerk mogelijkheden voor etnische minderheden te vergroten, kan aan verschillende initiatieven gedacht worden. Allereerst geldt dat werkgevers etnische minderheden een kans moeten geven zich op deze wijze te mogen bewijzen. Omdat het niet om een vast arbeidscontract gaat, blijft het risico bij tegenvallende prestaties immers beperkt. Toch moeten we hierbij niet uit het oog verliezen dat het voor autochtone leerlingen ook lastig is een leerwerktraject of stageplaats te bemachtigen. Onder de huidige economische omstandigheden is er blijkbaar bij veel werkgevers weinig ruimte om in dergelijke plaatsen te investeren.

Daarnaast zullen vooral verschillende partijen elkaar moeten vinden om duidelijke afspraken te maken om de mogelijkheden van leerwerktrajecten voor allochtonen te vergroten. Voorbeelden van dergelijke inspanningen zijn de plannen van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en de RWI voor werkstages en leerbanen, het JOP-plan van VNO/NCW¹⁰ voor werkstages, de lokale convenanten van gemeenten, CWI en werkgevers die op instigatie van de commissie PaVEM worden afgesloten en het Glenn Millsproject van MKB Nederland (zie ook kader 2).¹¹ Ook het initiatief van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) past hierbinnen. De ABU doet hierbij een voorstel om als uitzendbureau in staat gesteld te worden om mensen uit het werkend bestand, ondanks korte contracten, een gerichte opleiding te kunnen aanbieden.¹²

Niet in de laatste plaats zijn ook de allochtone jongeren zelf aan zet. Volgens werkgeversorganisaties komt het namelijk nogal eens voor dat allochtone jongeren zich onvoldoende melden voor een stageproject. Dit zou mede samenhangen met een negatieve houding ten aanzien van het eigen beroepsperspectief. Zowel scholen als allochtone (zelf-) organisaties zouden een rol kunnen spelen om de motivatie en weerbaarheid van deze jongeren te vergroten.

⁹ Overigens hebben we dit cijfers nergens in vakliteratuur of documentatie terug kunnen vinden. Het is mogelijk dat het cijfer berust op een beperkte, niet gepubliceerde steekproef.

¹⁰ De afkorting JOP staat voor Jongeren Ontwikkelings- en ErvaringsPlaats. De stages zijn bedoeld voor jongeren tot 23 jaar in de WW en maken het mogelijk dat een jongere werkervaring opdoet met behoud van uitkering. De stages duren maximaal 3 maanden.

¹¹ Zie voor meer informatie over deze initiatieven onder andere de Handreiking Jeugdwerkloosheid van de Taskforce Jeugdwerkloosheid (www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl).

¹² Zie: Werk maken van werk met uitzendondernemingen, ABU Statement van 7 april.

Kader 2: Glen Mills Project

Dit project is een goed voorbeeld van (kleinschalige) samenwerking tussen een opleidingsinstituut (Glen Mills School) en het bedrijfsleven (MKB-Nederland) om via leerwerkplaatsen en andere methoden jongeren in een opleiding te plaatsen en/of aan het werk te helpen.

Beschrijving van het project

Het Glen Mills Project is een samenwerkingsverband tussen de Glen Mills School en MKB-Nederland. Doel van het project is om jongens die de Glen Mills School met goed gevolg hebben doorlopen, perspectief te bieden op een baan. De jeugdige delinquenten (waarvan circa 90 procent allochtoon) worden op de Glen Mills School opgevangen¹³, gecorrigeerd en (her-)opgevoed, zodat zij kunnen terugkeren in de samenleving. Vervolgens kunnen zij via opleiding en/of werk een nieuwe start maken. Drie tot zes maanden voor vertrek van de school worden de studenten voorbereid op terugkeer naar de maatschappij. Onder begeleiding van een trajectbegeleider en een coach van de school wordt een plan opgesteld naar werk of opleiding. De leerlingen volgen een sollicitatietraining, beroepenoriëntatie en stellen een CV op. Zo nodig krijgen ze bijscholing of een specifieke training die aansluit bij hun beroepskeuze. Vanuit MKB-Nederland worden de jongeren via het netwerk van aangesloten organisaties naar passende vacatures begeleid, veelal via leerwerkplekken.

Resultaat

In 2003-2004 heeft het project 56 jongeren aan een baan geholpen. Het project loopt door tot maart 2006 en hoopt ruim 100 jongeren aan het werk te helpen, bij voorkeur in combinatie met een opleiding.

Succesfactoren

Het project heeft aangetoond dat het mogelijk is om met een intensieve begeleiding jongeren, die kampen met veel verschillende problemen, succesvol naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De ervaring van het project leert dat het succes van een plaatsing in hoge mate afhangt van:

- de juiste match tussen de jongere en de werkgever;
- een goede coaching;
- een hoge mate van eigen inbreng voor de jongere;
- een flexibele aanpak, die rekening houdt met individuele behoeften en mogelijkheden.

Overdraagbaarheid

De ontwikkelde methodiek is goed overdraagbaar, bijvoorbeeld naar andere instellingen voor de jeugdzorg. Vooral probleemjongeren met een laag opleidingsniveau lijken bij een dergelijke aanpak geholpen. Het betreft een relatief kostbare methodiek, maar hier staan hoge (maatschappelijke) kosten tegenover in het geval deze jongeren elke vorm van aansluiting met school of werk verliezen.

4.2.4 Duale trajecten

Ook van de uitbreiding van duale trajecten wordt veel verwacht. Het gaat hierbij om trajecten die verder gaan dan de duaal ingerichte BOL- en BBL-trajecten binnen het reguliere beroepsonderwijs.¹⁴ De uitval uit deze reguliere trajecten is namelijk aanzienlijk, met name op de lagere niveaus van het beroepsonderwijs waar verhoudingsgewijs veel etnische minderheden te vinden zijn (Tilborg en van Es, 2002). Wanneer in dit kader gesproken wordt van een uitbreiding van

¹³ Voor meer informatie over de aanpak van de Glen Mills School: *Programma-evaluatie van de Glen Mills School*, WODC, 2004.

¹⁴ BBL-plaatsten staan voor de BeroepsBegeleidende Leerweg, BOL-plaatsten voor de BeroepsOpleidende leerweg.

duale trajecten voor etnische minderheden, betreft het doorgaans een combinatie van beroeps-gerichte scholing, taalonderwijs (NT2 en vakjargon) en werk of stage. In aanmerking komen dan de leerwerktrajecten waarmee schooluitvallers alsnog een startkwalificatie kunnen behalen (duale trajecten beroepsopleiding), evenals banen waarbij men bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer leert, vaak gecombineerd met competentietrainingen.

Hoewel op veel plaatsen inmiddels duale trajecten worden uitgevoerd, is het veld nog volop in ontwikkeling. Wel kan op basis van onderzoek een aantal succesfactoren worden onderscheiden. Zo wijzen Mateman en Korevaar (2003) onder meer op het belang van een strenge werving en selectie op basis van een vastgelegd deelnemersprofiel en een goede begeleiding van de deelnemer. In het bijzonder blijkt dat werkgevers een intensieve begeleiding als problematisch beschouwen; het kost hen veel tijd en ook is lang niet altijd de expertise hiervoor aanwezig. Om werken en leren op een goede manier te integreren, is het tevens noodzakelijk dat er een goede samenwerking bestaat tussen de werk- en opleidingsplek. Werkgevers of brancheorganisaties moeten daarom vroegtijdig bij de inrichting van een traject betrokken worden (zie ook kader 3). In het bijzonder werknemersorganisaties, diverse maatschappelijke instellingen en de Raad voor Werk en Inkomen benadrukken het belang van duale trajecten voor etnische minderheden, zowel ten behoeve van jongeren, (herintredende) vrouwen als lageropgeleiden.

Kader 3: Allochtone vrouwen in de gezondheidszorg in Oost-Nederland

Dit project is een goed voorbeeld van een duaal traject waarin bestaande competenties van allochtone vrouwen via opleiding en stages worden opgewaardeerd, zodat zij kunnen instromen in gekwalificeerde functies in de gezondheidszorg.

Beschrijving van het project

Taurus BV, een bedrijf dat werkzoekenden toeleidt naar werk, heeft in 2002 samen met werkgeversvereniging ZorgSelect en het ROC Oost-Nederland een duaal traject opgezet voor allochtone vrouwen in de regio Twente. De doelgroep omvat zowel niet-westerse als westerse allochtone vrouwen die doorgaans in hun land van herkomst een gezondheidszorgopleiding of -functie achter de rug hebben of anderszins sterke affiniteit met gezondheidszorg hebben.

Het eerste deel van het project bestaat uit een flexibel voortraject van maximaal twintig weken in kleine groepjes van maximaal negen mensen. Gedurende deze periode wordt het niveau van de deelnemers vastgesteld door het ROC aan de hand van diplomavergelijking en enkele toetsen. Het doel van dit voortraject is geschikte deelnemers te selecteren en te bepalen in welk opleidingsniveau zij kunnen instromen. Tijdens het voortraject wordt ook extra ingezet op taalonderwijs (zowel NT2 als vaktaal), lessen over omgaan met cultuurverschillen en sollicitatietrainingen. Nadat zij het voortraject succesvol hebben doorlopen, stromen de deelnemers in één van zorgopleidingen in en gaan zij één dag per week naar school en twee dagen per week naar stageplekken. Deze stageplekken zijn bij voorkeur BBL-plaatsen, maar soms ook BOL-plaatsen. Naast het zorgonderwijs omvat het onderwijsprogramma ook taallessen en intervisiebijeenkomsten.

Resultaten

Van de 20 à 30 deelnemers per jaar heeft gemiddeld driekwart na afloop van de stage een arbeidscontract gekregen bij hun stageplek, of een BBL-plek voor een vervolgw kwalificatie (bijvoorbeeld een BBL voor niveau 2 nadat opleiding voor niveau 1 afgerond is). In maart 2005 start een nieuwe groep van 26 deelnemers.

Vervolg kader 3

Succesfactoren

Een belangrijke succesfactor van dit project is de kleinschaligheid, die zich met name uit in de intensieve begeleiding die deelnemers ontvangen. De projectleider, zelf oud-ondernemer, gaat bij het eerste gesprek met de stagewerkgever altijd mee met de kandidaat en blijft daarna ook intensief betrokken bij de begeleiding. Hierdoor wordt tevens tegemoet gekomen aan het probleem dat het voor veel werkgevers moeilijk is zelf de begeleiding ter hand te nemen.

Overdraagbaarheid

De opzet van het project is goed overdraagbaar naar andere regio's, naar andere sectoren en naar andere doelgroepen.

Bovenstaand overzicht van oplossingsrichtingen en praktijkvoorbeelden laat zien dat een blijvende inzet om mensen goed voorbereid, in elk geval met een diploma, naar de arbeidsmarkt toe te laten stromen, essentieel is. Deze gedachte is niet nieuw en er bestaan dan ook verschillende (beleids-)initiatieven om de toerusting van het allochtone arbeidsaanbod te verbeteren. Vooral jongere, lageropgeleide etnische minderheden en allochtone vrouwen zijn gebaat bij een dergelijke aanpak. Belangrijke elementen ervan zijn het geïntegreerd leren (scholing en werk, al dan niet in combinatie met taal), een intensieve begeleiding en het beter in kaart brengen van competenties, zodat er meer maatwerk in het scholingsaanbod kan worden gerealiseerd. Het komt er nu vooral op aan om deze initiatieven op grotere schaal ten uitvoer te brengen en ervaringen uit te wisselen.

4.3 Bevordering van instroom op de arbeidsmarkt

Met een arbeidsaanbod dat startkwalificaties op zak heeft, is een probleemloze intrede op de arbeidsmarkt nog niet gegarandeerd. Ook gekwalificeerde allochtone arbeidskrachten kampen met belemmeringen, die een probleemloze instroom op de arbeidsmarkt in de weg kunnen staan. Veelvuldig wordt hierbij gewezen op de mismatch tussen de door etnische minderheden gebruikte zoekkanalen en de door werkgevers gehanteerde wervingskanalen. Ook de effectiviteit van bemiddelings- en reïntegratieactiviteiten is een factor die zijn invloed laat gelden. Daarnaast speelt negatieve beeldvorming ten aanzien van de vermeende kwaliteiten van het allochtone arbeidsaanbod een belangrijke rol bij de moeizame instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, speelt beeldvorming zowel een rol bij de intrede op de arbeidsmarkt als op de werkvloer van arbeidsorganisaties.

De voorgestelde oplossingen om de instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te bevorderen, hebben betrekking op uiteenlopende maatregelen. De initiatieven die hierbij worden beschreven, komen niet alleen vanuit de overheid. Ook de arbeidsmarktintermediairs, werkgevers en de allochtone gemeenschap zelf zijn betrokken bij kansrijke oplossingsrichtingen of hebben reeds succesvolle praktijkvoorbeelden geïnitieerd. Hieronder worden deze oplossingen en initiatieven nader toegelicht.

4.3.1 Creëren of openstellen van banen

Zowel werkgevers- en werknemersorganisaties als maatschappelijke organisaties en materiedeskundigen pleiten voor oplossingen waarbij banen gecreëerd of opengesteld worden voor etnische minderheden. Dat kan bijvoorbeeld door banenplannen in het kader van convenanten en andere vormen van partnership.

Reeds in het begin van de jaren '90 bleek het 1000-banenplan ten behoeve van Molukkers een zeer succesvol initiatief. Met het plaatsen van ruim 1200 werkzoekenden werd de werkloosheid onder deze groep substantieel teruggebracht. In dit verband stelt de Tijdelijke Commissie Onderzoek Integratiebeleid (2004) dat het opmerkelijk is dat de formule van 'job hunting' door een algemene instelling in combinatie met 'head hunting' door een allochtone instelling niet vaker is toegepast. Smeets (1993) noemt een aantal factoren dat verantwoordelijk is geweest voor het succes van dit 1000-banenplan, in het bijzonder:

- het creëren van commitment aan de top en de bereidheid dit beleid desnoods af te dwingen;
- het gericht inschakelen van arbeidsintermediairs (om de matching van vraag en aanbod te verzorgen);
- de betrokkenheid vanuit allochtone organisaties, met name om knelpunten aan te pakken die het beste in de eigen gemeenschap kunnen worden opgelost.

Meer recent laten ervaringen met het MKB-convenant een vergelijkbaar beeld zien. In het bijzonder het brede draagvlak (van zowel overheid, arbeidsbemiddeling als werkgevers) waarop dit initiatief kon rekenen, maakte dat diverse maatregelen met grote voortvarendheid konden worden aangepakt (zie ook kader 4). Ook het zichtbaar maken van zowel de vacatures als de allochtone werkzoekenden leidde ertoe dat de kloof tussen vraag en het allochtone aanbod overbrugd kon worden. Niet in de laatste plaats heeft de intensieve bemiddeling in het kader van dit convenant sterk bijgedragen tot een groot aantal uitgeplaatste etnische minderheden (Dagevos, 2003). Met name werkgeversorganisaties zijn zeer positief over deze aanpak.¹⁵ Wel moet hierbij bedacht worden dat vooral het direct bemiddelbare allochtone arbeidsaanbod baat heeft gehad bij een dergelijke aanpak. Het zijn in meerderheid allochtonen met een zeer korte periode van werkloosheid die van het convenant hebben geprofiteerd (Berkhout e.a., 2002). Dit neemt niet weg dat de aanpak nog altijd op een brede steun kan rekenen. Bovendien wordt hierbij door sommigen opgemerkt dat een dergelijke aanpak vooral ten tijde van een teruglopende werkgelegenheidsgroei zou moeten worden ingezet. Juist dan kunnen allochtone werkzoekenden een extra steuntje in de rug goed gebruiken.

Kader 4: Convenant instroom etnische minderheden in het MKB

Dit (afgesloten) project is een goed voorbeeld van intensieve samenwerking tussen ministeries, arbeidsbureaus, werkgeversorganisatie en individuele bedrijven, gericht op werving van vacatures en vervulling hiervan door etnische minderheden.

Beschrijving van het project

In april 2000 hebben de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Grote Steden- en Integratiebeleid, MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening het *Convenant inzake de instroom etnische minderheden in het midden- en kleinbedrijf* gesloten. Doel van dit convenant was om via een sluitende aanpak 20.000 werkzoekende allochtonen te bemiddelen naar vacatures binnen het MKB, bovenop de reguliere plaatsingen van etnische minderheden. De kern van het convenant was tweeledig. In de eerste plaats was er de intensieve aanpak, waarbij de betrokken arbeidsbureaus allochtone werkzoekende in hun bestanden uitnodigden voor een verlengde intake. Fase 1 kandidaten werden dan voorgedragen aan het midden- en kleinbedrijf. Aan alle fase 2 en 3 cliënten behorend tot de doelgroep werd een traject aangeboden, bestaande uit opleiding, sollicitatietrainingen en dergelijke. In de tweede plaats was er een vacaturelijn, waar werkgevers hun vacatures konden melden en binnen een zeer korte periode (72 uur) op de hoogte werden gesteld van beschikbaar (allochtone) aanbod. Zodoende werd beoogd te komen tot een adequate match tussen het aanbod van geschikte en direct bemiddelbare allochtone kandidaten (in fase 1) en de vacatures geplaatst door werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf.

¹⁵ Beseft moeten worden dat het MKB-convenant ongeveer € 50 miljoen heeft gekost. Met het initiëren van dergelijke maatregelen zijn dus ook substantiële kosten gemoeid.

Vervolg kader 4

Resultaten

In totaal zijn in de projectperiode (april 2000 - december 2002) ruim 78.000 vacatures gemeld. Ruim 70.000 werkzoekenden zijn in het kader van het project aan werk geholpen, van wie er bijna 62.000 tot de groep van etnische minderheden behoren. Zes maanden na plaatsing bleek tweederde van het bemiddelde aanbod nog aan het werk. Eenderde van de geplaatste allochtonen was nog aan het werk bij dezelfde werkgever.

Succesfactoren

In de evaluatie van het pilotjaar¹⁶ werden drie verklaringen voor het succes van het convenant gegeven: de kracht van de intensieve aanpak, de uitgebreide dienstverlening aan werkgevers en de verbeterde aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

- De intensieve dienstverlening leidde ertoe dat veel etnische minderheden werden opgeroepen voor een gesprek en daadwerkelijk werden ondersteund in hun poging een baan te vinden. Het bleek zelfs dat hierdoor ook het zelfvertrouwen van allochtone kandidaten toenam, met als gevolg dat een deel van de allochtone kandidaten op eigen kracht aan het werk wist te komen.
- De uitgebreide dienstverlening aan werkgevers kreeg vooral gestalte in het speciaal opgezette call-center voor de melding van vacatures en het beantwoorden van vragen. Een dergelijk servicepunt nam werkgevers veel tijd uit handen bij het zoeken naar personeel. Ook de snelle voordracht van kandidaten speelde hierbij mee.
- Ten slotte vormde het convenant een unieke mogelijkheid om de zoekkanalen van etnische minderheden en de wervingskanalen van werkgevers goed op elkaar af te stemmen. Voor het eerst kwamen beide partijen op grote schaal en gemakkelijke wijze met elkaar in contact. Het CWI speelt namelijk slechts een bescheiden rol in de wervingstrategieën van werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf om aan personeel te komen.

Overdraagbaarheid

De ervaringen in dit project zijn goed overdraagbaar naar grootscheepse initiatieven voor de werving van vacatures en vervulling hiervan door etnische minderheden. Belangrijke componenten zijn voldoende capaciteit om een groot aantal allochtone kandidaten in korte tijd te kunnen oproepen, evenals het instellen van een laagdrempelige faciliteit voor werkgevers om hun vacatures te kunnen aanmelden.

Een andere aanpak uit het recente verleden is het afsluiten van convenanten met individuele werkgevers, zoals bij het Raamconvenant grote ondernemingen (2000-2004) heeft plaatsgehad. In het kader van dit convenant zijn op ondernemingsniveau verschillende maatregelen ten aanzien van het intercultureel personeelsbeleid uitgewerkt om de instroom en doorstroom van allochtonen binnen de organisatie te bevorderen. Een belangrijke waarde van het instrument is dat het zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt; bedrijven worden bewust gemaakt van hun eigen verantwoordelijkheid voor de instroom van allochtonen.

Aan de convenantsaanpak kleven echter ook bezwaren. Zandvliet e.a. (2004) stellen in dit verband dat de verankering en structurele versterking van de genomen maatregelen slechts in een klein aantal gevallen concreet te benoemen was. Het ging dan vooral om aanpassingen in de randvoorwaardelijke sfeer, zoals de benoeming van specifieke functionarissen en het opzetten van een monitorsysteem. Wel komt men tot de conclusie dat het convenant voor sommige bedrijven een belangrijke aanjaagfunctie heeft gehad voor het voeren van een diversiteitsbeleid. Dagevos (2003) noemt het ontbreken van een duidelijke infrastructuur op basis waarvan allochtonen kunnen worden voorgedragen als een zwak punt van de afspraken. In een sterk verhoogde instroom van allochtonen in het Nederlandse bedrijfsleven heeft het Raamconvenant dan ook niet geresul-

¹⁶ Zie *Minderheden gevraagd - Evaluatie van het convenant Instroom etnische minderheden in het midden- en kleinbedrijf*, Regioplan, Amsterdam, september 2001.

teerd.¹⁷ Zoals we zagen in het geval van het MKB-convenant, gaat van het stellen van kwantificeerbare doelen veel wervingskracht uit.

Tot slot kunnen met betrekking tot het vergroten van de zichtbaarheid van het allochtone arbeidsaanbod en de vraagzijde de activiteiten van de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) en de Taskforce Jeugdwerkloosheid niet onvermeld blijven. De Commissie PaVEM stimuleert de totstandkoming van lokale convenanten waarin gemeenten, CWI, scholingsinstellingen en werkgevers afspraken vastleggen om de kansen voor allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten, bijvoorbeeld over:

- aanmelding van vacatures door werkgevers;
- het aanleveren van geschikte allochtone kandidates door het CWI;
- het aanbieden van stageplaatsen voor allochtone studentes.

Op netwerkbijeenkomsten, waarin werkgevers en allochtone werkzoekende vrouwen elkaar ontmoeten en afspraken kunnen maken, worden deze convenanten gepresenteerd. Tevens krijgen werkgevers fotoboeken met curriculae vitae van talentvolle werkzoekende allochtone vrouwen aangeboden. Zo'n 10 gemeenten waaronder Rotterdam, Amsterdam, Arnhem, Den Haag, Haarlem en Eindhoven passen deze formule toe.

Daarnaast heeft de commissie PaVEM in een groot aantal gemeenten zogenoemde participatieteams van succesvolle allochtone vrouwen opgericht, zodat er door het hele land een ondersteunend netwerk zal ontstaan. Deze teams bevorderen in samenspraak met verschillende lokale partijen de (arbeidsmarkt-)participatie van allochtone vrouwen, in het bijzonder door werkgevers voor dit aanbod te interesseren. Inmiddels bestaan er al in meerdere gemeenten dergelijke participatieteams.¹⁸ Het is de bedoeling dat deze teams ook na het beëindigen van de werkzaamheden van de Commissie PaVEM zullen blijven bestaan.

Ook de werkzaamheden van de Taskforce Jeugdwerkloosheid passen binnen de gedachte dat met het bieden van faciliteiten en het maken van concrete afspraken met werkgevers veel bereikt kan worden.¹⁹ Doel van de Taskforce is om in vier jaar tijd 40.000 jeugdbanen te realiseren voor jongeren, waaronder leden van etnische minderheden, tot 23 jaar. Ook wil men bijdragen aan het verbeteren van de sluitende aanpak voor werkloze jongeren, zodat zij binnen een half jaar weer een opleiding volgen of aan het werk zijn. Om dit te bereiken stimuleert en faciliteert de Taskforce de samenwerking tussen werkgevers en partijen op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs. Ook roept de Taskforce werkgevers op om banen aan jongeren aan te bieden door het melden van vacatures. Analooq aan het MKB-convenant heeft men hiertoe een vacaturelijn geopend. Inmiddels zijn met verschillende bedrijven afspraken gemaakt over het creëren van een fors aantal stage- en arbeidsplaatsen. Opgeteld gaat het om bijna 30.000 contracten.²⁰

Meer in algemene termen wordt door met name werkgevers, allochtone organisaties en externe deskundigen gewezen op het belang om vraag en aanbod meer zichtbaar voor elkaar te maken. Deze zichtbaarheid krijgt vooral gestalte door een concrete voordracht van kandidaten, in het geval werkgevers interesse tonen in het allochtone arbeidsaanbod. Verschillende maatregelen (zoals het 1000-banenplan, het MKB-convenant en de werkzaamheden van de Taskforce Jeugdwerkloosheid) illustreren het nut van een dergelijke koppeling van informatie (over vacatures) en

¹⁷ De resultaten van het Raamconvenant grote ondernemingen worden door het Landelijk netwerk diversiteitsmanagement verspreid.

¹⁸ Dergelijke P-teams bestaan inmiddels in Den Haag, Alkmaar, Schiedam en Venlo en Dordrecht (zie ook: www.pavem.nl).

¹⁹ De Taskforce Jeugdwerkloosheid is voor de kabinetsperiode tot mei 2007 ingesteld door de staatssecretarissen van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

²⁰ Op basis van de resultaten zoals gepresenteerd op de website van de Taskforce (www.jeugdwerkloosheid.szw.nl) komen we op een aantal van 29.530 (tussenstand: 5 april 2005) stage- en arbeidsplaatsen, overeengekomen met ruim tien bedrijven en overheidsinstellingen.

de voordracht (van geïnteresseerde werkzoekenden) anderzijds. Kader 5 illustreert het nut van een dergelijke aanpak op een lager schaalniveau.

Kader 5: Werkgeversarrangement Benedik

Dit project is een goed voorbeeld van samenwerking tussen één bedrijf met meerdere gemeenten en reïntegratiebureaus, gericht op werving, opleiding en indienstneming van langdurig werklozen.

Beschrijving van het project

Benedik & Zn, een vleesverpakkend bedrijf in Landgraaf, heeft in samenwerking met de negen gemeenten in Zuid-Limburg, CWI en een aantal reïntegratiebureaus een project opgezet om langdurig werklozen (waaronder veel allochtonen) op te leiden voor de functie van productiemedewerker. Het gaat hierbij vooral om vrouwen. De gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een werkgeversarrangement. De gemeenten selecteren kandidaten uit de groep bijstandsgerechtigden (die zijn ingedeeld in fase 2, 3 of 4). Geschikte kandidaten worden vervolgens via reïntegratiebureaus naar Benedik geleid. Daarnaast draagt ook het CWI kandidaten aan.

De interne opleiding duurt circa drie maanden en bestaat wekelijks uit drie tot vier uur theorieles en 28 tot 30 uur praktijkervaring opdoen. Na een succesvolle afronding ontvangen de deelnemers een arbeidscontract voor één jaar. Benedik heeft de intentie de werknemers na afloop van een jaarcontract een arbeidscontract voor onbepaalde tijd te bieden. Indien de opleiding met succes doorlopen is, ontvangt de deelnemer een diploma van Benedik & Zn. De opleiding wordt afgesloten met een landelijk erkend examen en, bij het behalen ervan, een officieel erkend diploma.

Resultaat

De eerste groep is in september 2004 met hun opleiding van start gegaan. Vervolgens is elke twee weken een nieuwe groep gestart. In december 2004 hebben de eerste twintig werklozen via deze weg een arbeidscontract gekregen. In februari 2005 hebben de eerste 47 uitkeringsgerechtigden een arbeidscontract gekregen. In 2005 zullen nog eens 150 personen een opleiding bij Benedik volgen.

Wel is sprake van noemenswaardig uitval. Om dit tegen te gaan, wil Benedik de kwaliteit van de instroom verhogen. De belangrijkste reden van uitval is een gebrekkige motivatie. Daarnaast leveren de openingstijden van kinderopvang in de vroege ochtend (medewerkers beginnen bij Benedik om 6.00 uur) problemen op. Veel van de deelnemende vrouwen zijn alleenstaand en in hoge mate afhankelijk van deze voorziening.

Succesfactoren

Een belangrijke succesfactor vormt de aanlevering van kandidaten door de gemeenten en het CWI aan de werkgever. Ook de tijd en energie die Benedik investeert in de opleiding van de kandidaten, draagt bij aan het succes van dit project. Er wordt veel belang gehecht aan de kwaliteit van de coaching door de leidinggevenden.

Overdraagbaarheid

De opzet van het project is goed overdraagbaar naar andere bedrijven en gemeenten.

4.3.2 Verbeteren van informatie over aanbod van allochtone werkzoekenden

Er is vaak te weinig informatie over opleidingsniveaus, vaardigheden en competenties van allochtone werkzoekenden. Dit geldt met name voor de eerste generatie etnische minderheden die in het land van herkomst hun opleiding genoten hebben. Maar ook voor laagopgeleiden (allochtonen en autochtonen) die in Nederland onderwijs gevolgd hebben, geldt dat vaak onvoldoende zicht is op hun vaardigheden en competenties naast de (eventuele) formele opleidingskwalificaties. Om de informatie over etnische minderheden (en vooral nieuwkomers) te verbeteren, kan op twee aspecten worden gewezen: de methodiek van internationale diplomawaardering (kortweg: IDW) en van elders verworven competenties (EVC).

Breed gedragen is de gedachte dat de methodiek van IDW en EVC in het bijzonder uitkomst biedt voor immigranten die geen opleiding in Nederland hebben genoten. Inmiddels (sinds 1 januari 2003) verzorgt het CWI in het kader van de werkintake voor nieuwkomers en werkzoekende oudkomers de aanvraag voor IDW bij speciale expertisecentra. Ook worden andere bij de inburgering betrokken instanties, zoals gemeenten en ROC's, op de hoogte gesteld van de plaats die diplomawaardering inneemt. Hiervoor is door de Taskforce Inburgering een handreiking opgesteld.²¹

Op het gebied van EVC bestaan ook reeds de nodige initiatieven.²² Zo is het CWI bijvoorbeeld samen met werkgevers bezig met het ontwikkelen van competentieberoepsprofielen en persoonlijke competentieprofielen. Dit instrument is vooral geschikt voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waaronder veel laag opgeleide etnische minderheden en allochtone jongeren zonder startkwalificatie.

De ontwikkeling van een EVC-instrument voor in het buitenland opgeleide anderstaligen staat echter nog grotendeels in de kinderschoenen. Het belang van een dergelijk instrument voor de (arbeids-)integratie van nieuwkomers wordt echter steeds meer onderkend (onder andere Nuffic, 2003). In diverse sectoren (waaronder de zorg, het onderwijs en de informatica) is men van de noodzaak doordrongen om de toeleiding van nieuwkomers naar werk te vergemakkelijken (zie ook kader 6).

Kader 6: EVC via portfoliomethode in de zorg

Beschrijving van het project

In 2004 is door NUFFIC in samenwerking met UAF het project "Monitoring gebruik van portfolio's vluchtelingartsen bij instroom in de geneeskunde opleiding" uitgevoerd. Het project is een vervolg van twee projecten in 2003-2004 die betrekking hadden op een portfoliocursus voor vluchtelingartsen, respectievelijk de ontwikkeling van standaarden voor portfolio's voor buitenlands gediplomeerde artsen. In het project werden artsen met een (NUFFIC)portfolio, die een intakegesprek hadden bij een geneeskunde faculteit gemonitord. Zowel de artsen als de leden van de examencommissies ontvingen voorafgaand aan het gesprek en na afloop van het gesprek een evaluatieformulier. De resultaten zijn tijdens een expertmeeting besproken met leden van examencommissies van geneeskunde faculteiten, geïnteresseerden van het Ministerie van VWS en andere geïnteresseerden.

²¹ Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2003-2004, 27 223 (nr. 56), Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003.

²² Teneinde de ontwikkeling en het gebruik van EVC te stimuleren, financiert de overheid sinds 2000 het Kenniscentrum EVC. Voor meer informatie zie: www.kenniscentrumEVC.nl.

Vervolg kader 6

Resultaten

NUFFIC heeft veertig vluchtelingartsen begeleid bij het maken van een portfolio. Uiteindelijk zijn twaalf van hen ingestroomd in een geneeskundige opleiding. De overigen zijn met name afgevallen wegens het niet kunnen voldoen aan de taaleisen of vanwege persoonlijke omstandigheden.

De betrokkenen zijn zonder uitzondering positief over de methode portfolio, al waren sommige vluchtelingen wel teleurgesteld in het eindresultaat; zij hadden meer verwacht (in termen van een opleidingsplaats of zelfs een aanstelling).

Succesfactoren

Vooralsnog is gebleken dat portfolio-methode eigenlijk vooral geschikt is als begeleidingsinstrument, nog niet zozeer als instrument om te waarderen. Het gebruik van de methode heeft een *empowerment*-werking: veel mensen hebben nog nooit op deze systematische manier naar zichzelf en hun eigen vaardigheden gekeken en het geeft vaak zelfvertrouwen indien men zich bewust wordt van de eigen kwaliteiten.

NUFFIC is voornemens een digitale database in te richten met portfolio's van buitenlands gediplomeerde etnische minderheden. Hiertoe wordt een ESF-EQUAL aanvraag ingediend. Deze database zou dan (onder voorwaarden) geraadpleegd kunnen worden door bijvoorbeeld werkgevers, CWI of andere arbeidsmarktintermediairs. De database is bedoeld als een vorm van implementatie van IDW en EVC en bevat portfolio's van buitenlands gediplomeerden. In de database zou ook eenduidig vermeld moeten zijn of en zo ja, hoe het buitenlandse diploma gewaardeerd is.

4.3.3 Verbeteren van de bemiddeling

In het voorgaande hoofdstuk is gebleken dat de voordracht en bemiddeling van het allochtone arbeidsaanbod nog het een en ander te wensen overlaat. Problemen die in dit verband genoemd kunnen worden, vloeien in belangrijke mate voort uit het belang voor bemiddelings- en toeleidingsorganisaties om bepaalde kwantitatieve doelstellingen te realiseren (in het bijzonder met betrekking tot het aantal uitplaatsingen). Hierdoor raken etnische minderheden nogal eens uit het zicht van de arbeidsbemiddeling of wordt er onvoldoende rekening gehouden met hun specifieke behoeften in het kader van reïntegratie. Ook is een snelle oproep van geschikte allochtone kandidaten voor veel uitvoeringsinstanties lang niet altijd eenvoudig gebleken. Onvoldoende kennis over de mogelijkheden van deze werkzoekenden, het bestaan van ernstige bestandsvervuiling of het ontbreken van de mogelijkheid om naar etnische herkomst te selecteren, vormen in dit verband een aantal voorname problemen (vgl. Berkhout, e.a. 2001; Dagevos, 2003).

Bij de aansturing en werkwijze van arbeidsmarktintermediairs zijn aldus concrete verbeteringen denkbaar, waaronder:

- Registratie op etnische herkomst door gemeenten (in casu: sociale diensten), zodat etnische minderheden sneller en in grotere getale voorgedragen kunnen worden.²³
- Beter inzicht in de resultaten van aanbestede reïntegratietrajecten naar doelgroep, zodat hier (door gemeenten) ook beter op gestuurd kan worden.
- Sturing op evenredigheid door de overheid, waardoor uitvoeringsorganisaties meer geprikkeld worden om etnische minderheden uit te plaatsen.
- Het aanbieden van korte cursussen (waaronder van taal), zodat etnische minderheden sneller tot het bemiddelbare arbeidsaanbod gerekend kunnen worden.

²³ Benadrukt moet worden dat alleen geregistreerd mag worden op etnische herkomst voor zover de betrokken werkzoekende daartegen geen bezwaar maakt en uitsluitend met het doel om etnische minderheden sneller voor te kunnen dragen.

- Een meer intensieve bemiddeling, zoals ook in het kader van het MKB-convenant is toegepast, zodat etnische minderheden zelf ook tot een grotere activiteit worden gestimuleerd.
- Het zorgdragen voor een betere overdracht, in het bijzonder tussen bemiddelingsorganisaties en werkgevers, waardoor de tussentijdse uitval van allochtone kandidaten voorafgaande aan of aan het begin van een arbeidsrelatie wordt verkleind.

Specifieke initiatieven op het gebied van bemiddeling en overdracht laten zien dat gerichte investeringen succesvol kunnen zijn (zie ook kader 7). Een bijzondere en zeer intensieve variant in dit verband is de inzet van speciale functionarissen, die als ‘ambassadeur’ voor een allochtone kandidaat bij een werkgever optreden. Twee voorbeelden tonen het succes van een dergelijke persoonlijke aanpak:

- Het project *Adopteer een CV*, waarbij topmensen uit het bedrijfsleven met een curriculum in de hand een kandidaat promoten ten behoeve van plaatsing bij een werkgever. Deze aanpak wordt al jaren door Stichting Emplooi gehanteerd ten behoeve van vluchtelingen (zie ook kader 8). Een belangrijke functie van dergelijke ambassadeursnetwerken is dat het etnische minderheden over de eerste en grootste hobbels kan helpen: het uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Gebleken is namelijk dat het voor veel etnische minderheden erg moeilijk is dit contact op eigen kracht te realiseren.

Kader 7: Doe mee in Nijmegen

Project van de gemeente Nijmegen en het CWI, met medewerking van het UWV, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en private samenwerkingspartners (het Inter-Lokaal, het internationaal vrouwen centrum en de vrijwilligerscentrale).

Met het project Doe mee willen de betrokken partijen de arbeidsparticipatie, integratie en maatschappelijke participatie van allochtone vrouwen bevorderen. Het is een goed voorbeeld van de wijze waarop allochtone vrouwen, met name oudkomers, kunnen worden geworven en bemiddeld naar werk. Ook biedt het project diverse andere trajecten voor allochtone vrouwen voor wie de afstand tot werk nog te groot is.

Aanpak

Er worden verschillende wervingskanalen gebruikt om de allochtone vrouwen in de regio Nijmegen te activeren. Ten eerste worden vrouwen via de bestanden van SoZaWe en CWI geworven. Vooral de werving via het CWI loopt goed. Hierdoor is het voor medewerkers makkelijker om een beeld te vormen van het taalniveau en de mate van integratie van deze vrouwen. Daarnaast is de afstand tot de arbeidsmarkt van deze vrouwen geringer.

Ten tweede wordt er actief geworven onder de allochtone vrouwen in de gemeente Nijmegen. Hiertoe is er vanuit de GBA een selectie gemaakt van allochtone vrouwen onder de 60 jaar. Deze vrouwen hebben een brief gekregen en worden thuis bezocht door een allochtone medewerkster van het ‘Doe mee’ wervingsteam. Op deze manier worden zowel vrouwen met als zonder uitkering bezocht.

Tijdens de huisbezoeken wordt vaak al snel duidelijk of deze vrouwen behoefte hebben aan ondersteuning en zo ja, op welk terrein. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat de vrouwen niet goed Nederlands spreken, worden zij aangemoedigd om een taalcursus te gaan volgen. Daarnaast zijn er diverse andere mogelijkheden, zoals een korte sollicitatietraining, een workshop Kansen op de arbeidsmarkt, een training voor vrouwen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, een intensief reïntegratietraject, of een introductie in het vrijwilligerswerk.

Vervolg kader 7

Resultaat

Er zijn bijna 1375 brieven verstuurd en er is bij 1318 huizen aangebeld. In totaal zijn er 660 Doe mee gesprekken gevoerd. Naar aanleiding van de huisbezoeken hebben zich 129 allochtone vrouwen gemeld met vragen over taallessen en 102 allochtone vrouwen met vragen over andere trajecten. In totaal hebben 98 allochtone vrouwen in de periode april - december 2004 werk gevonden.

Succesfactor

Het project is succesvol te noemen omdat het allochtone vrouwen actief benadert en hen vervolgens een toegesneden aanbod te bieden heeft. Door de huisbezoeken wordt een enorm potentieel aan allochtone vrouwen benaderd die graag beter Nederlands willen leren en/of hun kansen op de arbeidsmarkt willen vergroten. Daarnaast is de samenwerking tussen de gemeente en het CWI erg belangrijk gebleken. Het CWI benadert kandidaten, verzorgt diverse workshops en bemiddelt een aantal vrouwen actief vrouwen naar werk. Hiertoe zijn er concrete prestatieafspraken gemaakt tussen het CWI en de gemeente Nijmegen.

Overdraagbaarheid

Inmiddels is de methodiek van het werven van allochtone vrouwen beschreven en zouden andere gemeenten ook een Doe mee project kunnen opstarten. Voorwaarde voor succes is dat er goede (prestatie)afspraken worden gemaakt tussen de gemeente en het lokale CWI, en dat de lokale CWI commitment toont met dit project. Dit lijkt geen probleem te zijn nu er ook vanuit het landelijke CWI meer aandacht is voor herintredende vrouwen. Daarnaast dienen er ook binnen de gemeente duidelijke afspraken te worden gemaakt, onder andere met betrekking tot het oormerken van geld voor dit project.

- Een ander instrument is het coachen van allochtone werkzoekende vrouwen naar werk. In aanspraak met de commissie PaVEM heeft het CWI een coachproject opgezet waarbij zo'n 100 allochtone werkneemsters allochtone werkzoekende vrouwen bijstaan in hun zoektocht naar werk. Het gaat om adviezen over presentatie, hoe om te gaan met discriminerende opmerkingen, oplossingen voor de combinatie zorg en werk en het gebruik van nuttige netwerken. Het coachen onderscheidt zich nadrukkelijk van het reguliere arbeidsadvieswerk van CWI-bemiddelaars: het is intensiever en er wordt meer maatwerk geboden.²⁴ In navolging van dit initiatief hebben werkgevers, verenigd in de stichting Samenleving en Bedrijf, eveneens besloten een dergelijk coachproject uit te gaan voeren. Verschillende bedrijven, waaronder ABN AMRO, Rabobank, Ordina en Fortis, maken gebruik van deze methode van coaching.

²⁴ De werkneemsters, werkzaam in alle lagen van de organisatie, krijgen per maand maximaal acht uur vrijstelling van het eigen werk om de vrouwen te coachen. Zie, meer uitgebreid, het landelijke project: 'Geef kleur aan je werk'

Kader 8: Ambassadeurs van Emplooi

Dit project is een goed voorbeeld van toeleiding van werkzoekende vluchtelingen naar de arbeidsmarkt, door het inschakelen van personen uit het bedrijfsleven die hen bij werkgevers over de drempel helpen.

Beschrijving van het project

De kern van arbeidsbemiddeling met behulp van ambassadeurs is dat personen (afkomstig) uit het bedrijfsleven als ambassadeur optreden voor allochtone werkzoekenden. Een goed voorbeeld van een dergelijke aanpak is de werkwijze die al jaren wordt gehanteerd voor de arbeidsbemiddeling van vluchtelingen door Stichting Emplooi.

Emplooi heeft adviseurs in dienst die zelf een rijk arbeidsverleden hebben. Zij hebben ervaring in een leidinggevende functie of zijn ondernemer geweest. De eerste stap is een uitgebreid intakegesprek. Afhankelijk van het verloop daarvan volgt eerst een bij- of omscholingscursus. Ook moet de waarde van buitenlandse diploma's hier in Nederland worden vastgesteld. Emplooi werkt daarom nauw samen met opleidingsinstituten, organisaties voor diplomawaardering, gemeenten, het CWI en reïntegratiebedrijven. Soms is een vluchteling direct bemiddelbaar. In dat geval benaderen de adviseurs actief werkgevers waarvan ze verwachten dat die de vluchteling een baan kunnen bieden die aansluit bij de opleiding en werkervaring. Ze geven vluchtelingen advies over sollicitatiemogelijkheden en informeren hen over de Nederlandse gang van zaken bij het solliciteren. Indien wenselijk gaat de adviseur mee naar het sollicitatiegesprek. Ook nadat de vluchteling een baan heeft gevonden, blijft de adviseur in de eerste periode contact houden; zowel met de vluchteling als met de werkgever. Hierdoor kunnen eventuele problemen die bijvoorbeeld ontstaan door cultuurverschillen snel worden opgelost.

Resultaten

De Emplooi-formule heeft zichzelf ruimschoots bewezen. In vijftien jaar tijd zijn bijna 10.000 vluchtelingen naar een baan, stageplaats of opleidingsplek begeleid.

Succesfactoren

De succesfactor van een ambassadeursnetwerk is dat het etnische minderheden over de drempel kan helpen, doordat bewerkstelligd wordt dat de allochtone werkzoekende in ieder geval uitgenodigd wordt voor een gesprek. Hiermee wordt één van de eerste en grootste hobbels overwonnen. Zonder de Emplooi-ambassadeur zouden veel werkzoekende vluchtelingen niet door de schifting voor de eerste sollicitatierondes heen komen, vanwege al dan niet bewuste discriminatie. Een andere belangrijke factor is de actieve benadering van werkgevers. Men zoekt een baan voor de vluchteling, niet een vluchteling voor de baan.

Overdraagbaarheid

Deze formule is zeer goed overdraagbaar en wordt ook door andere organisaties en voor andere doelgroepen toegepast.

4.3.4 Financiële prikkels werkgevers

Verbandhoudend met de hoge loonkosten zijn werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt vaak te duur. Zowel werkgevers als de uitzendbranche wijzen hierop. De hoge loonkosten worden door werkgevers dan niet in overeenstemming ervaren met de verwachte opbrengst van de laag opgeleide werknemer. Dit geldt ook voor allochtone werknemers, zeker in het geval ook problemen met betrekking tot het taal- en opleidingsniveau worden geconstateerd.

Recentelijk zijn diverse financiële prikkels om doelgroepen in dienst te nemen afgeschaft (zoals de Speciale Afdrachtskorting (SPAK)²⁵ en de Stimuleringsregeling Vacatureervulling door Werklozen en met Werkloosheid bedreigde Werknemers (SVWW)) of beperkt (zoals verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid). Velen pleiten daarom voor het opnieuw instellen van positieve prikkels en fiscale voordelen voor werkgevers voor het in dienst nemen van bepaalde doelgroepen, waaronder etnische minderheden. Zowel vanuit het CWI, de RWI, allochtone organisaties als materiedeskundigen wordt op het nut van een financiële tegemoetkoming gewezen. Overigens zien werkgevers, bij monde van het VNO/NCW, momenteel weinig in dergelijke maatregelen.

Ervaringen uit het verleden hebben laten zien dat (met name laag opgeleide) etnische minderheden in belangrijke mate geprofiteerd hebben van verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid (Dagevos, 2003). Dit geldt in het bijzonder voor de ID-banen en de werkervaringsplaatsen. Zeker in periodes van tegenvallende werkgelegenheidsontwikkeling vormen dergelijke banen, waarbij de kosten voor de werkgever worden beperkt, een goed middel om met name het meest kwetsbare arbeidsaanbod te laten instromen op de arbeidsmarkt.

Een andere variant om de inschakeling van etnische minderheden te bevorderen, is het tijdelijk beperken van de kosten of risico's voor de werkgever.

- Als voorbeeld hiervan wordt door de RWI de mogelijkheid genoemd om de WW-premie-afdracht gedurende het eerste jaar te beperken.
- Een ander initiatief wordt door de Taskforce Jeugdwerkloosheid voorgesteld: de kosten zouden in het geval van ziekte gedurende het eerste jaar niet op conto van een werkgever moeten komen. Dit zou het aannemen van etnische minderheden mogelijk versoepelen.
- Ook de ABU doet in dit verband een voorstel: een opstapkorting voor iedereen die langer dan zes maanden niet actief is geweest op de arbeidsmarkt en in dienst treedt van een andere dan de laatste werkgever. Kern van dit plan is dat er het eerste jaar geen of minder sociale premies worden betaald, zodat arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt goedkoper wordt.

4.3.5 Rapportage over geleverde inspanningen van werkgevers

De Wet SAMEN heeft tot 2004 gediend als een maatregel, gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden en het invoeren van een intercultureel personeelsbeleid. Hoewel steeds meer bedrijven jaarverslagen hebben ingediend, is de wet nooit volledig nageleefd. De effecten van de wet in termen van evenredigheid in de personeelsopbouw en verandering van het personeelsbeleid zijn zeer beperkt (Zandvliet e.a. 2000; KPMG, 2003). Als belangrijkste winstpunt van de wet geldt niettemin het vergroten van de bewustwording onder werkgevers. Voor herinvoering van de Wet SAMEN wordt niet gepleit, maar velen zijn wel van mening dat de wet waardevolle informatie heeft opgeleverd over de geleverde inspanningen van werkgevers om etnische minderheden in dienst te nemen en om de positie van etnische minderheden binnen de arbeidsorganisatie te verbeteren.

Deze informatie kan als ijk- en vertrekpunt dienen voor specifieke maatregelen. Met het aflopen van de Wet SAMEN is er een einde gekomen aan het zicht op deze inspanningen. Vergelijkbare informatie is momenteel via andere bronnen niet beschikbaar. Veel respondenten zijn daarom van mening dat enige vorm van monitoring van de inspanningen van werkgevers en de resultaten daarvan gewenst is (zie ook kader 9). Zo zouden werkgevers door werkgevers- of brancheorganisaties gestimuleerd kunnen worden om op vrijwillige basis in hun Sociaal Jaarverslag deze informatie op te nemen.

Het FNV voegt hier aan toe dat indien registratie en rapportage op bedrijfsniveau niet werkt, overgegaan moet worden tot het instellen van quota. Het idee van evenredigheidsaantallen wordt

²⁵ Overigens worden de werkgelegenheidseffecten van de SPAK-regeling als beperkt beschouwd, ongeveer 20.000 extra banen op het lager betaalde niveau ten koste van zo'n 10.000 banen op het hogere niveau (Interdepartementaal beleidsonderzoek, 2000).

overigens niet breed gedragen. Reden hiervoor is dat het instrument onvoldoende rekening zou houden met de specifieke omstandigheden binnen een bedrijf of instelling. Daarnaast wijzen vooral werkgevers op het nadelige effect dat van positieve discriminatie uitgaat. Uit een recente studie van RADAR (2004) blijkt zelfs dat volgens veel organisaties positieve discriminatie averechts en stigmatiserend werkt.

Een andere vorm van monitoring die naar voren wordt gebracht, is periodiek onderzoek onder bedrijven en instellingen. Steekproefsgewijs kan zodoende de ontwikkeling in de etnische samenstelling van het personeel in het Nederlandse bedrijfsleven worden gevolgd. Ook zouden in dit verband de mogelijkheden van het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS kunnen worden verkend. Mogelijk dat met deze methode de evenredigheidsontwikkelingen van werknemers naar etnische herkomst kunnen worden gevolgd, zonder dat werkgevers verplicht worden deze zelf te registreren.

Kader 9: Diversiteitsmonitor Nederlandse politie

Dit project is een goed voorbeeld van rapportage over geleverde inspanningen en resultaten op het gebied van diversiteitsbeleid in een bepaalde sector.

Beschrijving van het project

De Politievakorganisatie ACP en het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD) hebben in 2003 de Diversiteitsmonitor ontwikkeld, met als doel om ontwikkelingen op het terrein van diversiteit binnen politiekorpsen in kaart te brengen. Thema's die in de monitor aan de orde komen zijn: werving en selectie, doorstroming, cultuur en omgangsvormen. Naast allochtonen wordt in de monitor ook aandacht besteed aan andere groepen (waaronder vrouwen, homoseksuelen en andersvaliden).

Resultaten

In 2004 is voor het eerst gerapporteerd over het gebruik van de monitor.²⁶ Daarin wordt onder andere geconstateerd dat de meeste korpsen nog niet voldoen aan het beoogde streefcijfer van evenredigheid. Ook stromen etnische minderheden nog onvoldoende door naar hogere en leidinggevende functies.

De rapportage laat zien wat korpsen aan beleid en activiteiten ondernemen en geeft aan welke concrete mogelijkheden korpsen hebben om hun doelstellingen te bereiken.

Ook wordt specifiek ingegaan op de rol van de ondernemingsraden, die volgens de CAO een expliciete rol hebben op het gebied van diversiteit. De diversiteitsmonitor geeft ondernemingsraden een middel in handen om het onderwerp op de agenda te zetten en kritisch te volgen.

Succesfactoren

De gebruikte uitgebreide vragenlijst wordt als een succesfactor voor het project gezien. Deze is met enige aanpassingen goed toe te passen in andere sectoren. Ook het feit dat de regionale rapportages concrete actiepunten opleveren voor de regio's heeft bijgedragen aan het succes van de monitor. Het is de bedoeling in 2006 een herhalingsmeting te organiseren.

Overdraagbaarheid

De ervaringen met de monitor zijn goed overdraagbaar naar andere sectoren en organisaties met meer vestigingen.

²⁶ *Kwaliteit door Diversiteit - Landelijke rapportage diversiteitsmonitor Nederlandse politie*, ACP en Politieacademie, juni 2004. Er zijn aparte rapportages gemaakt voor de verschillende regio's.

4.3.6 Bevorderen van etnisch ondernemerschap

Etnisch ondernemerschap biedt volgens de overheid aan etnische minderheden kansen voor een op zelfstandigheid en eigen kracht gebaseerde integratie in de samenleving. Het wordt zelfs als een serieus alternatief beschouwd voor werken in loondienst, omdat de intrede in dat deel van de arbeidsmarkt voor etnische minderheden soms zo moeizaam verloopt. De SER (1998) constateerde een aantal jaren geleden dat het ondernemerschap onder etnische minderheden een positieve ontwikkeling doormaakt. Toch noemde de Raad ook een aantal structurele kwetsbaarheden, die verbeterd moeten worden.²⁷ Om het starten van een onderneming (ook vanuit een uitkeringssituatie) voor etnische minderheden eenvoudiger te maken, is een aantal zaken van belang. Het gaat hierbij ondermeer om een verruiming van de mogelijkheden voor het verkrijgen van starterskredieten, een betere coaching van startende ondernemers en een vergroting van de toegankelijkheid van reguliere werkgeversnetwerken.

Een recent praktijkvoorbeeld op dit terrein is het onlangs door de ministeries van SZW, EZ en Justitie gestarte actieprogramma 'Nieuwe Ondernemers', dat zich onder andere richt op verruiming van mogelijkheden voor starterskredieten voor etnische ondernemers. Tevens is een monitor Etnisch Ondernemerschap (van het Ministerie van EZ) gestart, die inzicht geeft in de stand van zaken met betrekking tot etnische ondernemers. Ten slotte kan nog gewezen worden op een jaarlijkse ondernemerswedstrijd georganiseerd door de Rabobank en Tans (*Towards A New Start*), waarbij deelnemers worden ondersteund bij het schrijven van hun businessplan.

Kader 10: Marokkaans Ondernemers Netwerk

Dit project is een goed voorbeeld van stimulering van etnisch ondernemerschap, door het bieden van informatie en netwerkmogelijkheden aan allochtone ondernemers.

Beschrijving van het project

In december 2004 is het Marokkaans Ondernemers Netwerk (MON) gelanceerd met als doel de deskundigheid van Marokkaanse ondernemers in Amsterdam te bevorderen. MON wil aangesloten ondernemers helpen om een goed functionerend netwerk op te bouwen en te onderhouden. De afdeling Economische Zaken van de gemeente Amsterdam heeft de opzet van het netwerk actief ondersteund, maar MON wil uitgroeien tot een zelfstandig uitgebreid landelijk netwerk van Marokkaanse ondernemers.

MON wil regelmatig bijeenkomsten en thema-avonden organiseren. Ook zullen er netwerkbijeenkomsten met een meer informeel karakter worden belegd. Het netwerk beschikt verder over een website (<http://www.mon-amsterdam.nl/>) met nieuws en informatie over zaken waar ondernemers tegen aan kunnen lopen. De website bevat ook een bedrijvengids.

Resultaten

MON is nog een jong initiatief en zal zich in de komende tijd moeten bewijzen. Het netwerk heeft in korte tijd echter grote bekendheid gekregen. De startbijeenkomst in december 2004 trok veel belangstelling van Marokkaanse ondernemers. Veel van deze ondernemers weten de weg naar gevestigde ondernemersnetwerken en de Kamer van Koophandel nog onvoldoende te vinden. MON wil ook een brug slaan naar deze netwerken en ondersteunende organisaties.

Succesfactoren

Het feit dat het initiatief tot oprichting van het netwerk voortkomt uit de allochtone gemeenschap zelf, heeft bijgedragen aan de succesvolle start. Ook heeft dit initiatief ertoe geleid dat de behoeften van allochtone ondernemers duidelijk in kaart worden gebracht.

²⁷ SER (1998) *Etnisch ondernemerschap*. Advies 98/14.

Vervolg kader 10

Overdraagbaarheid

De opzet van dit netwerk is goed overdraagbaar naar andere etnische groepen en andere regio's.

Recent is ook een initiatief genomen om etnisch ondernemerschap door en voor vrouwen meer voor het voetlicht te brengen. Zo vond in oktober het eerste *Women In Black* symposium plaats. Doel van deze symposia is om jonge vrouwen creatieve mogelijkheden aan te reiken zich verder te emanciperen, waarbij het starten van een eigen onderneming als een middel voor financiële onafhankelijkheid wordt aangereikt. Tevens hoopt men zodoende werkloze allochtone vrouwen te enthousiasmeren voor het zelfstandig ondernemerschap. Hiertoe wordt kennis van deskundigen uit het bedrijfsleven gekoppeld aan praktijkervaring van succesvolle rolmodellen (www.liveforlife.nl/wib.htm).

Ook kan in dit verband gewezen worden op de stichting Zwarte Zakenvrouwen Nederland. Deze stichting beoogt de positie van zwarte zakenvrouwen in de samenleving te verstevigen door middel van een (inter-)nationaal netwerk dat het ondernemerschap bevordert en door te fungeren als rolmodel voor andere zwarte vrouwen die zich tot het ondernemerschap voelen aangetrokken (www.zzvn.nl).

4.3.7 Harde aanpak illegale tewerkstelling

Om verdringing van het arbeidsaanbod van etnische minderheden tegen te gaan is volgens velen een harde aanpak van illegale tewerkstelling vereist. Met name het kwetsbare lager opgeleide segment wordt verdrongen door veelal goedkopere illegalen. De aanpak van illegale tewerkstelling is onlangs verhard: sinds 1 januari 2005 voert de Arbeidsinspectie een lik-op-stukbeleid voor werkgevers die illegalen in dienst hebben. Ook zijn de boetes sinds begin dit jaar verhoogd: van circa € 900,00 naar € 8.000,00 per illegale werknemer.

Op termijn moet door de hogere pakkans en hogere boetes de kosten-batenanalyse van illegale tewerkstelling zodanig uitvallen dat de huidige en toekomstige malafide werkgevers niet meer tot illegale tewerkstelling overgaan. In 2006 worden naar verwachting 11.000 inspecties verricht. De regering verwacht hiermee circa 2.600 boetes uit te schrijven. Momenteel wordt bij circa 15 tot 25 procent van de bedrijven die worden gecontroleerd een overtreding op illegale arbeid geconstateerd. Het kabinet stelt zich ten doel dit percentage in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen in 2008 terug te brengen tot minder dan 15 procent in de sectoren land- en tuinbouw, horeca, bouw, uitzendwezen, de schoonmaaksector en de voedselverwerking.²⁸

4.3.8 Aanpassingen met betrekking tot de werving en selectie

In hoofdstuk 3 werd duidelijk dat de wervingsstrategieën van werkgevers het allochtone arbeidsaanbod lang niet altijd weten te bereiken. Een aantal oplossingen biedt in dit verband uitkomst. Gebleken is namelijk dat wanneer bedrijven en instellingen zich als 'open' of 'multicultureel' aanprijzen, dit beslist een stimulans voor etnische minderheden vormt om op een vacature in te gaan. Tot deze conclusie komt het onderzoek van de Intelligence Group (2004). Hiertegenover geeft dit onderzoek aan dat de nadrukkelijke oproep in een vacature aan etnische minderheden om te solliciteren, juist averechts werkt. Zo'n veertig procent van de ondervraagde etnische minderheden blijkt minder geneigd te reageren op een dergelijke uitnodiging. De reden hiervoor is dat men alleen op kwaliteit en niet op basis van etnische herkomst beoordeeld wenst te worden.

²⁸ Rijksbegroting Tweede Kamer der Staten-Generaal. Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2005.

Uit een studie van Hermanussen e.a. (2004) blijkt dat veertig procent van de bedrijven die expliciet naar etnische minderheden hebben gezocht, hierin ook geslaagd is. De wervingsmethoden betroffen vooral het inschakelen van allochtone organisaties, het bij gelijke of voldoende geschiktheid aannemen van een allochtone kandidaat en het gebruikmaken van specifieke media (zie ook kader 11). Slechts tien procent van de werkgevers gaf aan dat zij etnische minderheden in hun advertentietekst expliciet hadden opgeroepen te solliciteren. Dit middel blijkt in de praktijk dus ook slechts op beperkte schaal te worden ingezet.

Kader 11: Traineeprogramma Rijksdienst

Dit programma is een goed voorbeeld hoe de overheid als werkgever een voorbeeldfunctie kan vervullen bij het verbeteren van kansen van allochtonen bij het solliciteren naar openstaande functies.

Beschrijving van het project

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties organiseert jaarlijks een trainee-programma waarin circa 100 recent afgestudeerden zich op het werken bij de rijksoverheid kunnen oriënteren om daarna als kandidaat mee te solliciteren naar een reguliere functie. De trainees doen in twee jaar tijd op verschillende plaatsen bij het Rijk ervaring op met het ontwikkelen van beleid en het uitvoeren van projecten. De eerste anderhalf jaar werkt men binnen dezelfde rijksdienst. Vervolgens werkt men nog 3 tot 6 maanden op een andere werkplek. De trainees volgen een introductie bij de eigen dienst en een bovendepartementale introductie waarin men kennis maakt met de functie, de structuur en de werkprocessen van de rijksoverheid en de positie van de ambtenaar daarin. Ook wordt ingegaan op de vaardigheden die voor het functioneren van belang zijn, zoals netwerken, samenwerken en vergaderen. De trainees worden begeleid door hun leidinggevende en door een ervaren collega die als mentor optreedt.

Het Rijkstraineeprogramma is gericht op afgestudeerden met een academisch werk- en denkniveau (klein deel HBO maar vooral WO'ers). Gedurende het gehele selectietraject wordt er echter op toegezien dat etnische minderheden een reële kans maken en uiteindelijk minstens 10 procent van de trainees allochtoon is. Het Ministerie van BZK, dat zelf jaarlijks circa 14 trainees plaatst, wil zelfs dat minstens 25 procent van hen allochtoon is.

Resultaten

Circa 80 procent van de trainees slaagt er uiteindelijk in om in een reguliere functie bij de rijksoverheid terecht te komen.

Succesfactoren

Bij de werving voor het programma worden extra inspanningen verricht om voldoende allochtone kandidaten te krijgen. Zo worden voorlichtingsbijeenkomsten gehouden bij studentenverenigingen van allochtone studenten en bij Forum. Laatstgenoemde instelling belegt hiervoor speciale informatieavonden, waarbij op voorhand profielen van geschikte kandidaten worden opgesteld. In het selectieproces wordt er bovendien op toegezien dat allochtone kandidaten niet om oneigenlijke reden afvallen. Hiertoe krijgen de afdelingshoofden trainingen om selectiegesprekken te voeren en wordt het selectieproces begeleid door een extern bureau. Het voorkomen van valkuilen voor allochtone kandidaten is een belangrijke succesfactor van het project.

Overdraagbaarheid

De ervaringen in dit traineeprogramma zijn goed overdraagbaar naar andere grote werkgevers.

Ook wordt in dit verband gewezen op het belang van een cultuurneutrale assessment. Al in 1990 werd door de Commissie Hofstra geconstateerd dat de bestaande toetspraktijk ongeschikt is voor het testen van etnische minderheden (Hofstee e.a., 1990). Door ingewikkeld taalgebruik en het veelvuldig gebruiken van verwijzingen naar de Nederlandse cultuur vormen deze toetsen vaak

een struikelblok voor toepassing bij etnische minderheden. Bij een inventarisatie tien jaar later bleek dat de situatie niet noemenswaardig was verbeterd. Duidelijke kwaliteitscriteria voor dergelijke toetsen ontbreken nog altijd. Begin 2004 zijn het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) en het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) twee projecten gestart voor het ontwikkelen van Nederlandse richtlijnen voor het beoordelingsproces en het ondersteunen van de testgebruiker.²⁹

Uit kader 12 blijkt dat de instroom van etnische minderheden met behulp van een taalarm selectie-instrument kan worden bevorderd.

Kader 12: Haagbouw in Den Haag

Dit duaal traject is een goed voorbeeld van het gebruik van een taalarm selectie-instrument, dat de competenties van allochtone werkzoekenden goed in kaart brengt.

Beschrijving van het project

In Den Haag wordt sinds 2001 een duaal traject inburgering in de bouw uitgevoerd. Dit project is een samenwerking van de Afdeling Werkgelegenheidsprojecten van de Dienst Sociale Zaken van de gemeente Den Haag, een aantal gemeentelijke organisaties (het Haags Steunpunt Nieuwkomers, de WIW-organisatie), het ROC en het leerwerkbedrijf van de samenwerkende bouwbedrijven in Den Haag. Deelnemers volgden één dag per week inburgeringsprogramma, één dag vakscholing en drie dagen praktijkles. Vervolgens kregen ze een WIW-contract en werden zij gedetacheerd bij een bouwbedrijf. Tot slot stroomden ze door naar het leerwerkbedrijf Haagbouw, dat een Beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 aanbiedt en mensen detacheert bij bouwbedrijven.

In een intakegesprek vindt een voorselectie plaats en worden deelnemers geselecteerd op basis van bouwachtergrond/-ervaring, scholing, interesse voor de bouw en/of technische ervaring. Vervolgens wordt gebruikgemaakt van een taalarm assessment-instrument, waardoor ondanks de taalbarrière toch goed ingeschat kon worden welke kwaliteiten de kandidaten bezaten en of zij geschikt waren om deel te nemen aan het project. Het project was slechts gedurende een jaar specifiek op allochtonen gericht, niettemin is het aandeel etnische minderheden onder de deelnemers gemiddeld hoog.

Resultaat

Gemiddeld heeft ongeveer zestig procent van de deelnemers na afronding van het traject een baan gekregen. Het project heeft continu veertig leerwerkplekken. Inmiddels zijn vergelijkbare trajecten gestart in installatiebedrijven, de schoonmaaksector en de zorgsector.

Succesfactoren

Succesfactoren van dit project zijn het taalarme selectie-instrument (waardoor duidelijker wordt wat deelnemers kunnen) en de samenwerking met het gezamenlijke leerwerkbedrijf van de Haagse bouwbedrijven (waardoor er meer zicht ontstaat op concrete banen). Daarnaast vormt ook de samenwerking tussen verschillende partijen op gemeentelijk niveau een belangrijke succesfactor. Via deze constructie hebben verschillende partijen elkaar gemakkelijk weten te vinden.

Overdraagbaarheid

Het selectie-instrument is goed bruikbaar bij de selectie voor praktijkgerichte functies met lage startkwalificaties.

²⁹ Zie voor meer informatie www.lbr.nl: "Projecten om selectie en beoordeling van werknemers te verbeteren".

4.3.9 Verandering beeldvorming bij instroom

In het vorige hoofdstuk is duidelijk geworden dat negatieve beeldvorming door werkgevers een factor van betekenis is in de kansen van etnische minderheden op het verkrijgen van een baan. Voorop staat hierbij de notie dat het hier niet slechts een arbeidsmarktprobleem betreft. Vrijwel unaniem wordt onderkend dat de Nederlandse samenleving als geheel is opgezaald met een maatschappelijk probleem, waarbij het 'wij-zij' denken gedurende de laatste jaren zichtbaar is toegenomen.

Niettemin blijkt ook op de arbeidsmarkt een vaak negatieve toonzetting over het allochtone arbeidsaanbod. Bovendien worden deze beelden lang niet altijd door eigen ervaringen gestaafd. In dit verband is naar voren gebracht dat de arbeidsprestatiebeelden over etnische minderheden positiever zijn onder werkgevers met allochtoon personeel in dienst dan onder werkgevers zonder allochtone werknemers (vgl. Kruisbergen en Veld, 2002). Uit het onderzoek onder 100 werkgevers (zie hoofdstuk 3) kwam zelfs naar voren dat werkgevers met etnische minderheden in dienst, dit personeel niet of nauwelijks anders waarderen dan autochtone werknemers.

Teneinde het bestaan van negatieve beelden en vooroordelen zo veel als mogelijk weg te nemen, is het dus zaak om vraag en aanbod op grotere schaal met elkaar in aanraking te brengen. In dit hoofdstuk is reeds aangegeven dat dit op verschillende momenten en door toedoen van uiteenlopende actoren kan geschieden, in het bijzonder:

- Allochtone jongeren komen onvoldoende in aanraking met werkgevers door de moeizame deelname aan leerwerktrajecten (waaronder stages). De instroom van allochtone scholieren en schoolverlaters in het bedrijfsleven moet dus worden verbeterd. Hierin ligt zeker ook een rol voor opleidingsinstituten en de werkgevers weggelegd.
- Etnische minderheden profiteren momenteel onvoldoende van de bemiddeling en arbeidsmarkttoeleiding. Een belangrijke factor hierin is dat de 'warme' overdracht tussen de aanleverende instelling (CWI, gemeente, reïntegratiebedrijven) en de werkgever onvoldoende tot stand komt.³⁰ Het MKB-convenant heeft uitgewezen dat deze groep zeer gebaat is bij een meer intensieve bemiddeling en overdracht.
- De inzet van 'breekijzers' (rolmodellen, ambassadeurs en dergelijke) heeft zich goed bewezen als middel om allochtone werkzoekenden in contact met werkgevers te brengen. De kracht van deze aanpak uit zich vooral in het feit dat etnische minderheden op een persoonlijke wijze in een arbeidsorganisatie worden geïntroduceerd, waarmee het vertrouwen in elkaar sneller gewonnen kan worden.

Maatregelen gericht op bewustwording worden door diverse betrokken partijen aangedragen. In concreto gaat het hierbij om:

- Het opstarten van bewustwordingscampagnes waarbij succesvolle voorbeelden van etnische minderheden worden getoond. Rolmodellen, meestal bekende etnische minderheden, kunnen volgens velen een brug slaan tussen werkgevers en de allochtone achterban. Een bijzondere variant van het gebruik van rolmodellen is om hen in te schakelen als reïntegratieconsulent.³¹
- Vooral maatschappelijke en allochtone organisaties wijzen op het belang van 'management diversity' trainingen, waarbij externe bureaus door middel van voorlichting en cursussen de instroom en het verblijf van allochtoon personeel trachten te bevorderen. Ook wordt in dit verband gewezen op de rol die de toenmalige bedrijfsadviseurs minderheden (werkzaam bij de vroegere Arbeidsvoorziening) hebben gespeeld bij het meer ontvankelijk maken van werkgevers voor het allochtone arbeidsaanbod (vgl. Batelaan e.a., 2001). De waardering onder

³⁰ Kern hiervan is dat niet volstaan wordt met het digitaal of schriftelijk doorgeven van informatie, maar dat consulenten of intercedenten in contact treden met de werkgever of andere ketenpartners, waarbij relevante informatie over de kandidaat en (eventueel) de baan wordt uitgewisseld. Ook het informeren over het functioneren van een kandidaat na indiensttreding in een arbeidsorganisatie maakt hier deel van uit.

³¹ Zo heeft reïntegratiebedrijf Fourstar in Amsterdam en Rotterdam Surinaamse jonge werkzoekenden laten coachen door bekende sporters van Surinaamse afkomst.

werkgevers voor dergelijke initiatieven lijkt overigens vooral groot in geval van een krappe arbeidsmarkt.

- Werkgevers en personeelsfunctionarissen moeten beter voorgelicht worden over het bestaan van uitsluitingsmechanismen tijdens het proces van werving en selectie. Dit zou kunnen door het verschaffen van voorlichtingsmateriaal. In dit verband kan het boekje '10 smoezen waarom wij geen allochtonen aannemen' van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat worden genoemd. Vooral maatschappelijke organisaties als Forum, het Nederlands Centrum Buitenlanders en het LBR wijzen op het belang van een gerichte voorlichting op dit terrein.

Bovenstaande overzicht laat zien dat in het verleden reeds verschillende initiatieven zijn ontwikkeld die positieve effecten hebben gehad op de instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. In het bijzonder gaat het hierbij om het bij elkaar brengen van werkgevers en het allochtone arbeidsaanbod. Het zichtbaar maken en het vervolgens voordragen van dit aanbod spelen hierbij een cruciale rol, zoals ook het 1000-banenplan voor Molukkers en het MKB-convenant hebben aangetoond. Op een iets kleinere schaal is de inzet van functionarissen die persoonlijk zorgdragen voor de introductie van etnische minderheden bij werkgevers, zeer succesvol gebleken. Ook hebben maatregelen op het terrein van werving en selectie hun nut bewezen. Het gaat hierbij zowel om de inzet van specifieke instrumenten als om het bewerkstelligen van een mentaliteitsverandering bij werkgevers.

4.4 Bevordering van doorstroom en voorkóming van uitstroom

Nadat etnische minderheden tot een arbeidsorganisatie zijn toegetreden, stromen zij minder dan autochtonen door naar hogere functies en stromen zij gemiddeld sneller weer uit. Ook hieraan ligt een complex aan factoren ten grondslag, waaronder de beperkt geachte inzetbaarheid van allochtone werknemers, de omgangscultuur op de werkvloer en het bestaan van openlijke discriminatie. Oplossingen hieromtrent hebben vooral te maken met het voeren van een beleid gericht op het vergroten van de employability van allochtone werknemers, de introductie van een diversiteitsbeleid en het tegengaan van discriminatie. Hieronder worden de verschillende oplossingsrichtingen achtereenvolgens toegelicht.

4.4.1 Bevorderen van employability

In aansluiting op wat is opgemerkt over verbetering van opleidingsniveaus van etnische minderheden, zou de *employability* van allochtone werknemers meer nadrukkelijk de aandacht moeten krijgen. Belangrijk voor de ontwikkeling van employability is dat werknemers ook scholing volgen die niet specifiek op de huidige functie is gericht. Het gaat erom dat (persoonlijke) vaardigheden worden verworven, waardoor de inzetbaarheid van deze werknemers wordt verruimd (zie ook kader 13). Dit maakt het overstappen naar andere functies, bedrijven of zelfs sectoren eenvoudiger. Omgekeerd vergroot dit voor werkgevers de kans dat werknemers uit andere bedrijven of sectoren zich zullen aanbieden voor de vervulling van een arbeidsplaats.

Zowel werknemersorganisaties als de uitzendbranche pleiten met nadruk voor het vergroten van scholingsmogelijkheden voor allochtone werknemers op het werk. De ABU wijst in dit verband op de in 2003 opgerichte stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche, gericht op het stimuleren van het opleidingsbeleid van uitzendondernemingen voor zowel flexkrachten als vaste medewerkers. Ook etnische minderheden zouden hier in belangrijke mate van profiteren. MBK-Nederland wijst op de mogelijkheid om de O&O-fondsen op grotere schaal aan te wenden voor scholingstrajecten op het werk, in het bijzonder ten behoeve van het behalen van een startkwalificatie.

Kader 13: Werkgelegenheidsplan en certificering bij Philips

Dit project is een goed voorbeeld van de wijze waarop een groot bedrijf de instroom van langdurig werklozen in laag gekwalificeerde functies bevordert en de employability van laag gekwalificeerde werknemers verbetert.

Beschrijving van het project

In 1982 is Philips gestart met het Jeugd Werkplan om jeugdigen via een opleiding klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Later, met het verminderen van de jeugdwerkloosheid, is dit werkplan omgezet naar een plan voor langdurig werklozen: *het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP)*. De opleidingen dienen aan te sluiten bij de vooropleiding en relevant te zijn voor de werkervaring die wordt opgedaan binnen Philips. Deelnemers krijgen een contract op basis van het wettelijk minimumloon. Het WGP richt zich met name op herintredende vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten, hogeropgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt en oudere werkzoekenden. Een groot deel van de deelnemers behoort tot de 'harde kern' van de werkloosheid. Ongeveer de helft van de deelnemers zijn etnische minderheden.

Philips ontdekte bij uitvoering van het WGP dat de deelnemers in relatief korte tijd hun inzetbaarheid (employability) sterk konden verbeteren. Omdat zich ook onder de zittende medewerkers veel niet- of laaggekwalificeerde medewerkers bevonden, heeft Philips in het voorjaar van 2004 besloten het scholingsproject *Certificering Vakmanschap* op te zetten. Doel hiervan is om niet- of laaggekwalificeerde medewerkers van Philips in Nederland in staat te stellen een erkende startkwalificatie te halen, zodat ze hun inzetbaarheid, en daarmee de kansen op de in- en externe arbeidsmarkt, vergroten.

Resultaten

Jaarlijks biedt Philips op deze wijze aan enige honderden langdurig werklozen (tot 2004 circa 11.000) de mogelijkheid om gedurende een jaar in duale trajecten werkervaring op te doen en opleidingen te volgen die hun kans op de arbeidsmarkt vergroten.

Succesfactoren

Een belangrijke succesfactoren van de twee programma's was een gedreven en gemotiveerde aanjager en draagvlak in het bedrijf. Ook toonden ze aan dat het kwalificatieniveau van ongeschoolde en laaggekwalificeerde werkzoekenden en werknemers in relatief korte tijd verbeterd kan worden.

Overdraagbaarheid

Philips is als ondertekenaar van het Convenant Grote Ondernemingen bereid om kennis en ervaring opgedaan in de duale trajecten van het WGP met anderen te delen. Ook in Europees verband is deze kennisoverdracht aan de orde. Het WGP heeft in het kader van het door Brussel gefinancierde EQUAL- programma onder andere deelprojecten als 'train de trainer' en 'awareness verbetering in de organisatie' uitgevoerd en met Europese partners gedeeld.

De overdraagbaarheid van deze aanpak is vooral groot naar grote bedrijven met relatief veel laaggekwalificeerde medewerkers. Het bevordert enerzijds de inzetbaarheid en doorstroom van deze groep medewerkers binnen het bedrijf. Anderzijds groeien ook de kansen dat zij elders werk zullen vinden indien de werkgelegenheid bij het bedrijf afneemt.

4.4.2 Stimuleren diversiteitsbeleid

Om de arbeidsparticipatie van etnische minderheden te verhogen, wordt in brede kring gewezen op het belang van het stimuleren van diversiteitsbeleid binnen arbeidsorganisaties. Werkgevers moeten daartoe gericht worden ondersteund en gestimuleerd. Op 1 januari 2005 is hiertoe het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement opgezet.³² Er zijn ook al diverse instrumenten ontwikkeld die de diversiteit van personeel in kaart brengen, zoals de Quick Scan Diversiteit die door Forum is ontwikkeld (zie ook kader 14). Dergelijke instrumenten dragen bij aan bewustwording en agendering van diversiteit binnen arbeidsorganisaties.

Een belangrijk kenmerk van het diversiteitsbeleid is dat bedrijven geen doelgroepspecifiek personeelsbeleid voeren, maar een personeelsbeleid dat ruimte biedt aan verschillende culturen binnen een arbeidsorganisatie. Van belang is een op maatgericht beleid, waarbij rekening wordt gehouden met de achtergronden van de individuele werknemers (RADAR, 2005). Ten behoeve van het stimuleren van een intercultureel personeelsbeleid (als voorbeeld van diversiteitsbeleid) is in het jaar 2000 de PrijsCodeMonitor opgezet (zie ook kader 15).

Kader 14: Quickscan Diversiteit van Forum

Dit instrument is een goed voorbeeld van een hulpmiddel waarmee werkgevers snel inzicht kunnen krijgen in hun eigen presteren op het gebied van diversiteitsbeleid.

Beschrijving van het project

Forum heeft een instrument voor zelfdiagnose van het diversiteitsbeleid van welzijnsorganisatie ontwikkeld, de *Diversity at Work Audit*. Organisaties krijgen aan de hand van een vragenlijst inzicht in onderwerpen als personeelssamenstelling, diversiteit van het activiteitsaanbod, vooroordelen en aanwezigheid van voorzieningen (zoals een gebedsruimte en invalidentoilet). Op basis van de resultaten kan men een toekomstvisie formuleren en gerichte activiteiten ontplooiën. Het instrument is via internet te gebruiken (zie www.forum.diversityaudit.nl). De resultaten kunnen worden vergeleken met andere organisaties.

Uit een gebruikersonderzoek bleek dat het gebruik van het instrument voor veel gebruikers te veel tijd kostte en dat het op onderdelen niet voldoende objectief was. Forum heeft daarom een verkorte versie ontwikkeld: de *Quickscan Diversiteit* (zie www.quickscandiversiteit.nl). Deze Quickscan geeft een eerste snelle indruk van de stand van zaken ten aanzien van diversiteit in de organisatie. Negen organisaties in de branches welzijn, kinderopvang en jeugdzorg hebben het instrument getest.

Succesfactoren

Gebruikers van de Quickscan zijn over het algemeen positief over de volgende aspecten:

- De analyse van de situatie in de eigen organisatie werkt vaak als een *eye opener*. Zo kunnen bijvoorbeeld verschillen zichtbaar worden tussen diverse afdelingen en tussen nieuwe en langer zittende medewerkers.
- Door de *benchmark*-mogelijkheid krijgen organisaties inzicht in verschillen met andere organisaties.
- Het instrument helpt om de discussie over diversiteit in de organisatie op gang te brengen.
- Organisaties kunnen vervolgmetingen houden, waardoor de voortgang kan worden gemeten.
- Het instrument wordt niet commercieel uitgebaat.

³² Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement verzamelt onder andere instrumenten en good practices op het gebied van diversiteitsbeleid. Zie: www.div-management.nl.

Niettegenstaande bovenstaande initiatieven zijn naar de mening van vooral maatschappelijke instellingen en werknemersorganisaties bedrijven nog onvoldoende doordrongen van de sociaal-economische noodzaak van diversiteitsbeleid. Deze noodzaak heeft zowel een demografische (aandeel allochtonen stijgt sterker dan aandeel autochtonen) als een maatschappelijke (om verdere tweedeling in de samenleving te voorkomen) component.

Kader 15: Couleur Nationale

Dit project is een goed voorbeeld van het gebruik van positieve rolmodellen die kunnen bijdragen aan positievere beeldvorming van allochtonen en werkgevers op de arbeidsmarkt.

Beschrijving van het project

In 2000 hebben een aantal organisaties het project de PrijsCodeMonitor opgezet.³³ Om tegengewicht te bieden aan de negatieve beeldvorming rond etnische minderheden is in dit kader in 2004 de prijs voor intercultureel personeelsbeleid ingesteld: de *Couleur Nationale*.³⁴ De prijs wordt uitgereikt aan het bedrijf dat er het beste in slaagt de kwaliteiten van alle werknemers, inclusief allochtonen, ten volle te benutten. De prijs wil belichten dat open communicatie en een goed algemeen personeelsbeleid op iedereen goed uitwerkt en dat de organisatie daarvan profijt heeft. De *Couleur Nationale* is een vervolg op de *Couleur Provinciale*, die in 2002 in de provincie Overijssel werd uitgereikt. Vanwege het succes van dit initiatief zijn inmiddels ook in diverse andere regio's dergelijke prijzen uitgereikt of zijn er plannen om dit te doen.

Om te komen tot een nationale winnaar, zijn zes regionale voorrondes gehouden. In iedere regio zijn circa tien bedrijven bezocht en intensief bevraagd op hun praktijkervaringen. De verslagen van deze gesprekken zijn voorgelegd aan jury's bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en deskundigen op het gebied van minderheden en de arbeidsmarkt.

De regionale prijswinnaar die werd uitgeroepen tot winnaar van de *Couleur National*, was het bedrijf Polynorm van Niftrik uit het Noord-Brabantse Putte. Deze onderneming is er volgens de jury in geslaagd om minderheden op alle functieniveaus goed vertegenwoordigd te krijgen (225 op alle functieniveaus en 20% in middelbare en hogere functies). Via diverse wervingskanalen (eigen personeel, ROC en beschikbaar stellen van stageplaatsen) wordt nieuw personeel geworven. Deze kanalen blijken zeer toegankelijk voor etnische minderheden. Ook de investering in de instroom en de scholing van (nieuw) personeel, door middel van een traineeprogramma voor instromers en begeleiden van nieuwe medewerkers door mentoren, is volgens de jury een goede manier om instroom van minderheden te vergroten en gelijke kansen te garanderen.

Succesfactoren

De *Couleur Nationale* laat concreet zien wat er op bedrijfsniveau mogelijk is en wat dit oplevert. Het werken met regionale voorrondes en met breed samengestelde jury's stimuleert het draagvlak onder partijen die bij de ontwikkeling van intercultureel personeelsbeleid betrokken zijn.

Op www.prijscodemonitor.nl worden meer good practices gegeven van de verschillende prijswinnaars.

³³ De volgende organisaties hebben PrijsCodeMonitor opgezet: Rotterdamse Anti Discriminatie Actie Raad, Anti Discriminatie Bureau Overijssel, DuO A (adviesbureau voor gedragscodes, gelijke behandeling en diversiteitsbeleid) en de Landelijke Vereniging van ADB's. Het project is mogelijk gemaakt dankzij financiële ondersteuning uit het Europees Sociaal Fonds (Equal) en het Ministerie van SZW.

4.4.3 Aanpak beeldvorming en discriminatie op de werkvloer

In het voorgaande (paragraaf 4.3.9) werd reeds gewezen op het feit dat beeldvorming de instroom van etnische minderheden in een arbeidsorganisatie in de weg kan staan. Toch blijken dergelijke beelden uiterst hardnekkig en lang niet altijd te verdwijnen vanaf het moment dat een allochtone kandidaat werknemer is geworden (zie ook hoofdstuk 3). Het bestaan van vooroordelen tussen werknemers onderling, het onvoldoende bespreekbaar maken van bepaalde thema's of problemen of een passieve houding van de bedrijfsleiding bij het overschrijden van bepaalde omgangsregels kunnen hieraan ten grondslag liggen.

Breed gedragen wordt de inzet van een aantal gerichte instrumenten, te weten:

- Het aanstellen van een coach, mentor of vertrouwenspersoon voorziet in een grote behoefte onder het allochtone personeel. Een dergelijke investering voorkomt dat etnische minderheden geen weg weten met specifieke problemen en zich aan de sfeer en omgangscultuur op het werk onttrekken. Verschillende coachprojecten hebben in dit verband hun waarde bewezen (vgl. LBR, 1999).
- De acceptatie van etnische minderheden blijkt een positieve stimulans te ondervinden vanuit een open omgangscultuur. Zowel werkgevers, werknemers(-organisaties) als de ondernemingsraad kan door het bespreekbaar maken van specifieke thema's of het organiseren van discussiebijeenkomsten hieraan bijdragen. Een betere dialoog op de werkvloer wordt door vrijwel alle betrokkenen als een noodzakelijke voorwaarde gezien om de 'wij-zij' cultuur op de werkvloer te doorbreken (zie ook kader 16).
- Voorlichting aan werkgevers en personeelsselecteurs over het omgaan met culturele verschillen op de werkvloer vormt een wezenlijk aspect van een succesvol diversiteits-beleid. Gebleken is dat veel werkgevers zich onvoldoende bewust zijn van verbale en non-verbale problemen in de communicatie en omgang op de werkvloer. Gerichte voorlichting (bijvoorbeeld in de vorm van korte cursussen) kan hier uitkomst bieden.

Kader 16: Giant

Het diversiteitsbeleid van Giant vormt een goed voorbeeld van bestrijding van ongewenste omgangsvormen en stimulering van dialoog op de werkvloer over culturele en andere verschillen.

Beschrijving van het project

De fietsenproducent GIANT in Lelystad stuurt op een open organisatiecultuur, waarin de medewerkers elkaar en elkaars cultuur accepteren en respecteren.³⁵ GIANT hanteert vier instrumenten om ongewenst gedrag te voorkomen:

1. *Jaarlijkse workshops* over bijvoorbeeld normen en waarden, waarin de medewerkers gezamenlijk concrete omgangsnormen en gedragsregels opstellen. De workshops zijn verplicht voor iedereen, vinden plaats onder werktijd en duren één dagdeel.
2. *Tweewekelijks werkoverleg* dat niet direct gerelateerd is aan het werk. De medewerkers kunnen dan aangeven hoe ze in hun vel zitten en wat hun dwars zit.
3. *Communicatie* met als doel het inzichtelijk maken van de regels en het verlagen van de meldingsdrempel. De normen en regels komen uitgebreid aan de orde in de introductiemap voor nieuwe medewerkers. Hierin staan ook dat GIANT ongewenst gedrag niet tolereert. Andere kanalen die gebruikt worden zijn de personeelskrant en het mededelingenbord.
4. *Opleiding*. Iedere leidinggevende is verplicht een opleiding 'leiderschap' te volgen, waarin ook een module 'ongewenst gedrag' is opgenomen. Hierin komt onder andere aan de orde hoe men het onderwerp bespreekbaar kan maken en hoe met klachten om te gaan.
5. *Protocol*. De curatieve maatregelen van GIANT ten aanzien van ongewenst gedrag zijn vastgelegd in een protocol.

³⁵ Zie ook Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk. TNO Arbeid, 2004.

Vervolg kader 16

Resultaten

Uit workshops blijkt dat goede omgang met collega's een belangrijke rol speelt in de arbeidssatisfactie. Het beleid wordt ieder jaar in een workshop door het management, de leidinggevendenden en de medewerkers gezamenlijk geëvalueerd en de omgangsnormen en gedragsregels aangepast.

Succesfactoren

De belangrijkste succesfactor van het beleid is het brede draagvlak. De medewerkers kunnen zelf het beleid vormgeven en krijgen het niet van bovenaf opgelegd. De concreet geformuleerde gedragsregels hangen in de hele fabriek en medewerkers kunnen er elkaar op aanspreken.

Overdraagbaarheid

De aanpak is ook goed overdraagbaar naar andere bedrijven.

- Betrokkenheid van zowel het directieniveau als het middenmanagement vormt een cruciale factor in het creëren van een breed draagvlak voor het voorkomen van negatieve beelden en discriminatie op de werkvloer. Uit de genoemde praktijkvoorbeelden (zie kaders 16 en 17) bleek een grote betrokkenheid van leidinggevendenden ten behoeve van het verbeteren van de omgangscultuur. Ook Meerman (1999) concludeert dat de acceptatie van etnische minderheden een proces is, dat van bovenaf in gang dient te worden gezet.

Kader 17: Drechtwerk

Het diversiteitsbeleid van Drechtwerk vormt een goed voorbeeld van bestrijding van ongewenste omgangsvormen en stimulering van dialoog op de werkvloer over culturele en andere verschillen.

Beschrijving van het project

Drechtwerk (een sociale werkvoorziening in Dordrecht) is in 1991 begonnen met het voeren van een beleid tegen ongewenste omgangsvormen, waaronder ook discriminatie en seksuele intimidatie vallen.³⁶ Voor het oplossen en tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer hanteert Drechtwerk de volgende instrumenten:

1. Het geven van structurele voorlichting en het bespreekbaar maken van het onderwerp.
2. Beschikbaarheid van vertrouwenspersonen.
3. Het bieden van opvang na klachten.
4. De aanwezigheid van een klachtencommissie.
5. De aanwezigheid van een protocol over ongewenste omgangsvormen.

Nieuwe medewerkers krijgen in hun inwerkperiode voorlichting over het beleid tegen ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Ook krijgen zij een informatiefolder. Voorkomende ongewenste omgangsvormen komen regelmatig aan de orde in het Sociaal Medisch Team en het onderwerp is meegenomen in de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). De trekkers van het beleid zijn de zes vertrouwenspersonen en de coördinator van de vertrouwenspersonen.

Resultaten

Het project heeft bijgedragen aan een verbetering van de werksfeer door vermindering van ongewenste omgangsvormen. Ook allochtone medewerkers hebben hier nadrukkelijk van geprofiteerd.

³⁶ Zie ook Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk. TNO Arbeid, 2004.

Vervolg kader 17

Succesfactoren

Als succesfactoren van het beleid kunnen diverse elementen worden genoemd: draagvlak voor het beleid in gehele organisatie, een actieve trekker van het beleid (bedrijfsmaatschappelijke werker) met affiniteit voor het onderwerp, snel en gericht ingrijpen na incidenten (bijvoorbeeld over pestgedrag), een grote en diverse groep vertrouwenspersonen (qua geslacht, etniciteit en leeftijd) met een goede onderlinge relatie, het geven van regelmatige en gerichte voorlichting aan de medewerkers en de externe ondersteuning door professionele trainers.

Overdraagbaarheid

De aanpak is goed overdraagbaar naar andere bedrijven.

- Etnische minderheden moeten op het werk kunnen terugvallen op duidelijk omschreven regels of herkenbare voorzieningen waar zij met ervaringen over discriminatie terecht kunnen. Ook wordt hierdoor een duidelijk signaal aan autochtone werknemers afgegeven over wat aanvaardbaar is en (vooral) wat niet. In dit verband kan gewezen worden op het opstellen van omgangsregels, het instellen van een klachtenprocedure of een discriminatiemeldpunt (zie ook kader 17). Verschillende partijen (waaronder het LBR en de Landelijke Vereniging van Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB), maar ook werkgevers) hechten grote waarde aan een dergelijke voorziening en geven aan dat dit in de praktijk een goed wapen tegen discriminatie is gebleken.³⁷ In dit verband pleit het LBR voor het opnemen van anti-discriminatiebepalingen in de Arbo-wet.
- Ook zou volgens een aantal allochtone organisaties en maatschappelijke instellingen in CAO's meer aandacht moeten komen voor het tegengaan van discriminatie. Op deze wijze worden individuele werkgevers meer gestimuleerd om het fenomeen van discriminatie actief te bestrijden.
- Bij het tegengaan van discriminatie wordt ook gewezen op het belang van empowerment van met name allochtone jongeren. Reeds gedurende hun opleiding moeten deze jongeren beter gewapend worden tegen het voorkomen van toekomstige teleurstellingen, zodat zij daar ook op een meer adequate wijze mee om kunnen gaan. In het bijzonder wijst het LBR op het belang van een grotere weerbaarheid van allochtone jongeren. Overigens wordt benadrukt dat dergelijke methoden om het zelfvertrouwen van etnische minderheden te vergroten, niet betekent dat daarmee het bestaan van discriminatie gelegitimeerd mag worden.

4.5 Analyse van good practices

Op basis van een analyse van de good practices hebben we tien elementen geïdentificeerd, die richting kunnen geven aan het oplossen van belemmeringen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt.

1. Sense of urgency

Het is van groot belang dat de verschillende betrokken partijen doordrongen zijn van de ernst van de problemen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt, van de noodzaak om iets aan deze problemen te doen en van de eigen verantwoordelijkheid daarbij. Wat opvalt is dat in verschillende van de besproken praktijkvoorbeelden deze sense of urgency niet alleen het oplossen van de problematische positie van etnische minderheden betreft. Ook werkgevers hebben baat bij een betere toegang tot dit arbeidsaanbod. Zo wordt duidelijk dat het wegnemen van de on-

³⁷ Niettemin geeft het LVADB aan dat er ook op het gebied van melding en registratie nog winst te behalen valt. In het bijzonder wijzen zij daarbij op het vergroten van de bekendheid onder allochtonen met deze systematiek en de mogelijkheden om de meldingen op een systematische wijze te monitoren.

derhavige belemmeringen ook in het voordeel van werkgevers is, niet alleen van het allochtone arbeidsaanbod.

2. Probleemoplossend beleid

In veel van de good practices staan niet zozeer de etnische minderheden centraal, maar de specifieke problemen waarmee veel etnische minderheden kampen. Zo is de aanpak van schooluitval, gebrek aan startkwalificaties en langdurige werkloosheid niet exclusief op etnische minderheden gericht, maar profiteren etnische minderheden wel in hoge mate van deze aanpak omdat de onderliggende problemen zich juist bij hen relatief vaak voordoen.

3. Specifieke maatregelen bewijzen hun nut

Specifiek op etnische minderheden gericht beleid wordt door velen als stigmatiserend gezien. Niettemin is gebleken dat gerichte projecten ten behoeve van specifieke groepen in staat zijn de instroom van etnische minderheden sterk te verhogen. Belangrijke factoren die hierin een rol spelen, zijn: het creëren van een breed draagvlak voor dergelijke initiatieven, het inrichten van overzichtelijke en laagdrempelige voorzieningen of faciliteiten, het betrekken van de doelgroep zelf bij de te nemen maatregelen en het kwantificeren van doelstellingen.

4. Zichtbaar maken van vraag en aanbod

In veel good practices wordt geprobeerd om werkgevers en allochtone werkzoekenden meer met elkaar in contact te brengen en ervaringen met elkaar te laten opdoen. Op deze wijze wordt tegemoet gekomen aan het probleem dat veel werkgevers etnische minderheden bij het werven van personeel niet kunnen vinden en dat veel etnische minderheden niet weten waar de welwillende werkgevers zich ophouden. Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod heeft tevens geleerd dat beeldvorming positief wordt bijgesteld.

5. Werken én leren

In diverse good practices vormt het combineren van werken en leren een kernelement. Voor veel etnische minderheden, die om verschillende redenen moeite hebben om gedurende lange tijd regulier onderwijs te volgen, is dit een goed werkend alternatief. Maar ook voor leerlingen in het regulier onderwijs is het opdoen van ervaring met de arbeidspraktijk van groot belang. Voor hen is met name het creëren van voldoende leerwerktrajecten (inclusief stages) erg belangrijk.

6. Intensieve samenwerking

Om belemmeringen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt op te lossen is een intensieve en effectieve samenwerking nodig tussen partners die in de keten van de sluitende aanpak op elkaar aangewezen zijn (werkgevers, werkzoekenden, intermediairs, reïntegratiebedrijven, opleidingsinstituten en dergelijke). In veel good practices is aandacht voor regelmatig overleg tussen partijen en een 'warme' overdracht van cliënten, waardoor deeltrajecten beter op elkaar aansluiten en meer rekening gehouden wordt met bestaande verwachtingen, ambities, beperkingen en kansen.

7. Activering van werkzoekenden

Bij het oplossen van belemmeringen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt mag ook een beroep gedaan worden op de eigen verantwoordelijkheid van de allochtone werkzoekenden zelf. Er wordt van hen een actieve bijdrage verwacht. Diverse succesvolle praktijkvoorbeelden danken hun succes in niet geringe mate aan een actieve betrokkenheid van de allochtone kandidaten zelf. Bovendien is gebleken dat met het bieden van reële perspectieven de motivatie en zelfwerkzaamheid van de deelnemers ten gunste beïnvloed wordt. Een actieve houding dient dan ook afgedwongen te worden, desnoods door het treffen van sancties.

8. Betrekken van zelforganisaties van etnische minderheden

Organisaties van etnische minderheden kunnen een brugfunctie vervullen in het met elkaar in contact brengen van allochtone werkzoekenden, intermediairs en werkgevers. Het gaat niet alleen om de vaak genoemde moskeeën, maar ook om bijvoorbeeld studentenverenigingen, ondernemersnetwerken en culturele verenigingen. Vooraanstaande en gerespecteerde leden van deze

organisaties kunnen voor allochtone werkzoekenden ook een voorbeeldfunctie vervullen en worden ingezet bij coaching. In een aantal praktijkvoorbeelden is het van essentieel belang gebleken om (vertegenwoordigers van) de doelgroep te betrekken bij het opstellen van initiatieven.

9. Het tegengaan van negatieve beeldvorming

De moeizame instroom van allochtonen op de arbeidsmarkt kan niet los worden gezien van het bestaan van bewuste achterstelling. Gebleken is dat het faciliteren van ontmoetingen tussen vraag en aanbod (onder andere via intensievere bemiddeling, een betere overdracht en persoonlijke voordracht) etnische minderheden over een belangrijke hobbel (het eerste gesprek met een werkgever) geholpen worden. Daarnaast heeft het voeren van een diversiteitsbeleid (waaronder het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het zorgdragen voor een open omgangscultuur, het opstellen van gedragscodes en dergelijke) er in belangrijke mate toe bijgedragen dat etnische minderheden zich beter in de arbeidsorganisatie thuis voelen.

10. Bieden van faciliteiten

Het is niet realistisch te verwachten dat de belemmeringen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt met het opleven van de economie vanzelf verdwijnen. Ze zullen wellicht tijdelijk minder zichtbaar worden, maar structurele problemen lossen zich op korte termijn niet vanzelf op. Verschillende partijen moeten dan ook voor langere tijd bereid zijn om faciliteiten aan te bieden om een betere match tussen werkgevers en allochtone werkzoekende mogelijk te maken. Dit is niet alleen een kwestie van voldoende middelen om de toerusting en toeleiding van allochtone werkzoekenden te financieren, maar ook van flexibele regelgeving (bijvoorbeeld over werken met behoud van uitkering), organisatorische faciliteiten (bijvoorbeeld adviseurs voor ondersteuning van werkgevers) en toegang tot informatie (bijvoorbeeld een verbeterde registratie, zowel door werkgevers als toeleidende instellingen). In veel good practices is men op zeker moment gestuit op beperkingen in de huidige faciliteiten. Bij het aanpassen en uitbreiden van bestaande en het opzetten van nieuwe faciliteiten zullen overheid en private partijen moeten overleggen en actief samenwerken.

Elk van deze tien punten is van essentieel belang om de belemmeringen die etnische minderheden op de arbeidsmarkt ondervinden, zo veel als mogelijk terug te dringen. Bovendien blijkt hieruit dat voor het oplossen van deze belemmeringen alle partijen zich aangesproken kunnen en moeten voelen. Veel voorstellen hebben, daar waar toegepast, vooral hun waarde bewezen onder omstandigheden van een brede consensus en hechte samenwerking tussen partijen. Dit geldt zowel voor de overheid, werkgevers, arbeidsmarktintermediairs als de etnische minderheden zelf.

4.6 Conclusies

Het brede scala aan oplossingsrichtingen en succesvolle praktijkvoorbeelden maakt duidelijk dat de belemmeringen waarvoor veel etnische minderheden zich gesteld zien, niet als vaststaande feiten gezien hoeven te worden. Door gerichte initiatieven te ondernemen, kunnen zelfs in betrekkelijk korte tijd zichtbare successen worden geboekt. In het verlengde van deze conclusie ligt de constatering dat er wel iets gedaan moet worden, wil men de problematische positie van etnische minderheden daadwerkelijk verbeteren. Specifieke initiatieven, al of niet door de overheid uitgedragen of ondersteund, zijn noodzakelijk gebleken voor een meer succesvolle instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt.

De oplossingen spelen zich in het bijzonder af op een drietal niveaus, te weten

- (1) de opleiding en toeleiding;
- (2) de instroom op de arbeidsmarkt; en
- (3) het verblijf bij en voortijdige uitstroom uit een arbeidsorganisatie.

Bezien we de fase van opleiding en toeleiding, dan is duidelijk geworden dat etnische minderheden het in competenties en vaardigheden vaak afleggen tegen het autochtone arbeidsaanbod. Investerings in onderwijs en taal zijn dan ook een noodzakelijke voorwaarde om de arbeidsmarktkansen van etnische minderheden op langere termijn te verbeteren. Gebleken is dat vooral de aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt voor veel etnische minderheden problematisch verloopt. Een belangrijk element om deze overgang te verbeteren, vormt de mogelijkheid om de combinatie van werken en leren uit te breiden en ook meer toegankelijk voor etnische minderheden te maken. Ook moet een uiterste inspanning worden geleverd om voortijdige schooluitval onder allochtone jongeren tegen te gaan. Daarnaast zijn ook de inburgeringstrajecten voor verbetering vatbaar. Opnieuw wordt in dit verband gewezen op het nut van gecombineerde trajecten, waarbij taal in nauwe relatie met andere activiteiten (werk, opvoedingsondersteuning, sociale activering) wordt aangeboden.

Met betrekking tot de instroom op de arbeidsmarkt blijken etnische minderheden eveneens een kwetsbare groep. Manieren om dit te doorbreken hebben in het bijzonder betrekking op het bij elkaar brengen van het allochtone arbeidsaanbod en de vraagzijde. Hierin kunnen zowel werkgevers, arbeidsmarktintermediairs als allochtonen zelf een stimulerende rol spelen. Ook is gebleken dat het faciliteren van voorzieningen door de overheid zeer succesvol kan zijn. Het zichtbaar maken van vacatures en de mogelijkheid (grote aantallen) etnische minderheden te bemiddelen en aan werkgevers voor te dragen vormen hiervan essentiële bestanddelen. Niet in de laatste plaats kunnen werkgevers door gerichte acties een groter bereik van het allochtone aanbod realiseren. In het bijzonder valt te denken aan het benutten van specifieke wervingskanalen, het rekening houden met culturele 'kortsluitingen' tijdens een sollicitatiegesprek en vooral ook het benadrukken van een open houding naar allochtone werkzoekenden en werknemers.

Eenmaal op de werkvloer zal vooral geïnvesteerd moeten worden in het voeren van een diversiteitsbeleid. Centraal hierin staat de aandacht voor en het rekening houden met verschillen tussen (groepen van) personeel in een arbeidsorganisatie, waaronder etnische minderheden. Hoewel het beslist niet zo is dat alle allochtone werknemers zich gediscrimineerd voelen, is wel gebleken dat de omgangscultuur bij veel arbeidsorganisaties onvoldoende openstaat voor een volledige integratie van allochtone werknemers. Doeltreffende instrumenten zijn in dit verband: de aanstelling van mentoren, het bespreekbaar maken van specifieke problemen op de werkvloer (een open omgangscultuur), voorlichting aan werkgevers en personeelsselecteurs over het omgaan met culturele verschillen op de werkvloer, het opstellen van omgangsregels en de instelling van een klachtenmeldpunt. Bij dit alles zal het management zich betrokken moeten tonen bij de wens om bewuste en onbewuste achterstelling weg te nemen. De bedrijfsleiding zal als eerste een duidelijk signaal moeten afgeven dat bepaalde gedragsuitingen ongewenst of zelfs ontoelaatbaar zijn.

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit onderzoek is getracht een antwoord te geven op de vraag welke belemmeringen zich voordoen met betrekking tot de arbeidsintegratie van etnische minderheden en welke oplossingen in het verleden en heden uitkomst bieden voor de geconstateerde problematiek. Deze vraag is in eerste instantie beantwoord door middel van een rondgang langs een groot aantal betrokkenen en deskundigen. Vervolgens is bezien welke ondersteuning we voor de geconstateerde problemen en geopperde oplossingsrichtingen uit de vakliteratuur aantreffen. Ook is hierbij een uitgebreide inventarisatie van succesvolle praktijkvoorbeelden gemaakt. Tot slot is aanvullend veldwerk verricht onder etnische minderheden (zowel scholieren, werkzoekenden als werkenden) en autochtone werkgevers.

5.1 Identificatie van het probleem

Na een langdurige periode van verbetering (ruwweg tussen halverwege de jaren negentig en de eerste jaren van deze eeuw), is de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden recentelijk opnieuw verslechterd. Deze verslechtering komt in het bijzonder tot uiting in een sterke toename van de werkloosheid, met name voor de groep van niet-westerse minderheden.

Daarnaast moeten we vaststellen dat de verbeteringen die etnische minderheden op verschillende terreinen hebben doorgemaakt, er niet toe hebben geleid dat de kloof met de autochtone beroepsbevolking is verdwenen. Kort samengevat komt de problematische arbeidsmarktpositie tot uitdrukking in:

- Een lage bruto en netto arbeidsparticipatie: gemiddeld ligt de participatie van niet-westerse minderheden op driekwart van dat van autochtonen.
- Een hoge werkloosheid: de werkloosheid onder niet-westerse minderheden is ruim driemaal zo hoog als die onder autochtonen.
- Een hoge uitkeringsafhankelijkheid: niet-westerse minderheden zijn tweemaal zo vaak afhankelijk van een uitkering als autochtonen.
- Een laag beroepsniveau: het aandeel niet-westerse werknemers met een hoger functieniveau ligt tweemaal zo laag als onder autochtonen.
- Onderbenutting: veel leden van etnische minderheden werken onder hun kwalificatieniveau.

Tegelijk openbaart zich een duidelijke scheidslijn binnen de groep van etnische minderheden. Naar generatie doet de tweede het beduidend beter dan de eerste. Ook laten mannen over het algemeen een gunstiger arbeidsmarktpositie zien dan vrouwen. Naar etnische herkomst is duidelijk geworden dat vooral de Mediterrane groepen (Turken en Marokkanen) en de vluchtelingen een problematische arbeidsmarktpositie hebben. Surinamers en Antillianen/ Arubanen presteren daarentegen behoorlijk goed op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Bovenstaande nuancering maakt duidelijk dat het spreken van dé allochtoon niet zinvol is; de onderlinge verschillen zijn daarvoor te groot. Tevens blijkt dat het behaalde opleidingsniveau en de kennis van de Nederlandse taal in belangrijke mate verantwoordelijk zijn voor de hierboven geconstateerde verschillen. Etnische minderheden met een hoger opleidingsniveau en een goede beheersing van het Nederlands doen het beduidend beter op de arbeidsmarkt. Dit maakt ook begrijpelijk dat de tweede generatie een gunstiger beeld op de arbeidsmarkt laat zien dan de eerste. Hetzelfde geldt voor de gevonden verschillen tussen Caraïbische en de overige niet-westerse minderheden in Nederland.

Toch is hiermee niet het gehele verhaal verteld. Het opleidingsniveau en kennis van de Nederlandse taal spelen weliswaar een cruciale rol ter verklaring van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden, maar dit 'economisch' verklaringskader is niet toereikend voor een volledig begrip van de positie van etnische minderheden. Verschillende recente onderzoeken geven belangrijke aanwijzingen voor de problematische instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt:

- een kwart van het midden- en kleinbedrijf geeft aan liever geen etnische minderheden in dienst te nemen (Kruisbergen en Veld, 2002);
- de helft van het Nederlandse bedrijfsleven prefereert Oost-Europeanen boven het allochtone arbeidsaanbod (Motivaction, 2004);
- ruim een derde van de allochtone Nederlanders heeft tijdens het solliciteren met discriminatie te maken gehad (Intelligence Group, 2004).

In de voorliggende studie is nader ingegaan op een reeks van problemen die etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt ondervinden. Daaruit blijkt dat naast het 'harde' economische verklaringskader, ook sociale en culturele factoren en daaruit voortkomende uitsluitingsmechanismen hun invloed laten gelden.

De belangrijkste problemen, én mogelijke oplossingen, zijn in het onderstaande samengevat.

5.2 Problemen en oplossingen

De verschillende problemen die etnische minderheden tegenkomen om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, zijn in te delen in een drietal fasen, te weten: de voorbereiding op de arbeidsmarkt, de daadwerkelijke instroom en het verblijf op de arbeidsmarkt. De problemen in elk van deze fasen vergen specifieke oplossingen, welke hierbij eveneens zullen worden besproken.

De fase van de toerusting

Eén van de meest wezenlijke knelpunten die de arbeidsintegratie van etnische minderheden bemoeilijkt, is het lage opleidingsniveau van grote groepen etnische minderheden. Velen zijn onvoldoende gekwalificeerd om zonder nadere inspanning succesvol toe te kunnen treden tot de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij speelt een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal een aanzienlijk deel van de eerste generatie migranten parten. Bijzonder problematisch is ook de hoge mate van schooluitval onder jongeren van de tweede generatie. Het aandeel allochtone jongeren dat zonder diploma of startkwalificatie het (V)mbo verlaat is weliswaar de laatste jaren afgenomen, maar is nog altijd aanzienlijk. Zij maken hierdoor nauwelijks kans om duurzaam werk te vinden. Het risico dat deze groep ontspoord en permanent de aansluiting bij de samenleving dreigt te verliezen, moet niet onderschat worden. Bij de etnische gemeenschappen en deze jongeren in het bijzonder, moet dit besef meer gaan doordringen.

Teneinde etnische minderheden beter toe te rusten voor de arbeidsmarkt zijn verschillende inspanningen noodzakelijk, zowel ten behoeve van de migranten die niet in Nederland onderwijs hebben genoten als etnische minderheden van de tweede (en derde) generatie die wel regulier onderwijs in Nederland volgen of hebben gevolgd.

- Voor migranten die niet in Nederland onderwijs hebben genoten, is het versterken van de taalvaardigheid via op maat ingerichte inburgeringscursussen zeer belangrijk. Taalonderwijs dient meer gericht te zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt. Taalstages en duale trajecten worden in dit verband beschouwd als goede instrumenten om de (voor de arbeidsmarkt relevante) taalvaardigheid voor deze groep te vergroten.
- Voor de jongeren van de tweede generatie dienen onderwijsachterstanden in een vroegtijdig stadium aangepakt te worden via programma's van voor- en vroegschoolse educatie en een intensivering van NT2-onderwijs in het basisonderwijs. Tevens is van belang om het vroegtijdig schoolverlaten onder deze groep terug te dringen met een preventieve én curatieve aanpak. Het verbeteren van de leerlingbegeleiding in het voortgezet onderwijs, het vergroten van de

aantrekkelijkheid van het voorgezet onderwijs door meer praktijkervaring in te bouwen en een betere overgang tussen het Vmbo en het Mbo zijn oplossingsrichtingen in de preventieve sfeer. In de curatieve sfeer worden duale trajecten beschouwd als een goede mogelijkheid om als werkende toch nog een (start)kwalificatie te behalen. Tot slot wordt voor de jongeren gewezen op het belang van voldoende stageplaatsen. Via stages kunnen zij kennismaken met de arbeidsmarkt en bruikbare ervaring opdoen. Er lopen inmiddels verschillende initiatieven om het aantal stage- en leerwerkplaatsen voor jongeren te vergroten. Niettemin zijn extra inspanningen noodzakelijk om vooral allochtone jongeren meer van dergelijke voorzieningen te laten profiteren. Daartoe behoort ook het creëren van de juiste attitude bij allochtone jongeren om in een Nederlandse arbeidsorganisatie te kunnen functioneren. Dit vereist ook een inspanning van de jongeren zelf.

De fase van instroom

Een belangrijke hindernis voor de arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden is dat vraag en aanbod onvoldoende bij elkaar komen. Dit heeft zowel te maken met een logistieke mismatch tussen zoekkanalen en wervingstrategieën, een ontoereikende bemiddeling en toeleiding, als met vormen van onbedoelde en bedoelde uitsluiting. Daarnaast wordt ten aanzien van het lager geschoolde segment verdringing door illegale arbeid uit het buitenland als een probleem beschouwd.

Ten aanzien van de gebrekkige aansluiting tussen zoekkanalen en wervingstrategieën kan geconstateerd worden dat met name lageropgeleiden en migranten van de eerste generatie een ineffektieve zoekstrategie hebben. Zij leunen zwaar op intermediairs en hun eigen (veelal weinig functionele) sociale netwerken. Hierdoor blijven zij buiten het beeld van veel werkgevers, die voor lagere functies vooral werven via advertenties en informele kanalen. Daarnaast spreidt een deel van hen een nogal passief zoekgedrag ten toon, hetgeen mede verband houdt met een lage inschatting van de eigen kansen. Hogeropgeleiden laten een meer divers en actiever zoekpatroon zien, dat bovendien beter aansluit bij het wervingsgedrag van werkgevers. Toch speelt ook voor deze groep dat zij voor de vraagzijde nogal eens onzichtbaar blijft. Om de zichtbaarheid van allochtone werkzoekenden te verbeteren, is nadrukkelijk ook een rol weggelegd voor organisaties van etnische minderheden zoals zelforganisaties, studentenverenigingen en dergelijke.

Uit het onderzoek blijkt dat etnische minderheden nog onvoldoende profiteren van de bemiddelings- en toeleidingsinspanningen van arbeidsmarktintermediairs en reïntegratiebedrijven. Van evenredige bemiddeling is nog geen sprake en ook de resultaten, voor zover bekend, van reïntegratiebedrijven vallen voor etnische minderheden minder gunstig uit. De oorzaken hiervoor zijn divers. Belangrijk is in dit verband dat onvoldoende specifiek gestuurd wordt op een evenredige bemiddeling van etnische minderheden. Dit betreft met name de Centra voor Werk en Inkomen. Ook ontbreekt het bemiddelings- en toeleidingsinstanties soms aan voldoende expertise om aan de specifieke noden en wensen van etnische minderheden tegemoet te komen. In het bijzonder personen met een taalachterstand worden nogal eens onbemiddelbaar geacht, terwijl een korte en gerichte cursus hier uitkomst zou bieden. In het verlengde hiervan zet ook het verschijnsel van afroming (mede als gevolg van prestatieafspraken) etnische minderheden voor bemiddeling en voordracht verder op een achterstand. Afroming speelt zowel bij publieke als private arbeidsmarktintermediairs. Tot slot zijn gemeenten vaak onvoldoende in staat gebleken om uit de eigen bestanden allochtone kandidaten te selecteren voor toeleiding of bemiddeling.

Onbedoelde en bedoelde uitsluitingsmechanismen blijken eveneens een belangrijke rol te spelen bij de instroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Bij onbedoelde uitsluiting gaat het veelal om cultuurgebonden wervings- en selectieprocedures en miscommunicatie (verbaal en non-verbaal) als gevolg van culturele verschillen. Te denken valt aan de inzet van psychologische tests en assessments die voor het testen van mensen met een andere culturele achtergrond niet geschikt zijn. Ook in sollicitatiegesprekken kan er het nodige misgaan doordat houding en gedrag van de sollicitant door de selecteur niet goed worden geïnterpreteerd. Bij bedoelde uitsluiting gaat het om discriminatie van personen op grond van hun etnische achtergrond. Negatieve beeldvorming over het allochtone arbeidsaanbod ligt hier veelal aan ten grondslag. Uit verschil-

lende studies blijkt dat allochtone sollicitanten minder kans hebben om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, puur vanwege hun etnische achtergrond. Een aanzienlijke groep (ruim de helft) van de, in het kader van dit onderzoek, geïnterviewde allochtone scholieren geeft eveneens aan wel eens discriminatie te hebben ervaren bij het vinden van werk of stages. Van de honderd benaderde werkgevers geeft een derde te kennen dat etnische minderheden moeilijker instromen, mede vanwege onder andere (vermeende) taalproblemen.

Om de instroom van allochtone werknemers te bevorderen, kan een scala aan instrumenten worden ingezet. De meest veelbelovende initiatieven zijn ruwweg in te delen in maatregelen gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het prikkelen van werkgevers om meer etnische minderheden aan te nemen en acties gericht op het verbeteren van de beeldvorming ten aanzien van etnische minderheden.

- Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod

Bij het beter bij elkaar brengen van vraag en aanbod gaat het zowel om inspanningen om informatie over allochtone werkzoekenden te verbeteren waardoor eenvoudiger ingeschat kan worden welke relevante arbeidsmarktcompetenties aanwezig zijn als om een meer gerichte bemiddeling van het allochtone aanbod. Combinaties van *jobhunting* en *headhunting* zoals in het kader van het MKB-convenant en 1000-banenplan voor Molukkers en een 'warme overdracht' van kandidaten tussen instanties zijn belangrijke elementen van een meer gerichte bemiddeling.

- Het prikkelen van werkgevers

Het prikkelen van werkgevers kan eveneens verschillende vormen aannemen. Het inbouwen van positieve prikkels zoals gesubsidieerde arbeid, ondersteuning van werkgevers bij de begeleiding van allochtone werknemers en het introduceren van fiscale voordelen zou de bereidheid tot het aannemen van etnische minderheden onder werkgevers kunnen vergroten. Een andere manier van het prikkelen van werkgevers is een vorm van rapportage over de geleverde inspanningen van werkgevers om het aandeel etnische minderheden binnen de organisatie te vergroten. Deze rapportages kunnen bijdragen leveren aan de bewustwording van werkgevers. Er wordt niet gepleit voor een herinvoering van de Wet SAMEN, wel voor enige vorm van (vrijwillige) monitoring.

- Het tegengaan van onbedoelde uitsluiting

Om vormen van onbedoelde uitsluiting (ook wel indirecte discriminatie genoemd) tegen te gaan zijn verschillende maatregelen genoemd om met name de werving en selectie zodanig te verbeteren dat etnische minderheden gelijke kansen hebben om te worden geselecteerd. Deze maatregelen bestaan uit de inzet van cultuurneutrale assessment-methodieken, het bewustmaken van personeelsmanagers van onbedoelde uitsluitingsmechanismen tijdens de werving en selectie en het inschakelen van andere wervingskanalen zoals allochtone organisatie en specifieke media.

- Aanpak van discriminatie

Een gebrekkige toerusting en negatieve beeldvorming zetten etnische minderheden bij de selectie aan de poort op een afstand. Bovendien gaan beide vaak hand in hand. Vooral lageropgeleiden blijken met negatieve beeldvorming te worden geconfronteerd. Daarenboven spitst het probleem zich momenteel toe op een aantal specifieke groepen, in het bijzonder de etnische minderheden die vaak onderwerp van gesprek zijn in de media en in politieke en maatschappelijke discussies. Deze groepen (waaronder Marokkaanse en Antilliaanse jongeren) ondervinden ook op de arbeidsmarkt grote toetredingsproblemen.

Bovendien blijkt deze beeldvorming vooral hardnekkig bij werkgevers die zelf geen etnische minderheden in dienst hebben. Wanneer ervaring met het allochtone arbeidsaanbod uitblijft, wordt dus ook het oordeel over 'de ander' scherper. Deze conclusie kan ook getrokken worden op basis van het onderzoek onder de 100 werkgevers die wél etnische minderheden in dienst hebben. Hieruit bleek namelijk dat een overgrote meerderheid van werkgevers geen noemenswaardige verschillen ervaart in de arbeidsprestatie en -motivatie van allochtone en autochtone

werknemers. Slechts incidenteel loopt men tegen een taal- of cultuurprobleem aan, maar veel werkgevers benadrukken dat het daarbij niet om onoverkomelijke problemen gaat.

Vanuit dit oogpunt is het dus cruciaal dat vraag en aanbod meer met elkaar in aanraking komen door bijvoorbeeld stages, een 'warme overdracht' van cliënten in toeleidings- en reïntegratie-trajecten en de inzet van personen die als 'breekijzer' kunnen fungeren. Daarnaast kan beeldvorming worden veranderd door bewustwordingscampagnes, de inzet van positieve rolmodellen en het bevorderen van diversiteitsmanagement. Het voorlichten van werkgevers over gerichte maatregelen in deze, wordt door velen als een zeer nuttig initiatief beschouwd.

De fase van het verblijf

Met betrekking tot het verblijf op de arbeidsmarkt zijn de kernproblemen gelegen in een gebrekkige doorstroom en een voortijdige uitstroom. Verschillende oorzaken zijn hiervoor aan te wijzen. Zo zijn veel etnische minderheden werkzaam in kwetsbare segmenten van de arbeidsmarkt. Bij reorganisaties zijn zij als gevolg van het 'last in, first out'-principe vaak degenen die als eerste het bedrijf moeten verlaten. Ook de gebrekkige doorstroom is voor een deel te wijten aan kenmerken van de sectoren waarin zij werkzaam zijn, namelijk sectoren met een lage interne doorstroom.

Daarnaast zijn culturele kortsluitingen en discriminatie van invloed op het verblijf van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Zo worden ambities van allochtone werknemers door werkgevers soms minder snel opgepikt omdat zij deze ambities minder duidelijk uiten. Hierdoor lopen zij vaker de kans om een promotie mis te lopen. Tot slot blijkt uit verschillende studies dat discriminatie en een gebrek aan acceptatie op de werkvloer van invloed is op de voortijdige uitstroom en uitval uit arbeidsorganisaties van etnische minderheden. Dit wil overigens niet zeggen dat het kommer en kwel is op de werkvloer. Discriminatie komt voor (ongeveer eenderde van de in dit kader geïnterviewde etnische minderheden heeft wel eens discriminatie ervaren), maar, zo blijkt eveneens uit het onderzoek, allochtone werknemers voelen zich over het algemeen wel geaccepteerd door collega's. Een minderheid van zo'n vijftien procent voelt zich op de werkvloer onvoldoende geaccepteerd.

Om de positie van etnische minderheden op de werkvloer te versterken, wordt onder meer gewezen op het bevorderen van employability door het investeren in beroeps- en bedrijfsgerichte scholing van werknemers. Ook zal het voeren van een personeelsbeleid dat ruimte laat voor culturele verschillen de positie van de allochtone medewerker verbeteren.

Ten aanzien van de aanpak van discriminatie op de werkvloer wordt een heel scala aan oplossingen voorgedragen, te weten:

- het inzetten van coaches en vertrouwenspersonen waar allochtone werknemers indien nodig een beroep op kunnen doen;
- het bevorderen van een open omgangscultuur, onder andere door het stimuleren van de dialoog op de werkvloer;
- voorlichting richting werkgevers en personeelsfunctionarissen over de omgang met culturele verschillen;
- het bevorderen van de betrokkenheid van het directieniveau en het middenmanagement bij de aanpak van discriminatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer;
- het opstellen van omgangsregels, klachtenprocedures en het instellen van meldpunten waar allochtone werknemers met negatieve ervaringen op terug kunnen vallen.

Samenvattend:

Bovengenoemde problemen en oplossingen worden hieronder nogmaals schematisch per fase weergegeven:

Schema I Overzicht problemen, risicogroepen en oplossingen

Fase	Probleem	Speciale risicogroepen	Oplossingen
Toe- rusting	Laag opleidingsniveau.	1 ^e generatie (i.h.b. vrouwen). 2 ^e generatie jongeren.	Duale trajecten.
	Beheersing Nederlandse taal.	1 ^e generatie (zowel mannen en vrouwen).	Maatwerk in inburgering.
	Voortijdig schoolverlaten.	Jongeren van de 2 ^e generatie, i.h.b. lager opgeleiden.	<i>Preventief:</i> Voor- en voerschoolse educatie. Meer NT2 in basisonderwijs. Betere leerlingbegeleiding in voorgezet onderwijs. Betere overgang tussen Vmbo en Mbo. Stages en werkervaringsplaatsen. <i>Curatief:</i> Duale trajecten.
	Beperkte arbeids- marktorientatie.	1 ^e generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen. Vrouwen uit enkele vluchtelingengroepen.	Stimuleren opleiding en verbeteren taalvaardigheid. Aansluiten bij de kansen en mogelijkheden (o.a. via laagdrempelige voorzieningen).
Instroom	Niet effectieve bemiddeling.	Met name lageropgeleiden, zowel jongeren als ouderen. Hogeropgeleide vluchtelingen.	Creëren of openstellen van banen. Verbeteren informatie over aanbod (EVC). Betere registratie naar etniciteit. Sturing op evenredigheid. Aanbodversterking via korte cursussen. Warme overdracht tussen instanties. Persoonlijke voordracht (bijv. 'Adop- teer een CV' en inzet van coaches).
	Niet aansluiten zoek- en wervingskanalen.	Met name lageropge- leiden.	Inschakelen alloctonenorganisaties. Gebruik specifieke media.
	Verdringing door illegale arbeid.	Lageropgeleiden.	Lik-op-stuk beleid. Verhoging boetes.
	Hoge loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt.	Lageropgeleiden.	Vergroten aantrekkelijkheid laagge- kwalificeerde arbeid (kostenprikkels).
	Beeldvorming en discriminatie.	Lageropgeleiden in sterkere mate (i.h.b. Marokkaanse en Antilliaanse jongeren).	Cultuur neutrale assessment. Bewustwording P&O'ers t.a.v. uitsluiting. Bij elkaar brengen vraag en aanbod (via stages, warme overdracht, 'breekijzers'). Bewustwordingscampagnes. Inzet positieve rolmodellen.
Verblijf	Gebrekkige doorstroom.	Lager- en hogerop- geleiden.	Vergroten employability allochtone werknemers. Diversiteitsbeleid.
	Discriminatie op werkvloer.	Lager- en hogerop- geleiden.	Coaches en vertrouwenspersonen. Dialog op de werkvloer. Voorlichting werkgevers m.b.t. diversiteitsmanagement. Omgangsregels, klachtenprocedures en meldpunten.

5.3 Nabeschuwing en aanbevelingen

De door Regioplan, in opdracht van het Ministerie van SZW, uitgevoerde studie heeft haar wortels in de actuele grote *sense of urgency* ten aanzien van het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Er is, feitelijk door arbeidsmarktinterne én -externe omstandigheden, een momentum ontstaan om extra aandacht te besteden aan de belemmeringen die etnische minderheden op de arbeidsmarkt ondervinden. We spreken hier over extra aandacht omdat er al enige decennia sprake is geweest van doelgroepenbeleid en aanvullend arbeidsmarktbeleid, gericht op etnische minderheden. Het staat buiten twijfel dat specifieke beleidsinstrumenten hebben bijgedragen aan een betere arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Hun opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en de functieniveaus waarop ze werkzaam zijn, is in de loop van de jaren gestegen. Desalniettemin is hun arbeidsmarktpositie ten opzichte van die van autochtonen nog steeds zwak en blijken zij in de huidige ruime arbeidsmarkt extra kwetsbaar te zijn. Deze situatie vraagt om een intensivering van (de uitvoering van) het reeds bestaande beleid.

De beleidshistorie van het probleem biedt echter ook ervaringen waarvan geleerd kan worden. Daarom ook is deze studie deels een *review* van bestaande inzichten, niet alleen 'uit het veld', maar ook uit een grote reeks van beleidsevaluaties en meer wetenschappelijke studies die betrekking hebben op beleidsinstrumenten die inmiddels niet meer bestaan. Met andere woorden: het gaat hier niet om een volkomen nieuw probleem waarvoor alleen nieuwe oplossingen bedacht moeten of hoeven te worden. Er is nog winst te behalen door effectieve en breed gedragen instrumenten uit het verleden te ijken op hun hernieuwde inzetbaarheid en bewezen effectieve bestaande instrumenten te intensiveren.

Kernelementen van te voeren beleid

Op basis van de uitgevoerde studie komen wij tot de volgende kernelementen voor een succesvol beleid, gericht op het verkleinen van bestaande belemmeringen voor de allochtone beroepsbevolking op de arbeidsmarkt:

- Nadruk op een integrale aanpak

Eenmaal ingestroomd in een baan kunnen allochtone werknemers zich redelijk goed handhaven. De problemen doen zich juist voor bij overgangen: van opleiding naar werk en van werkloosheid naar werk. Beleid, gericht op het verbeteren van arbeidsmarktkansen moet zich primair richten op deze overgangen. Dit kan het best door beleidsinspanningen een integraal karakter te geven:

- integratie van leren en werken door het stimuleren van de toepassing van duale trajecten;
- integratie van reïntegratie-inspanningen en de nazorg bij plaatsing op een functie, niet alleen door begeleiding van de cliënt, maar ook door aandacht voor eventuele begeleiding van en aanpassingen in de desbetreffende arbeidsorganisatie;
- een gecombineerde vraag-/aanbodbenadering: het bij elkaar brengen van vraag en aanbod: gerichte werving van vacatures, gekoppeld aan een concrete inspanning op het gebied van bemiddeling en voordracht. Dit leidt tot een grotere wederzijdse zichtbaarheid.

- Actieve sturing op grotere uitplaatsing van allochtone werkzoekenden

Etnische minderheden moeten meer profiteren van (bemiddelings-)activiteiten van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt. Dit kan via sturing door de overheid op inschakeling op de arbeidsmarkt van etnische minderheden (expertisevergroting bemiddelaars, transparantie via rapportageverplichtingen, meer oog voor het facet van evenredigheid, kennisvergroting van achtergrondkenmerken van, met name, het gemeentelijk allochtone arbeidsaanbod). Een dergelijke sturing veronderstelt overigens ook facilitering. Dat kan door het financieel ondersteunen van waardevolle initiatieven (zoals convenanten) maar bijvoorbeeld ook door intermediaire organisaties, bijvoorbeeld het CWI, de middelen te geven om dienstverlening te initiëren of te intensiveren voor etnische minderheden.

- Betere samenwerking van organisaties op lokaal niveau

Een betere samenwerking moet met name gerealiseerd worden in de overdracht van cliënten in reïntegratie- en toeleidingstrajecten.

Gezocht zal moeten worden naar de meerwaarde van *gemeenschappelijke* initiatieven, zoals naar voren is gekomen in een aantal good practices.

- Actieve betrokkenheid vanuit de doelgroep

De mogelijke maatregelen die genomen kunnen worden om de arbeidsmarktbelemmeringen van etnische minderheden te verkleinen vragen een inzet van vele partijen: overheid, sociale partners, werkgevers, arbeidsmarktintermediairen, et cetera. Het ligt voor de hand dat in dit verband ook allochtone jongeren en werkzoekenden evenals allochtonenorganisaties worden aangesproken op hun mogelijke bijdrage aan het welslagen van de inspanningen die gepleegd worden. Voortijdig schoolverlaters (en hun ouders) moeten zich bewust worden van de vergaande consequenties die het ontbreken van een startkwalificatie of diploma voor hun verdere leven kan hebben. Van allochtone werkzoekenden mag verwacht worden dat zij hun zoekgedrag op de arbeidsmarkt ook zelf toetsen op effectiviteit. Verder zal het vanuit een andere culturele achtergrond aan het werk gaan in een Nederlands bedrijf veel eisen van het aanpassings- en incasseringsvermogen van leden van etnische minderheden. Men zal zeker nog wel tegen discriminatie blijven aanlopen, door werkgevers, collegae of klanten, maar discriminatie mag niet al te gemakkelijk als argument gebruikt worden om zich van de arbeidsmarkt terug te trekken. Net als andere groepen, zoals zeer laag opgeleide autochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die maar moeilijk aan (passend) werk kunnen komen of gediscrimineerd worden, mogen en moeten ook etnische minderheden door de overheid aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid te participeren op de arbeidsmarkt.

- Continue aandacht voor beeldvorming en discriminatie

Wanneer gestreefd wordt naar een grotere actieve arbeidsmarktparticipatie van etnische minderheden, moet aandacht gegeven worden aan beeldvorming en discriminatie. Initiatieven in het kader van het diversiteitsbeleid moeten daarom breed verspreid worden. Vergelijkbaar met de gang van zaken rond het arbo-beleid kunnen sociale partners hierbij een positieve rol spelen. Voordelen zijn te behalen in ondersteuning van instroom én verblijf in arbeidsorganisaties via voorlichting aan personeelsfunctionarissen, lijnmanagers en het stimuleren van zichtbaar commitment op directieniveau.

Bewuste discriminatie moet actief bestreden worden en zichtbaar gemaakt worden via meldpunten, klachtenprocedures, vertrouwenspersonen, et cetera..

- Gericht beleid voor de onderkant van de arbeidsmarkt

Gezien het feit dat etnische minderheden nog steeds voor een belangrijk deel te vinden zijn in de onderste segmenten van de arbeidsmarkt is verbetering van hun positie ook gebaat bij een algemeen arbeidsmarkt- c.q. werkgelegenheidsbeleid voor on- en laaggeschoolden.

Indien de reguliere arbeidsmarkt te weinig soelaas blijkt te bieden voor het beschikbare aanbod dient aan alternatieve vormen van werkgelegenheid (opnieuw) gedacht te worden.

Tot besluit: verandering kost tijd

De problemen van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt trekken momenteel veel aandacht. Dit is terecht, omdat een aantal facetten (in het bijzonder de snel oplopende werkloosheid) beslist zorgen baart en ook om gerichte maatregelen vraagt. Toch moeten we oppassen voor een eenzijdig negatieve teneur. Eerder is er door ons al op gewezen dat in veel opzichten de arbeidsintegratie en de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden structureel verbeterd is. De geschiedenis laat zien dat veruit de meeste etnische minderheden na verloop van tijd hun plaats hebben weten te vinden in de Nederlandse samenleving en op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is zaak om ook deze ontwikkeling niet uit het oog te verliezen.

Geraadpleegde literatuur

ACVZ (2005) *Terugkeer, de nationale aspecten: beleid, uitvoering en draagvlak. Advies 12*. Den Haag: ACVZ.

Arbeidsvoorziening (2000) *De krenten en de pap. Goed bemiddelbare allochtonen bij de uitzend- en de arbeidsbureaus*. Zoetermeer: Arbeidsvoorziening Facilitair Bedrijf.

Beek, H.M. ter, J. Mevissen, J. Mur en C. Pool (2004) *Poolshoogte. Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren*. Amsterdam: Regioplan.

Berenschot (2005) *Visie op verplaatsing*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.

Berkhout A., A. Odé en H. Weening (2001) *Minderheden gevraagd. Evaluatie van het convenant Instroom etnische minderheden in het midden- en kleinbedrijf*. Doetinchem: Elsevier.

Berkhout A., S. Mateman en A. Odé (2002) *Minderheden aan het werk? Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de in het kader van het MKB-minderhedenconvenant geplaatste kandidaten*. Doetinchem: Elsevier.

Bovenkerk, F., M. Gras en D. Ramsodh (1994) *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneve: International Labour Organisation.

Brink, M, B. Does, A. Odé en E. Tromp (2002) *Verscheidenheid in integratie. Evaluatie van de effectiviteit van de WIN*. Amsterdam: Regioplan.

Bunt, S., R. van Pijkeren en J. Bouwmeester (2000) *De kansmeter. Een evaluatie ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het instrument*. Den Haag: Elsevier.

Cakiroglu, B. (1995) *Doorstroom van allochtonen: onderzoek naar belemmerende en stimulerende factoren omtrent doorstroom van allochtonen in middelgrote productie-ondernemingen*. Heerlen: Limburgse Immigratie Stichting.

CBS (2003), *Allochtonen in Nederland*. Heerlen/Voorburg: CBS.

CBS (2004), *Bevolkingstrends – Statistisch kwartaalblad over de demografie van Nederland - Jaargang 52 - 4^e kwartaal 2004*. Heerlen/Voorburg: CBS.

CBS (2004) WAO in het nieuws. www.woacafe.nl/?pageID=1121. 7 september 2004.

Coumou, W., R. Egberts en A. Speijers (2002) *Inburgeren is maatwerk. Maatschappelijke begeleiding in inburgeringsprogramma's*. FORUM, Utrecht.

CWI (2003) *Hoe werven bedrijven*. Amsterdam: CWI.

Dagevos, J. (2003) *Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid*. In: *Rapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Dagevos, J. (2003) *Werkende minderheden: beroepsniveau, tijdelijke banen en mobiliteit*. In: *Rapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Dagevos, J. en M. Turkenburg (2003) Arbeidsmarktbeleid: ontwikkelingen op landelijk en gemeentelijk niveau. In: *Rapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Dagevos, J., M. Gijsberts en C. van Praag (eds) (2003) *Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: SCP.

Dagevos, J. en A. Odé (1999) Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Individuele kenmerken, zoekgedrag en uitsluiting. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1999-15, nr. 4, pp.359-372.

Dagevos, J., A. Odé en T. Pels (1999) Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek.

Distelbrink, M. en T. Pels (1996) Ontwikkelingen in de etnisch-culturele positie. In: J. Veenman (ed.) *Keren de kansen? De tweede-generatie allochtonen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

Duyvendak, J.W., M. Stavenuiter en E. Snel (2002) *In de fuik. Turken en Marokkanen in de WAO*. Utrecht: Verwey-Jonket Instituut.

Gijsberts, M. (2003) Opleidingsniveau en taalbeheersing. In: *Rapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Groeneveld, S. en Y. Weijers-Martens (2003) *Minderheden in beeld. SPVA-02*. Rotterdam: ISEO.

Hermanussen, R., E. Schellekens en T. Serail (2004) *Voorkeursbeleid bij werving en selectie*. Tilburg: IVA.

Herweijer, L. (2003) Voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en hoger onderwijs. In: *Rapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Intelligence group (2004) *Kleur! De toekomst van de multiculturele arbeidsmarkt*. Capelle aan den IJssel: Intelligence group.

Karaaslan, M. (2004) *De meerwaarde van communicatie bij de arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen*. Amersfoort: Twynstra Gudde.

Klaver, J. en A. Odé (2003) *De arbeidsintegratie van vluchtelingen. een verkenning van problemen en oplossingen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

KPMG (2003) *Resultaten evaluatie Wet-samen*. Hand-out behorend bij de werkconferentie wet-samen, 13 mei te Utrecht.

Kruisbergen, E. en T. Veld (2002) *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (1999) *Verslag themadag gedragscodes van 26 maart 1999*. Rotterdam: LBR.

Leijnse, F. (2000) *Het nieuwe werken*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.

LVADB (2003) *Kerncijfers 2003. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten*. Amsterdam: LVADB.

Maagdenberg, V. van den (2004) *Jaarrapport integratie 2004*. Rotterdam: ISEO.

- Martens, E.P. en Y.M.R. Weijers (2000) *Integratiemonitor 2000*. Rotterdam: Instituut voor Socio-logisch-Economisch Onderzoek.
- Meerman, M. (1999) *Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties*. Proefschrift. Thela Thesis, Amsterdam.
- Motivaction (2004) *Trendmeter van het middenbedrijf*. Oktober 2004. Amsterdam: Motivaction.
- Nuffic (2003) *IDW en EVC voor buitenlands opgeleiden: naar een structurele plaatsing in het inburgeringsproces*. Discussiestuk. Den Haag: Nuffic.
- Odé, A. en J. Dagevos (1999) *Vreemd kapitaal : hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Odé, A. en J. Veenman (2003) Migrants' normative orientation and their participation in the labour market. In: Hagendoorn, L., J. Veenman en W. Vollebergh (red.) *Cultural and structural integration of immigrants in the Netherlands*. Aldershot: Ashgate.
- Olde Monnikhof, M. en T. Buis (1999) *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Nijmegen: ITS.
- Oldenboom, E., A. Paape en R. Wolff (1997) *Initiatief minderheden*. Amsterdam: SEO.
- RADAR (2004) *Buitenspel of buitenkans? Belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: RADAR.
- Sociaal-Economische Raad (1998) *Etnisch ondernemerschap*. Advies 98/14. Den Haag: SER.
- Sociaal-Economische Raad (2000) *Kansen geven, kansen nemen: bevorderen arbeidsdeelname etnische minderheden*. Advies 00/03. Den Haag: SER.
- Smeets, H.M.A.G. (1993) *Etnische minderheden bij de overheid. Faal- en slaagfactoren bij positieve-actiebeleid*. Tijdelijke Wetenschappelijke Commissie Minderhedenbeleid (TWCM), Voorstudie 3. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Tang, P., J. Gorter en M. Toet (2005) *Verplaatsing uit Nederland ; motieven, gevolgen en beleid*. CPB document 76. Den Haag: CPB.
- Taskforce Inburgering (2002) *Meer dan een eerste stap*. Eindadvies van de Taskforce Inburgering aan de rijksoverheid. Den Haag: Ministeries van Justitie,, OC&W, VWS en SZW.
- Tesser, P. en J. Iedema (2001) *Vorderingen op school. Rapportage minderheden 2001*. Den Haag: SCP.
- Tijdelijke Commissie Onderzoek Integratiebeleid (2004) *Bruggen Bouwen*. Bronnenonderzoek Verwey-Jonker Instituut. Den Haag: Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 28 689, nr. 11.
- Veenman, J. (2002) (ed.) *De toekomst in meervoud. Perspectief op multicultureel Nederland*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Veenman, J. (1998) *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (ed) (1996) *Keren de kansen? De tweede-generatie allochtonen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

Volkskrant (2005) *Meer Polen werken in Nederland*. Volkskrant, 5 februari 2005.

Zandvliet, C. Th., J. de Koning, e.a. (2000) *Evaluatie wet SAMEN*. Den Haag: Elsevier.

Zandvliet, K., R. Blanken, J. Gravesteijn-Ligthelm en J. de Koning (2002) *Doorstroom van etnische minderheden op de werkvloer*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.

Zuidam, M. en D. Grijpstra (2004) *Over de grens. Een onderzoek naar illegale activiteiten op het gebied van uitzendarbeid*. Leiden: Research voor Beleid.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Overzicht van respondenten

Organisatie

ABU
BOREA
CNV
CWI
CWI Amsterdam
E-quality
Erselina Diversity Consultancy
FNV
FNV projecten
FORUM
LBR
LTO
LVADB
Masmas Uitzendbureau
MHP
Ministerie van BZK, adviseur diversiteitsbeleid P&O
Ministerie van Justitie
MKB
NCB
Nova Uitzendbureau
NVP
OC&W
PaVEM
PaVEM/InHolland Hogeschool
Rabobank MKB
Randstad regiodirecteur Limburg
RWI
SCP
Steunpunt Diversiteitsbeleid
STEW¹
Taskforce Jeugdwerkloosheid
UWV
Vluchtelingenwerk Nederland
VNG
VNO-NCW
Universiteit van Tilburg

Respondent

De heer Van der Gaag
Mevrouw De Jonge
Mevrouw Vaartjes
De heer Stroband
Mevrouw Houttuin
Mevrouw Ipek-Demir
De heer Erselina
De heer Garcia Soto
Mevrouw Becking
De heer Ramcharan
Mevrouw Bochhah
De heer Hekman
De heer Ankoné
De heer Masmas
De heer Verhoeven
De heer Stembert
Mevrouw Van der Tol
Mevrouw Smit
De heer Akel
Mevrouw Datoobar
De heer Bijkersma
De heer Van Ijsselmuiden
Mevrouw Theunisse
Mevrouw Callender
Mevrouw Van Echteld
De heer Diepstraten
De heer Van Casteren
De heer Dagevos
De heer Matthijse
De heer Ben Addi
Mevrouw Van Kooten
De heer Harms
De heer Nazarski
Mevrouw Van der Wekken
De heer Nieuwsma
De heer Gowricharn

¹ Advies en training kleinbedrijf en initiatiefnemer Vereniging Marokkaanse Ondernemers Amsterdam.

BIJLAGE 2

De opzet van het veldwerk

Type respondenten	Omvang & benaderingswijze	Centrale thema's
Allochtone schoolverlaters	30 kandidaten: vmbo/mbo (17) hbo/wo (13) Soort interview: Face-to-face Benaderd via: Scholen te Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmotivatie. • Inschatting eigen kansen. • Zoekstrategieën. • Beelden werkgevers. • Ervaren discriminatie. • Reactie op discriminatie. • Oordeel toename discriminatie.
Allochtone werkzoekenden	43 kandidaten: laag- en hoger opgeleiden Soort interview: Face-to-face Telefonisch Benaderd via: - CWI (Amsterdam-Oost) - FORUM - PaVEM - Samenwerkingsverband Marokkanen en Tunesiërs - Surinaams Inspraakorgaan	<ul style="list-style-type: none"> • Werkloosheidsduur. • Reden werkloosheid. • Arbeidsverleden. • Acceptatie op de werkvloer. • Omgangscultuur. • Discriminatie. • Reactie op discriminatie. • Voorkomen discriminatie.
Allochtone werkenden	65 kandidaten: 27 momenteel werkend 38 werkervaring verleden Soort interview: Telefonisch Benaderd via: - FORUM - PaVEM - Samenwerkingsverband Marokkanen en Tunesiërs - Surinaams Inspraakorgaan	<ul style="list-style-type: none"> • Functieomschrijving. • Aansluiting bij opleiding. • Acceptatie op de werkvloer. • Omgangscultuur. • Discriminatie. • Reactie op discriminatie. • Voorkomen discriminatie.
Autochtone werkgevers	100 werkgevers, verdeeld over 5 sectoren: Bank- en verzekeringswezen Bouwnijverheid Detailhandel Schoonmaaksector Uitzendbranche Soort interview: Telefonisch Benaderd via: MarktSelect	<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie. • Beeld van allochtonen. • Prestaties allochtonen. • Risicocategorieën. • Uitstroomrisico. • Discriminatie. • Verbeteringsvoorstellen.

