

Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen

*Raad voor Werk en Inkomen
11 oktober 2006*

HOGEROPGELEIDE
ALLOCHTONEN OP WEG
NAAR WERK: SUCCESSEN EN
BELEMMERINGEN

- eindrapport -

drs. M.J. van Gent
dr. E. Hello
dr. A.W.M. Odé
drs. E. Tromp
drs. J. Stouten

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van de
Raad voor Werk en Inkomen.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting en conclusies	1
1 Inleiding	12
1.1 Achtergrond.....	12
1.2 Uitgangspunten van de aanpak	14
1.3 De feitelijke dataverzameling	15
1.4 Leeswijzer	19
2 Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt	22
2.1 Hogeropgeleide allochtonen in Nederland.....	22
2.2 De arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen..	24
2.3 De arbeidsmarktpositie van de werkenden.....	29
2.4 De rol van etnische herkomst	31
2.5 Conclusie	34
3 Allochtone jongeren in het hoger onderwijs	37
3.1 Studiedeelname en motivatie.....	37
3.2 Studieprestaties	41
3.3 Het activiteitenpatroon van studenten	42
3.4 Problemen tijdens de studie.....	46
3.5 Conclusie	51
4 Instroom naar werk	54
4.1 Inleiding.....	54
4.2 Werven en zoeken	54
4.3 Solliciteren en selecteren: het cv en de brief	63
4.4 Solliciteren en selecteren: het gesprek.....	66
4.5 Beeldvorming en (indirecte) discriminatie.....	72
4.6 Conclusie	76
5 Op de werkvloer	79
5.1 Algemeen functioneren	79
5.2 Interne doorstroom.....	81
5.3 (Vroegtijdige) uitstroom.....	84
5.4 Beeldvorming en discriminatie	87
5.5 Conclusie	88
Literatuur	91
Bijlagen	97
Bijlage 1 Interviews onderwijsinstellingen.....	99
Bijlage 2 Steekproef en achtergrondkenmerken	101
Bijlage 3 Tabellen voor niet-westerse allochtonen	108
Bijlage 4 Vergelijking cv's	127
Bijlage 5 Selectie werkgevers en intermediairs	135
Bijlage 6 Resultaten van de logistische regressie	139

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

De Raad voor Werk en Inkomen wenst meer zicht te krijgen op de positie van hoger opgeleide allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De Raad heeft hiertoe een onderzoek laten uitvoeren door Regioplan Beleidsonderzoek. Het onderzoek geeft uitsluitsel over de belangrijkste factoren en mechanismen die hogeropgeleide allochtonen in Nederland belemmeren op weg naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht is hierbij besteed aan de groep van niet-westerse allochtonen die in Nederland een hogere beroeps- of academische opleiding heeft doorlopen en recentelijk is afgestudeerd.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van diverse onderzoeksmethoden. Allereerst is de feitelijke positie van hogeropgeleide allochtonen vastgesteld aan de hand van beschikbaar cijfermateriaal bij het CBS (EBB 2005). Daarnaast is gebruikgemaakt van diverse verklaringskaders uit de vakliteratuur. Ook is een uitgebreide enquête gehouden onder ruim 1400 autochtonen en westerse en niet-westerse allochtonen die de afgelopen vijf jaren zijn afgestudeerd. Tot slot is gesproken met diverse ervaringsdeskundigen uit het onderwijs, vertegenwoordigers van arbeidsbemiddelingsorganisaties en een groot aantal werkgevers. Voor een meer gedetailleerde invulling van de onderzoeksmethodiek verwijzen wij naar hoofdstuk 1 van dit rapport.

Achterstandspositie

Hogeropgeleide allochtonen nemen een veel gunstiger arbeidsmarktpositie in dan de lageropgeleide leden uit minderheidsgroeperingen. De verschillen gelden voor zowel de hoogte van arbeidsparticipatie, de omvang van werkloosheid als het beroepsniveau van de werkenden. Opleiding blijkt dus een zeer bepalende factor voor een succesvolle positie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze conclusie gaat ook op voor de groep van niet-westerse allochtonen in Nederland.

Desondanks blijft de positie van allochtonen met een hbo- of wo-opleiding nog altijd achter bij die van hogeropgeleide autochtonen. Zo participeren hogeropgeleide allochtonen minder vaak op de arbeidsmarkt, zijn zij vaker werkloos en bezetten zij over het algemeen lagere functieniveaus. Bovendien constateren we belangrijke verschillen tussen de afzonderlijk etnische groepen in Nederland (zie tabel S1). De maatschappelijke positie van Turkse/Marokkaanse en overige niet-westerse hogeropgeleiden is beduidend ongunstiger dan die van goed opgeleide Surinamers/Antillianen en westerse allochtonen. De verschillen tussen de autochtonen en de overige niet-westerse allochtonen zijn nog het grootst. Onder deze laatste groep scharen zich de grootste vluchtelingengroepen in Nederland.

Tabel S1 Maatschappelijke positie, hoger opgeleiden, 15-64 jaar, naar etnische herkomst (in afgeronde percentages)

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overige niet-westerse all.
Netto arbeidsdeelname	79	73	66	77	55
Werkloosheidspercentage	2	3	6	3	11
Aandeel in hoger functieniveau	78	76	57	70	59

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Hiermee blijkt de etnische afkomst van hogeropgeleide minderheden in Nederland nog altijd van nadelige invloed op hun arbeidsmarktprestaties. Deze conclusie wordt ook bevestigd wanneer we in de vergelijking tussen etnische groeperingen rekening houden met verschillen naar aantal achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht, generatie en opleidingsniveau (hbo of wo). Ook na controle voor deze kenmerken blijft het effect van etnische herkomst duidelijk aanwezig. Wel is gebleken dat de rol van generatie uiterst relevant is. Tweedegeneratieallochtonen doen het over de gehele linie namelijk beter dan de eerste generatie. Deze bevinding is voor de toekomst beslist bemoedigend te noemen. Niettemin geldt ook voor de tweede generatie dat er nog altijd verschillen blijven bestaan met de autochtonen. Deze verschillen zijn nog het grootst wat betreft de kans op werkloosheid.

Overigens is vooral ook het conjunctuureffect van belang als we kijken naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Gedurende een periode van afnemende werkgelegenheidsgroei zijn allochtonen zeer kwetsbaar op de arbeidsmarkt, zoals is gebleken gedurende de eerste jaren van dit millennium. Omgekeerd hebben we gezien dat er zeer recentelijk weer sprake is van een inhaalbeweging: hogeropgeleide allochtonen herstellen zich relatief snel van de periode van laagconjunctuur. Ten tijde van toenemende krapte op de arbeidsmarkt vormen etnische minderheden dus beslist een aantrekkelijk arbeidsaanbod en lijkt hun etnische herkomst in mindere mate een belemmering te vormen.

In dit onderzoek staat, in aanvulling op bovenstaande effecten, vooral het belang van etnisch-culturele verklaringen centraal. Onderzocht is welke factoren en mechanismen hierbinnen van invloed zijn op de arbeidsmarktprestaties van niet-westerse allochtonen met een afgeronde opleiding op het niveau van het hoger beroeps- en academisch onderwijs. Als leidraad hebben we een onderscheid gemaakt in een drietal tijdsfasen: de periode van het onderwijs, de periode van het zoeken naar werk en de periode van het verblijf in een arbeidsorganisatie. Deze zullen achtereenvolgens worden besproken.

De periode van het onderwijs

De groep van allochtonen in het hoger onderwijs (hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs) is gedurende laatste jaren substantieel toegenomen. Momenteel is ongeveer een vijfde van de studentenpopulatie van allochtone herkomst. Bijna twee derde van deze groep behoort tot de niet-westerse allochtonen. Turkse en Marokkaanse jongeren in Nederland kiezen nog het minste voor het hoger onderwijs. Verdeeld naar het hoger beroeps- en het wetenschappelijke onderwijs blijken niet-westerse allochtonen voor het overgrote deel te kiezen voor de eerste categorie. Het is aannemelijk te veronderstellen dat in de toekomst ook de weg naar het wetenschappelijk onderwijs steeds beter gevonden zal worden.

Een grote groep van deze allochtonen doet het heel goed in het hoger onderwijs. Toch ervaren niet-westerse allochtone studenten op een aantal vlakken wat meer problemen dan hun autochtone medestudenten. Zo ligt de uitval voor niet-westerse studenten op een hoger niveau en is de studieduur gemiddeld langer, aldus een recente studie van het WODC. Vooral onder niet-westerse allochtonen blijft het percentage met een eindexamen achter bij dat van autochtone studenten. Van de vier grootste niet-westerse groepen die in 1995 in het hoger onderwijs instroomden, had ruim vijftig procent acht jaar later een eindexamen op zak. Van de autochtone studenten was dit bijna zeventig procent. De geconstateerde achterstand is in het wetenschappelijk onderwijs groter dan in het hoger beroepsonderwijs.

Dat niet-westerse allochtonen het wat minder goed doen op de arbeidsmarkt, kan niet worden geweten aan hun studiekeuze. Zij kiezen namelijk vooral voor studies met een gunstig perspectief op de arbeidsmarkt. Juist in studies die worden gevolgd door een gemiddeld korte zoekduur naar werk en een lage werkloosheid van afgestudeerden, zijn allochtone studenten goed vertegenwoordigd. Deze bevinding gaat op voor zowel studierichtingen in het wetenschappelijk als in het beroepsonderwijs. Bovendien voeren niet-westerse allochtone studenten zeer gerichte motieven aan voor het volgen van een hogere opleiding: vaker dan bij autochtonen het geval is, zijn zij gedreven door het verkrijgen van een goed arbeidsmarktperspectief. Studies waarin niet-westerse studenten sterk vertegenwoordigd zijn, betreffen technische, juridische, medische en economische richtingen.

Anders dan de keuze voor de studierichting draagt een aantal factoren mogelijk wel bij tot de achterstandspositie waarvoor niet-westerse allochtonen zich na hun studieperiode gesteld zien. Deze verklaringen komen naar voren uit zowel de gesprekken met onderwijsdeskundigen als met de afgestudeerde studenten zelf. De drie belangrijkste kunnen als volgt worden benoemd:

Een actief studentenleven

In de eerste plaats blijkt dat niet-westerse allochtone studenten buiten hun studie minder actief zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor het lidmaatschap van studieverenigingen, het verrichten van een student-assistentschap, het vervullen van bestuursfuncties of het ondernemen van studieactiviteiten in het

buitenland. Vanzelfsprekend draagt de deelname aan uiteenlopende niet-verplichte studieonderdelen en activiteiten aan de opleidingsinstelling bij aan de opbouw van het curriculum vitae en daarmee aan de kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers kijken immers niet alleen naar diploma's, maar ook naar kennis en kunde buiten de studie om. Het niet ontplooiën van dergelijke activiteiten vertaalt zich natuurlijk in een iets minder uitgebreid cv. Allochtone studenten aan het academisch onderwijs tonen zich actiever dan allochtone studenten aan het hoger beroepsonderwijs. Naar etnische herkomst valt op dat Turkse/Marokkaanse studenten relatief vaak actief zijn in verenigingen en bestuursfuncties. Voor de groep van overige niet-westerse studenten geldt een iets hogere activiteit op het gebied van stages en buitenlandse activiteiten. Surinaamse/Antilliaanse studenten tonen zich iets minder actief dan voornoemde groepen.

Ervaren problemen tijdens de studie

In de tweede plaats is gebleken dat niet-westerse allochtone studenten tegen een aantal problemen oplopen, die ook daadwerkelijk van invloed zijn op het studieverloop. Het beeld dat hierbij naar voren komt, is dat de leefwereld thuis en het studieleven nogal eens ver uiteenlopen, hetgeen kan leiden tot problemen in de persoonlijke sfeer of met betrekking tot het vinden van voldoende aansluiting bij studenten of docenten. Dergelijke problemen doen zich het meest voor bij Surinaamse/Antilliaanse studenten en in iets mindere mate bij Turkse/Marokkaanse studenten. Daarenboven kampen niet-westerse allochtonen veel vaker dan andere groepen met problemen van financiële aard. Dit probleem komen we vooral bij mannelijke en bij Turkse/Marokkaanse studenten tegen. Voornoemde problematiek blijkt direct in verband te staan met de studievoortgang. Ook de beheersing van de Nederlandse taal is voor een kleine minderheid nog altijd van invloed op de studieprestaties. Laatstgenoemde probleem doet zich nog het meest voor in het hoger beroepsonderwijs en bij overige niet-westerse studenten (onder andere vluchtelingen).

Stageproblematiek

In de derde plaats is het belangrijk om de stageproblematiek te benoemen. Een derde van de niet-westerse allochtone studenten geeft aan moeite te hebben een dergelijke plaats te bemachtigen, wat belemmeringen in de studievoortgang met zich mee kan brengen. Ook geven autochtonen veel meer dan allochtonen aan dat het lopen van een stage het arbeidsmarktperspectief heeft vergroot. Over het algemeen blijkt de stageproblematiek groter in het hoger beroepsonderwijs, waar stages een veelal vast en verplicht studieonderdeel vormen. Daarnaast blijken vrouwen meer dan mannen en Turkse/Marokkaanse studenten meer dan andere niet-westerse studenten moeite te hebben met het vinden van een stage.

Instream op de arbeidsmarkt

Alhoewel niet-westerse allochtonen vaak studierichtingen kiezen die een grotere baangarantie hebben, doen zij er toch gemiddeld langer over om werk te vinden dan de autochtone werkzoekenden. Niet-westerse allochtonen zoeken gemiddeld bijna een half jaar naar een passende baan, tegenover minder dan drie maanden voor autochtone afgestudeerden. De zoekintensiteit van de twee groepen is gelijk, waarmee toch vooral andere mechanismen een rol lijken te spelen ter verklaring hiervan. In het bijzonder gaat het hierbij om een mismatch tussen zoek- en wervingskanalen, de kennis en vaardigheden zoals aangegeven in het cv en de beoordeling van allochtone kandidaten door werkgevers. We lichten aspecten deze achtereenvolgens toe.

Een eerste barrière vormt de mismatch tussen de wijze van werven door werkgevers en het zoekgedrag van de groep niet-westerse allochtonen. In het bijzonder moeten we vaststellen dat de zoekkanalen van allochtone werkzoekenden en de wervingsstrategieën van autochtone werkgevers elkaar slechts zeer ten dele overlappen. Deze bevinding van min of meer gesegregeerde netwerken vinden we niet alleen terug in de vakliteratuur, maar wordt ook bevestigd in het onderzoek onder recent afgestudeerden. Daaruit komt namelijk naar voren dat niet-westerse allochtonen veel minder vaak dan autochtone hogeropgeleiden een baan aangeboden krijgen van werkgevers. Zij blijken simpelweg bij het vergeven van werk niet tot de sociale circuits van werkgevers te behoren. In plaats daarvan schakelen hoger opgeleide allochtonen vaker werving- en selectiebureaus in en maken zij frequenter gebruik van het uitzendbureau en het CWI. Laatstgenoemde zoekkanalen zijn slechts zeer ten dele geschikt voor het vinden van duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid.

Daarnaast komt naar voren dat niet-westerse allochtone kandidaten nog altijd door veel werkgevers als kwalitatief net iets minder worden beoordeeld.¹ Genoemd worden in dit verband de minder uitgebreide vaardigheden, het ontbreken van relevante werkervaring, het soms achterblijvende taalniveau en voorkomende gebreken in algemene kennis. Deze aspecten leiden ertoe dat de niet-westerse allochtonen tijdens het selectieproces alsnog afvallen, ondanks hun geschikte formele opleidingskwalificaties. Hierbij dient benadrukt te worden dat een aanzienlijke minderheid van de benaderde werkgevers geen aanwijsbare verschillen ziet in het aanbod van sollicitanten naar etnische herkomst. Voor deze werkgevers heeft etnische herkomst geen enkele betekenis bij de keuze van kandidaten.

Ook arbeidsmarktintermediairs zijn genuanceerd over vermeende verschillen in kennis en vaardigheden tussen hogeropgeleide allochtonen en niet-westerse autochtonen. In het algemeen worden voorkomende discrepanties meer aan persoonskenmerken dan aan groepskenmerken gekoppeld. Niettemin wordt ook door deze intermediairs onderkend dat de cv's van niet-

¹ Vanwege het beperkte aantal werkgevers dat in het kader van dit onderzoek is gesproken, zijn wij terughoudend in het presenteren van cijfers of percentages. Wel kunnen de uitkomsten als indicatief voor het algemene patroon worden beschouwd.

westerse allochtonen soms wat 'kaal' afsteken bij die van hogeropgeleide autochtonen. Deze bevinding blijkt ook uit een vergelijking van cv's die in het kader van dit onderzoek is uitgevoerd. Hieruit komt namelijk naar voren dat een deel van de hogeropgeleide allochtone gelijkwaardige cv's presenteert, maar dat ander deel kwalitatief minder sterke cv's aanbiedt.

Wat rest is dan een derde verklaringsgrond, waarvan wij menen dat deze een uiterst relevante rol speelt in de arbeidsmarktprestaties van hogeropgeleide allochtonen. Waar het hier om gaat, zijn enkele sociale en culturele verschillen in communicatie, omgangsvormen en houding die een belemmering kunnen vormen bij de instroom naar werk. In de sollicitatiegesprekken en de assessments blijken hier vaak knelpunten op te treden. Deze knelpunten worden door zowel de werkgevers, de arbeidsintermediairs als de allochtonen zelf naar voren gebracht. Doordat de gesprekken tussen werkgever en allochtone kandidaat niet altijd vloeiend verlopen, kiest de werkgever uiteindelijk de autochtone kandidaat die niet alleen vakinhoudelijk goed scoort, maar die ook in communicatief en sociaal opzicht past bij de organisatie. Dit komt overeen met de bevindingen van recent afgestudeerden zelf. De ervaringen tijdens een sollicitatiegesprek wijzen erop dat niet-westerse kandidaten zich soms minder serieus genomen voelen. Ook geeft 23 procent van hen aan dat etnisch-culturele verschillen in het contact met werkgevers een belemmering vormen voor het krijgen van werk. Onder de Turkse/Marokkaanse afgestudeerden wordt dit door zelfs veertig procent zo ervaren. Onder Surinaamse/Antilliaanse en overige niet-westerse afgestudeerden spelen dergelijke etnisch-culturele verschillen een minder grote rol.

Veel moeilijker is het gebleken om openlijke discriminatie vast te stellen. Werkgevers geven unaniem aan dat hiervan geen enkele sprake is, hoewel sociale wenselijkheid van de antwoorden hier zeker een rol zal spelen. Werkgevers beschouwen allochtone kandidaten, mits goed gekwalificeerd, als een welkom arbeidsaanbod. Niettemin geeft bijna een vijfde van de allochtone afgestudeerden aan zich in het sollicitatiegesprek beoordeeld te voelen op de etnische herkomst. Twee vijfde noemt de huidskleur of afkomst als een probleem bij het zoeken naar werk. Dit geldt vooral de Turkse en Marokkaanse afgestudeerden. Bij Surinaamse/Antilliaanse en overige niet-westerse afgestudeerden blijkt dit probleem beduidend kleiner. Overigens wordt het gebrek aan werkervaring als grootste knelpunt ervaren. Bijna driekwart van de niet-westerse afgestudeerden noemt dit als een serieuze belemmering op weg naar werk.

Op de werkvloer

Als hoogopgeleide niet-westerse allochtonen eenmaal op de werkvloer instromen, verloopt hun werknemerschap over het algemeen zonder noemenswaardige problemen. Werkgevers signaleren geen discrepanties in functioneren of presteren. Wel ervaart men soms gedrags- of houdingsverschillen. Er doen zich echter over het algemeen weinig aanpassing- of uitsluitingproblemen voor.

In de literatuur wordt vaak gewezen op het grotere risico op voortijdige uitstroom (ontslag) en op de geringe promotiekansen van allochtone werknemers. Verklaringen hiervoor, zoals het werkzaam zijn in kwetsbare posities/sectoren en het niet hebben van de juiste kwalificaties, gelden niet of nauwelijks voor de groep hogeropgeleiden. Zij bezitten de juiste diploma's en zijn vaak door een streng selectieproces gekomen. Desondanks zien we ook bij hogeropgeleide allochtonen dat zij een kleinere kans op promotie maken en dat zij iets sneller uit een arbeidsorganisatie vertrekken.

Mogelijke verklaringen voor de geringere kans op promotie en de snellere uitstroom zijn gelegen in zowel de werking van de arbeidsmarkt als in etnisch-culturele aspecten. We lichten dit kort toe.

Promotie

Als het gaat om promotie dienen we vast te stellen dat veel allochtonen, ook de groep van hogeropgeleiden, nog maar kort aan het werk is. Vooral voor de periode vanaf 2003 constateren we immers een snelle daling van de werkloosheid onder hogeropgeleide niet-westerse allochtonen. Dit impliceert dat zij veelal nog niet voor promotie in aanmerking komen. Daarnaast blijken verschillen in houding en communicatie een relevante factor. Werkgevers geven aan niet altijd een juiste inschatting te kunnen maken van de ambities van allochtonen. Als reden hiervoor worden een bescheiden opstelling of een indirecte manier van communiceren genoemd. Niet-westerse allochtone werknemers zijn zelf ook van mening dat zij minder kans maken op promoties vanwege hun bescheiden opstelling. Ook geven zij soms aan dat een minder goed contact met hun leidinggevende hierbij een negatieve rol kan hebben gespeeld. Vervolgens is gebleken dat niet-westerse allochtonen soms meer op de inhoud van het vakgebied dan op het sociale aspect van werk gericht zijn. Als gevolg hiervan worden zij door hun meerderen minder snel in staat geacht om een leidinggevende functie te vervullen. De enquête onder afgestudeerden geeft aan dat vooral Surinaamse/Antilliaanse en overige niet-westerse respondenten in dit verband op een bescheiden opstelling wijzen. Daarnaast noemt van de laatste categorie een vijfde de slechte taalbeheersing als reden voor wegblijvende promotie.

Uitstroom

De voortijdige uitstroom onder niet-westerse allochtonen kan door zowel positieve als negatieve factoren begrepen worden. Veel allochtone respondenten geven namelijk aan dat het tijd was voor een andere baan of dat men ander werk kreeg aangeboden. Daarnaast blijkt voor niet-westerse allochtonen de hoogte van het salaris meer dan voor andere groepen een argument te zijn voor voortijdig vertrek. Discriminatie wordt slechts zeer incidenteel genoemd. Wel wijzen niet-westerse allochtone respondenten meer dan de andere groepen op de slechte werksfeer als reden voor vertrek. Mogelijk kan dit te maken hebben met een niet geheel geïntegreerde positie in de arbeidsorganisatie, maar de oorzaak hiervan kan ook buiten de groep van allochtone werknemers liggen. Serieuzer moeten we argument van het werken op een te laag functieniveau beschouwen. Ruim een derde van de niet-

westerse allochtonen noemt dit als een van de redenen voor vertrek. Het werken onder niveau komt onder niet-westerse allochtone werknemers veel vaker dan onder autochtone werknemers voor. Voortijdige uitstroom blijkt hiervan een directe consequentie. Vooral de Turkse/Marokkaanse en de Surinaamse/Antilliaanse hogeropgeleiden brengen dit argument in stelling.

We vinden nauwelijks steun voor het bestaan van interetnische spanningen of discriminatie onder de hoogopgeleide werknemers, een enkele uitzondering daargelaten. Het contact met collega's verloopt veelal goed. Werkgevers zijn op hun beurt zeer te spreken over de prestaties van hogeropgeleide allochtonen. Niettemin is gebleken dat de doorstroom en uitstroom niet geheel losstaan van de etnische herkomst van de betrokkenen. Meer dan directe discriminatie lijkt de groep van hogeropgeleiden door vooral indirecte vormen van achterstelling te worden benadeeld. Allochtone respondenten zijn hier heel genuanceerd over en dragen hiervoor zowel 'neutrale' als meer etnisch-specifieke oorzaken aan. Evenzo zien werkgevers vooral objectieve verschillen of wijten de achterblijvende prestaties aan vormen van onbegrip en communicatieproblemen.

Terug naar de vijf hoofdvragen van het onderzoek

De Raad voor Werk en Inkomen heeft het onderzoek gevat in een vijftal centrale vragen. De antwoorden hierop zijn deels verwerkt in bovenstaande bevindingen. Achtereenvolgens zal daarom kort een antwoord worden gegeven op de vragen zoals door de Raad geformuleerd.

1. Wat is de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen?

De arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen in Nederland is niet problematisch te noemen wanneer we deze afzetten tegen die van de grote groep van lageropgeleide allochtonen. Toch is de kans op werkloosheid beduidend hoger dan die van goed opgeleide autochtonen. Voor de werkende hogeropgeleide allochtonen blijkt bovendien verhoudingsgewijs vaak sprake van onderbenutting. De gevonden verschillen kunnen voor een deel begrepen worden door verschillen in samenstelling tussen de onderzochte groepen. Belangrijker nog is echter het zelfstandig effect dat van etnische herkomst uitgaat. Dit effect blijkt het grootst voor Turkse en Marokkaanse hogeropgeleiden, evenals voor de overige niet-westerse allochtonen.

2. Is sprake van een gelijkwaardig aanbod?

Op het eerste gezicht verschilt het aanbod tussen autochtone en niet-westerse afgestudeerden weinig van elkaar. Zij hebben immers allen een hoogwaardig diploma. Voor zover bekend is ook het verschil in studiepunten tussen beide groepen uiterst gering. Bovendien kiezen allochtonen vooral voor kansrijke studierichtingen, waarmee zij hun voordeel zouden kunnen doen. Toch zijn er enige verschillen aan te geven die hun positie in vergelijking met die van autochtone afgestudeerden nadelig beïnvloeden. Allereerst is er een langere studieduur, waarmee ook de leeftijd van het zoeken naar werk wordt verhoogd. Daarnaast speelt de geringere werkervaring een grotere rol in de arbeidsmarktproblematiek van hogeropgeleide allochtonen. Deze factor wordt

door zowel werkgevers als allochtone afgestudeerden zelf naar voren gebracht. Tevens dienen we stil te staan bij de beperkte mate waarin tijdens de studie allerlei (voor de arbeidsmarkt) relevante nevenactiviteiten worden ontplooid. Het gevolg hiervan is dat het curriculum vitae bij niet-westerse hoger opgeleiden gemiddeld gesproken iets minder uitgebreid is, wat deze groep eveneens op een achterstand kan plaatsen. Voor een kleine groep speelt daarnaast ook dat een vlekkeloze beheersing van het Nederlands problematisch blijft. Opgeteld moeten we vaststellen dat op basis van het behaalde diploma het aanbod van autochtonen en allochtone afgestudeerden als min of meer gelijkwaardig moet worden beschouwd, maar dat genoemde factoren de concurrentiepositie van allochtonen in het nadeel lijken te beïnvloeden.

3. Zijn er verschillende strategieën met betrekking tot werk en studie?

Zowel tijdens de studie als bij het zoeken naar werk geven niet-westerse allochtone hogeropgeleiden soms blijk van andere strategieën. Met betrekking tot de studieperiode is reeds geconstateerd dat deze groep minder actief is ten aanzien van allerlei niet-verplichte onderdelen en activiteiten. Hiertegenover zijn allochtonen vaak wel binnen de eigen gemeenschap erg actief. Ten aanzien van de intensiteit van het zoeken naar werk zijn overigens geen significante verschillen gevonden. Toch geraken allochtone afgestudeerden in minder mate in beeld van werkgevers. Het niet bij elkaar komen van zoekkanalen en wervingsstrategieën vormt hierin een prominente verklaring. Werkgevers stellen dat hoger opgeleide allochtonen slechts in zeer geringe mate solliciteren op een vacature. Ook blijken allochtone werkzoekenden veel minder vaak een baan aangeboden te krijgen of werk via een stageplaats te vinden. In plaats daarvan speelt het eigen netwerk, evenals arbeidsbemiddelingorganisaties een relatief belangrijke rol bij het zoeken naar werk. Het beeld van min of meer gescheiden netwerken van autochtone werkgevers en allochtone werkzoekenden wordt hiermee ook op het hogere kwalificatieniveau bevestigd.

4. Zijn er alternatieve verklaringen aan te dragen?

Naast voornoemde aspecten die vooral met competenties en strategieën van doen hebben, kunnen we niet om het verschijnsel van (indirecte) achterstelling heen. In het bijzonder tijdens de werving en selectie nemen niet-westerse allochtonen in vergelijking met autochtone kandidaten een kwetsbare positie in. We willen hierbij benadrukken dat het niet eenvoudig is gebleken om het verschijnsel discriminatie daadwerkelijk vast te stellen. De indruk wordt niettemin gewekt dat ten aanzien van de groep van hogeropgeleiden vooral onbedoelde processen en mechanismen een rol spelen, in het bijzonder het optreden van problemen in de verbale en non-verbale communicatie tijdens de instroom of doorstroom in een arbeidsorganisatie. Werkgevers geven in elk geval aan dat (op dit niveau) etniciteit geen issue is. Wel wijzen zij op de moeilijkheden om allochtonen kandidaten voldoende te kunnen doorgronden in hun kennis, ervaring en ambities. Ook de allochtone afgestudeerden wijzen (naast diverse meer neutrale factoren als werkervaring, geschiktheid of leeftijd) op het voorkomen van culturele 'kortsluitingen' in het contact met

werkgevers. Dit alles neemt niet weg dat vooral afgestudeerden van Turkse en Marokkaanse afkomst hun etnische herkomst als een serieus probleem beschouwen bij het vinden van werk. Ook voelt bijna een vijfde van de niet-westerse kandidaten zich tijdens een sollicitatiegesprek beoordeeld op het feit dat zij allochtoon zijn. Dergelijke gevoelens wijzen op meer dan alleen communicatieproblemen.

5. *Zijn er good practices ten behoeve van hogeropgeleide allochtonen?*

Dit rapport bevat een groot aantal good practices die op onderdelen of deelterreinen een oplossing bieden voor de onderhavige problematiek. Ons inziens is het van belang te wijzen op initiatieven die er zorg voor dragen dat allochtonen een (nog) betere aansluiting in het onderwijs vinden. Relevant in dit verband zijn activiteiten die zich richten op een betere menging tussen groepen studenten. Op deze wijze wordt voorkomen dat allochtone studenten te zeer als aparte groep het studieprogramma doorlopen. Bijkomend voordeel is dat zij hierdoor mogelijk worden gestimuleerd tot het verrichten van meer niet-verplichte studieonderdelen.

Daarnaast zijn enkele initiatieven noemenswaardig die ertoe bijdragen dat allochtonen studenten met meer gemak een stageplaats weten te bemachtigen. Juist ook vanwege de rol die een stage kan hebben voor de kansen op werk, is een minder problematische instroom van deze groep studenten in het stageaanbod van bedrijven van het allergrootste belang. Zowel onderwijsinstelling als werkgeversorganisaties kunnen hierin een zeer nuttige rol vervullen.

Voorts zijn tijdens het zoeken naar werk enkele initiatieven aangedragen die ertoe bijdragen dat allochtone werkzoekenden als groep beter zichtbaar worden voor werkgevers. Het bestaan van gescheiden netwerken kan hiermee ten dele worden verminderd. Helaas zijn wij nauwelijks good practices tegengekomen die hogeropgeleide allochtonen voorbereiden op een eerste ontmoeting met een werkgever. Wel bestaan er sollicitatietrainingen bij het CWI, maar recent afgestudeerden aan het hoger onderwijs komen hier meestal niet direct voor in aanmerking. Vanwege hun opleidingsniveau worden zij geacht werk te vinden zonder ondersteuning van het CWI. Het nieuwe servicepunt voor hogeropgeleide allochtonen (HOA) van het CWI wil in de toekomst wel activiteiten gaan ontwikkelen op dit vlak. Wij menen echter dat in elk geval in de onderwijsperiode meer aandacht gegeven zou mogen worden aan de arbeidsmarktoriëntatie. Er valt nog zeker winst te behalen door (allochtone) studenten te attenderen op uiteenlopende etnische en culturele communicatieverschillen.

Niet in de laatste plaats is het voeren van enige vorm van diversiteitsbeleid in arbeidsorganisaties zeker geen overbodige luxe gebleken. Gegeven de risico's van een geringe doorstroom en een hoge voortijdige uitstroom van allochtone werknemers kunnen bedrijven grote voordelen halen uit het voeren van beleidsmaatregelen waarin rekening wordt gehouden met de plaats of ambities van deze groep.

1 INLEIDING

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) wenst meer zicht te krijgen op de positie van hogeropgeleide allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit inzicht moet leiden tot een voorstel aan de bewindslieden van SZW waarin deze thematiek is uitgewerkt. De Raad heeft hiertoe een uitgebreid onderzoek laten uitvoeren, waarvan dit rapport het resultaat vormt. Het onderzoek geeft uitsluitsel over de belangrijkste belemmeringen die hogeropgeleide allochtonen in Nederland parten spelen op weg naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt.

1.1 Achtergrond

De situatie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt in overwegend sombere bewoordingen omschreven. Veel allochtonen oriënteren zich niet op de arbeidsmarkt, terwijl anderen zich gesteld zien voor een hoge kans op werkloosheid. Ook komt onderbenutting veelvuldig voor: veel meer dan de autochtone werkenden zijn de allochtone werkenden werkzaam op een niveau dat lager is dan waarvoor zij zijn opgeleid.

Ter verklaring van deze verschillen dienen we allereerst te wijzen op het niveau van het behaalde diploma. Berekeningen van het CBS (2004) laten namelijk zien dat het gemiddeld lage opleidingsniveau van allochtonen hun ongunstige arbeidsmarktpositie in belangrijke mate bepaalt. Anders gesteld, hogeropgeleide allochtonen presteren beduidend beter op de arbeidsmarkt dan hun lageropgeleide herkomstgenoten. Met betrekking tot de arbeidsmarkt-participatie en het werken 'op niveau' zijn de verschillen tussen hogeropgeleide allochtonen en hogeropgeleide autochtonen zelfs betrekkelijk klein.

Dit betekent niet dat scholing de enige factor is die van belang is om de positie van allochtonen in Nederland te begrijpen. In het bijzonder met betrekking tot de werkloosheidsstatistieken zijn de verschillen naar etnische herkomst aanzienlijk, ook wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in opleidingsniveau. Het CBS (2004) laat zien dat de hogeropgeleiden uit de klassieke allochtone groepen in Nederland (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen) zich gesteld zien voor een twee maal zo hoge werkloosheid als de hoogopgeleide autochtonen. Voor de overige niet-westerse allochtonen (lees: vluchtelingen) zijn de uitkomsten nog ongunstiger: hun werkloosheid ligt voor wat betreft de hogeropgeleiden ruim zes maal zo hoog. De cijfers uit de SPVA-survey van het ISEO/SCP zijn weliswaar iets ouder (2002 voor de klassieke groepen en 2003 voor de vluchtelingengroepen), maar geven vergelijkbare verschillen aan.

De sleutel voor het goed functioneren op de arbeidsmarkt ligt in principe in het behalen van een hoogwaardig diploma, maar ook dan blijven er (zeker voor sommige groepen) substantiële verschillen met de autochtone bevolking bestaan. Ter verklaring hiervan kan worden gewezen op diverse factoren. Deze worden in de vakliteratuur veelal onderscheiden in een drietal categorieën:

- (1) objectieve factoren (o.a. arbeidsmarktorientatie, inhoud van diploma's, studieprestaties en taalbeheersing);
- (2) onbedoelde achterstelling (in het bijzonder verbale en non-verbale problemen in de communicatie tussen allochtone werkzoekenden enerzijds en arbeidsmarktintermediairs en werkgevers anderzijds); en
- (3) bedoelde achterstelling (oftewel openlijke discriminatie).

In een recente metastudie, uitgevoerd door Regioplan (Klaver, Mevissen en Odé, 2005), worden deze factoren uitgebreid behandeld aan de hand van literatuur en overige secundaire bronnen. In deze studie wordt een brede inventarisatie van allerlei belemmeringen en obstakels gepresenteerd die allochtonen weerhouden van een duurzame instroom op de arbeidsmarkt. De studie gaat echter niet in op de specifieke positie van de groep van hogeropgeleide allochtonen: er wordt geen systematisch onderscheid gemaakt tussen afzonderlijke categorieën binnen het allochtone arbeidsaanbod. Andere studies over hogeropgeleide allochtonen kunnen wel soelaas bieden, maar zijn nogal verouderd (o.a. Dagevos en Veenman, 1992; Odé en Dagevos, 1999) of richten zich op een specifieke groep, zoals vluchtelingen (o.a. Klaver en Odé, 2003; Hello en Desain, 2006).

Evenmin kunnen we uit de vele onderzoeken opmaken wat nu het relatieve belang van de genoemde factoren is. Veelal volstaat men met een overzicht van (mogelijk) relevante verklaringen, zonder dat aan deze verklaringen ook gewichten worden toegekend. Studies die zich specifiek op één of enkele factoren richten (zoals het zoekgedrag, het contact met arbeidsmarktintermediairs of de bestaande achterstelling door werkgevers) bieden in dit verband uitkomst (o.a. Veenman 1996 en 2000; Olde Monnikhof en Buis, 1999; Kruisbergen en Veld, 2002; Motivaction, 2004). Echter, het accent in deze studies ligt hooguit slechts gedeeltelijk op de positie van hogeropgeleiden. Veelal concentreert de aandacht zich op de grote groep van laagopgeleide allochtonen in Nederland.

Kortweg dient te worden geconcludeerd dat er beslist nog leemten bestaan in de kennis over de specifieke betekenis van verschillende factoren die hogeropgeleide allochtonen parten spelen op weg naar werk. Teneinde deze problematiek zo goed mogelijk voor het voetlicht te brengen, zal de toetreding en het verblijf van hogeropgeleide etnische minderheden op de arbeidsmarkt worden bestudeerd aan de hand van diverse aspecten, die ook door de RWI zijn genoemd als zijnde mogelijk relevant voor de huidige problematiek. In het bijzonder zal hierbij worden gekeken naar de relatieve invloed van de waarde van diploma's en cv's van hogeropgeleide allochtonen, de arbeidsoriëntatie en arbeidsmotivatie van hogeropgeleide allochtonen, het gebruik van hulp-

bronnen en arbeidsmarktintermediairs, verbale en non-verbale communicatie tussen allochtonen en werkgevers tijdens sollicitatiegesprekken en het voorkomen van openlijke achterstelling en discriminatie. Deze aspecten zijn ons inziens van wezenlijk belang om, in aanvulling op de rol van de opleiding, de specifieke arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen te kunnen begrijpen.

1.2 Uitgangspunten van de aanpak

De volgende onderzoeksvragen zullen in deze studie beantwoord worden:

1. Wat is de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen?
2. Is sprake van een gelijkwaardig aanbod?
3. Zijn er verschillende strategieën met betrekking tot werk en studie?
4. Zijn er alternatieve verklaringen aan te dragen?
5. Zijn er good practices ten behoeve van hogeropgeleide allochtonen?

De aanpak om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, vraagt om de inzet van verschillende onderzoeksinstrumenten die recht doen aan de complexiteit van het onderwerp. Alvorens uitgebreid in te gaan op de diverse onderzoeksonderdelen, wordt eerst een aantal relevante uitgangspunten benoemd die uiteindelijk richtinggevend zijn voor de keuze van de manier van gegevensverzameling.

Objectieve en subjectieve beoordeling

Een belangrijk onderdeel van de vraagstelling van het onderzoek is de beoordeling van (op papier) gelijkwaardig aanbod. Met andere woorden, beschikken hogeropgeleide allochtonen en autochtonen met hetzelfde diploma en cv toch over andere competenties en vaardigheden? Deze vraag heeft een objectieve dimensie (het beoordelen van de kwaliteit aan de hand van objectieve criteria) en een beoordelingsdimensie (de interpretatie ervan door relevante partijen). Beide dimensies zijn in de onderzoeks aanpak aan bod gekomen.

Tweezijdige insteek

Een succesvolle arbeidsmarktintegratie vergt een goede match tussen vraag en aanbod. Aan beide kanten doen zich processen voor die de aansluiting al dan niet vergemakkelijken. Om zicht te krijgen op wat er zich afspeelt bij het bij elkaar komen van vraag en aanbod, is het belangrijk om zowel de ervaringen van werkgevers en intermediairs als van de hogeropgeleide allochtonen zelf in kaart te brengen. Er is daarom een uitgebreide gespreksronde onder werkgevers en intermediairs verricht en tevens een omvangrijke schriftelijke vragenlijst afgenomen onder recent afgestudeerden.

Onderscheid naar fasen

Er is een aantal cruciale fasen te onderscheiden in het arbeidsmarktintegratieproces, te weten de voorbereiding op de arbeidsmarkt gedurende de studie, het zoeken naar werk, het sollicitatiegesprek met werkgevers en het verblijf op de werkvloer. In al deze fasen doen zich belangrijke processen voor die van invloed kunnen zijn op een succesvolle toetrede tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier wederom om de objectieve en subjectieve dimensies aan zowel de aanbod- als vraagzijde. De onderscheiden fasen vormen een belangrijk ordeningsprincipe voor de aanpak van deze studie.

Autochtone referentiegroep

Het spreekt vanzelf dat, indien we de invloed van etnische herkomst op een zorgvuldige wijze willen kunnen bepalen, ook autochtonen onderdeel van de voorgestelde analyse uitmaken. Alleen dan kan vastgesteld worden in hoeverre de maatschappelijke positie van hogeropgeleide allochtonen door specifieke mechanismen wordt beïnvloed, of dat deze ook van toepassing zijn op de groep van autochtonen. De schriftelijke vragenlijst is daarom ook onder hogeropgeleide autochtonen verspreid. Daarnaast is in de vraaggelassen ingegaan op de verschillen tussen beide groepen.

Een sectorale insteek

Om tot een goede vergelijking te komen van het allochtone en autochtone arbeidsaanbod, is het belangrijk om het onderzoek op relevante onderdelen te beperken tot een aantal specifieke sectoren. Daarmee wordt bovendien het risico vermeden dat veel tijd en energie wordt gestoken in het bestuderen van segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt waar goed opgeleide allochtonen niet of nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Het onderzoek is daarom gericht op een aantal sectoren waarvan bekend is dat zich daarbinnen voldoende allochtone studenten aanbieden. Op basis van de HBO- en WO-monitor van het ROA is gekozen voor de volgende afstudeerrichtingen:²

- economie en bedrijfskunde;
- geneeskunde, farmacie en psychologie;
- rechtswetenschappen;
- bouwkunde en civiele techniek.

1.3 De feitelijke dataverzameling

1. Data-analyse

Op basis van de onderzoeksresultaten van gezaghebbende instanties zoals het CBS, het SCP en het ROA is een eerste inventarisatie gemaakt van de omvang en aard van de problematiek. Daarnaast is on-site onderzoek bij het CBS uitgevoerd ten behoeve van aanvullende analyses. In het bijzonder gaat het om gecombineerde informatie uit de bestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en het gemeentelijk bevolkingsregister (GBA). De analyse bij

² Hierbij is gebruikgemaakt van het bestand 'Data en Documentatie ROA Schoolverlaters-onderzoek 2000-2004'.

het CBS maakt gebruik van de meest recente EBB-cijfers (2005) en biedt inzage in de volgende thematiek:

- de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen en autochtonen;
- een uitsplitsing van de arbeidsmarktsituatie naar geslacht, leeftijd, generatie, herkomstland, migratiemotief en opleiding;
- een analyse van de gevonden verschillen tussen allochtonen en autochtonen naar een aantal achtergrondvariabelen.

II. Onderzoek onder de doelgroep: een enquête onder afgestudeerden

Doel van dit onderdeel is om zicht te krijgen in de beelden en ervaringen ten aanzien van het zoeken, vinden en behouden van werk. Daartoe is een enquête uitgezet onder een grote groep van afgestudeerden aan het hbo/wo die de afgelopen vijf jaar een diploma hebben behaald. Er zijn zowel allochtone als autochtone afgestudeerden bevroegd, zodat het mogelijk is om verschillen tussen beide groepen te signaleren. In de vragenlijst zijn vragen opgenomen die betrekking hebben op de vier fasen in het arbeidsintegratieproces, te weten de arbeidsmarktorientatie tijdens de studie, het gebruik van zoekkanalen, het contact met de werkgever tijdens het solliciteren en de ervaringen op de werkvloer.

Voor het trekken van een steekproef onder afgestudeerden is gebruikgemaakt van de diensten van de IB-Groep. Het is mogelijk gebleken om via het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO) een steekproef te trekken van afgestudeerden uit specifieke studierichtingen. De IB-Groep is echter niet in staat gebleken om op voorhand een onderverdeling tussen autochtone en allochtone kandidaten te maken. Om deze reden is een selectie gemaakt voor een aantal studierichtingen met een relatief hoge vertegenwoordiging van allochtone studenten (zie ook voorgaande). In totaal zijn 6000 afgestudeerden aangeschreven. Ook is er een rappel uitgegaan. Uiteindelijk zijn ruim 1400 enquêtes ingevuld en geretourneerd, zowel schriftelijk als via internet. Hieronder bevinden zich ruim vijftien procent allochtone afgestudeerden en een kleine 85 procent autochtone afgestudeerden. In de analyse is hierbij onderscheid gemaakt tussen drie etnische groepen: autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen.

Wij presenteren in dit rapport ongewogen data.³ De cijfers die in dit rapport gepresenteerd worden, betreffen verschillen tussen de benaderde autochtone, westerse en niet-westerse allochtone recent afgestudeerden. Door de opzet van de steekproef zijn de gepresenteerde cijfers niet zonder meer generaliseerbaar naar de totale groep hoogopgeleide allochtonen in Nederland. Zij bieden echter wel een goed inzicht in mogelijke redenen waarom de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen achterblijft bij autochtonen. Een uitgebreidere onderzoeksverantwoording, evenals de exacte kenmerken van de steekproef, vindt u in bijlage 2.

³ Wij hadden geen beschikking over populatiegegevens om te kunnen herwegen naar de populatie. Daarnaast hebben wij weinig reden om aan te nemen dat de non-respons onder autochtonen anders ligt dan onder allochtonen.

III. Een vergelijking van het aanbod: studiecarières en cv's

Om te bepalen of en op welke wijze het aanbod van hogeropgeleide allochtonen verschilt van hogeropgeleide autochtonen, is een vergelijking gemaakt van de studiecarières en cv's van hogeropgeleide allochtonen en autochtonen binnen de eerder genoemde afstudeerrichtingen.

De studiecarières in het hoger onderwijs

Helaas is het niet mogelijk gebleken om diploma's van studenten aan het hoger of academisch onderwijs op een betrouwbare manier met elkaar te vergelijken. De belangrijkste oorzaak hiervan is de afwezigheid van een systematische registratie bij onderwijsinstellingen naar etnische herkomst. Vandaar dat gekozen is voor het voeren van een groot aantal gesprekken met studiedecanen, studieadviseurs en een aantal docenten aan het hoger onderwijs. In deze gesprekken is ingegaan op de relevantie van de etnische herkomst bij de behaalde studiepunten, de studieduur, bijzondere studieactiviteiten, stagelopen en de keuze voor een buitenlands verblijf voor studiedoelinden. In totaal is met zo'n twintig deskundigen op deze terreinen gesproken, zowel bij hbo- als universitaire instellingen. In bijlage 1 treft u een overzicht aan van de instellingen en functionarissen die in het kader van dit onderzoek zijn benaderd.

Vergelijken van cv's

Via een tweetal vacaturesites zijn de cv's van allochtonen en autochtonen in de geselecteerde sectoren met elkaar vergeleken. Het gaat hierbij om een aantal van in totaal circa vierhonderd cv's, evenredig verdeeld over allochtonen en autochtonen. De volgende aandachtspunten staan daarbij centraal:

- studierichting en specialisatie (t.b.v. vergelijkbaarheid analyse);
- aantal diploma's/specialisaties;
- taalbeheersing Nederlands en andere talen (i.h.b. Engels);
- studieprestaties;
- stages en werkervaring;
- vrijwilligerswerk en bestuurservaring.

De cv's zijn verkregen via het weekblad Intermediair en het CWI. Elk hebben digitaal ruim tweehonderd vacatures voor analyse beschikbaar gesteld. In overleg met Regioplan is hierbij een zorgvuldige selectie gemaakt naar vereist opleidingsniveau en sector/beroepsgroep (overeenkomend met de vier opleidingsrichtingen alwaar zich verhoudingsgewijs veel allochtonen bevinden). Bij dit onderzoeksonderdeel is het overigens niet mogelijk gebleken voor de gehele groep van hogeropgeleide allochtonen representatieve uitspaken te doen. De indruk ontstond namelijk dat beide bronnen een nogal uiteenlopende clientèle aan zich binden, elk met van elkaar verschillende achtergrond- en gedragskenmerken.

Een bijkomend probleem bij het CWI vormt de wijze van registratie: allochtonen worden niet als zodanig geregistreerd. Teneinde deze groep toch te kunnen identificeren zijn een aantal kenmerken gecombineerd. In bijlage 4

staat de gekozen methodiek nader toegelicht. De resultaten van deze cv-scan dienen niettemin met de nodige voorzichtigheid te worden gepresenteerd.

IV. Visie en ervaringen van relevante actoren

Zoals hierboven reeds vermeld, gaat het bij een succesvolle *matching* van werkzoekenden en werkgevers niet alleen om formele kwalificaties. Ook andere competenties en vaardigheden en vooral ook de beoordeling ervan zijn in dit verband uiterst belangrijk. Verschillende relevante actoren zijn bevroegd over eventuele (gepercipieerde) verschillen in de kwaliteit van het aanbod van allochtonen en autochtone werkzoekenden. Waar relevant zijn in de gesprekken ook de uitkomsten van de grootschalige enquête aan de orde gekomen. Gesproken is met een groot aantal vertegenwoordigers van hogescholen en universiteiten, medewerkers op het terrein van arbeidsbemiddeling en -toeleiding, en werkgevers.

Een representatieve kwantitatieve bevraging van de relevante omgevingsactoren was gezien de doorlooptijd en het budget van het onderzoek niet mogelijk. Daarnaast was juist het verhaal achter de cijfers van belang, en was een kwalitatieve insteek gewenst. Er is daarom per type actor een voldoende aantal gesprekken gehouden om een goede indruk te krijgen van de problematiek. Hoewel de gesprekken niet direct representatief zijn voor de gehele groep, geven ze zeer zeker een goede indicatie van de relevante mechanismen die een rol spelen bij de achterstand van hogeropgeleide allochtonen. In het onderstaande lichten we dit onderdeel kort toe.

Interviews met medewerkers van onderwijsinstellingen

Onder het kopje 'De studiercarrières in het hoger onderwijs' is reeds ingegaan op het voeren van gesprekken met diverse professionals uit het hoger onderwijs. In aanvulling op vragen naar diploma's en studierprestaties is in deze gesprekken ook naar gedragskenmerken en houdingsaspecten van studerende hogeropgeleide allochtonen gevraagd. Op deze wijze hebben wij ons een beter beeld kunnen vormen van de wat minder 'harde' kenmerken, die ons inziens zeker een rol kunnen spelen bij de latere kansen op werk. Aspecten die hierbij aan de orde komen, hebben in het bijzonder betrekking op motivatie, oriëntatie en de voorbereiding op de latere loopbaan. In totaal zijn zeventien interviews afgenomen, waarvan vier face to face met medewerkers van onderwijsinstellingen (zowel wo als hbo) binnen de geselecteerde studierichtingen.

Interviews met intermediairs

Bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt krijgen werkzoekenden in meer of mindere mate te maken met verschillende instellingen die hen kunnen ondersteunen bij de zoektocht naar werk. Om het oordeel over de problematiek ook vanuit deze hoek in het onderzoek te betrekken, is contact gezocht met het CWI, drie algemene arbeidsbemiddelingsbureaus en drie specifiek op hogeropgeleide allochtonen gerichte wervings- en selectiebureaus. Gesproken is over specifieke kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod, de problematiek van de werkloosheid onder deze groep en

over de rol die werkgevers hierbij spelen. De gesprekken zijn gevoerd met respondenten die vooral op het uitvoeringsniveau werkzaam zijn en een goed beeld hebben van voornoemde aspecten.

Interviews met werkgevers

De focus van de gesprekken met de werkgevers waren de ervaringen met hogeropgeleide allochtone sollicitanten en de beoordeling van de vaardigheden en competenties van dit aanbod. Om te voorkomen dat deze vragen door de werkgevers vrijblijvend en algemeen werden beantwoord, zijn de gesprekken zoveel mogelijk gevoerd aan de hand van concrete vacatures. Hierbij is gebruikgemaakt van de algemeen toegankelijke vacaturebank van Intermediair. Onderwerpen die in de gesprekken aan de orde zijn gekomen, hadden betrekking op het aantal reacties van allochtonen en autochtonen op de vacature, de beoordeling van brieven en cv's, de ervaringen tijdens de gevoerde sollicitatiegesprekken, de beoordeling van competenties en vaardigheden van allochtone kandidaten en de afwegingsgronden voor selectie. Daarnaast is meer in het algemeen gesproken over de positie van allochtone medewerkers in de arbeidsorganisatie. In totaal is met ruim honderd werkgevers contact gezocht. Met 43 van hen is uiteindelijk een telefonisch vraaggesprek gevoerd. De gesprekken duurden gemiddeld ruim een half uur.

V. Inventarisatie good practices

De RWI heeft in de startnotitie aangegeven belang te hebben bij een overzicht van goede voorbeelden met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van hogeropgeleide allochtonen ten behoeve van het opstellen van zijn advies. Het gaat nadrukkelijk om een inventarisatie en niet om het meten van de effectiviteit van de good practices. Regioplan heeft op basis van eerder onderzoek op het gebied van arbeidsmarktintegratie van allochtonen al een beeld verkregen van activiteiten die in Nederland worden ontplooid. Dit beeld is aangevuld met relevante nieuwe initiatieven. Daarbij is ook nadrukkelijk gekeken naar projecten die in het kader van ESF-EQUAL worden ondernomen. De good practices zijn in aparte kaders in de hoofdstukken opgenomen.

Aan de hand van bovenstaande onderzoeksmethoden menen wij tot een goede actualisering van de problematiek van hoogopgeleide allochtonen in Nederland te komen. Zoals zal blijken in dit rapport, hebben we geenszins te maken met een groep waarvoor de maatschappelijke positie met grote zorg dient te worden beoordeeld. Niettemin is nog altijd sprake van een opmerkelijke achterstand ten opzichte van goed opgeleide autochtonen op de arbeidsmarkt. Deze studie hoopt een antwoord te vinden op de vraag welke factoren hier in meer of mindere mate een bijdrage aan leveren.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal een analyse van de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen worden geven. De uitkomsten ervan worden vergeleken met zowel de gehele allochtone populatie als de hogeropgeleide autochtonen. In

hoofdstuk 3 volgt een beschouwing over de studieperiode van hogeropgeleide allochtonen. Centraal hierin staan diverse prestaties en gedragspatronen die van belang worden geacht in de voorbereiding op een latere loopbaan. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de fase van werving en selectie. Zowel het zoekgedrag van allochtonen naar werk als hun eerste kennismaking met werkgevers komen hierbij aan de orde. In hoofdstuk 5 wordt het verblijf op de werkvloer nader toegelicht.

2 HOGEROPGELEIDE ALLOCHTONEN OP DE ARBEIDSMARKT

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen nader verkend. Allereerst zal de relatieve omvang van deze groep binnen de allochtone populatie in Nederland worden berekend (paragraaf 2.1). Vervolgens zal worden ingegaan op de maatschappelijke positie van hogeropgeleiden, met bijzondere aandacht voor de plek die zij op de arbeidsmarkt innemen (paragraaf 2.2). Voorts zal aan de hand van een regressieanalyse een verklarend kader worden geboden voor de gevonden uitkomsten (paragraaf 2.3). We besluiten dit hoofdstuk met een aantal conclusies (paragraaf 2.4).

We maken gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het jaar 2005. Deze data geven het meest recente beeld van de maatschappelijke positie van de Nederlandse bevolking. Doordat het databestand erg groot is (circa 95.000 cases), bevat het ook een groot aantal allochtonen. Desondanks is het in een aantal gevallen nodig om gegevens van de EBB van 2005 aan te vullen met gegevens van de EBB van 2003 en 2004. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat het aantal hogeropgeleide allochtonen in deze steekproef nog altijd erg klein is.

2.1 Hogeropgeleide allochtonen in Nederland

Alvorens in te gaan op de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleiden in Nederland, volgt in het onderstaande een korte beschrijving van het aandeel hoogopgeleiden binnen de grootste etnische minderheden. Ook zal een aantal sociaaldemografische achtergrondkenmerken van de groep van hogeropgeleiden worden gepresenteerd.

Relatieve omvang

Het gemiddelde opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen blijft zichtbaar achter bij dat van de autochtonen en westerse allochtonen in Nederland (zie tabel 2.1). Van de autochtone bevolking is ongeveer een kwart hoogopgeleid. Westerse allochtonen zijn nog iets vaker hoogopgeleid. Bijna een derde van hen heeft een diploma op een hoger niveau. Vooral het aandeel universitair geschoolden is onder westerse allochtonen relatief hoog. Dit is overigens ook het geval voor de allochtonen afkomstig uit de belangrijkste vluchtelingenlanden.

Onder de andere etnische groepen is het aandeel hogeropgeleiden kleiner. Vooral onder Turken en Marokkanen bevinden zich weinig personen met een hoog opleidingsniveau. Voor minder dan een op de tien is dit het geval. De Surinamers en de Antillianen/Arubanen vertonen in dit verband een positiever beeld. Dit geldt zeker voor wat betreft de relatieve omvang van personen met een diploma op hbo-niveau.

Tabel 2.1 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking (15-64 jaar) naar etnische herkomst (in procenten)

	Autoch-tonen	Westerse alloch-tonen	Turken	Marok-kanen	Surina-mers	Antilli-anen	Overig niet-westers
Bao	8,0	7,0	31,2	33,6	14,2	11,4	16,0
Mavo/vmbo	24,9	18,4	25,0	25,8	28,6	24,6	20,2
Havo/vwo	9,1	15,2	16,1	12,5	12,1	16,5	21,2
Mbo	31,9	29,1	19,9	20,4	30,4	28,7	22,1
Hbo	17,1	14,1	4,2	3,5	11,1	12,6	5,8
Wo	8,9	16,2	3,6	4,1	3,6	6,2	14,7
Totaal hoog-opgeleid	26,0	30,3	7,8	7,6	14,7	18,8	20,5

Bron: EBB 2005 (gewogen)

Kenmerken

In tabel 2.2 wordt een aantal achtergrondkenmerken van de groep hoogopgeleiden beschreven. Uitgezonderd de Surinamers, zien we dat binnen elke etnische groep iets meer mannen dan vrouwen een hbo- of wo-opleiding hebben afgerond. Nog meer in het oog springt de hoge vertegenwoordiging van jonge leeftijdsgroepen binnen de hogeropgeleide allochtonen. Dit verschijnsel mag beslist hoopvol worden genoemd: de toekomstige allochtone bevolking in Nederland zal gemiddeld veel hoger zijn opgeleid dan de huidige. In het bijzonder voor de Turkse en Marokkaanse bevolking in ons land concentreert de groep van hogeropgeleiden zich in de jongere leeftijdscohorten. Wel blijken de meeste hoogopgeleide allochtonen nog altijd tot de eerste generatie te behoren. Dit komt overeen met het feit dat er nog altijd meer eerste- dan tweedegeneratieallochtonen in Nederland zijn. Bovendien is een aanzienlijk gedeelte van de tweede generatie nog jong en schoolgaand, zodat zij nu nog niet tot de groep van hogeropgeleiden worden gerekend kunnen.⁴

⁴ Op 1 januari 2006 woonden er 1,6 miljoen eerstegeneratieallochtonen in Nederland tegenover ruim 1,5 miljoen allochtonen van de tweede generatie. Wanneer we ons beperken tot de allochtonen van vijftien jaar en ouder dan is het verschil veel groter: 1,5 miljoen allochtonen van de eerste generatie tegenover ruim 950.000 allochtonen van de tweede generatie.

Tabel 2.2 Hogeropgeleide beroepsbevolking naar etnische herkomst, geslacht, leeftijd (15-64 jaar) en generatie, 2005

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	Overige niet-westerse all.
Man	53,5	50,7	62,7	63,7	48,6	54,3	55,0
Vrouw	46,5	49,3	37,3	36,3	51,4	45,7	45,0
15-24	5,7	0,04	15,7	8,4	6,8	10,9	7,8
25-34	26,0	25,5	51,3	47,5	28,2	27,5	34,6
35-44	27,0	27,7	22,6	34,9	28,8	33,8	32,4
45-54	24,5	23,6	7,7	5,5	24,7	14,2	20,0
55-64	16,7	19,0	2,8	3,7	11,4	13,6	5,1
1e generatie	-	41,3	62,6	75,9	72,6	61,8	85,5
2e generatie	-	58,7	37,4	24,1	27,4	38,2	14,5

Bron: EBB 2005 (gewogen)

2.2 De arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen

In deze paragraaf bepalen we de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen in Nederland. Zoals we in tabel 2.1 zagen, is het aandeel hogeropgeleiden onder de meeste niet-westerse groepen vooralsnog gering. Om toch betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen, hebben we zowel een aantal etnische groepen als een drietal meetjaren samengevoegd.

Maatschappelijke positie

Wanneer we allereerst de maatschappelijke positie van hogeropgeleide etnische minderheden in Nederland beschouwen, dan valt op dat een aantal ongunstige kenmerken (lage arbeidsmarktdeelname, hoge werkloosheid) zich vooral voordoet bij de mediterrane en overige niet-westerse groepen (tabel 2.3). Tegelijkertijd zijn de verschillen beduidend kleiner dan wanneer we de groepen als geheel met elkaar zouden vergelijken (zie ook verderop). De hogeropgeleide Surinamers en Antillianen/Arubanen nemen met betrekking tot hun maatschappelijke positie een tussenpositie in. De arbeidsdeelname en werkloosheid wijken maar zeer beperkt af van die van de autochtone bevolking. Voor alle niet-westerse etnische groepen geldt overigens een relatief hoog percentage studerenden. Mogelijk gaat het hier vooral om personen die in het land van herkomst een hogere opleiding hebben genoten, maar in Nederland nog aanvullend onderwijs volgen. Het aandeel personen met een overwegend huishoudelijke taak is vooral onder de overige niet-westerse allochtonen omvangrijk. Deze groep staat nog het verste af van een actieve positie op de arbeidsmarkt. Tot slot is het aandeel personen onder de niet-westerse groepen in de pensioengerechtigde leeftijd momenteel nog beperkt. Uiteraard zal dit met het ouder worden van etnische minderheden in Nederland in de komende decennia veranderen.

Tabel 2.3 Maatschappelijke positie hogeropgeleiden, 15-64 jaar

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken/Marokkanen	Surinamers/Antillianen	Overige niet-westerse all.
Werkend	79,4	72,9	66,4	77,1	54,7
Werkloos	1,6	3,4	6,2	3,2	10,9
Arbeidsongeschikt	2,2	2,9	2,9	3,7	3,3
Scholier/student	3,0	4,1	12,7	7,4	9,7
Huisvrouw/-man	5,2	6,6	5,9	3,6	11,3
Pensioen	2,8	2,8	0,8	1,3	0,6
Anders	5,8	7,2	5,2	3,8	9,5

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

In het onderstaande gaan we iets nader in op de arbeidsmarktparticipatie en de werkloosheid. Gekeken zal worden voor welke specifieke deelgroepen zich binnen de allochtone hogeropgeleide bevolking de grootste risico's voordoen.

Arbeids-participatie

Wat opvalt is dat de arbeidsdeelname van vrouwen sterk achterblijft (tabel 2.4). Dit geldt zowel voor hogeropgeleide autochtonen als de hogeropgeleide allochtonen. De laagste participatiegraad zien we bij de mediterrane (Turken en Marokkanen) en de overige niet-westerse vrouwen. Hiertegenover ligt de arbeidsmarktparticipatie onder Surinaamse en Antilliaanse/Arubaanse vrouwen op een hoger niveau dan die onder de autochtone vrouwen. De leeftijd lijkt geen verklaring te kunnen bieden voor het geringere aandeel werkenden. Over het algemeen werken in iedere leeftijdscategorie meer autochtonen dan allochtonen. Toch zien we dat vooral de arbeidsdeelname van de jongere (15-25 jaar) en oudere (45-54 jaar) Turken/Marokkanen achterblijft bij autochtonen in dezelfde leeftijdscategorie. Een vergelijkbaar patroon tekent zich af voor de groep overige niet-westerse minderheden. De arbeidsparticipatie onder de Antillianen en Surinamers ligt daarentegen voor alle leeftijdscategorieën op een verhoudingsgewijs hoog niveau. Alleen voor de jongste leeftijdsgroep is dit niet het geval, maar hieraan ligt naar alle waarschijnlijkheid een hoog aandeel nog studerende aan ten grondslag.

Deze cijfers komen overeen met hetgeen we ook uit andere studies kunnen opmaken. Opleiding blijkt stevast een cruciale variabele ter verklaring van de arbeidsdeelname van zowel autochtonen als allochtonen. In dit verband concludeert het CBS (2003) dat hoogopgeleide allochtonen, zowel westerse als niet-westerse, ongeveer anderhalf keer zo vaak werken als laagopgeleide allochtonen. Overigens blijft de arbeidsdeelname onder niet-westerse hogeropgeleide allochtonen zichtbaar (bijna zeventig tegenover ruim tachtig %) achter bij die van de autochtone hogeropgeleiden. Het SCP (2003) komt tot een vergelijkbare conclusie: het opleidingsniveau vormt een belangrijke determinant van de mate van arbeidsparticipatie. Hoe hoger het opleidingsniveau des te vaker men actief is op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor alle allochtone groepen.

In aanvulling hierop blijkt uit een studie van Gouweleeuw en Harmsen (2004) dat het verschil in arbeidsdeelname tussen hogeropgeleide autochtonen en allochtonen zich vooral beperkt tot de eerste generatie allochtonen. Het aandeel werkenden ligt bij de tweede generatie hogeropgeleiden op een beduidend hoger niveau en verschilt nog maar weinig van dat van de hogeropgeleide autochtonen in Nederland. Voor beide groepen geldt dat circa tachtig procent van de potentiële beroepsbevolking werkzaam is. Onder hoogopgeleiden van de eerste generatie niet-westerse allochtonen, ligt het aandeel werkenden duidelijk lager, namelijk circa 65 procent.

Tabel 2.4 Netto arbeidsparticipatie werkende hogeropgeleiden naar geslacht en leeftijd, 15-64 jaar (in procenten)

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overige niet-westerse all.
Man	85,4	80,2	70,0	80,3	59,4
Vrouw	72,4	65,1	60,1	74,2	48,6
15-24	58,2	48,5	34,7	30,5	32,7
25-34	88,1	76,7	72,6	79,5	59,7
35-44	84,9	78,5	74,0	86,3	56,6
45-54	85,0	80,8	52,9	84,0	56,1
55-64	55,2	52,9	50,6	56,8	34,8

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Werkloosheid Met betrekking tot de werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen in Nederland blijkt dat deze voor vrouwen op een gemiddeld lager niveau ligt dan voor mannen (tabel 2.5). Dit geldt overigens ook voor de autochtone beroepsbevolking. Wel wordt duidelijk dat met name vrouwen uit de mediterrane en overige niet-westerse landen zich niet actief op de arbeidsmarkt aanbieden. Hoewel ze zich voor een lage werkloosheid zien gesteld, blijkt namelijk dat het aandeel werkenden onder deze vrouwen eveneens laag is. Onderverdeeld naar leeftijdsgroep is het beeld niet wezenlijk anders dan het algemene patroon. Binnen elke leeftijdscategorie ligt de werkloosheid onder de hoogopgeleide niet-westerse allochtonen op een relatief hoog niveau. Wel worden onder deze etnische groepen vooral de oudere leeftijdsgroepen (vanaf 45 jaar) geconfronteerd met een hoge werkloosheid. Daarnaast zien we dat met name de overige niet-westerse allochtonen van de eerste generatie een hoog werkloosheidspercentage kennen. Voor de tweede generatie ligt het aandeel werklozen duidelijk lager. Voor de hogeropgeleide Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen lijkt generatie overigens geen grote rol te spelen.

Tabel 2.5 Werkloosheid van hogeropgeleiden naar geslacht, leeftijd en generatie, 15-64 jaar (in procenten)

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overige niet-westerse all.
Man	1,9	3,7	7,2	5,5	14,1
Vrouw	1,3	3,0	4,4	1,2	6,7
15-24	3,2	4,7	7,0	4,0	4,7
25-34	1,8	3,4	7,3	3,3	7,4
35-44	1,4	3,4	4,4	2,3	12,5
45-54	1,6	4,0	8,1	5,2	12,7
55-64	1,4	2,3	-	1,4	21,6
1e generatie		4,6	6,0	3,2	12,3
2e generatie		2,5	6,6	3,4	1,8

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Uit diverse studies wordt duidelijk dat de werkloosheidsproblematiek zich allerm minst rond de groep van hogeropgeleide allochtonen concentreert. Het Jaarrapport Integratie 2005 toont dit overduidelijk aan (tabel 2.6). Dit neemt niet weg dat hogeropgeleide allochtonen nog altijd een relatief hoge kans op werkloosheid hebben. Zo zien we dat hogeropgeleide Turken en Marokkanen (7%) en Surinamers en Antillianen (6%) ongeveer twee keer zo vaak werkloos zijn als de even goed opgeleide autochtonen (3%). Onder de overige niet-westerse allochtonen, onder wie zich relatief veel vluchtelingen bevinden, is het werkloosheidspercentage zelfs zes keer zo hoog. Het opleidingsniveau vormt aldus een belangrijke verklaring voor de hoge werkloosheid onder allochtonen, maar vertelt niet het gehele verhaal.

Recent afgestudeerden

Onderzoek onder recent afgestudeerden met een universitaire opleiding geeft aan dat allochtonen vaker werkloos zijn dan autochtonen (De Jong en Verbeek, 2005). Onder autochtonen met een universitair diploma is het percentage werklozen bijna vier procent. Onder niet-westerse allochtonen ligt dit percentage duidelijk hoger, namelijk op ruim vijf procent.

Tabel 2.6 Werkloze beroepsbevolking naar etnische groep en opleidingsniveau, 2004, gegevens opleidingsniveau 2003 (in procenten)

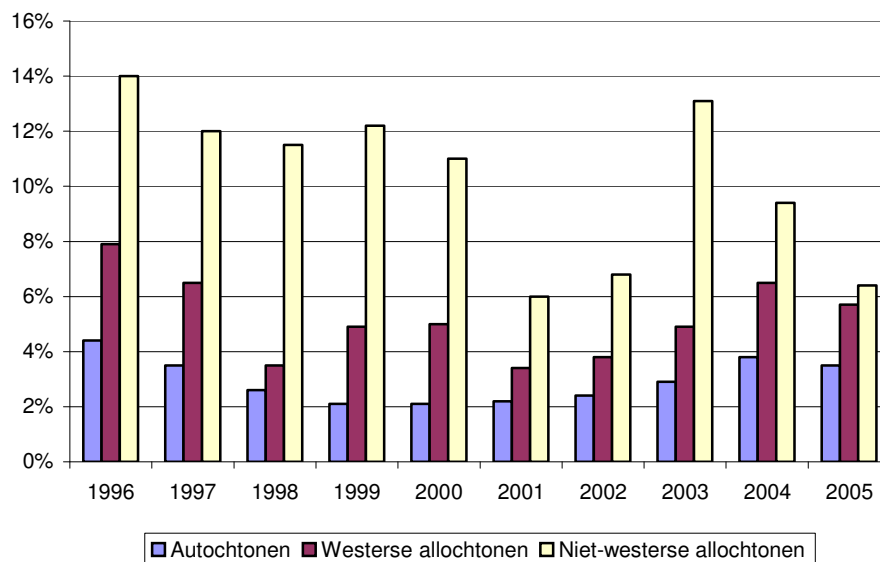
Leeftijd	Autochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overige niet-westerse all.	Totaal niet-westerse all.
Bao/vbo/mavo	6	18	17	16	17
Mbo/havo/vwo	4	14	9	15	12
Hbo/wo	3	7	6	19	12

Bron: CBS (EBB '03 en '04) in Jaarrapport Integratie 2005 (SCP, WODC, CBS)

Verschillen Overigens is het niet zo dat de uitkomsten omtrent de werkloosheid van allochtonen altijd exact hetzelfde zijn. Markant in dit verband was de discussie in het voorjaar van 2006 over het verschil in uitkomsten tussen een meting van het SCP en de steekproef van het CBS. Zo wees het SCP op een veel hogere jeugdwerkloosheid onder allochtonen (40%) dan het CBS (26%). Deze verschillen maakten duidelijk dat zowel de wijze van meting, het precieze meetgebied als het moment van onderzoek een zeer grote invloed kunnen hebben op de uitkomsten.

Trend De sterke fluctuaties in de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen worden goed zichtbaar, wanneer we de werkloosheid onder deze groep voor een langere periode beschouwen (figuur 2.1). De conjuncturele schommelingen in de Nederlandse economie worden nu zeer duidelijk weerspiegeld in de veranderingen in werkloosheid. Duidelijk wordt dat de groep van hogeropgeleiden onder de niet-westerse allochtone beroepsbevolking zeer gevoelig blijkt voor een neergaande conjunctuur. Zo verdubbelde het aandeel werklozen zelfs tussen 2001 en 2003, een periode van economische stagnatie. Omgekeerd zien we dat er zeer recentelijk weer sprake is van een inhaalbeweging: hogeropgeleide allochtonen herstellen zich relatief snel van de periode van laagconjunctuur. Niettemin ligt het werkloosheidspercentage nog altijd bijna tweemaal zo hoog als dat van de goed opgeleide autochtone beroepsbevolking.

Figuur 2.1 Werkloosheid van hogeropgeleiden, 15-64 jaar naar herkomst-groepering, 1996-2005 (in percentages)



Bron: CBS (EBB 1996-2005)

2.3 De arbeidsmarktpositie van de werkenden

Het feit dat een hogeropgeleide persoon betaalde arbeid verricht, zegt nog niet alles over de wijze waarop hij gebruikmaakt van zijn kwalificaties. Om deze reden zal een aantal kenmerken van de hogeropgeleide allochtone werkenden worden toegelicht, in het bijzonder het beroepsniveau en de aard van het dienstverband. Ook wordt ingegaan op de rol van etnisch ondernemerschap.

Beroepsniveau Hogeropgeleide allochtone werkenden blijken lang niet allemaal actief op een hoger of academisch functieniveau (tabel 2.7). Niet-westerse allochtonen zijn over het algemeen nog het minst vaak werkzaam op een hoog beroepsniveau. Dit geldt met name voor Turken en Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen. Toch blijkt ook een substantieel gedeelte van de Surinaamse en Antilliaanse werkenden actief op een lager (vooral middelbaar) functieniveau. Voorts valt op dat bij zowel de mediterrane (Turken en Marokkanen) als Caraïbische (Surinamers en Antillianen/Arubanen) groepen vrouwen iets vaker dan mannen op het hoger of academisch functieniveau werkzaam zijn. Voor autochtonen en westerse allochtonen in Nederland is dit beeld precies andersom.

Tabel 2.7 Beroepsniveau van hogeropgeleiden, 15-64 jaar, naar etnische groep en geslacht

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overige niet-westerse all.
Elementair	1%	2%	9%	2%	9%
Lager	4%	5%	11%	6%	11%
Middelbaar	17%	17%	24%	22%	30%
Hoger	54%	48%	44%	52%	38%
Wetenschappelijk	24%	28%	13%	18%	22%
Totaal in hoger beroepsniveau	78%	76%	57%	70%	59%
Man	79%	78%	52%	68%	55%
Vrouw	76%	73%	67%	72%	53%

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Wanneer we kijken naar het verschil tussen de eerste en de tweede generatie (tabel 2.8), blijkt dat met name niet-westerse allochtonen van de eerste generatie meer moeite hebben bij het verkrijgen van een hoog beroepsniveau. Ook niet-westerse allochtonen van de tweede generatie werken minder vaak op een hoog beroepsniveau dan de autochtonen. Voor de tweede generatie is dit verschil echter minder groot. Bovendien lijkt dit vooral in verband te staan met hun relatief jonge leeftijd. Het verwerven van een hoog beroepsniveau is immers in belangrijke mate afhankelijk van leeftijd en werkervaring.

Tabel 2.8 Beroepsniveau van hogeropgeleiden, 15-64 jaar, naar generatie

	Autochtonen	1e generatie westerse all.	2e generatie westerse all.	1e generatie niet-westerse all.	2e generatie niet-westerse all.
Elementair	1%	2%	2%	7%	4%
Lager	4%	7%	4%	9%	7%
Middelbaar	17%	19%	16%	25%	21%
Hoger	54%	46%	49%	43%	45%
Wetenschappelijk	24%	27%	28%	16%	23%
Totaal in hoger beroepsniveau	78%	73%	77%	59%	68%

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Ook andere studies komen met vergelijkbare uitkomsten. Groeneveld en Weijers-Martens (2003) wijzen vooral op geringe kansen voor hogeropgeleide Turken en (zij het in iets mindere mate) Marokkanen op een hoogwaardige functie. Van den Maagdenburg (2004) gaat in op de positie van vluchtelingen in Nederland en geeft aan dat met het toenemen van het opleidingsniveau ook het gemiddelde beroepsniveau stijgt. Niettemin is ook bij hogeropgeleide vluchtelingen sprake van een lager beroepsniveau dan op grond van hun opleiding zou mogen worden verwacht. Gouweleeuw en Harmsen (2004) gaan in op de verschillen tussen de eerste en tweede generatie. Zij concluderen voor de eerste generatie hogeropgeleide niet-westerse allochtonen dat het gemiddelde functieniveau ver achterblijft bij dat van gelijkgeschoolde autochtonen. Voor de niet-westerse allochtonen van de tweede generatie is het verschil met dat van autochtonen veel kleiner. Voorts wijzen verschillende studies (o.a. Klaver, Mevissen en Odé, 2005; Desain en Hello, 2006) op de belemmeringen die vooral de eerste generatie (hogeropgeleide) allochtonen ondervinden bij het verkrijgen van een baan op niveau. In het bijzonder wordt daarbij gewezen op een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, problemen bij de erkenning van buitenlandse werkervaring en diploma's en een gebrek aan kennis van functionele zoekkanalen.

Dienstverband Een andere indicator voor de arbeidsmarktpositie van de werkenden vormt de aard van het dienstverband. Wat opvalt is dat allochtone groepen die in loondienst werken, vaker een tijdelijk of flexibel contract hebben dan autochtonen (tabel 2.9). Dit geldt met name voor de Turken en Marokkanen en de overige niet-westerse allochtonen.

Deze uitkomsten komen redelijk overeen met eerdere studies op dit terrein. Groeneveld en Weijers-Martens (2003) geven aan dat alle vier traditionele migrantengroepen (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen/Arubanen) in vergelijking met autochtonen minder vaak een vaste baan hebben. Ook verrichten zij vaker uitzendwerk. In nog sterkere mate zijn deze uitkomsten van toepassing op de werkzame vluchtelingen in Nederland (Van den Maagdenburg, 2004). Laatstgenoemde studies maken hierbij echter geen onderscheid naar opleidingsniveau.

Tabel 2.9 Dienstverband en arbeidsduur per week van hogeropgeleiden, 15-64 jaar

	Autochtonen	Westerse all.	Turken/Marokkanen	Surinamers/An-tillianen	Overige niet-westerse all.
Totaal in loondienst	87%	85%	92%	90%	85%
Vaste Arbeidsrelatie*	97%	95%	92%	94%	89%
Flexibele arbeidsrelatie	3%	5%	8%	6%	11%
Zelfstandig	13%	15%	8%	10%	16%
Arbeidsduur per week	34	34	35	35	35

* Hiertoe worden werknemers met een vast dienstverband, werknemers die bij goed functioneren een vast dienstverband krijgen en werknemers met een contract voor meer dan een jaar gerekend.

Bron: EBB 2003, 2004, 2005 (gewogen)

Etnisch ondernemerschap Daarnaast wordt duidelijk dat hoogopgeleide allochtonen uit de traditionele migrantengroepen minder vaak werkzaam zijn als zelfstandige (tabel 2.9). In een uitgebreide studie naar etnisch ondernemerschap komen Van den Tillaart en Poutsma (1998) tot een vergelijkbare conclusie: het zelfstandig ondernemerschap neemt weliswaar toe onder etnische minderheden in Nederland, maar ligt nog altijd onder het niveau van de autochtone beroepsbevolking. De grootste etnische groepen in Nederland met een eigen onderneming komen uit Turkije, Suriname en China (EIM, 2004).

Overigens kan zelfstandig ondernemerschap op twee manieren worden geïnterpreteerd. Enerzijds is het opzetten van een eigen bedrijf een indicatie van initiatief, kennis en ervaring. Niet iedereen is immers in staat om een eigen bedrijf op te zetten. Anderzijds kan het ook een indicatie zijn van een gebrek aan succes op de arbeidsmarkt. Wanneer het niet lukt om een baan op niveau te vinden, kiezen sommigen ervoor om als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan.

2.4 De rol van etnische herkomst

Om te bekijken welke factoren van belang zijn ter verklaring van de ongunstige arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen, maken we gebruik van een logistische regressieanalyse. Hierin zijn voor zowel de kans op werkloosheid als de kans op een hoog functieniveau twee modellen geschat: één met daarin alleen de variabele etnische herkomst en één met daarin ook een aantal achtergrondkenmerken. Zo wordt duidelijk hoe groot het effect van etnische herkomst is, als ook rekening wordt gehouden met verschillen in groepssamenstelling.

In tabel 2.10 presenteren we de resultaten met betrekking tot de kans op werkloosheid. Hieruit blijkt dat de etnische herkomst zeer bepalend is voor het werkloosheidsrisico in Nederland. Dit geldt in het bijzonder voor Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen. De achtergestelde positie

van bovengenoemde allochtone groepen wordt nauwelijks verklaard door achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (hbo of wo). Desondanks zien we dat deze achtergrondkenmerken wel een zelfstandig effect hebben op de kans om werkloos te zijn. Zo hebben hoogopgeleide vrouwen een kleinere kans op werkloosheid dan mannen. Met name de pas afgestudeerden (15-24-jarigen) hebben de grootste kans op werkloosheid. Ook valt uit tabel 2.10 af te leiden dat universitair geschoolden vaker werkloos zijn dan hbo'ers. Dit alles neemt niet weg dat het effect van etnische herkomst slechts in geringe mate door verschillen in groepssamenstelling kan worden verklaard.

Tabel 2.10 Determinanten van de kans op werkloosheid, 15-64 jaar, onder hoogopgeleiden (logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)

	Model 1	Model 2
Etnische groep (t.o.v. autochtonen)		
Westerse allochtonen	.708	.708
Turken	1.706	1.590
Marokkanen	1.382	1.256
Surinamers	.777	.832
Antillianen	.725	.734
Overige niet-westerse allochtonen	2.087	2.013
Vrouwen (t.o.v. mannen)		-401
Leeftijd (t.o.v. 15-24 jaar)		
25-34		-578
35-44		-837
45-54		-607
55-64		-774
Opleidingsniveau (t.o.v. hbo)		
wo		.242
Constante	-4.252	-3.523

Vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$.

Bron: EBB 2003, 2004, 2005

Wanneer we alle niet-westerse hogeropgeleide allochtonen samennemen (en dus niet kijken naar groepsverschillen hierbinnen), blijkt de kans op werkloosheid onder de eerste generatie groter dan onder de tweede (zie tabel 2.5). Uit een aanvullende logistische regressieanalyse (zie bijlage 6) komt dit beeld eveneens naar voren. Bovendien kunnen de verschillen tussen de eerste en de tweede generatie maar ten dele worden verklaard door verschillen in samenstelling. Zo bezien, lijkt de tweede generatie in mindere mate door andere dan sociaaldemografische factoren te worden benadeeld. Dit neemt niet weg dat de kans op werkloosheid in deze categorie nog altijd groter is dan onder goed opgeleide autochtonen in Nederland.

In tabel 2.11 presenteren we de resultaten met betrekking tot de kans op een hoog beroepsniveau. Hieruit blijkt dat de etnische herkomst met name voor hoogopgeleide Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen van (negatieve) invloed is op de kansen op een hoogwaardige functie. Voor Surinamers en Antillianen is dit effect veel kleiner. Ook hier zien we dat de achterstandspositie van de verschillende etnische groepen nauwelijks wordt verklaard door andere achtergrondkenmerken, zoals geslacht, leeftijd of opleidingsniveau (hbo of wo). Wel hebben deze achtergrondkenmerken een zelfstandig effect op de kans op een hoog beroepsniveau. Zo hebben hoogopgeleide vrouwen en recent afgestudeerden een kleinere kans op een hoog beroepsniveau. Bovendien hebben universitair geschoolden een grotere kans op een hoog beroepsniveau dan hbo'ers. Etnische herkomst blijkt echter opnieuw van doorslaggevend belang ter verklaring van de verschillen in functieniveau tussen de onderzochte groepen.

Tabel 2.11 Determinanten van de kans op hoog beroepsniveau, hoogopgeleiden 15-64 jaar (logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)

	Model 1	Model 2
Etnische groep (t.o.v. autochtonen)		
Westerse allochtonen	-.284	-.399
Turken	-1.132	-1.330
Marokkanen	-1.035	-1.253
Surinamers	-.329	-.341
Antillianen	-.428	-.427
Overige niet-westerse allochtonen	-1.437	-1.807
Vrouwen (t.o.v. mannen)		-.335
Leeftijd (t.o.v. 15-24 jaar)		
25-34		1.067
35-44		1.158
45-54		1.196
55-64		.156
Opleidingsniveau (t.o.v. hbo)		
wo		.605
Constante	.730	-.180

Vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$.

Bron: EBB 2003, 2004, 2005

Ook met betrekking tot het beroepsniveau waarop men werkzaam is, hebben we aanvullende analyses uitgevoerd om te bepalen welke rol generatie hierin speelt (bijlage 6). Evenals bij de kans op werkloosheid, zien we dat niet-westerse allochtonen van de eerste generatie de grootste achterstandspositie innemen. Zij hebben een kleinere kans op een hoog beroepsniveau. De tweede generatie doet het beter dan de eerste generatie: zij bereiken vaker een hoog beroepsniveau. Desondanks hebben (met name niet-westerse) allochtonen een kleinere kans op een hoog beroepsniveau dan autochtonen.

2.5 Conclusie

We hebben gezien dat de sleutel voor het goed functioneren op de arbeidsmarkt ligt in het behalen van een hoogwaardig diploma. Zowel met betrekking tot de arbeidsdeelname, de kans op werkloosheid, als het werken op een hoog functieniveau presteren hogeropgeleide allochtonen (zowel westerse als niet-westerse) beduidend beter dan hun groepsgenoten met een lager opleidingsniveau. In sommige gevallen zijn de verschillen met de autochtone beroepsbevolking zelf uiterst beperkt. Ook is gebleken dat het gemiddelde opleidingsniveau van de tweedegeneratieallochtonen veel hoger is dan dat van de eerste generatie. Deze bevindingen mogen voor de toekomst, wanneer grote groepen van de tweede generatie zich op de arbeidsmarkt zullen aanbieden, beslist hoopgevend worden genoemd.

Ook al is de arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide allochtonen gunstiger dan die van laagopgeleide allochtonen, toch blijven er substantiële verschillen met de autochtone bevolking bestaan. Zo is de werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen relatief hoog en het functieniveau verhoudingsgewijs laag. Binnen de groep hoogopgeleide allochtonen valt op dat met name de positie van de Turken en Marokkanen, evenals die van de overige niet-westerse allochtonen verschilt van die van de autochtonen. De arbeidsmarktprestaties van deze groepen wijken nog het meest af van die van de autochtone beroepsbevolking. Wel is gebleken dat vooral de jongere en oudere leeftijdsgroepen in dit verband de meest ongunstige statistieken laten zien.

Ter verklaring van deze uitkomsten is naar een aantal achtergrondkenmerken gekeken. Gebleken is dat het zelfstandig effect van zowel geslacht als leeftijd weliswaar significant is, maar dat dit het effect van etnische herkomst niet kan verklaren. Dit geldt ook voor het feit of men een hogere beroepsopleiding of een wetenschappelijke opleiding heeft gevolgd. Dergelijke factoren verklaren slechts in beperkte mate de gevonden verschillen met de hogeropgeleide autochtonen. Etnische herkomst doet er dus zeker toe, ook wanneer rekening wordt gehouden met bovenstaande kenmerken.

Daarnaast speelt het feit of de allochtonen in Nederland zijn geboren (tweede generatie) een rol. Met name voor hogeropgeleide niet-westerse allochtonen van de eerste generatie verloopt de integratie op de arbeidsmarkt minder voorspoedig. Deze uitkomst blijkt uit de lagere arbeidsdeelname, de hogere

kans op werkloosheid en de gemiddeld lagere functieniveaus die deze groep inneemt. Bovendien worden deze verschillen maar zeer ten dele verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken. Niettemin blijft ook voor de tweede generatie een achterstand gelden ten opzichte van de groep van goed opgeleide autochtonen. In de volgende hoofdstukken zal nader worden ingegaan op de mogelijke factoren en mechanismen die achter deze verschillen schuilgaan.

3 ALLOCHTONE JONGEREN IN HET HOGER ONDERWIJS

Over de wijze waarop hogeropgeleide allochtonen hun studieperiode doorlopen, is tot op heden weinig bekend. De meeste kennis hieromtrent richt zich op voortgang, uitval en studieduur. Over aspecten als motivatie, ervaren problemen en ondernomen activiteiten weten we beduidend minder. Toch worden ook deze aspecten van belang geacht voor de latere kansen op de arbeidsmarkt. Hieronder wordt nader op deze thematiek ingegaan. De informatie in dit hoofdstuk is in de eerste plaats verkregen uit een verkenning van de literatuur. Daarnaast is gesproken met een aantal deskundigen uit het hoger onderwijs.⁵ Niet in de laatste plaats is gebruikgemaakt van de resultaten van een grootschalige enquête onder recentelijk afgestudeerden.

3.1 Studiedeelname en motivatie

Deelname Ongeveer twaalf procent van de studenten in het hoger onderwijs is van allochtone afkomst (Wolff, 2002, Van den Broek e.a., 2005). Vooral op de universiteiten is het aantal allochtone studenten de afgelopen jaren behoorlijk gestegen. In 2002 studeerden er 5371 allochtone studenten aan de universiteit en drie jaar later 6126 studenten, een stijging van veertien procent. De toename van het aantal Marokkaanse vrouwelijke studenten was in deze periode zelfs 35 procent (De Vos, 2003). Wanneer we de instroomaantallen voor het jaar 2005 beschouwen, dan blijkt bijna een vijfde van de studenten van allochtone herkomst (zie tabel 3.1). Bijna twee derde van deze groep behoort tot de niet-westerse allochtonen.

Tabel 3.1 Instroom in het hoger onderwijs naar type (hbo/wo) en etnische herkomst, 2005 (absoluut en in percentages)

Etnische groep	Totaal (abs.)	Totaal (%)*	Hbo (%)	Wo (%)
Autochtonen	80.624	54	74	26
Marokkanen	1933	33	87	13
Turken	1744	29	84	16
Surinamers	2556	42	83	17
Antillianen/Arubanen	973	36	79	21
Overige niet-westers	4325	38	71	29
Westerse allochtonen	7625	54	68	32
Totaal	99.780	51	74	26

* Van het gemiddelde van het aantal achttien-, negentien- en twintigjarigen.

Bron: Jennissen (2006). Allochtonen in het hoger onderwijs. In: Demos, augustus 2006

⁵ Er zijn zeventien gesprekken gehouden aan acht verschillende onderwijsinstellingen, zowel van het hoger beroepsonderwijs als het academisch onderwijs. Zie bijlage 1 voor een overzicht.

Studiekeuze De verschillen in studierichting tussen autochtone en niet-westerse allochtone studenten zijn betrekkelijk gering. Voor beide groepen geldt dat economie, techniek, onderwijs en gedrags- en maatschappijwetenschappen erg populaire studierichtingen zijn. Wel kiezen niet-westerse allochtonen meer dan gemiddeld een studie binnen de sectoren economie en recht (Jennissen, 2006). Voorts blijkt dat vooral Turkse en Marokkaanse studenten in hun studiekeuze met die van autochtonen verschillen. Eerstgenoemde groepen zijn naar verhouding sterk oververtegenwoordigd in de economische wetenschappen, dit ten koste van taal- en cultuurwetenschappen. Hop (1999) kwam reeds een aantal jaren geleden tot soortgelijke bevindingen.

Ook uit de interviews met ervaringsdeskundigen uit het onderwijs blijkt dat allochtone studenten er een iets andere studiekeuze op na houden. Bijna alle respondenten gaven aan dat allochtone studenten eerder kiezen voor de meer klassieke, beroepsgerichte opleidingen, zoals medicijnen, tandheelkunde, economie en rechten. Dit hangt volgens de respondenten niet alleen samen met de concreetheid van de opleiding, maar ook met de status van de studie, de mogelijkheid om zelfstandig te kunnen werken en het geld dat met het beroep te verdienen. Bij een aantal studies zet ditzelfde patroon zich voort in de gekozen specialisaties: deze zijn dan vooral concreet en praktijkgericht van aard.

Baankansen De opleidingen waar allochtone studenten het meest voor kiezen, hebben over het algemeen goede baanperspectieven. Uit de gesprekken met deskundigen uit het onderwijs bleek dat de baanperspectieven van allochtonen zich beslist niet negatief onderscheiden ten opzichte van autochtone medestudenten. Ook kan op basis van het onderzoek van Elsevier (2006) een dergelijke conclusie worden getrokken (tabel 3.2). De gemiddelde zoekduur van afgestudeerden in het hoger beroepsonderwijs is namelijk vier maanden. In het wetenschappelijke onderwijs is dit ruim vijf maanden. Wanneer we kijken naar de studierichtingen waar allochtonen goed zijn vertegenwoordigd, dan blijkt dat dit over het algemeen studierichtingen met een relatief korte zoekduur zijn.

Tabel 3.2 Studierichtingen met een hoge vertegenwoordiging van allochtone studenten: gemiddelde zoekduur en werkloosheidspercentage

Opleiding	% Allochtoon (subjectief)	Gemiddelde zoekduur (maanden)	% Werkloosheid
hbo			
Mondhygiëne	19	1.8	0
Fiscale economie	17	3	4
Informatiedienstverlening	16	4.2	7
Bedrijfskundige informatica	13	2.4	2
Sociaal juridische dienstverlening	10	2.9	4
Medische laboratoriumopleiding	10	4.1	4
Elektrotechniek	9	2.6	3

Tabel 3.2 Vervolg

Opleiding	% Allochtoon (subjectief)	Gemiddelde zoekduur (maanden)	% Werkloosheid
Wo			
Elektrotechniek	19	4.8	2
Biomedische wetenschappen	14	5.1	2
Farmacie	11	2.9	1
Technische wis-/natuurkunde	10	5.7	1
Nederlands recht	9	5.6	3
Geneeskunde	9	3.4	1
Luchtvaarttechnologie	9	5.1	0

Bron: Elsevier, Studie en Werk 2006

Motivatie

Uit het onderzoek van Hop (1999) blijkt ook dat voor allochtone studenten het vinden van een betaalde baan zwaarder meetelt in de studiekeuze dan voor autochtone studenten. Ook de recent verschenen studie van Jennissen (2006) wijst erop dat niet-westerse allochtonen hun studiekeuze mogelijk meer dan autochtonen laten bepalen door extrinsieke motivaties. Dit betekent dat de nadruk bij het maken van een keuze meer ligt op het rendement op de arbeidsmarkt en minder op de vakinhoudelijke kanten van een studie. Voorts stelt de auteur dat de geringe belangstelling voor zogenoemde talige studies (taalwetenschappen, onderwijs) mogelijk verband houdt met het feit dat veel allochtonen (in het bijzonder uit de overige niet-westerse landen) nog altijd met een zekere taalachterstand kampen. Dergelijke studies zouden om deze reden minder aantrekkelijk zijn. Deze conclusie zien we ook terug in het onderzoek onder hogeropgeleide vluchtelingen (Desain en Hello, 2006). Overigens blijkt uit ander onderzoek dat studenten die hun studie op basis van interesse hebben gekozen, sneller hun studie afronden (Van den Broek e.a. 2005). Dat niet-westerse studenten vaker vanuit een meer extrinsieke motivatie kiezen voor een studierichting met hoge baankansen hoeft dus niet altijd te leiden tot een snelle voortgang van de studie.

Good practice Mentorprojecten voor aankomende studenten

Allochtone middelbare scholieren kiezen over het algemeen voor studies met een goed arbeidsmarktperspectief, maar zijn daarom soms minder intrinsiek gemotiveerd. Dit kan tot motivatieproblemen leiden tijdens de studie. Om het proces van studiekeuze beter te laten verlopen heeft de Erasmus Universiteit Rotterdam mentoren aangesteld die groepjes leerlingen uit 4 en 5 vwo begeleiden. Het programma van het project loopt parallel met een schooljaar. Na een startbijeenkomst waarin iedereen zijn mentor krijgt toegewezen, is er een aantal bijeenkomsten met de groep, afhankelijk van waar studenten behoefte aan hebben. Verder is er een informatiemarkt, waar leerlingen met alumni en ouderejaars kunnen spreken, worden er open dagen van drie universiteiten bezocht en worden er meeloopdagen georganiseerd. Afsluitend maken de groepen een verslag van wat ze hebben geleerd. Dit verslag wordt gepresenteerd op een slotbijeenkomst met ouders en docenten.

Bronnen: Interviews en Echo. *De Erasmus Universiteit als bruggebouwer in de Rotterdamse samenleving*

Ook de geïnterviewden in het hoger onderwijs wijzen op de enigszins afwijkende motivatie van allochtone studenten. Het gevoel dat door deze studenten vooral wordt gekeken naar de kansen op een (goede) baan nadien, wordt door verschillende geïnterviewden naar voren gebracht. Daarnaast wordt genoemd dat allochtone studenten soms kenbaar maken door middel van een studie de eigen groep te willen ondersteunen. Dit geldt bijvoorbeeld voor een deel van de studenten die kiezen voor rechten en maatschappelijk werk.

De enquête lijkt deze verschillen tot op zekere hoogte te bevestigen. Voor de drie onderscheiden groepen geldt dat het volgen van een studie vooral als een interessante en nuttige investering wordt opgevat. Niettemin zijn er ook enige accentverschillen aan te geven. In het bijzonder valt op dat niet-westerse allochtonen vaker dan de andere groepen aangeven op deze manier toekomstige werkloosheid te willen vermijden. Ook wordt het krijgen van een goed betaalde baan relatief vaak genoemd. Studie wordt aldus iets meer als een economische noodzaak voor de latere toekomst gezien en iets minder als een leuk en interessant tijdverdrijf. Ook zien we dat familieleden bij niet-westerse allochtone studenten een iets grotere rol spelen bij de studiekeuze. De gevonden verschillen zijn significant.

Tabel 3.3 Belangrijkste studiemotivatie naar etnische herkomst, in percentages (n=1420)

Studiemotief	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtone n
Vermijden werkloosheid	4,2	5,7	8,9
Het vinden van interessant werk	36,1	40,0	31,2
Een goed betaalde baan krijgen	3,0	6,7	6,9
Interessante en leuke investering	40,4	29,5	33,7
Voldoen aan verwachting familie	0,9	0,0	2,5
Aansluiting bij persoonlijke competenties	10,6	13,3	9,9
Anders	4,8	4,8	6,9

Bron: enquête Regioplan, 2006

In bijlage 3 wordt een verdere onderverdeling naar opleidingsniveau, geslacht en etnische herkomst gemaakt. Duidelijk wordt nu dat het vermijden van werkloosheid als studiemotief meer op het hbo en vaker voor mannen speelt. Dit geldt ook voor Turkse/Marokkaanse studenten in vergelijking tot de twee andere groepen. Daarentegen zijn het met name vrouwen, evenals studenten uit Suriname/Antillen en de overige niet-westerse landen die studeren als een interessante en leuke investering zien.

3.2 Studieprestaties

Studieduur Uit de Studentenmonitor 2004 van het ITS blijkt dat de studievoortgang van allochtone studenten lager ligt dan die van autochtonen op hetzelfde niveau.⁶ Vooral in het eerste jaar doen allochtone studenten aan het hbo en wo het minder goed dan hun autochtone studiegenoten. De cijfers van het ITS laten zien dat in het hbo 29 procent van de autochtone studenten en 25 procent van de allochtone studenten in een jaar hun propedeuse halen. In het wo zijn de verschillen groter: het gaat dan om 26 procent van de autochtonen tegenover zestien procent van de allochtonen. Deze uitkomsten zien we ook terug in het onderzoek van het WODC (Jennissen, 2006). Duidelijk wordt dat er in zowel het hbo als het wo grote verschillen bestaan in de mate waarin en de snelheid waarmee autochtone en niet-westerse allochtone studenten een einddiploma verwerven. Van alle autochtone studenten die in 1995 voor het eerst op een universiteit instroomden, had in 2003 zestig procent een einddiploma. Van de niet-westerse allochtone studenten was dat minder dan 45 procent. Wanneer we de instroom in het hbo bezien, dan komen we uit op 68 respectievelijk 51 procent van beide groepen met een einddiploma op zak. Ook leert deze studie dat de prestaties van niet-westerse vrouwen in het algemeen beter zijn dan van hun mannelijke collegastudenten.⁷

Uitval Uit onderzoek van Crul en Wolff (2002) blijkt verder dat de uitval van allochtone studenten in de eerste twee jaar aanzienlijk hoger is dan die van autochtone studenten. De auteurs geven aan dat een combinatie van factoren hieraan ten grondslag ligt. Niettemin lijkt de nadruk hierbinnen vooral te liggen op het hebben van een goed sociaal netwerk. Niet alleen is dit van belang bij het maken van een goed onderbouwde studiekeuze, ook helpt een goed netwerk bij de sociale en academische integratie. Op het moment dat zich tijdens de studie problemen voordoen, kunnen vrienden, studiegenoten en familie belangrijke steun en hulp bieden. De hoogte van behaalde cijfers lijkt hierbij geen rol van betekenis te spelen. Allochtone studenten in het hbo halen namelijk ongeveer dezelfde cijfers als autochtonen (verschil 0,1 punt). In het wo halen allochtonen gemiddeld ongeveer 0,2 punt lager dan autochtonen (Van den Broek e.a., 2005).

Uit de interviews wordt eveneens duidelijk dat onder niet-westerse studenten de studieduur over het algemeen iets langer is en de uitval enigszins hoger wordt ingeschat. Dit geldt vooral voor studenten aan het hoger beroeps- onderwijs. Enkele respondenten geven hiervoor als reden aan dat allochtonen nogal eens via het middelbaar beroepsonderwijs instromen. De stap naar het hoger beroepsonderwijs blijkt voor sommige allochtonen echter te groot, met

⁶ Studievoortgang is gemeten door het aantal studiepunten dat behaald had moeten worden, te vergelijken met het daadwerkelijke aantal behaalde punten.

⁷ Marokkaanse en Turkse vrouwen laten percentages met een einddiploma zien die zijn te vergelijken met die van autochtone mannelijke studenten. Marokkaanse en Turkse mannen blijven hier ver bij achter (Jennissen, 2006).

uitval in het eerste jaar als gevolg. Anderen wijzen op het feit dat zich onder de allochtonen wat minder goede studenten bevinden; de gemiddelde prestaties zouden enigszins achterblijven bij die van autochtone studenten. Dit zou zich aftekenen in een iets hogere uitval en een ietwat langere studieduur. In het wetenschappelijke onderwijs ziet men overigens nauwelijks verschillen in studieduur en uitval naar etnische herkomst.

Good practice Full Color

Full Color richt zich op het vergroten van het aantal allochtone docenten en leidinggevenden in het onderwijs. Het project kent drie speerpunten: het bevorderen van Intercultureel Personeelsbeleid (ICP), het aanpakken van problemen in de stage en het bestrijden van studie-uitval en het behouden van allochtone starters. Het project is verbonden aan het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en er is sprake van nauwe samenwerking met scholen. Er is een aantal instrumenten ontwikkeld die de diversiteit in het onderwijs verbeteren en beginnende allochtone leraren begeleiden.

Bron: www.projectfullcolor.nl

3.3 Het activiteitenpatroon van studenten

Extra
activiteiten

Over de activiteiten die studenten buiten het studieprogramma om ondernemen, is niet zoveel geschreven. Wel is het volgende bekend:

- Allochtone en autochtone studenten volgen ongeveer even vaak een tweede studie (Van den Broek, e.a., 2005).⁸
- De literatuur geeft geen eenduidig beeld als het gaat om stage-ervaringen in het buitenland. Als er verschillen gevonden worden tussen autochtone en allochtone studenten, zijn deze erg klein (ITS, 2004; van den Broek e.a., 2005 en De Jong e.a., 2005).
- Het activiteitenpatroon van allochtone universitaire studenten buiten de studie om is vooral gericht op de eigen gemeenschap (Choenni, 1997).

In de interviews geeft een ruime meerderheid van de respondenten aan de indruk te hebben dat allochtone studenten minder deelnemen aan studieverenigingen, opleidingscommissies, en andere activiteiten binnen de onderwijsinstelling. Allochtone studenten nemen ook minder vaak deel aan activiteiten die buiten de studie worden georganiseerd, zoals introductiekampen of studiefesten. Een docent merkt op dat de Nederlandse studentencultuur erg gericht is op borrels. Dit maakt het voor sommige allochtone studenten lastig hieraan deel te nemen. Op het hbo geven verschillende respondenten aan dat allochtone studenten meer gericht zijn op activiteiten binnen hun eigen groep, zoals verenigingen van de eigen etnische achtergrond, een mentorenproject voor allochtone studenten of het geven van bijles aan allochtone scholieren op de middelbare school. Bij een groot aantal studies is er de mogelijkheid om in het buitenland te studeren of stage te

⁸ De slagingspercentages van allochtone studenten voor deze opleidingen liggen wel veel lager, vijftien procent van de allochtonen tegenover 31 procent van de autochtonen (Van den Broek e.a., 2005).

lopen. Allochtone studenten maken hier bij de meeste studies minder gebruik van. Het is niet duidelijk of dit om financiële of andere redenen is. Als allochtone studenten naar het buitenland gaan, is dit vaak naar het land waar zijzelf of hun ouders vandaan komen. Zeer veel studenten hebben bijbaantjes. De meeste respondenten hebben niet de indruk dat hierin een verschil bestaat tussen beide groepen. Wel denkt een aantal respondenten dat allochtone studenten vaker werken om hun studie te bekostigen of hun familie te ondersteunen en autochtone studenten vaker een baantje hebben ten behoeve van vakantie of uitgaan.

Bovenstaande observaties komen ook terug in de enquête. Niet-westerse allochtone studenten blijken iets minder actief buiten het studeren om. Dit geldt in elk geval voor het volgen van niet-verplichte stages, een lidmaatschap van een studentenvereniging en het volgen van een tweede studie of het doen van onderzoek in het buitenland. Ook hebben niet-westerse allochtone studenten beduidend minder vaak als studentassistent gewerkt. Al deze verschillen zijn significant. Tot slot komt het werken naast de studie onder allochtonen iets minder vaak voor. Deze bevinding is opmerkelijk gezien de resultaten van andere onderzoeksliteratuur en de kwalitatieve bevindingen waaruit blijkt dat allochtonen over het algemeen vaker werkzaam zijn tijdens de studie. Niettemin geldt ook voor deze groep dat veruit de meesten een bijbaantje tijdens het studeren hebben gehad.

Tabel 3.4 Activiteiten tijdens de studie naar etnische herkomst, in percentages (n=1414)

Activiteiten tijdens de studie	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Niet-verplichte stages	21,6	19,8	10,5
Lid van een studievereniging	25,0	20,8	10,5
Bestuursfunctie vereniging	20,9	15,1	15,3
Actief lid politieke partij	2,7	1,9	1,1
In buitenland gestudeerd	9,9	13,2	6,3
Stage of onderzoek in buitenland	17,1	23,6	14,2
Organiseren van congressen/lezingen	9,7	11,3	14,2
Extra vakken gevolgd	32,7	32,1	30,5
Gewerkt naast studie	85,7	86,8	76,3
Gewerkt als student-assistent	14,6	18,9	7,9

Bron: Enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

In bijlage 3 is een verdere uitsplitsing naar een aantal relevante subpopulaties gemaakt. Bij alle niet-westerse studenten is nog bekeken of er verschillen optreden tussen hbo- en wo-studenten, tussen mannen en vrouwen en tussen de verschillende etnische groepen. Hieruit blijkt dat niet-westerse studenten in het wetenschappelijk onderwijs over het algemeen meer activiteiten ondernemen buiten de verplichte studieonderdelen om dan niet-westerse studenten in het hbo onderwijs. Ook geven niet-westerse vrouwelijke studenten vaker dan de niet-westerse mannen aan een extra (aan het onderwijs gerelateerde) activiteit te verrichten. Naar etnische herkomst

openbaart zich een divers patroon. De Turkse/Marokkaanse studenten blijken relatief vaak lid van een studentenverenigingen of een bestuursfunctie te vervullen. Voor de Surinaamse/Antilliaanse (incl. Arubaanse) studenten geldt dat zij vaker extra vakken volgen. De overige niet-westerse studenten zijn gemiddeld gesproken iets vaker actief in het buitenland.

Good practice Faciliteren van allochtone studentenorganisaties
KASEUR is het Koepelorgaan Allochtone Studenten Erasmus Universiteit Rotterdam. Aan KASEUR zijn zeven allochtone studentenverenigingen verbonden en het orgaan zorgt ervoor dat als er projecten of activiteiten bij een van deze verenigingen worden georganiseerd, deze voor alle groepen toegankelijk zijn. Op deze manier worden ideeën om in- en doorstroom van allochtonen te verbeteren, gebundeld en worden ze optimaal benut.
Daarnaast zorg KASEUR namens de universiteit voor het beschikbaar stellen van faciliteiten zoals ruimtes en apparatuur.
Bron: Echo. *De Erasmus Universiteit als bruggenbouwer in de Rotterdamse samenleving*

Stages

Het StudentenBureau (2006), het grootste stagebemiddelingsbureau van Nederland, heeft een onderzoek verricht naar hun eigen bemiddelings-activiteiten. Ongeveer twintig procent van de brieven die het bureau krijgt, komt van allochtone hbo-studenten. Een klein gedeelte hiervan valt af door een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Het zijn met name die allochtone studenten met sollicitatiebrieven in slecht Nederlands, die minder vaak geplaatst worden op een stageplek. Na de selectie van de bedrijven zelf is ongeveer tien procent van de geplaatste studenten allochtoon.⁹ Over de instroom op stageplaatsen vanuit het wetenschappelijk onderwijs zijn ons geen cijfers bekend.

Good practice: De Utrechtse Brug
De Utrechtse Brug is een samenwerking tussen het ROC Midden Nederland, Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht. De Utrechtse Brug wil het studiesucces van allochtone studenten vergroten door het aanbieden van cursussen voor docenten, mentoring voor studenten en het bundelen en verspreiden van verworven kennis en ervaring. Met betrekking tot het vinden en succesvol laten verlopen van stages van allochtone jongeren heeft De Utrechtse Brug best practices verzameld. De top drie laat zien dat het belangrijk is om studenten door middel van onder andere rollenspellen en anekdotes voor te bereiden op culturele verschillen, studenten in contact te laten komen met ervaren stagiairs en een goede begeleiding aan te bieden vanuit de onderwijsinstelling.
Bron: www.utrechtstebrug.nl

⁹ Het StudentenBureau heeft een aparte methode ontwikkeld om allochtone studenten makkelijker aan een stage te helpen. Zie: www.studentenbureau.nl/indepers/telegraaf/index

Stages zijn op het hbo veelal verplicht. Meestal zoekt de onderwijsinstelling een stageplaats voor de studenten. Uit de interviews wordt duidelijk dat dit ten aanzien van allochtone studenten niet altijd probleemloos verloopt. Iets meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat er wel eens problemen zijn met het plaatsen van allochtone studenten. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de grootste groep allochtonen net zo makkelijk als autochtonen een stageadres vindt. De problemen die zijn genoemd, hebben betrekking op taalkennis, zowel mondeling als schriftelijk, houding en kleding. Als voorbeeld van dit laatste aspect wordt het dragen van een hoofddoek in een rechtbank genoemd. Twee respondenten gaven aan wel eens de indruk te hebben gehad dat er sprake was van discriminatie. Ook stelde een aantal respondenten dat het makkelijker is voor allochtone studenten om bij een groter bedrijf of in een grote stad een stage te vinden, omdat men daar meer gewend is aan diversiteit. Op de universiteit werd slechts zeer incidenteel gerept van een stageprobleem voor allochtone studenten. Geen van de respondenten gaf aan dat openlijke discriminatie op dit niveau een rol speelt. Evenmin wijst men op specifieke problemen tijdens de stage ten aanzien van allochtone studenten.

Deze bevindingen komen overeen met de ervaringen van de benaderde afgestudeerden uit dit onderzoek (zie tabel 3.5). Het blijkt vooral voor niet-westerse allochtonen moeilijk om een stageplaats te krijgen. Ruim een op de drie vindt het moeilijk een stageplek te krijgen (tegenover minder dan een kwart voor autochtone studenten). Voor overige stellingen over stage-ervaringen zijn de verschillen klein, zij het dat het arbeidsmarktperspectief voor niet-westerse allochtonen minder gunstig oogt. Het nut van een stage voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie wordt door niet-westerse allochtonen namelijk minder groot beoordeeld.

Tabel 3.5 Het oordeel over het volgen van een (verplichte) stage tijdens de studie, naar etnische herkomst, percentage (heel erg) mee eens (n=1247)

Activiteiten tijdens de studie	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Het was lastig een stageplaats te vinden	22,3	26,6	34,7
Mijn stage sloot inhoudelijk goed aan bij mijn studie	82,3	80,8	76,7
De stage heeft mijn arbeidsmarktpositie verbeterd	57,3	58,1	43,9
Ik voelde mij niet zo thuis op mijn stageplek	16,1	16,8	14,6
Ik heb veel geleerd tijdens mijn stage	85,4	89,2	82,3

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Interessant zijn de bevindingen in bijlage 3. Hierin wordt duidelijk dat het op het hbo voor niet-westerse allochtone studenten veel lastiger wordt gevonden om een stage te vinden dan in het wetenschappelijke onderwijs. Het is waarschijnlijk dat dit mede samenhangt met het feit dat een stageplaats op het hbo veel vaker als verplicht studieonderdeel geldt. Daarnaast blijken niet-westerse vrouwen vaker op dit probleem te stuiten. Overigens is in de enquête de man-vrouw verdeling op het wo en hbo gelijk, zodat het hier niet gaat om

een compositie-effect. Tot slot blijken de Turken/Marokkanen meer moeite te hebben met het vinden van een stage dan de andere twee groepen. Bijna de helft van deze studenten geeft aan dat het lastig was een stageplaats te bemachtigen.

Werkgevers over stages Een behoorlijk aantal van de werkgevers die wij gesproken hebben, werken niet met stagiairs.¹⁰ De meesten hebben daarom ook geen idee waarom allochtone studenten uit het hoger of wetenschappelijk onderwijs moeite hebben om aan een stageplek te komen. Men vermoedt dat taal een grote rol kan spelen. Ook wijst men op de mogelijkheid van culturele verschillen of vooroordelen van werkgevers. Een minderheid bleek wel stageplaatsen aan te bieden. Al deze werkgevers gaven aan dat zij ook allochtone stagiairs in dienst hebben gehad. Over het algemeen gaven zij aan nauwelijks verschillen te ervaren tussen autochtone en allochtone stagiairs. Soms kunnen er wat taalproblemen zijn, maar slechts incidenteel leidt dit tot problemen. Ook wordt melding gemaakt van culturele verschillen. Werkgevers geven aan dat allochtonen vaak beleefder zijn en minder kritiek uiten op hun collega's of leidinggevende. Ook wordt aangegeven dat allochtonen in de regel harder hun best doen om een stageplek te bemachtigen. Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat werkgevers die ervaring hebben met allochtone stagiairs, niet direct problemen signaleren.

Gebruik voorzieningen Over het gebruik van voorzieningen is alleen informatie beschikbaar uit de interviews. Men ziet hierin over het algemeen geen verschillen. De meeste universiteiten en hogescholen bieden geen specifieke voorzieningen aan voor allochtone studenten. Soms is er wel sprake van een mentorprogramma of taalcursussen, maar die zijn toegankelijk voor beide groepen. Eén universiteit overweegt om nogmaals een sollicitatietraining specifiek voor allochtonen te geven. De ervaring leert daar dat allochtonen minder snel gebruikmaken van dit soort trainingen, tenzij er wordt samengewerkt met een etnische vereniging die de werving voor de cursus doet. Deze bevinding sluit aan bij de studie van Choenni (1997), waarin wordt gesteld dat allochtone studenten minder vaak een studieadviseur of andere begeleiders op de universiteit raadplegen. Het gevolg is dat deze groep minder adequaat en tijdig wordt geïnformeerd over tal van aspecten die de studievoortgang kunnen beïnvloeden.

3.4 Problemen tijdens de studie

De achterblijvende prestaties van allochtone studenten staan uiteraard niet op zich zelf. Zowel uit de literatuur als uit de gesprekken met deskundigen en de enquête onder de afgestudeerden komt het beeld naar voren dat vooral niet-westerse studenten kampen met specifieke problemen die rechtstreeks in verband lijken te staan met de studievoortgang. Aspecten die hierbij een bijzondere rol spelen, zijn het opleidingsniveau van de ouders, de thuissituatie,

¹⁰ Ruim twee derde van de benaderde werkgevers heeft geen directe ervaring met stagiairs. Minder dan een derde heeft wel stagiairs in dienst (gehad).

de studiehouding en de kennis van het Nederlands. We zullen deze achtereenvolgens bespreken.

Opleiding ouders In de vakliteratuur is veelvuldig gewezen op een hechte relatie tussen het opleidingsniveau van ouders en dat van hun kinderen. Kinderen van hogeropgeleide ouders zullen eerder geneigd zijn zelf ook een hogere opleiding te volgen dan kinderen uit een lager opleidingsmilieu. Dit verklaart ook voor een belangrijk gedeelte de geringe representatie van niet-westerse allochtone studenten in het hoger onderwijs. Daarnaast blijkt dat het succes van allochtone leerlingen voor een belangrijk deel kan worden verklaard door het opleidingsniveau van de ouders. Dit verband is althans voor allochtone leerlingen in het middelbaar onderwijs aangetoond (Dagevos, 2003; Van der Veen, 2001). Ten aanzien van het hogere onderwijs zijn ons dergelijke studies niet bekend. Wel geeft het ITS (2004) aan dat voor allochtone studenten vaker dan voor autochtone studenten geldt dat zij ouders hebben met een lager opleidingsniveau. Het is zeer plausibel te veronderstellen dat zich hierbij vergelijkbare mechanismen voordoen als in het middelbaar onderwijs. In elk geval komen allochtone studenten vaker uit milieus waarin het volgen van hoger onderwijs geen vanzelfsprekendheid was.

Thuisituatie Uit de studentenmonitor (ITS, 2004) is af te lezen dat de thuisituatie van allochtone voltijdstudenten verschilt van die van autochtone voltijdstudenten. Allochtone studenten wonen iets vaker nog bij hun ouders thuis. Dit geldt overigens alleen voor studerende allochtonen aan de universiteit. Ook krijgen allochtone studenten in mindere mate een studietoelage van hun ouders. Zij zijn in hogere mate afhankelijk van een beurs of een lening. Hun financiële situatie is dan ook vaker als slecht te typeren. Niet in de laatste plaats komt het vaker voor dat de ouders van allochtone studenten op een lager beroepsniveau werkzaam zijn en daarmee ook een veel lager inkomen genieten.

Good practice Voorlichtingsdagen voor allochtone ouders

Op de reguliere voorlichtingsdagen bleken weinig Turkse en Marokkaanse ouders te komen. Een van de redenen hiervan is dat de voorlichting uitsluitend in het Nederlands wordt gegeven en dit voor veel Turkse en Marokkaanse ouders moeilijk te volgen is. Tegelijkertijd bleek er bij ouders wel behoefte te zijn aan informatie over wat studeren inhoudt, welke voorzieningen er zijn, et cetera. De bijeenkomsten voor allochtone ouders worden georganiseerd in samenwerking met etnische studentenverenigingen.

Bron: Echo. *De Erasmus Universiteit als bruggenbouwer in de Rotterdamse samenleving*

In aanvulling hierop wijst Beekhoven (2002) op een cultureel aspect. Meer specifiek wijst de auteur op het risico van een 'identiteitscrisis', daar waar allochtone studenten geconfronteerd worden met een nieuwe omgeving waarin andere waarden een rol spelen dan zij van huis uit gewend zijn. Veel allochtone studenten komen, als ze naar de universiteit of het hbo gaan, in aanraking met een omgeving waarin vrije en open omgangsvormen de norm zijn. Voor allochtone studenten kan het soms moeilijk zijn zich hierbinnen een

plek te verwerven, omdat hun identiteit en mentaliteit botst met die van de groep autochtone Nederlanders in het hoger onderwijs. Volgens Beekhoven doet dit gegeven zich vooral voor bij allochtone studenten die zichzelf definiëren als uitsluitend behorend tot een andere etnische groep (en niet ook tot de Nederlandse groep). De auteur geeft bovendien aan dat deze studenten in behaalde studiepunten achterblijven bij de rest.

Ook in de interviews wordt genoemd dat de thuissituatie van allochtone studenten soms problemen kan opleveren. De respondenten wijzen in dit verband op de soms zware verantwoordelijkheid van allochtone studenten voor familie of gezinsleden. Ook wordt het gebrek aan ondersteuning bij het studeren regelmatig genoemd. Bovendien geven enkelen aan dat de meeste allochtonen een duidelijk rolmodel ontberen. Vaak zijn zij de eersten in de familie die de stap naar het hoger onderwijs hebben gezet. Een aantal respondenten vergeleek deze problematiek met die van de eerste generatie Nederlandse 'arbeiderskinderen' toen deze gingen studeren.

Studiehouding De studentenmonitor van het ITS heeft een aantal indicatoren samengenomen die de gedrevenheid van een student weergeven. Deze betreffen studievoortgang, cijfers, tijdsbesteding, motivatie en inzet. Uit de uitgevoerde analyse blijkt dat allochtone studenten minder vaak tot de 'gedreven studenten' behoren dan autochtone studenten. Dit verschil is veel groter in het wo dan in het hbo (in het hbo wordt geen significant verschil gevonden). Ook Van den Broek e.a. (2005) komen tot de conclusie dat de inzet van allochtone studenten vooral in het wetenschappelijke onderwijs achterblijft bij die van autochtone studenten: 25 procent van de allochtone studenten toont een goede inzet tegenover 35 procent van de autochtone studenten.¹¹ Choenni (1997) voegt hier aan toe dat veel allochtone studenten in het wetenschappelijk onderwijs problemen kunnen ervaren met een goede studiehouding, inclusief het plannen van hun studieloopbaan, doordat zij buiten de universiteit veelal vrienden en familie hebben die zelf niet studeren. Overigens gelden deze conclusies niet voor het hbo, waar allochtone studenten zich even vaak goed inzetten en minder vaak dan autochtone studenten een onvoldoende inzet tonen (Van den Broek e.a., 2005).

¹¹ Inzet is gemeten door vragen te stellen over motivatie, plannen, tevredenheid over studieprestaties, e.d. Overigens blijkt uit de studie van Van den Broek e.a. (2005) dat er geen verschillen zijn in tijdsbesteding aan de studie tussen allochtone en autochtone voltijdstudenten.

Good practice: Mentorprojecten voor eerstejaarsstudenten

Op een aantal geïnterviewde hogescholen maakt men gebruik van mentorprojecten voor eerstejaars studenten om de sociale en academische integratie van deze groep beter te laten verlopen. Deze projecten zijn vaak toegankelijk voor zowel allochtonen als autochtonen, maar de ervaring van de onderwijsinstellingen is dat ze vooral aan allochtone leerlingen veel steun geven en het studeren vergemakkelijken. De allochtone studenten worden waar mogelijk gekoppeld aan een ouderejaars allochtone mentor. De ervaringen met dit soort projecten zijn zeer positief.

Bron: diverse interviews

In de interviews wordt de studiehouding van allochtone studenten regelmatig genoemd als een probleem. Allochtone studenten hebben iets meer moeite met projectonderwijs waar ze kritisch moeten nadenken over de stof en zelf initiatief moeten nemen. Mogelijk verklaart dit ook het voornoemde verschil in inzet en gedrevenheid tussen allochtonen op het hbo en het wo. Vooral in het wetenschappelijke onderwijs worden veel keuzen aan de studenten overgelaten en wordt een hoge mate van zelfredzaamheid verwacht. Volgens de respondenten stellen veel allochtonen zich bescheiden op en vertrouwen ze erg op de autoriteit van de docent.

Ten aanzien van de motivatie en inzet worden overigens, in tegenstelling tot de bevindingen uit onderzoek, geen wezenlijke verschillen opgemerkt tussen allochtone en autochtone studenten. Op het hbo had men over het algemeen de indruk dat de motivatie van allochtone studenten gelijk of zelfs groter is. Allochtone studenten hebben vaker het gevoel dat ze meer moeten bereiken dan hun ouders en zijn zeer gemotiveerd om hoger op te komen. Op de universiteit zagen de meeste respondenten geen verschil in motivatie en inzet. Wel geeft men aan dat allochtone en autochtone studenten nauwelijks mengen. Een klein aantal geïnterviewden wijst in dit verband op het bestaan van spanningen tussen allochtone en autochtone studenten.

Allochtone vrouwen

Verder valt op dat in de interviews een groot deel van de respondenten, zowel op het wo als op het hbo, aangeeft dat allochtone vrouwelijke studenten over het algemeen serieuzer en ijveriger zijn.¹² Zij worden ook wat strenger door ouders onder toezicht gehouden, wonen vaker thuis en ondernemen minder activiteiten naast hun studie. Daarbij stellen allochtone vrouwelijke studenten zich vaak bescheiden op. Ze hebben hierdoor soms moeite met het deelnemen aan discussies en met het werken in projectgroepen. Allochtone mannelijke studenten hebben juist vaker iets teveel bravoure en lijken het over het algemeen wat minder goed te doen. Tot slot hebben enkele respondenten van het hbo de indruk dat allochtone vrouwelijke studenten vaker dan autochtone vrouwelijke studenten tijdens hun studie zwanger zijn of de verantwoordelijkheid dragen voor eigen kinderen.

¹² Dit verschil is er ook bij autochtonen, maar daar wordt het verschil vaak als minder groot beoordeeld door de woordvoerders uit het onderwijs.

Taal De mondelinge en schriftelijke beheersing van de Nederlandse taal blijkt een probleem te zijn voor allochtone studenten. Choenni (1997) geeft aan dat een gebrekkige kennis van het Nederlands de studievoortgang van allochtone studenten belemmert. Dit geldt ook voor een minder goede schrijfvaardigheid en minder kennis van begrippen. Daarnaast hebben allochtone studenten wat vaker moeite met het geven van presentaties. Ook in de studie van Jennissen (2006) wordt gewezen op de rol die taal kan spelen in het hoger onderwijs. In elk geval is nog altijd sprake van een ondervertegenwoordiging van allochtonen in studies waarin taal een grote rol speelt.

Zowel op het wo als op het hbo wordt door een groot deel van de respondenten benadrukt dat allochtonen vaker taalproblemen hebben, zowel met het Nederlands als het Engels. Hierbij is van belang of ze thuis een andere taal dan het Nederlands spreken en of ze Nederlands sprekende ouders hebben. Op verschillende hogescholen en universiteiten worden taaltrainingen aangeboden. Deze zijn overigens meestal niet specifiek voor allochtonen, maar ook voor autochtonen die moeite hebben met de beheersing van het Engels of het Nederlands. Men signaleert dat over het algemeen de beheersing van het Nederlands minder wordt, ook onder autochtone studenten.

De studenten aan het woord De meeste van bovenstaande bevindingen zien we ook weerspiegeld in de resultaten van de enquête (tabel 3.6). Wat allereerst opvalt, is dat onder de niet-westerse studenten slechts een geringe groep met motivatieproblemen kampt. Deze factor speelt dus allerminst een rol in de geconstateerde problematiek. Voor andere aspecten geldt dit overigens wel. Dit blijkt in de eerste plaats voor de beheersing van zowel de Nederlandse taal als van andere vreemde talen. Niet-westerse allochtonen kampen hier beduidend vaker mee dan de andere twee groepen. Daarnaast zien we dat niet-westerse studenten zich opvallend vaak zien gesteld voor financiële problemen. Voor bijna een kwart van hen is dit het geval. Ook hebben allochtone studenten verhoudingsgewijs vaak last van concentratie- en persoonlijke problemen. Mogelijk dat deze uitkomst voortkomt uit de sociale en culturele verschillen tussen het leven thuis en aan de opleidingsinstelling. Tot slot openbaart zich een enigszins afwijkend antwoordenpatroon ten aanzien van de aansluiting met medestudenten. Dit verschil is overigens niet significant. In het contact met docenten blijken de verschillen tussen de groepen erg klein.

Tabel 3.6 Ervaren problemen tijdens de studie naar etnische herkomst, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n=1427)

Problemen tijdens de studie	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Problemen met niveau van de studie	9,6	14,2	9,9
Problemen met het afronden van de scriptie	17,1	18,9	19,2
Motivatieproblemen	17,6	25,5	14,3
Concentratieproblemen	10,1	5,7	12,8
Problemen met vreemde talen	4,7	3,8	7,4
Problemen met de Nederlandse taal	1,3	4,7	7,4
Financiële problemen	8,8	10,4	22,7
Persoonlijke problemen	16,1	20,8	20,7
Problemen in contact met docenten	11,2	9,4	9,9
Aansluitingsproblemen met medestudenten	4,4	1,5	6,1

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Meer specifiek zien we in bijlage 3 dat onder de niet-westerse studenten taal- en aansluitingsproblemen (met docenten en medestudenten) vaker op het hbo voorkomen. Financiële problemen komen ongeveer even vaak op beide onderwijsniveaus voor onder de onderzochte groep studenten. Daarnaast zien vooral mannen zich gesteld voor motivatie- en financiële problemen. Bij vrouwelijke niet-westerse studenten zien we iets vaker problemen met de afronding van de studie en in het contact met studenten en docenten. Naar etnische herkomst vallen vooral de motivatie- en persoonlijke problemen bij de Surinaamse/Antilliaanse studenten op. Turkse/Marokkaanse studenten hebben iets vaker financiële problemen. Tot slot zien we bij de overige niet-westerse studenten enigszins vaker dat taalproblemen voorkomen.

In aanvulling op deze resultaten kan een direct verband met de ervaren belemmeringen in de studievoortgang worden aangegeven. Wat blijkt is dat niet-westerse allochtonen in het geval van moeilijkheden met het vinden van een stage, bij financiële problemen en wanneer er sprake is van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, hier in grote getale belemmeringen in de studievoortgang door ondervinden. Dit geldt voor dertig tot veertig procent van de respondenten. Voor autochtone studenten liggen deze percentages op een veel lager niveau. Mogelijk vormt dit ook een aanwijzing voor de aard van de problematiek. Deze zou bij allochtone studenten wel eens serieuzer kunnen zijn.

3.5 Conclusie

Gebleken is dat niet-westerse allochtonen in het hoger onderwijs minder rendement halen uit hun studie. Dit geldt zowel voor het hoger beroeps-onderwijs als het wetenschappelijke onderwijs. De uitval ligt voor niet-westerse studenten op een hoger niveau en de studieduur is gemiddeld langer. Wel doen niet-westerse vrouwen het gemiddeld gesproken beter dan mannen. Overigens lijkt de motivatie om te gaan studeren geen verklarend kader te

bieden voor deze uitkomsten. Niet-westerse allochtonen ervaren over het algemeen slechts in geringe mate motivatieproblemen tijdens het studeren. Wel is gebleken dat zij iets meer extrinsiek gemotiveerd zijn. De studie geldt dan vooral als opmaat naar een gunstig arbeidsmarktperspectief. Het vakinhoudelijke aspect wordt weliswaar ook door allochtone studenten belangrijk gevonden, maar zij wijzen meer dan autochtone studenten op het belang van een goede baan na het beëindigen van de studie.

Reeds uit het vorige hoofdstuk kwam naar voren dat hogeropgeleide niet-westerse allochtonen het na hun studie op de arbeidsmarkt minder goed doen dan hun autochtone collega's. In dit hoofdstuk hebben we gezien dat dit niet te wijten is aan hun studiekeuze. Integendeel, niet-westerse allochtonen kiezen namelijk vooral voor studies met een gunstig perspectief op de arbeidsmarkt. Dat zij dus toch minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt, is daarom des te opmerkelijker. Er kunnen verschillende aspecten worden genoemd die in dit verband relevant zijn.

In de eerste plaats betreft dit de wijze waarop niet-westerse allochtone studenten hun studie buiten de verplichte onderdelen invullen. Het beeld dat hierbij naar voren komt, is dat deze groep zich op verschillende terreinen iets minder actief inzet. Dit geldt bijvoorbeeld voor het lidmaatschap van studentenverenigingen, het verrichten van niet-verplichte stages, het vervullen van bestuursfuncties en het ondernemen van studieactiviteiten in het buitenland. Het spreekt vanzelf dat deze activiteiten deel gaan uitmaken van het curriculum van studenten en daarmee ook van invloed zijn op de latere kansen op de arbeidsmarkt.

In de tweede plaats is gebleken dat niet-westerse allochtone studenten tegen een aantal problemen oplopen, die ook daadwerkelijk van invloed zijn op hun studieverloop. Gewezen is onder andere op problemen in de persoonlijke of financiële sfeer. Beide blijken direct in verband te staan met de studievoortgang. Hetzelfde geldt voor het voorkomen van concentratieproblemen bij niet-westerse allochtonen studenten. Ook de beheersing van de Nederlandse taal blijkt voor een kleine minderheid nog altijd tot problemen in de studievoortgang te leiden.

Ten slotte is het belangrijk om de stageproblematiek te benoemen. Een derde van de niet-westerse allochtone studenten geeft aan moeite te hebben een dergelijke plaats te bemachtigen. Velen onder hen brengen dit rechtstreeks in verband met belemmeringen in hun studievoortgang. Al met al bieden deze factoren een relevant verklaringskader voor de achterblijvende studieprestaties van niet-westerse allochtone studenten.

4 INSTROOM NAAR WERK

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal inzicht worden gegeven in de verschillende verklarende factoren die van invloed zijn bij de instroom op de werkvloer van hoogopgeleide allochtonen. Gebruikmakend van de kennis uit vakliteratuur, wordt hierbij aandacht besteed aan de volgende mechanismen: het bereik van allochtone kandidaten door werkgevers, de kwalificaties van allochtone werkzoekenden, de communicatie en omgang tussen werkgevers en allochtone kandidaten tijdens een sollicitatiegesprek en het aspect van beeldvorming en discriminatie.

Per paragraaf zal elk thema nader worden uitgewerkt, waarbij gebruikt wordt gemaakt van informatie uit verschillende bronnen, namelijk onderzoeksliteratuur, gesprekken met werkgevers en intermediairs, en een enquête onder hogeropgeleiden zelf. In de afsluitende paragraaf wordt gezien in welke mate de ervaringen van de werkgevers, intermediairs en hoogopgeleide allochtonen met elkaar overeenkomen.

4.2 Werven en zoeken

Zoekgedrag Uit de literatuur wordt duidelijk dat het zoekgedrag van hoogopgeleide allochtonen over het algemeen lijkt op dat van autochtonen en daarmee redelijk aansluit op de reguliere wervingskanalen van werkgevers. Desondanks blijkt in de praktijk dat werkgevers (hoogopgeleide) allochtone werknemers toch niet goed weten te vinden. De werkgevers geven aan dat hoogopgeleide allochtone werknemers niet of nauwelijks op de geplaatste vacatures reageren en zich evenmin op andere wijze aandienen (Klaver e.a., 2005). Odé en Dagevos (1999) laten in hun studie naar de positie van hoogopgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt zien dat in de houding en het zoekgedrag van allochtonen een deel van de verklaring ligt. Het ontbreekt de hooggekwalificeerden vaak aan voldoende zelfvertrouwen en de juiste netwerken om te solliciteren op banen met een hoog functieniveau. Dit geldt met name voor hoogopgeleiden die de Nederlandse taal (nog) niet goed beheersen, zoals vluchtelingengroepen en nieuwkomers.

Uit recent imago-onderzoek onder studenten door Intermediair Ebbinge (2005) blijkt eveneens een verschil in zoekgedrag tussen allochtone en autochtone studenten. Allochtone Nederlandse studenten zouden een minder effectief zoekgedrag vertonen: men reageert vooral op advertenties of probeert het via het uitzendbureau. Autochtone Nederlandse studenten schakelen vaak werkende vrienden en bekenden in. Wanneer allochtone studenten gebruikmaken van het eigen netwerk, levert dit bovendien vaak een baan op onder het niveau waarvoor men is opgeleid. De netwerken van hoger-

opgeleide allochtonen zijn daarmee minder functioneel dan die van de goedopgeleide autochtonen (IE-IOS 2005).

In de vragenlijst is aan de recent afgestudeerden gevraagd op welke manier men naar werk heeft gezocht na het afstuderen. Dertig procent van de autochtonen had al een baan gevonden voordat men afstudeerde. Bij de westerse allochtonen was dat 24 procent en van de niet-westerse allochtonen had slechts 20 procent werk gevonden. Het lijkt er dus op dat niet-westerse allochtonen meer moeite hebben met het vinden van een baan dan autochtonen en westerse allochtonen. Dit beeld wordt bevestigd als we kijken naar het gehele zoekproces.

- Zoekkanalen Niet-westerse allochtonen kruisen gemiddeld iets meer zoekkanalen aan dan autochtonen en westerse allochtonen, namelijk 4,5 ten opzichte van 4 kanalen. De belangrijkste zoekkanalen voor alle drie de groepen zijn:
- Via jobsites op het internet (genoemd door 51%).
 - Advertenties in kranten/websites van kranten (44%).
 - Open sollicitaties (43%).
 - Gericht zoeken naar vacatures op websites van bedrijven (41%).

Als we kijken welke zoekkanalen bij welke groep populair zijn, valt een aantal verschillen op (zie tabel 4.1). Niet-westerse allochtonen krijgen minder frequent een baan aangeboden dan autochtonen. Verder geven zij aan minder vaak naar werk te zoeken via stagecontacten. Zij zoeken echter wat meer via jobsites op het internet en gaan vaker langs het CWI en uitzendbureaus dan autochtonen en westerse allochtonen. Ook maakt men meer gebruik van werving- en selectiebureaus en banenbeurzen. Overigens zijn het met name allochtone hbo'ers, allochtone vrouwen, Turken/Marokkanen en Surinamers/Antillianen die meer gebruikmaken van uitzendbureaus en het CWI. Westerse allochtonen lijken in hun zoekgedrag meer op de autochtone respondenten.

Tabel 4.1 Gebruikte zoekkanalen, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n=1385)

Zoekkanalen	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Ik kreeg een baan aangeboden	30	23	26
Via vrienden	26	30	26
Via familie	16	15	9
Via contacten onderwijsinstelling	11	13	10
Via contacten stage	30	21	26
Via contacten bijbaantjes	11	11	9
Via werving- en selectiebureaus	28	37	31
Via jobsites op internet	48	60	49
Advertenties in kranten	44	46	43
Advertenties in vakbladen	34	34	25
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	41	45	38
Open sollicitaties	43	47	39
Banenbeurs/carrièrebeurs	16	22	12
CWI	10	26	14
Uitzendbureaus	24	40	28
Anders, namelijk	3	2	3

Bron: enquête Regioplan (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Wensen

Culturele verschillen blijken ook te spelen als het gaat om verwachtingen van hogeropgeleide werkzoekenden. Uit het al eerder genoemde Intermediair Ebbinge Imago Onderzoek Studenten (IE-IOS, 2005) blijkt dat een goed salaris voor laatstejaars allochtone studenten veel doorslaggevend is bij hun keuze voor een werkgever dan voor hun autochtone medestudenten (61% tegenover 38%). In lijn daarmee zijn hun verwachtingen omtrent het toekomstige bruto jaarsalaris hooggespannen. Deze uitkomsten worden bevestigd in dit onderzoek. Bij niet-westerse allochtonen lijken zaken zoals status en financiële overwegingen een grotere rol te spelen dan bij autochtonen (zie tabel 4.2). Ook wordt de multiculturele samenstelling binnen de organisatie belangrijker geacht dan onder autochtonen. Laatstgenoemde groep hecht daarentegen meer waarde aan de inhoud van het werk, een geringere reistijd en de uitdagingen die het werk biedt.

Tabel 4.2 Belangrijkste aspecten bij de keuze van een werkgever, meerdere antwoorden mogelijk in percentages. Alleen significante verschillen tussen autochtonen en allochtonen zijn opgenomen¹³ (n=1385)

Kenmerken	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Salaris	31	47	29
Inhoud van werk	70	60	68
Goede secundaire arbeidsvoorwaarden	7	12	9
Geringe reistijd	16	9	9
Uitdaging in het werk	37	27	40
Vast contract	11	19	8
Multiculturele samenstelling	0	7	2

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Daarnaast hebben niet-westerse allochtonen in vergelijking met autochtonen en westerse allochtonen een voorkeur om bij een multinational of bij de overheid te werken en werkt men minder graag bij middelgrote en kleine bedrijven of een groot nationaal bedrijf.

Diensten intermediairs

Er is tot op heden niet veel onderzoek gedaan naar de rol van intermediairs (zoals werving- en selectiebureaus, uitzendbureaus, het CWI et cetera) bij de bemiddeling van specifiek *hoogopgeleide* allochtonen. Breed gedragen is echter wel de notie dat etnische minderheden in het algemeen onvoldoende profiteren van allerlei instrumenten gericht op bemiddeling en toeleiding (Veenman, 2002 en Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Verschillende problemen worden in dit verband genoemd: de manier van fasering door het CWI, afroming bij zowel publieke als private intermediairs en de beperkte effectiviteit van re-integratie-inspanningen ten behoeve van allochtone kandidaten. Samengevat zou door intermediairs onvoldoende worden ingespeeld op de toch al vaak kwetsbare positie die etnische minderheden innemen op de arbeidsmarkt. Overigens hebben we in dit onderzoek onder recent afgestudeerden geen verschillen gevonden als het gaat om het serviceniveau van intermediairs. Autochtonen en allochtonen zijn hier even tevreden over.

Vacatures

Overigens verschillen de drie groepen nauwelijks als het gaat om het signaleren van vacatures. Alle groepen merken ongeveer evenveel vacatures op waarop zij kunnen reageren. Ook zijn geen verschillen waarneembaar of men binnen of buiten het eigen vakgebied op zoek gaat naar een baan. Autochtonen zoeken net zo vaak als allochtonen binnen of buiten hun vakgebied. Opvallend is echter wel dat de reden voor het verbreden van het zoekterrein verschilt. Allochtonen, zowel westerse als niet-westerse, zoeken frequenter buiten hun vakgebied omdat ze te weinig werkervaring binnen hun eigen vakgebied zouden hebben. Autochtonen geven vaker als reden aan dat ze vanwege een veranderde dan wel bredere interesse buiten hun vakgebied

¹³ In totaal zijn er achttien aspecten in de vragenlijst die aangekruist konden worden. De verschillen met betrekking tot de niet-opgenomen aspecten bleken uiterst gering.

zijn gaan solliciteren.

Wervings-
beleid

Doordat allochtone werkzoekenden andere zoekkanalen gebruiken dan autochtone werkzoekenden, lijken extra inspanningen nodig aan de kant van de werkgever. Hier ontbreekt het echter dikwijls aan. Werkgevers benadrukken dat etniciteit voor hen geen issue is. Zij beschouwen allochtonen niet als een aparte groep binnen het hoger opgeleide arbeidsaanbod en veronderstellen dat zij via de reguliere kanalen instromen (Dagevos en Odé, 1999). Uit andere studies blijkt echter (Hermanussen e.a. 2004, Motivaction 2004) dat respectievelijk een derde tot ruim de helft van de (grotere) Nederlandse bedrijven voorkeursbeleid inzet ten behoeve van de werving van allochtonen. Volgens Hermanussen e.a. (2004) slaagt veertig procent van de bedrijven die expliciet naar etnische minderheden hebben gezocht hier ook daadwerkelijk in. 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.

De werving en het bereik van hoogopgeleide allochtone werkzoekenden is een proces dat verschillend verloopt bij de geïnterviewde werkgevers. Tabel 4.3 geeft een schematisch overzicht van het bereik van de allochtone doelgroep, de relevantie van de doelgroep voor de werkgevers en van de inzet van specifiek wervingsbeleid.

Tabel 4.3 Schematische weergave van het bereik van allochtone werkzoekenden volgens de werkgevers, in percentages (n=44)

Vragen	Ja	Nee	In zeer beperkte mate
Worden hoogopgeleide allochtone werkzoekenden bereikt door de werkgevers?	55	25	20
Zijn allochtone werknemers een interessante doelgroep voor de werkgevers?	39	61	-
Zetten werkgevers specifiek beleid in voor de werving van allochtone werkzoekenden?	20	80	-

Bron: interviews met werkgevers van klein-, midden- en grootbedrijven, (semi-)overheden en de non-profitsector

Beperkt
bereik

Ongeveer de helft van de benaderde werkgevers weet allochtone werkzoekenden te bereiken in de wervingsfase. Bij een vijfde reageren allochtonen (heel) beperkt op geplaatste vacatures. Voor een kwart van de geïnterviewde werkgevers is het allochtone arbeidsaanbod geheel onvindbaar. Bedrijven in de ICT-sector, de financiële dienstverlening en de overheid bereiken de allochtone doelgroep het best. Bedrijven met een technologische/natuurwetenschappelijke achtergrond weten de doelgroep daarentegen in mindere mate te bereiken. De werkgevers van deze branche vermoeden dat hun werkterrein dusdanig specifiek is dat het allochtone arbeidsaanbod met de juiste opleidingskwalificaties nauwelijks aanwezig is. Allochtonen melden zich ook slechts in beperkte mate bij bedrijven in de welzijns- en gezondheidszorg en in de branches kunst en cultuur. Werkgevers

in deze sectoren denken dat hun werkgebied niet geliefd is onder allochtonen. Goed opgeleide allochtonen kiezen volgens hen eerder voor banen met een hoge status waarin ze meer geld kunnen verdienen.

Een aantal werkgevers voegt aan bovenstaande verklaringen toe dat allochtonen zich misschien onzeker voelen en denken dat zij niet in aanmerking komen voor de aangeboden functies. Ook hebben sommige werkgevers de indruk dat allochtonen minder beschikken over algemene kennis en minder zicht hebben op het functioneren van de Nederlandse samenleving. De werkgevers noemen de onbekendheid met reguliere wervingskanalen of met het bestaan van nationaal bekende bedrijven in deze als voorbeeld.

Dat allochtonen door een kleine minderheid van de werkgevers (45%) niet of in beperkte mate bereikt worden, is voor de meerderheid van hen overigens geen issue. Het gaat deze werkgevers uitdrukkelijk om de capaciteiten en kwalificaties van werknemers. De etnische achtergrond van het arbeidsaanbod is daarbij niet van belang.

Interessante
doelgroep

Van de geïnterviewde werkgevers geeft veertig procent aan dat allochtonen een interessante doelgroep zijn voor hun bedrijf. Voor zestig procent is dat niet het geval, zij beoordelen allochtonen niet anders dan het autochtone aanbod. Twintig procent van de bedrijven zet in de wervingsfase specifiek beleid in om allochtonen te kunnen bereiken. De overgrote meerderheid doet dat niet. Werkgevers die allochtone werknemers als interessante doelgroep beschouwen, zetten wat meer specifiek beleid in en bereiken de doelgroep ook vaker.

Voor twee vijfde van de werkgevers uit dit onderzoek vormen hoogopgeleide allochtonen daarentegen wel een interessante groep werknemers. Deze werkgevers weten hoogopgeleide allochtonen meestal ook wel te bereiken. Naast het feit dat werkgevers het belangrijk vinden om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, noemen zij daarvoor drie redenen. Allereerst kunnen allochtonen de 'kleurrijke' achterban/klantenkring van de organisatie beter bedienen. Daarnaast zijn zij gezien de arbeidsmarktkrapte onmisbaar. Tot slot verbreden hoogopgeleide allochtonen de teams binnen de organisatie door hun specifieke kennis (van andere culturen). Dit laatste zou de creativiteit van het bedrijf ten goede komen.

Good practice Een groot, internationaal management consulting/outsourcing bedrijf over specifiek wervingsbeleid voor allochtonen

“Wij willen graag hoogopgeleide allochtonen in dienst hebben. Wij vermoeden dat zich veel talent onder hen bevindt. Bovendien hebben zij een toegevoegde waarde door hun extra kennis van andere culturen. Het is zonde om hun kwaliteiten te laten liggen. Maar hoe bereik je hen? Wij vinden ze niet via onze reguliere wervingskanalen. Onlangs zijn wij daarom in zee gegaan met een etnisch wervingsbureau. Via dit bureau hebben we op een beurs gestaan. Aan het eind van de dag hadden we zonder moeite vijftien toppers geselecteerd waar we graag verder mee wilden praten. Dus waar we hen via onze reguliere wervingsacties niet tegenkomen, konden we op de etnische beurs kiezen uit veel goede krachten. Wij willen etnische minderheden helemaal niet zien of behandelen als aparte groep. Maar de praktijk dwingt ons ertoe. Als we dat niet doen, vinden we ze gewoon niet. De kanalen die zij gebruiken, schuiven langs de onze”.

Bron: interview werkgever

Wervings-
bureaus

Over het algemeen worden allochtone werknemers via dezelfde (reguliere) werving wervingskanalen geworven als autochtonen. Twintig procent van de werkgevers zet naast het reguliere beleid specifiek wervingsbeleid in. Het gaat met name om de inzet van etnische werving- en selectiebureaus, het plaatsen van vacatures op etnische sites of het voeren van diversiteitsbeleid in het algemeen. Vooral de werkgevers die allochtonen weten te bereiken of voor wie allochtonen een interessante doelgroep zijn, lijken zich bewust van het belang van specifieke wervingskanalen.

De bedrijven die geen specifiek wervingsbeleid inzetten, geven aan allochtonen niet als aparte groep te willen behandelen. Zij zijn van mening dat hoogopgeleide werkzoekenden, waaronder allochtonen, via reguliere wervingskanalen gevonden kunnen worden. Een klein aantal bedrijven geeft aan niet te weten hoe zij specifiek beleid moeten inzetten.

Good practice Onbenut talent

De gemeente Delft wil de culturele diversiteit in bedrijven, instellingen, besturen en medezeggenschapsraden binnen de gemeente vergroten. Het project bemiddelt tussen hoopopgeleide immigranten en instellingen. Een centrale rol wordt ook hier vervuld door een coach. Hij/zij beoordeelt het cv en schat in bij welk bedrijf een kandidaat goed zou passen. Daarnaast organiseert de gemeente twee keer per jaar een bijeenkomst waarbij de verschillende deelnemers, bedrijven en werkzoekenden elkaar kunnen ontmoeten.

In 2004 en 2005 vond ongeveer de helft van de deelnemers een baan, opleiding of stage.

Bron: www.integratie.net (exacte locatie: zie literatuurlijst)

Weinig
spontane
meldingen

Grote algemene wervingsbureaus ervaren soortgelijke problemen als werkgevers. Deze bureaus werven hun kandidaten via reguliere kanalen. Hierop krijgen zij echter weinig spontane aanmeldingen van hoogopgeleide allochtonen. Als deze bureaus een specifieke opdracht van een werkgever krijgen om hoger opgeleide allochtonen te werven, blijkt dat in de praktijk dan ook lastig te zijn. Men moet dan actiever gaan werven en andere zoekkanalen gebruiken, zo geven de bemiddelingsbureaus aan.

Daarnaast is gesproken met wervingsbureaus die zich specifiek richten op de werving van etnische minderheden. Deze bureaus geven aan dat de kern van het probleem bij de werving wordt veroorzaakt door de mismatch tussen de wijze van werven door werkgevers en het zoekgedrag van deze groep. Dit zorgt ervoor dat werkgevers hoogopgeleide allochtonen niet tegenkomen in hun sollicitatieprocedures. In het bijzonder gaat het dan om gesegregeerde netwerken van werkzoekenden en werkgevers. Een hoog percentage van hoogopgeleide werkzoekenden vindt werk via het eigen netwerk en voor allochtonen is dat niet anders. Door het gebrek aan sociale integratie overlappen de informele kanalen van etnische minderheden en werkgevers elkaar nauwelijks en sluiten vraag en aanbod niet op elkaar aan. Hoger-opgeleide allochtonen hebben volgens deze bemiddelingsbureaus onvoldoende netwerken in het Nederlandse bedrijfsleven. De oorzaak hiervan voert volgens verschillende respondenten terug naar de studietijd. Tijdens hun studie kiezen veel allochtonen er namelijk voor om in een eigen netwerk te functioneren. Ze voelen zich niet altijd thuis in de typische Nederlandse studentencultuur. Hierdoor is men echter ook minder op de hoogte van mogelijk interessante werkgevers en zoekkanalen.

Minder
actief

Daarnaast zijn afgestudeerde allochtonen volgens enkele van deze intermediairs minder actief om autochtone werkgevers te benaderen. Aangegeven wordt dat hoogopgeleiden soms ook onzeker kunnen zijn over hun kansen op een baan via het 'normale circuit'. Om deze reden zouden sommige hoogopgeleide allochtonen al bij voorbaat niet op vacatures reageren.

Netwerk

Etnische wervings- en selectiebureaus heffen deze impasse deels op door werkgevers te koppelen aan het uitgebreide netwerk dat zij zelf hebben ontwikkeld. Zij bereiken allochtonen door een actieve en gerichte benadering van allochtone kandidaten en via de inzet van andere zoekkanalen. Zo worden op cv-databanken allochtonen geselecteerd en benaderd, maakt men gebruik van etnische websites, zijn er contacten met etnische studentenverenigingen en worden veel wo- en hbo-arbeidsmarktdagen bezocht. Ook het persoonlijk netwerk van consulenten is erg belangrijk. Via-via vindt men geschikte kandidaten en andersom krijgt men door mond-tot-mond reclame nu ook meer spontane aanmeldingen. Deze bureaus ervaren dan ook veel minder problemen om geschikte hoogopgeleide allochtonen te vinden dan de reguliere wervingsbureaus.

Good practice Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen

Het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) vindt de problematiek van de achterstand van hogeropgeleide allochtonen dusdanig belangrijk als onderdeel van haar publieke taak dat men een specifiek driejarig project heeft opgestart.

Servicepunt HOA bemiddelt tussen werkgevers die vacatures hebben voor een hogeropgeleiden en openstaan voor kleurrijk talent. Het HOA heeft door haar contacten met universiteiten, hogescholen en allochtonennetwerken toegang tot een omvangrijke talentenbank. Daarnaast put men uit de databank van alle werkzoekenden die bij het CWI staan ingeschreven. Ook geeft het HOA ondersteuning bij de beoordeling van buitenlandse diploma's en biedt men mentoring en coaching aan de kandidaat. Dit gebeurt in afstemming met de werkgever.

Servicepunt HOA is een initiatief van CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) en FORUM (Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling). Div (Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement) is hierin samenwerkingspartner. Taskforce Jeugdwerkloosheid/SZW geeft financiële ondersteuning.

Bron: interview met projectleider Abdel Benamrane (abdel.benamrane@cwinet.nl). Zie ook www.cwinet.nl (exacte locatie: zie literatuurlijst)

Zoekduur	Een belangrijke bevinding uit ons onderzoek is dat allochtonen een langere periode nodig hebben om werk, passend bij hun opleidingsniveau, te vinden. Zij doen er gemiddeld 4,6 maanden over, ten opzichte van 2,9 maanden bij westerse allochtonen en 2,7 maanden bij autochtonen. Turken en Marokkanen hebben gemiddeld de langste zoekduur met 6,6 maanden. Surinamers en Antillianen doen er gemiddeld 4,4 maanden over om werk te vinden. De overige niet-westerse allochtonen vinden het snelst een baan, namelijk in 3,6 maanden. Deze verschillen zijn overigens niet significant.
Intensiteit zoeken	Niet-westerse allochtonen verrichten gemiddeld meer zoekactiviteiten om werk te vinden. Dat allochtonen vaker bellen, meer sollicitatiebrieven hebben geschreven en vaker zijn uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, is natuurlijk mede te verklaren doordat de groep niet-westerse allochtonen gedurende een langere periode werkzoekend is. Als gekeken wordt naar het aantal brieven en sollicitatiegesprekken per maand worden geen significante verschillen gevonden. De intensiteit van het zoekgedrag van autochtone en allochtone werkzoekenden is daarmee vrijwel hetzelfde.
Vindkanalen	Op het moment van dit onderzoek had tien procent van de niet-westerse allochtonen nog geen baan gevonden op het opleidingsniveau. Bij allochtonen is dit zeven procent en westerse allochtonen zes procent. Deze verschillen bleken niet significant. Evenmin bleken de verschillen in vindkanalen tussen de onderzochte groepen significant. ¹⁴ Niettemin is er een aantal interessante patronen aan te geven in de wijze waarop de onderzochte groepen een baan hebben gevonden (tabel 4.4). Niet-westerse allochtonen vinden minder vaak

¹⁴ Door de wijze van vragen kunnen we niet de significantie van verschillen per zoekkanaal aangeven, maar alleen van alle zoekkanalen tezamen.

een baan via stage of via een open sollicitatie. In mindere mate geldt dit voor advertenties in kranten en vakbladen. Hiertegenover blijken vrienden, specifieke wervings- en selectiebureaus en jobsites op internet voor niet-westerse afgestudeerden relevante vindkanalen. Voor alle drie de groepen geldt dat familie, contacten opgedaan via bijbaantjes, alsmede het cwi geen belangrijke kanalen vormen voor het vinden van een baan op niveau.

Tabel 4.4 Werk gevonden via zoekkanaal, in percentages (n=492)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Via vrienden	16	29	15
Via familie	3	0	3
Via contacten onderwijsinstelling	4	2	3
Via contacten stage	12	6	12
Via contacten bijbaantjes	2	0	0
Via werving- en selectiebureaus	5	12	9
Via jobsites op internet	8	17	15
Advertenties in kranten	9	5	3
Advertenties in vakbladen	3	2	6
websites van bedrijven	9	12	9
Open sollicitaties	14	3	12
Banenbeurs/carrièrebeurs	2	2	0
CWI	1	0	0
Uitzendbureaus	8	6	9
Anders, namelijk	4	5	3
Totaal	100	100	100

Bron: enquête Regioplan 2006

4.3 Solliciteren en selecteren: het cv en de brief

Kwalificaties Een ander belangrijk gegeven is dat in de fase van selectie allochtonen vaak niet blijken te voldoen aan de vereiste kwalificaties. Het gaat hierbij met name om het beheersen van de Nederlandse taal, de juiste werkervaring of voldoende (in het buitenland behaalde) opleidingskwalificaties. Vluchtelingen en andere nieuwkomers vormen in deze extra kwetsbare groepen (Klaver e.a., 2005). Ook Kruisbergen en Veld (2002) en onderzoek van Motivaction (2004) tonen aan dat de kwalificaties van allochtonen lang niet altijd aansluiten bij de eisen die aan een functie worden gesteld door arbeidsorganisaties. Taalkennis en specifieke opleidingskwalificaties spelen hierbij een cruciale rol. Het kunnen voor werkgevers redenen zijn om allochtonen werkzoekenden niet aan te nemen.

Werkgevers benoemen drie factoren die van belang zijn bij het aannemen van nieuwe medewerkers. In de eerste plaats moeten de kerncompetenties en kwalificaties van werkzoekenden voldoen aan de in de vacature gestelde eisen. Vervolgens moeten de Nederlandse taalvaardigheid en de daarmee samenhangende communicatievaardigheden goed zijn. Tot slot wordt gelet op opstelling, houding en sociale vaardigheden.

Volgens twee derde van de geïnterviewde werkgevers die allochtonen weten te bereiken in de wervingsfase, blijven bovengenoemde kwaliteiten bij

allochtonen op enigerlei wijze achter in vergelijking met autochtonen. Dit verschil wordt reeds in de sollicitatiebrief en bijgevoegde cv opgemerkt. Zij constateren dat de kerncompetenties en basisvaardigheden van allochtone kandidaten vaak net iets minder zijn. Het meest wordt in dit verband het achterblijvende Nederlandse taalniveau genoemd, maar ook relevante werkervaring, opleidingsrichting en opleidingsniveau voldoen vaak minder aan de eisen die aan die specifieke vacature worden gesteld. De werkgevers ervaren ook dat allochtonen vaak hun studie hebben gevolgd zonder daarnaast nevenactiviteiten uitgevoerd te hebben. Als in de sollicitatiebrief en cv al duidelijk wordt dat dergelijke competenties en activiteiten achterblijven, wordt de (allochtone) werkzoekende in de regel niet uitgenodigd voor een gesprek. Werkgevers kiezen voor kandidaten met de beste papieren. De overige werkgevers zien geen verschil in het allochtone en autochtone arbeidsaanbod. Volgens hen worden op dit hoge opleidings- en functieniveau capaciteiten niet meer beïnvloed door de etnische herkomst. Het arbeidsaanbod van hoogopgeleide allochtonen is weliswaar beperkt, maar als de doelgroep wordt bereikt, doen zich geen verschillen meer voor. In dat geval hebben allochtonen volgens de werkgevers dezelfde kansen als autochtonen om in te stromen op de arbeidsmarkt.

Persoons-
kenmerken

De meeste wervings- en selectiebureaus willen niet direct uitspraken doen over mogelijke objectieve verschillen tussen autochtone en allochtone kandidaten. Men is van mening dat deze verschillen hoofdzakelijk worden bepaald door persoonskenmerken en niet zozeer groepskenmerken. Net zo goed als er kwalitatief goede autochtone en allochtone kandidaten zijn, zijn er autochtone en allochtone kandidaten die niet de vereiste kwaliteiten in huis hebben. Over het algemeen heeft men echter wel het idee dat allochtonen die een opleiding hebben gevolgd in het Nederlandse hoger onderwijs vrijwel dezelfde taalvaardigheden en werkervaring hebben als hoogopgeleide autochtonen. Dit geldt in het bijzonder voor hoogopgeleide tweede- en derdegeneratieallochtonen.

Aanvullende
activiteiten

Waar nog wel wat verschil in op kan treden, aldus de intermediairs, is op het vlak van aanvullende activiteiten. Dit komt ook tot uiting op de cv's. Allochtonen lijken wat minder extracurriculaire activiteiten tijdens de studie te ondernemen. Ook zouden ze in mindere mate maatschappelijke actief zijn. De voornaamste reden die intermediairs hiervoor noemen, is dat deze allochtone jongeren vaak werken naast de studie omdat ouders financieel niet bij kunnen springen. Ook hebben veel eerste en tweede generatie allochtone jongeren nog een zorgplicht in de familie, zodat er niet veel tijd overblijft voor nevenactiviteiten. Daarnaast kunnen cv's van allochtonen er wat feitelijk uitzien; men is niet gewend om zichzelf via bijzondere competenties aan te prijzen. Dit probleem doet zich met name voor bij eerstegeneratieallochtonen en vluchtelingen. Volgens een aantal intermediairs heeft deze groep niet

geleerd om uitgebreide cv's op te stellen waarin allerlei bijzonderheden (inclusief de werkervaring uit het land van afkomst) staan vermeld.

Vergelijking cv's van allochtone en autochtone werkzoekenden

Vergelijking
cv's

Om te bepalen of en op welke wijze het aanbod van hogeropgeleide allochtonen verschilt van hogeropgeleide autochtonen, hebben we de cv's van hogeropgeleide allochtonen en autochtonen vergeleken.¹⁵ Via twee vacaturesites, www.intermediair.nl en www.werk.nl (van het CWI) zijn cv's van allochtone en autochtone werkzoekenden geselecteerd¹⁶. In totaal zijn 386 cv's vergeleken, evenredig verdeeld over allochtonen en autochtonen. Er is overigens voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de uitkomsten van deze vergelijking. Afhankelijk van de selectiemethode en de bron waar de cv's van afkomstig zijn, zijn de uitkomsten verschillend. Er is echter wel een aantal algemene conclusies te trekken.

Intermediair

De Intermediair-website is een website die zich vooral richt op de hogeropgeleide werkzoekende. Allochtonen die zich hier presenteren, zijn over het algemeen degenen die goed de weg weten in de zoektocht naar werk. Er kan hier dus sprake zijn van enige afroming. Het is dan ook niet verwonderlijk dat een deel van de cv's van allochtonen die wij hier hebben aangetroffen zich niet tot nauwelijks onderscheidt van de cv's van autochtonen. Deze cv's zijn geselecteerd op basis van twee criteria. De werkzoekende had een buitenlandse naam en daarnaast moest in het cv een 'bewijs' gevonden worden voor een niet-westerse identiteit. Nota bene, dit laatste selectie criterium heeft geresulteerd in de selectie van vaak uitgebreide en daarmee kwalitatief goede cv's. Vooral deze groep allochtonen doet in de presentatie van cv's op de Intermediair-website dan ook niet onder voor die van de autochtone kandidaten.

Daarnaast is er een groep allochtonen geselecteerd alleen op een buitenlandse achternaam. Deze groep blijkt minder goede cv's te presenteren. Zo heeft men minder vaak stage gelopen, is men niet zo vaak sociaal maatschappelijk actief en heeft men minder frequent een ervaring in het buitenland op het cv vermeld. Ook krijgt deze groep een minder goede beoordeling wat betreft de volledigheid van de cv. Hoe groot de omvang is van deze groep allochtonen ten opzichte van de andere groep allochtonen met goede cv's is door de onderzoeksmethode niet direct te achterhalen.

CWI

Met betrekking tot de CWI-website vonden we noemenswaardige verschillen website tussen autochtone en allochtone kandidaten. Allochtonen maken namelijk minder gebruik van de mogelijkheden die het cv-format biedt. Ze vullen minder vaak een persoonlijke presentatie in, geven minder vaak een nadere omschrijving van de werkervaring en een toelichting op de talenkennis

¹⁵ Voor een uitgebreide verslaglegging van deze onderzoeksactiviteit verwijzen wij naar bijlage 4.

¹⁶ Hierbij zijn zoveel mogelijk de opleidingsrichtingen/sectoren aangehouden die bij de enquête onder recent afgestudeerden centraal stonden.

van het Nederlands en andere moderne talen. Ook blijft de beheersing van het Nederlands iets achter bij die van de autochtonen. Kort gesteld blijken de cv's van allochtonen wat minder goed gevuld.

Geconcludeerd kan worden dat er uitstekende cv's van allochtone werkzoekenden te vinden zijn. Daarnaast is echter ook een groep allochtonen die cv's presenteren die over het algemeen iets achterblijven qua inhoud en opbouw in vergelijking met de cv's van autochtone werkzoekenden.

Deze conclusie komt overeen met het beeld dat werkgevers hadden over de kwaliteit van de cv's van allochtone werkzoekenden (zie voorgaande). Ook de bevindingen uit de enquête bevestigen het beeld dat uit de vergelijking van cv's naar voren komt. In de enquête is een aantal vragen gesteld over het ondernemen van activiteiten tijdens de studie, zoals stages, aanvullende nevenactiviteiten, bestuursfuncties, et cetera. Tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen werden hier aangaande inderdaad verschillen gevonden tussen de onderzochte groepen. Voor de verslaglegging daarvan verwijzen wij naar hoofdstuk 3.

Good practice Adopteer een cv

Eind 2005 is door de Taskforce Jeugdwerkloosheid en Siemens Nederland n.v. de actie 'adopteer een cv' gestart. Het doel van het project was hoogopgeleide allochtone jongeren te helpen bij het vinden van een baan door hen te koppelen aan een coach uit het bedrijfsleven.

Van de 142 jongeren die deelnamen, hebben 37 jongeren uiteindelijk een baan gevonden. Volgens de voorzitter van de raad van bestuur van Siemens ligt de kracht van het project in de persoonlijke betrokkenheid en toewijding van de topondernemers. Voorgesteld is om aan het project een regionaal vervolg te geven.

www.jeugdwerkloosheid.szw.nl (exacte locatie: zie literatuurlijst)

4.4 Solliciteren en selecteren: het gesprek

Culturele verschillen

In de selectiefase spelen ook culturele invloeden een rol. Uit onderzoeken van Dagevos en Odé (1999) en Dagevos e.a. (1999) blijkt dat zich problemen voor kunnen doen in de communicatie tussen de allochtone kandidaat en de autochtone werkgever. Enerzijds kan dit te maken hebben met een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (dit geldt opnieuw in het bijzonder voor vluchtelingengroepen en andere nieuwkomers). Anderzijds spelen culturele verschillen in de stijl van communiceren een rol. Selecteurs zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de manier waarop allochtonen zich presenteren in een sollicitatiegesprek. Sommige allochtone kandidaten zouden zich minder goed verkopen of vanuit respect voor de autoriteit van de werkgever een bescheiden houding aannemen tijdens een sollicitatiegesprek. Deze opstelling van allochtone kandidaten wordt uitgelegd als een gebrek aan

motivatie en belangstelling voor de vacature. Werkgevers zijn gewend dat werkzoekenden hun eigen capaciteiten in het spel van loven en bieden juist benadrukken. Wanneer allochtone kandidaten dit niet of nauwelijks doen, kan dit bij werkgevers de indruk wekken dat de kandidaat bepaalde vaardigheden niet in huis heeft. Zeker wanneer sociaal-normatieve criteria een groter gewicht krijgen in selectiebeslissingen, zullen problemen in de (non)verbale communicatie negatief uitpakken voor de allochtone kandidaat.

- Sollicitatiebrieven Een aantal van de geïnterviewde werkgevers valt op dat allochtonen in de sollicitatiebrief minder goed de vragen weten te beantwoorden die voor de werkgever van belang zijn: waarom reageren ze juist op deze functie en waarom denken ze voor de functie in aanmerking te komen? Verschillen in competenties en vaardigheden worden echter niet altijd geconstateerd op basis van sollicitatiebrief en bijgevoegde cv. Een deel van de werkgevers geeft aan dat verschillen pas zichtbaar worden in het sollicitatiegesprek. Soms gaat het om het Nederlandse taalniveau dat achterblijft, waardoor communicatie moeilijk is. Ook valt het sommige werkgevers op dat allochtonen in mindere mate dan autochtonen beschikken over algemene kennis.
- Houding Culturele verschillen komen vooral tot uiting in houdingsaspecten. Tijdens sollicitatiegesprekken komen culturele verschillen tussen de autochtone selecteur en de allochtone werkzoekende regelmatig naar boven. Vakinhoudelijk hebben allochtone werkzoekenden in dergelijke situaties een perfect niveau, maar blijven ze op sociaal en communicatief vlak achter. De werkgevers noemen in deze vaak de gesloten en wat terughoudende houding van allochtone werkzoekenden, vooral op het persoonlijke vlak. Ook kan er sprake zijn van overcompensatie of juist van een verlegen, bescheiden opstelling. Door een paar werkgevers wordt melding gemaakt van het feit dat allochtone kandidaten soms wat gevoeliger kunnen zijn voor hiërarchische verhoudingen of het soms moeilijk vinden om oogcontact te maken met (vrouwelijke) selecteurs.

Verschillen in kerncompetenties, communicatie en houdingsaspecten tussen allochtone groepen volgens de geïnterviewde werkgevers

Bij de beschrijving van (achterblijvende) kerncompetenties, communicatievaardigheden en houding worden verschillende groepen allochtonen verschillend beoordeeld door de werkgevers. In het onderstaande wordt daar puntsgewijs een overzicht van gegeven.

- De eerste generatie allochtonen blijft achter met betrekking tot de kerncompetenties (taalvaardigheid, opleidingsniveau en werkervaring). Ook kunnen ze soms niet goed motiveren waarom ze de functie waarop ze solliciteren ambiëren. Ze zoeken vaak meer in het algemeen een baan.
- Vluchtelingengroepen en andere allochtone groepen die nieuw in Nederland zijn, blijven vooral achter op het gebied van taalvaardigheid. Soms ontbreekt het hen ook aan relevante werkervaring in het land van herkomst of wordt hun buitenlandse diploma in Nederland lager gewaardeerd. Hun motivatie is daarentegen dikwijls bovengemiddeld, terwijl hun opstelling vaak 'onderdanig' en bescheiden is.
- Bij jongens/mannen matcht de presentatie en opstelling minder vaak met de houding die door de selecteur gewenst is en begrepen wordt. Zij stellen zich trots op, zijn meer gesloten en hebben soms moeite met hiërarchische verhoudingen.
- Meisjes/vrouwen stellen zich vaak bescheiden op, zijn enorm gemotiveerd en kunnen hun motivatie goed onderbouwen.
- Bij allochtone groepen (van Marokkaanse, Turkse of Surinaamse afkomst) van de tweede en derde generatie doen zich de minste verschillen voor in vergelijking met autochtonen. Dit geldt zowel voor de kwalificaties als voor hun communicatievaardigheden en houding.

Sociale
sensitiviteit

Intermediairs zijn wat voorzichtig om culturele verschillen te benoemen. Volgens de benaderde intermediairs weet een groot deel van de hoogopgeleide allochtonen goed om te gaan met de Nederlandse cultuur in het bedrijfsleven. Vluchtelingen en andere eerstegeneratieallochtonen hebben hier echter wat meer moeite mee. Deze groepen hebben nog onvoldoende sociale sensitiviteit en kennis betreffende de mores van de Nederlandse professionele werkomgeving. Deze problemen zouden in mindere mate ook kunnen optreden bij allochtonen van de tweede generatie die het hoger onderwijs in Nederland hebben afgerond en op zoek gaan naar een baan. Hoewel deze groep goed geïntegreerd is, heeft men in vergelijking met de Nederlandse studenten soms toch wat minder feeling met de omgangsnormen in het Nederlandse bedrijfsleven. Daar heeft men immers nog geen echte ervaring mee. Als men eenmaal een baan op niveau heeft, wordt deze lacune meestal snel opgevuld en doen zich hierin nauwelijks nog problemen voor.

Profilering

Volgens arbeidsmarktintermediairs doen de culturele verschillen zich met name voor als het gaat om attitude en profilering. Allochtone kandidaten zijn zich vaak onvoldoende bewust van hoe belangrijk het is om zich goed te presenteren. Ze weten niet altijd de juiste toon te vinden en zijn onvoldoende op de hoogte welke dingen ze moeten benoemen. Men kan erg gericht zijn op inhoud van de functie en de eigen feitenkennis en is veel minder bezig met persoonlijke profilering. Daarnaast kan men wat meer gericht zijn om een baan te vinden met een hoog salaris en/of status en veel carrièrekansen. In sollicitatiegesprekken zullen ze dat benadrukken, terwijl een werkgever graag wil weten wat die persoon inhoudelijk van de baan en de organisatie vindt. Tevens wordt door intermediairs gesignaleerd dat allochtone kandidaten het

sollicitatiegesprek nogal eens in een gezagsverhouding ervaren. Men stelt zich bescheiden op vanuit het respect voor de meerdere.

De culturele verschillen die een aantal van de werkgevers en intermediairs benoemen, komen minder duidelijk naar voren bij de respondenten zelf. Recent afgestudeerden hebben namelijk vergelijkbare ervaringen als het gaat om de beoordeling van hun capaciteiten tijdens sollicitatiegesprekken. In de enquête is gevraagd op welke criteria men zich beoordeeld voelt door werkgevers tijdens sollicitaties. Tussen de drie groepen treden geen grote verschillen op als we kijken naar de drie belangrijkste kenmerken (tabel 4.5).

Over het algemeen is men van mening dat werkgevers het meest letten op:

- Presentatie tijdens het gesprek (63%).
- Motivatie voor de baan/het bedrijf (57%).
- Algemeen denkniveau (54%).
- Persoonlijke kwaliteiten (52%).

Tabel 4.5 Kenmerken waarop respondenten zich beoordeeld voelen tijdens sollicitatie door werkgevers, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n=1295)

Kenmerken	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Studierichting	44	44	35
Algemeen denkniveau	55	48	48
Cijferlijst	7	10	4
Score op assessment-test	10	13	5
Presentatie tijdens gesprek	64	58	54
Motivatie voor de baan/het bedrijf	58	57	59
Eerdere werkervaring	48	55	52
Stage	17	12	18
Buitenlandervaring	6	9	7
Bestuurservaring	5	4	4
Vrijwilligerswerk	2	2	0
Kennis van buitenlandse talen	5	7	5
Beheersing van Nederlandse taal	6	19	7
Persoonlijke kwaliteiten	52	50	53
Geslacht	5	7	2
Leeftijd	8	14	12
Etnische herkomst	0	17	3
Anders	5	4	3

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Autochtonen, westerse en niet-westerse allochtonen blijken op deze punten niet heel veel van elkaar te verschillen. De volgorde binnen deze top vier beoordelingscriteria blijft ongeveer hetzelfde. Alleen westerse allochtonen noemen de motivatie voor de baan iets vaker dan de presentatie tijdens het sollicitatiegesprek. Dat hier nauwelijks verschillen optreden, duidt erop dat niet-westerse hoger opgeleiden een redelijk goed beeld hebben van wat belangrijk is tijdens een sollicitatiegesprek. Of zij zich in de praktijk net zo goed

kunnen presenteren als hun autochtone concurrent, is hiermee overigens nog niet gezegd.

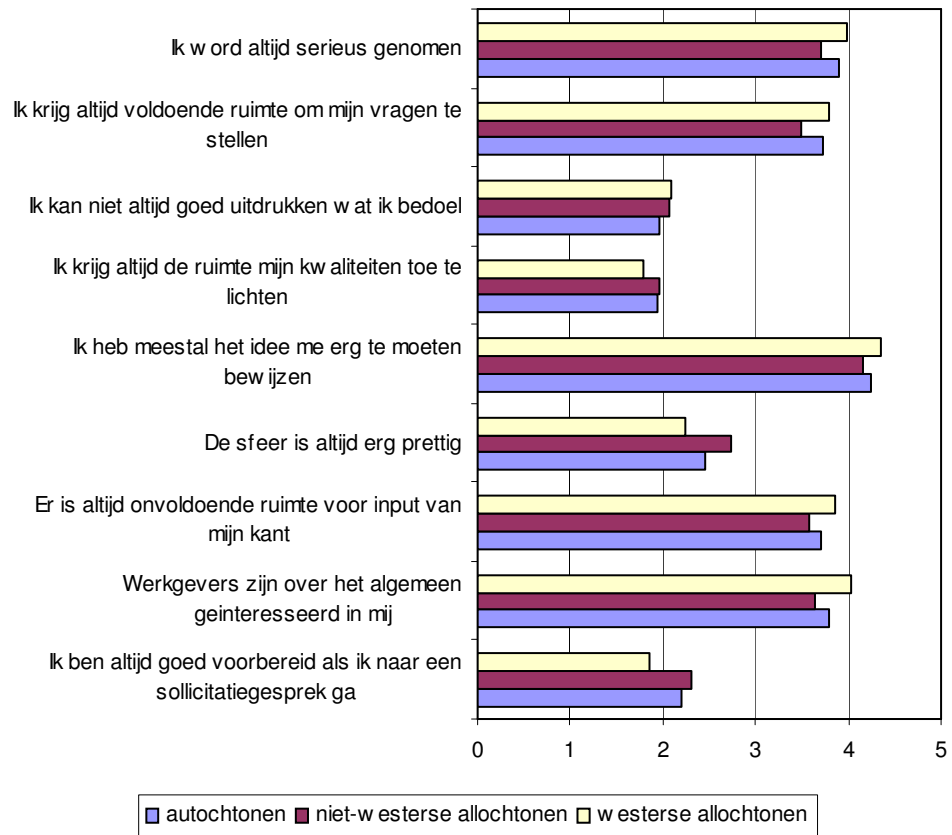
Toch zijn er ook verschillen aan te geven. Niet-westerse allochtonen geven namelijk vaker aan dat men wordt beoordeeld op de beheersing van de Nederlandse taal (19%), evenals op de etnische herkomst (17%). Het zijn met name de respondenten met een Turkse en Marokkaanse achtergrond die zich beoordeeld voelen op hun beheersing van de Nederlandse taal (35%) en op hun etnische afkomst (29%). Ook geven niet-westerse allochtonen wat vaker aan het gevoel te hebben op hun leeftijd te worden beoordeeld (niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld iets ouder). Uit dit alles blijkt dat de niet-westerse allochtonen zich meer op hun etnische en culturele achtergrond beoordeeld voelen, niettegenstaande de grote mate van overeenkomst die eerder is opgemerkt.

Commissies Aan de andere kant liggen knelpunten niet alleen bij de kandidaten, zo benadrukken de intermediairs. Vaak zijn de selectiecommissies van autochtone afkomst. Deze kunnen onvoldoende door de culturele verschillen heen prikken. Het is dus heel belangrijk om in de selectiecommissie personen zitting te laten nemen die ervaring hebben in het voeren van gesprekken met allochtonen of zelf allochtoon zijn. Zij kunnen beter de capaciteiten van een allochtone kandidaat beoordelen doordat ze rekening houden met de culturele achtergrond van een kandidaat. Ook de vragenmethodiek die een commissie hanteert, kan hierbij van dienst zijn. Een intermediair noemt hier als voorbeeld de STAR-methodiek.¹⁷ Daarbij worden kandidaten bevroegd op basis van eerder opgedane eigen ervaringen. Deze methode geeft ruimte voor de culturele achtergrond van de kandidaat en werkt beter dan personen een denkbeeldig probleem op te laten lossen.

Ervaringen Er is aan de recent afgestudeerden een aantal stellingen voorgelegd over hoe de werkzoekenden zelf de sfeer in de sollicitatiegesprekken ervaren. In de onderstaande figuur is weergegeven hoe de drie groepen op deze stellingen scoren. Niet-westerse allochtonen hebben iets minder het idee voldoende ruimte te krijgen om vragen te stellen. Ook zijn ze het minder vaak eens met de stellingen 'Ik word altijd serieus genomen' en 'Werkgevers zijn over het algemeen geïnteresseerd in mij'. Wat de andere stellingen betreft, zijn er geen significante verschillen op te merken. Geconcludeerd kan worden dat allochtonen zich iets minder zeker van hun zaak voelen in een sollicitatiegesprek in vergelijking met autochtonen en westerse allochtonen.

¹⁷ De STAR-methodiek staat voor: Situatie voorleggen, Taak van de kandidaat nagaan, Actie die hij/zij heeft ondernomen en het Resultaat.

Figuur 4.1 Ervaringen tijdens het solliciteren



Assessments Een ander probleem vormen assessments en psychologische tests die een onderdeel vormen van het selectieproces. De culturele mismatch zou ook doorspelen bij de beoordeling van het allochtone aanbod via assessments. Een door het NIP en LBR ingestelde commissie van deskundigen uitte al in 1990 kritiek over de bruikbaarheid van tests bij allochtonen. Ingewikkeld taalgebruik en veel voorkomende verwijzingen naar elementen van de Nederlandse cultuur zouden een struikelblok vormen voor een adequaat gebruik van tests bij allochtonen (Hofstee e.a, 1990). Een in 2001 uitgevoerd vervolgonderzoek (Van de Vijver, 2001) laat zien dat deze situatie niet noemenswaardig verbeterd is. Zo is van bestaande tests niet bekend of ze partijdig zijn, kunnen dezelfde standaarden voor verschillende etnische groepen niet worden gehanteerd en blijkt ook kwaliteitscontrole vaak te ontbreken. Daarnaast kunnen er problemen ontstaan bij de interpretaties van de testuitslagen en de adviezen die op deze interpretatie gebaseerd zijn.

Een minderheid van de voor dit onderzoek benaderde werkgevers zet assessments in voor de functies waarop allochtonen hebben gereageerd. De uitkomsten hiervan lijken de bovengenoemde verschillen te bevestigen. Allochtonen scoren over het algemeen net iets minder goed op de testen. Ze doen er langer over door hun minder goede taalbeheersing en lijken meer moeite te hebben om 'te laten zien wie ze zijn' bij het psychologische gedeelte van de test.

Taalgebruik Ook een aantal intermediairs benoemt het feit dat assessments cultureel gekleurd zijn en de assessors in de meeste gevallen autochtoon. Hoger-opgeleide allochtonen zullen slechter uit dergelijke testen komen, omdat ze niet voldoen aan de normgroep. Problemen doen zich voor bij rollenspellen, situatieschetsen en persoonlijkheidsonderzoeken, maar ook het taalgebruik in deze testen, zoals spreekwoorden, bepaalde vergelijkingen en vreemde woorden benadelen allochtonen volgens een aantal respondenten. De etnische wervingsbureaus raden hun kandidaten dan ook aan vooraf te oefenen. Indien mogelijk worden ook werkgevers geadviseerd zo veel als mogelijk cultuurvrije testen te gebruiken. Overigens geven niet-westerse allochtonen niet veel vaker aan de assessments als een probleem te beschouwen (tabel 4.6). Zestien procent ervaart dergelijke assessments als problematisch. Het verschil met het aandeel autochtone afgestudeerden (11%) is niet significant.

4.5 Beeldvorming en (indirecte) discriminatie

Negatieve beelden Verschillende studies maken duidelijk dat in de fase van werving en selectie ook sprake is van (in)directe discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van afkomst (o.a. Bovenkerk, 1994; Ramsaed en Gras, 1994; Olde Monnikhof en Buis, 2001; Radar, 2004).¹⁸ Hoewel diverse vormen van discriminatie het meest lijken voor te komen bij laaggekwalificeerde allochtone kandidaten, geldt ook voor hoogopgeleiden dat zij een achtergestelde positie hebben en dat hun afgeronde opleiding geen waarborg is voor succes. Kruisbergen en Veld (2002) laten zien dat als gevolg van negatieve arbeidsprestatiebeelden over allochtone werknemers, werkgevers huiverig kunnen zijn om allochtonen aan te nemen. Een kwart van de werkgevers neemt zelfs bij voorkeur helemaal geen allochtonen in dienst. Onbekendheid met en vooroordelen over de allochtone doelgroep spelen hierin een belangrijke rol.

Ook wanneer werkgevers wel bekend zijn met allochtone werknemers of zelfs goede ervaringen met hen hebben, blijft het beeld van werkgevers over de prestaties van allochtone werknemers minder positief dan van autochtone werknemers (ibid). Bovendien blijkt uit onderzoek van Motivaction onder werkgevers (2004) dat slechte ervaringen met allochtonen direct doorklinken in het aannamebeleid. Van de werkgevers die in het verleden slechte ervaringen hebben gehad met allochtone werknemers, geeft bijna de helft aan bij de werving en selectie van 'nieuwe Nederlanders' extra voorzichtig te zijn.

¹⁸ Bij directe discriminatie wordt een individuele sollicitant of werkgever ongelijk behandeld op basis van ras (herkomst, nationaliteit, etniciteit). Indirecte discriminatie treedt op ten gevolge van het hanteren van een criterium dat als zodanig niet verboden is, maar dat effecten sorteert die met het verboden onderscheidingscriterium samenvallen of dit benaderen. Een voorbeeld hiervan met betrekking tot dit onderwerp is dat in een vacature voor schoonmakers het beheersen van de Nederlandse taal als vereiste wordt gesteld. In de praktijk zullen vooral sollicitanten van allochtone afkomst door deze eis worden getroffen.

Good practice 'Marokkaans talent': coachingstraject voor hogeropgeleide Marokkanen

De werkloosheid onder hoogopgeleide Marokkanen is beduidend hoger dan die van hoogopgeleide autochtonen. Om de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze eerste groep te vergemakkelijken, zijn Forum en De Baak het project 'Marokkaans talent' gestart. Doel van het project is allochtone jongeren aan een relevant netwerk te helpen en de negatieve beeldvorming van werkgevers te doorbreken. In het project worden koppels gevormd van een coach, een werkende deelnemer en een studerende deelnemer. De coach introduceert de jongeren in zijn netwerk.

Naast de coaching biedt De Baak trainingen aan waarin wordt gewerkt aan talentontwikkeling, loopbaanontwikkeling en persoonlijk leiderschap. Het doel is om de kennis van de verschillende groepen over elkaar te vergroten.

Bron: www.integratie.net (exacte locatie: zie literatuurlijst)

Monitor
discriminatie

Volgens de onderzoeksliteratuur ervaren allochtone werkzoekenden deze negatieve beeldvorming en (indirecte) discriminatie. Zo heeft de Monitor Rassendiscriminatie 2005 869 allochtone en 738 autochtone Nederlanders ondervraagd over hun discriminatie-ervaringen rondom het thema arbeid. Als het gaat om discriminatie op het gebied van instroom naar werk blijkt dat vooral Marokkanen (60%) en Turken (49%) denken dat discriminatie een rol heeft gespeeld bij een afwijzing voor een baan. Daarnaast vermeldt de Monitor dat in 2004 bij de antidiscriminatiebureaus 314 discriminatieklachten rondom het thema arbeid zijn binnengekomen. Vijfentwintig procent daarvan betrof klachten bij de werving en selectie.

In het geschetste beeld dat (indirecte) discriminatie in Nederland regelmatig voorkomt, herkennen de hier bevroegde werkgevers zich nauwelijks. Alle werkgevers geven nadrukkelijk aan dat zij werknemers beoordelen en selecteren op basis van hun kwalificaties, competenties, enthousiasme en motivatie. Etnische achtergrond of geloofsovertuiging zijn geen issue, zo vindt men. Evenmin spelen slechte ervaringen met allochtonen op de werkvloer of onbekendheid met het allochtone arbeidsaanbod een rol volgens de overgrote meerderheid van de werkgevers.¹⁹ Sommige werkgevers voeren een voorkeursbeleid, terwijl anderen aangeven dat het jammer is dat allochtonen zo slecht bereikt worden in de wervingsfase. Volgens hen blijft veel potentieel hierdoor liggen.

Negatieve
ervaringen

Slechts een enkele werkgever zegt bij de selectie ongewild rekening te houden met ervaringen die zij hebben met allochtonen op de werkvloer. Eén werkgever geeft bijvoorbeeld aan dat de allochtonen die hij in dienst heeft dusdanig 'goedgebekt' zijn dat hij hier onwillekeurig op let bij nieuwe sollicitatierondes. Een andere werkgever heeft in korte tijd tot drie keer toe slechte ervaringen gehad met allochtonen. Hij geeft aan dat dit de stereotypering van allochtonen voor hem heeft bevestigd. Een derde werkgevers neemt een allochtone kandidaat soms toch niet aan, omdat hij

¹⁹ Het is overigens zeer waarschijnlijk dat sociale wenselijkheid bij de beantwoording over vragen rondom beeldvorming en (indirecte) discriminatie een rol zal hebben gespeeld.

vermoedt dat hij daar later op de werkvloer problemen mee zal krijgen.

Privézaak Over het algemeen geldt dat gewoonten en gebruiken door werkgevers beschouwd worden als privéaangelegenheden van werknemers, mits de organisatie daar geen last van heeft. Dat betekent dat het vasten tijdens de Ramadan of het vieren van het Suikerfeest voor werkgevers geen probleem is, al zal men niet snel een speciale ruimte inrichten voor gebed. De meeste werkgevers vinden dat allochtone werknemers zich moeten aanpassen aan het bedrijf waar zij willen werken. Volgens hen levert dat in de praktijk vrijwel nooit problemen op. Zo komt bijvoorbeeld het dragen van hoofddoekjes op de hogere functieniveaus zeer weinig voor. Evenmin worden er bijzondere eisen gesteld aan werkomstandigheden of bepaalde voorzieningen.

Ook intermediairs vermijden directe uitspraken over de aan- of afwezigheid van discriminatie, al geven de meesten wel aan dat discriminatie helaas nog steeds voorkomt. Wel zijn ze van mening dat de wortel daarvan ligt in een foutieve stereotype beeldvorming. Dit is wel iets waar ze ervaring mee hebben: volgens de geïnterviewde respondenten is de beeldvorming bij beide partijen over elkaar onjuist.

Verouderde beelden Werkgevers hebben nog heel vaak negatieve associaties met allochtonen en te weinig ervaring om het tegendeel te bewijzen. Men handelt soms met verouderde stereotyperingen in het achterhoofd. Uiteindelijk stellen werkgevers aan allochtonen hogere eisen, het zogenaamde 'schaap met vijf poten': iemand moet voldoen aan de standaard Nederlandse norm, perfect de Nederlandse taal beheersen en hij/zij moet nog extra capaciteiten hebben die gunstig zijn voor de organisatie (taal en gewoonten kennen van andere etnische groep).

Geen kans Evenzo menen de arbeidsmarktintermediairs dat allochtonen zelf ook lijden aan een beeldvorming die niet altijd correct is. Zo reageren allochtonen soms niet op advertenties met het idee toch geen kans te maken bij een reguliere werkgever. Ook zijn ze niet altijd voldoende op de hoogte van de culturele zeden en gebruiken in het Nederlandse bedrijfsleven.

Ook uit de enquête wordt duidelijk dat de zoektocht naar werk mede belemmerd wordt door etnisch-culturele factoren. Niet-westerse allochtonen ervaren namelijk meer problemen om werk te vinden dan autochtonen en westerse allochtonen. Gemiddeld genomen kruisen niet-westerse allochtonen 2,5 kenmerken aan die volgens hen een probleem vormden om werk te vinden. Bij de autochtone groep gaat dit om 1,3 en bij westerse allochtonen om 1,5 kenmerken die een probleem vormen bij het vinden van werk. Hierbij moet wel in rekening worden genomen dat een klein aantal van de opgenoemde knelpunten nauw verwant zijn aan de etnische problematiek. De knelpunten 'huidskleur/afkomst', 'etnisch/culturele verschillen' (en mogelijk ook 'uiterlijk') zullen bij autochtonen logischerwijze wat minder van toepassing zijn. Dit neemt niet weg dat niet-westerse allochtonen met betrekking tot een groot aantal kenmerken verhoudingsgewijs vaak problemen ervaren om een baan te

vinden (zie tabel 4.6).

Tabel 4.6 Kenmerken die een probleem vormen om werk te vinden, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n= 1281)

Kenmerken	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Leeftijd	21	20	31
Opleiding – ondergekwalficeerd zijn	15	18	10
Opleiding – overgekwalficeerd zijn	17	33	19
Werkervaring	57	71	59
Gezondheid	3	5	3
Huidskleur/afkomst	0	41	5
Uiterlijk	2	16	5
Onvoldoende beheersing vreemde talen	7	13	5
Onvoldoende beheersing van Nederlandse taal	1	7	5
Assessment-tests	11	16	12
Etnische/culturele verschillen in het contact met werkgevers	0	23	4
Geslacht	4	8	2
Gezinssituatie	3	8	3

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: verschillen zijn significant bij $p < 0.05$)

Dat een derde van de niet-westerse allochtonen een probleem rapporteert betreffende het overgekwalficeerd zijn, kan te maken hebben met het feit dat zij langer werkloos zijn en daardoor waarschijnlijk vaker dan autochtonen op banen solliciteren onder hun opleidingsniveau. De kans om afgewezen te worden omdat men overgekwalficeerd is, wordt dan natuurlijk groter. Verder valt op dat niet-westerse allochtonen het gebrek aan werkervaring veel noemen. Bijna drie vierde van de niet-westerse allochtonen ervaart dit als een knelpunt. Dit argument kwam ook in de gesprekken met werkgevers naar voren. De opgedane werkervaring tijdens de studie blijkt in elk geval minder relevant voor een serieuze baan daarna.

Good practice Kleurrijk Brabant Werkt

Dit project is een initiatief van de provincie Noord-Brabant en wordt uitgevoerd door Palet en PSW. Het project richt zich op het promoten van successen en positieve resultaten van allochtone jongeren en het werken met rolmodellen. Er zijn 20 promotieteams en teams van mentoren opgezet in de provincie. Deze teams bestaan uit jonge, succesvolle migranten met een afgeronde studie of vaste baan, die als rolmodel fungeren voor hun allochtone leeftijdsgenoten. Daarnaast willen de teams ook goodwill kweken bij scholen en werkgevers.

Bron: www.palet.nl (exacte locatie: zie literatuurlijst)

Etnische afkomst

Wat verder opvalt, is dat ook veel niet-westerse allochtone afgestudeerden hun huidskleur of afkomst als probleem noemt. Ongeveer twee vijfde van de respondenten wijst hierop. Klaarblijkelijk ervaren zij, veel meer dan werkgevers in de gesprekken doen voorkomen, dat hun achtergrond een belemmering vormt bij het vinden naar werk. Ook etnische/culturele verschillen in het contact met werkgevers (23%) en het uiterlijk (16%) worden vaker als een knelpunt gezien. Overigens zijn het met name allochtonen met een Turkse of Marokkaanse afkomst die deze problemen rapporteren (zie ook bijlage 3). Zestig procent van deze groep geeft aan dat hun huidskleur of afkomst een knelpunt vormde in de zoektocht naar werk en circa 40 procent geeft aan dat etnische/culturele verschillen in het contact met werkgever problematisch waren.

4.6 Conclusie

Alhoewel niet-westerse allochtonen vaak studierichtingen kiezen met een grotere baangarantie, doen zij er desalniettemin toch gemiddeld langer over om werk te vinden dan de autochtone werkzoekenden. Dit wijst erop dat deze groep een aantal serieuze barrières ervaart bij het vinden van werk.

Werkgevers geven aan weinig reacties op vacatures te krijgen van hoopgeleide allochtonen. Het aandeel hoogopgeleide allochtonen is namelijk beperkt en de vijver waaruit werkgevers moeten vissen klein. Anderzijds blijkt dat werkgevers veelal werven via reguliere wervingskanalen, waarmee allochtonen niet of onvoldoende in beeld raken. Er wordt in dit verband wel gesproken van gesegregeerde netwerken van autochtone werkgevers enerzijds en allochtone werkzoekenden anderzijds. Deze bevinding wordt ook bevestigd in dit onderzoek onder recent afgestudeerden. Daaruit blijkt dat niet-westerse allochtonen minder vaak een baan aangeboden krijgen en minder vaak profiteren van een stageplaats als opstapje naar werk.

Daarnaast wijzen werkgevers bij *een gedeelte* van de hogeropgeleide allochtonen op het feit dat de vaardigheden enigszins achterblijven bij die van autochtonen. Dit geldt in het bijzonder voor hun kerncompetenties, zoals opleidingsachtergrond, taalniveau en algemene kennis. Intermediairs zijn hier wat genuanceerder over. Allochtonen die afgestudeerd zijn aan het hoger onderwijs in Nederland doen volgens deze bron niet onder voor autochtonen. Zij wijten voorkomende verschillen meer aan persoonskenmerken dan aan groepskenmerken. Uit een vergelijking van cv's blijkt niettemin dat er een groep niet-westerse allochtonen is die kwalitatief mindere cv's aanbiedt. Deze bevinding wordt door werkgevers onderschreven. Ook de bevindingen uit de enquête bevestigen het beeld dat allochtone studenten tijdens hun studie minder studiegerelateerde activiteiten ondernemen.

Tevens dienen we te wijzen op het voortbestaan van culturele verschillen in communicatie, omgangsvormen en houding. Deze komen vooral aan het licht tijdens een sollicitatiegesprek en kunnen een serieuze belemmering vormen

bij de instroom naar werk. In concreto wordt hierbij nogal eens een (te) bescheiden en afwachtende opstelling van allochtone kandidaten genoemd. De geconstateerde verschillen resulteren dan in het uitblijven van een 'klik' tussen werkgever en de allochtone sollicitant. Het gevolg hiervan is dat de uiteindelijke keuze in de regel op een andere (autochtone) kandidaat valt die niet alleen vakinhoudelijk goed scoort, maar die ook in sociaal en normatief opzicht past bij de organisatie.

Vormen van directe discriminatie zijn minder sterk aangetoond in dit onderzoek. In elk geval willen werkgevers hier ten aanzien van de groep hogeropgeleiden niet van weten. Toch geven de recent afgestudeerde allochtonen aan zich beoordeeld te voelen op hun etnische herkomst en uiterlijk. Veertig procent ervaart dat hun huidskleur of afkomst een probleem vormt om werk te vinden. Allochtonen met een Turkse of Marokkaanse afkomst rapporteren hier in de meeste gevallen problemen over. Etnische herkomst vormt dus, tenminste in hun eigen ervaring, zeker voor deze groep nog altijd een belangrijke belemmerende factor om hun genoten opleiding op de arbeidsmarkt te gelde te maken.

5 OP DE WERKVLOER

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de positie van hogeropgeleide allochtonen op de werkvloer. Voor de totale groep van allochtone werknemers is uit de onderzoeksliteratuur bekend dat zich hier aangaande uiteenlopen problemen kunnen voordoen. Bezien zal worden of deze problematiek ook voor de hoog opgeleiden onder hen van toepassing is. Achtereenvolgens zullen het algemeen functioneren, de interne doorstroom, (vroegtijdige) uitstroom en het bestaan van beeldvorming en discriminatie aan de orde komen. Hierbij zal gebruikgemaakt worden van informatie uit de vakliteratuur, gesprekken met werkgevers²⁰ en uitkomsten van de enquête onder hoogopgeleide allochtonen.

5.1 Algemeen functioneren

Gelijkwaardig aanbod De literatuur over het functioneren van allochtonen op de werkvloer maakt vaak geen onderscheid naar het functieniveau waarop zij functioneren. De hieronder beschreven bevindingen hebben zodoende betrekking op de totale groep allochtonen en niet specifiek op de hogeropgeleide allochtonen. Uit onderzoek van Motivaction (2004) blijkt dat 85 procent van de middelgrote bedrijven die allochtonen in dienst hebben van mening is dat allochtone en autochtone werknemers gelijkwaardig functioneren. Slechts elf procent vindt dat de eerstgenoemde groep minder goed functioneert. Toch verloopt de loopbaan van allochtone medewerkers minder voorspoedig dan die van autochtonen. Zij hebben een kleinere kans op promotie en de (voortijdige) uitstroom uit een organisatie ligt hoger (o.a. Klaver e.a., 2005; Zandvliet e.a., 2002).

Ook uit de interviews met werkgevers blijkt dat een ruime meerderheid (drie vijfde) van de werkgevers die allochtonen in dienst heeft geen verschil ziet in het functioneren in vergelijking met autochtonen. Specifiek voor hogeropgeleiden geldt dat wanneer allochtonen eenmaal bereikt worden en door de selectieprocedure komen, zich op de werkvloer geen verschillen meer voordoen. Dit geldt zowel voor vakinhoudelijke kennis en taal- en communicatieve vaardigheden als voor opstelling en houding. Een hoog opleidingsniveau en een lange woonduur in Nederland zouden de verschillen volgens de werkgevers doen verdwijnen.

²⁰ In dit hoofdstuk laten we alleen de bedrijven die daadwerkelijk allochtonen in dienst hebben aan het woord over het functioneren van hoogopgeleide allochtonen op de werkvloer. Van de 44 geïnterviewde werkgevers (zie ook bijlage 5) hebben 27 bedrijven (61%) allochtonen in dienst. Bij de overige werkgevers werken geen allochtonen, omdat zij zich ofwel niet aandienen in de wervingsfase ofwel omdat zij afvallen tijdens de selectieprocedure.

Communicatie Een minderheid van de werkgevers ziet wel verschillen. Het gaat dan vooral om verschil in communicatie en verschil in (cultuurgebonden) houdingsaspecten. Een meer indirecte manier van uiten of een gesloten opstelling zijn daar voorbeelden van. De communicatie levert echter nooit zodanig grote moeilijkheden op dat het tot daadwerkelijke problemen leidt of onoplosbaar is.

Different People

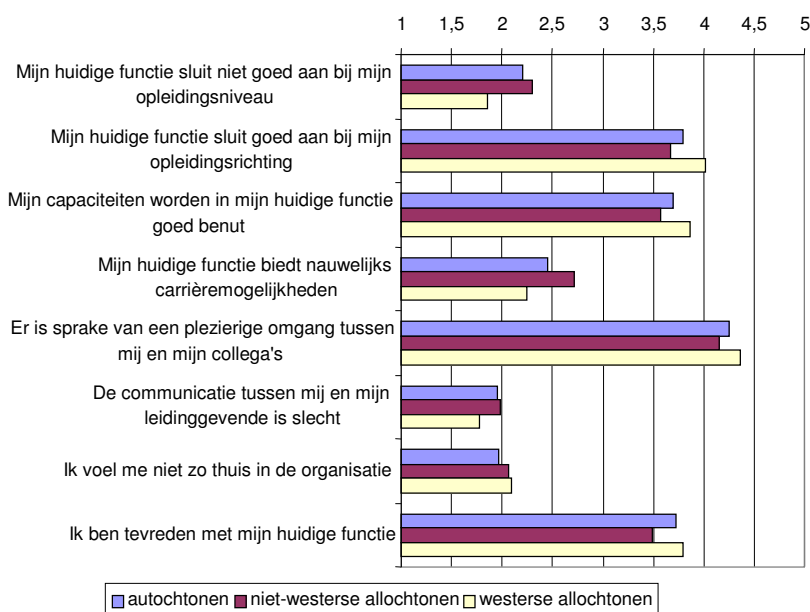
Seba Interim Management en advies heeft een instrument ontwikkeld om de mate van diversiteitsmanagement binnen een organisatie te meten. Dit heeft geresulteerd in een 'Meetwijzer Diversiteit' die op proef is uitgevoerd bij de Sociale Dienst Amsterdam. De meetwijzer geeft naast een stand van zaken ook een aantal concrete adviezen om diversiteit binnen de organisatie te verbeteren. In het geval van de Sociale Dienst zijn er bijvoorbeeld diverse trainingen opgezet en is er een aantal personen opgeleid om te kunnen bemiddelen bij teamconflicten.

Bron: www.agentschap.szw.nl (exacte locatie: zie literatuurlijst)

Minder tevreden

Wanneer we niet-westerse allochtonen zelf aan het woord laten, blijkt dat zij over het algemeen minder tevreden zijn over hun verblijf op de werkvloer dan autochtonen. Dit wordt bijvoorbeeld duidelijk uit het feit dat niet-westerse allochtonen vaker van mening zijn dat hun huidige functie niet goed aansluit bij het opleidingsniveau en de opleidingsrichting (zie figuur 5.1). Ook zien zij minder carrièremogelijkheden. Westerse allochtonen zijn over het algemeen juist tevredener met hun functie en zien meer carrièremogelijkheden dan autochtonen.

Figuur 5.1 Het oordeel over diverse aspecten van de huidige functie.
Gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens) (n=1290)



Bijlage 3 laat hierbinnen nog een aantal specifieke verschillen zien. Zo blijken niet-westerse mannen in sterkere mate dan vrouwen het gevoel te hebben dat hun capaciteiten goed worden benut. In het verlengde hiervan geven niet-westerse vrouwelijke werknemers vaker aan nauwelijks carrièremogelijkheden te zien. Opvallend genoeg blijken deze vrouwen zich wel iets meer thuis te voelen in de arbeidsorganisatie. Naar etnische herkomst blijken de verschillen beperkt. Nog het meest springt daarbij het gunstige beeld voor de overige niet-westerse allochtonen in het oog: zij geven vaker aan dat de functie goed aansluit bij het opleidingsniveau, zij hebben een iets plezieriger omgang met collega's en zijn iets vaker tevreden met de huidige functie. Turkse/Marokkaanse werknemers geven het vaakst aan dat de functie niet goed bij de genoten opleiding aansluit.

5.2 Interne doorstroom

Promotie

Uit de literatuur over interne mobiliteit blijkt dat autochtonen vaker promotie maken dan allochtonen (Zandvliet e.a., 2002). Bovendien hebben hogeropgeleiden van de tweede en derde generatie meer mogelijkheden tot positieverbetering dan lageropgeleide (eerste generatie) allochtonen (Dagevos e.a., 2003). Aan de beperkte kansen op promotie van allochtonen kunnen diverse oorzaken ten grondslag liggen. Volgens Zandvliet e.a. (2002) geldt in de eerste plaats de concentratie van allochtonen in sectoren met geringe doorstroomkansen. Ook vervullen zij vaak de banen met de minste groeipotentie. Beide conclusies lijken echter vooral van toepassing op de groep van lageropgeleide allochtonen.

Daarnaast wordt ook melding gemaakt van specifieke kwaliteiten die specifiek van betekenis zijn bij mogelijkheden voor interne promotie. Het gaat dan in het bijzonder om een perfecte beheersing van het Nederlands. Zandvliet e.a. (2002) concluderen overigens dat dit aspect vooral speelt bij nieuwkomers en eerstegeneratieallochtonen. Deze groepen hebben over het algemeen onvoldoende taalvaardigheid opgebouwd om te kunnen doorstromen naar een hogere functie.

Niet in de laatste plaats dienen we ook een culturele factor in beschouwing te nemen. In moderne arbeidsorganisaties heeft de noodzaak tot profilering sterk aan betekenis gewonnen. Ten behoeve van interne verticale doorstroming is leeftijd of het bezit van diploma's niet langer maatgevend, maar gaat het zeker ook om de vraag of werknemers aan leidinggevenden kenbaar maken hiervoor in aanmerking te willen komen. Gelijk in het geval van solliciteren, is de impliciete eis dat men zichzelf 'verkoop'. Dagevos e.a. (1999) geven aan dat veel etnische minderheden hier vaak niet goed in zijn. Zij concentreren zich in het bijzonder op hun werkzaamheden en verwachten van leidinggevenden dat zij het goede functioneren zullen omzetten in een beslissing ten gunste van promotie. Daarnaast wijzen de auteurs op het feit dat allochtonen in de regel minder profiteren van netwerken. Ook hier ligt een bescheiden opstelling aan ten grondslag. Een open en assertieve opstelling naar leidinggevenden is iets waartoe allochtonen in een arbeidsorganisatie minder toe geneigd zijn. Ook Zandvliet e.a. (2002) wijzen op de rol van houding en sociale omgang.

Opvallend genoeg concluderen de auteurs dat allochtonen over het algemeen niet minder ambitieus zijn. Niettemin wordt een bescheiden opstelling op de werkvloer door werkgevers vaak geïnterpreteerd als een gebrek aan motivatie (Motivaction, 2004).

Good practice Een ICT-bedrijf over allochtone werknemers

Onze ervaring met allochtone werknemers is positief. Vakinhoudelijk zijn ze erg goed. Zij stellen zich prettig op in hun relatie met collega's en klanten. Zij houden zich aan afspraken, zijn gedisciplineerd en betrouwbaar. Het enige is dat ze in hun contact wel erg gericht blijven op het vakinhoudelijke. Ze stellen zich vriendelijk maar afstandelijk op en worden niet persoonlijk. Dit kan wel eens knellen, omdat autochtonen meer hechte en open relaties prefereren. Dat onze ervaringen met allochtone werknemers goed zijn, heeft veel te maken met de selectie vooraf. Wij doen die selectie secuur. Wij hebben bovendien geleerd hoe bij allochtone kandidaten 'de brug over te komen' en te communiceren. Hierdoor kunnen we een goede inschatting maken van iemands competenties. Over doorstroom kunnen wij nog niet veel zeggen, wij bestaan pas een half jaar. Maar ik kan me indenken dat allochtonen, met name de vluchtelingengroepen, hun eigen wensen minder snel aangeven, vooral als zij op een autoritaire manier worden aangesproken. Zij accepteren dat meer dan autochtonen. In kan me voorstellen dat hun bescheidenheid hun kansen op doorstroom verkleinen. Maar dit blijft bij een gevoel. Als bedrijf moet je er in ieder geval op letten dat je ze de ruimte geeft. Een ander knelpunt voor allochtonen met betrekking tot promotie is dat zij niet deelnemen aan informele netwerken. In de westerse cultuur gaan werknemers en leidinggevenden meer als kameraden met elkaar om. Dat bevordert de doorstroom. Als je die weg niet bewandelt, is de weg van promotie lang.

Werkgevers Bovengenoemde verklaringen hebben echter veelal betrekking op de totale beroepsbevolking en niet alleen op de hoogopgeleiden. Tijdens de interviews met de werkgevers zijn we nader ingegaan op de interne doorstroom van de hoogopgeleide allochtonen binnen hun organisatie. Hierover doen de meeste werkgevers geen of slechts voorzichtige uitspraken. Ruim de helft geeft aan dat de doorstroom van allochtonen geen issue is binnen hun organisatie. Bovendien vermoeden zij dat de promotiekansen van allochtonen gelijk zijn aan die van autochtonen, omdat beide groepen gelijkwaardig zijn opgeleid en gelijkwaardig functioneren. Een minderheid (acht werkgevers) heeft daadwerkelijk ervaring met de doorstroom van allochtone werknemers. Volgens deze werkgevers gaan allochtonen, zoals alle andere werknemers, mee in de stroom van de organisatie en is er geen enkel verschil naar etnische herkomst waarneembaar. Slechts een klein aantal (vier) werkgevers constateert een achterblijvende interne promotie onder allochtonen. Zij wijten dit aan zowel achterblijvende taalvaardigheden als aan de meer gesloten omgangscultuur (die vooral gericht blijft op de vakinhoud).

Allochtonen
respondenten

De niet-westerse allochtonen delen de opvatting dat zij minder kans hebben op promotie. In figuur 5.1 zagen we al dat niet-westerse allochtonen iets vaker aangaven dat hun huidige functie nauwelijks carrièremogelijkheden biedt. Uit de enquête onder de hoogopgeleiden blijkt dat niet-westerse allochtonen ook daadwerkelijk minder vaak promotie hebben gemaakt (22%) dan autochtonen (34%) en westerse allochtonen (33%).²¹

Ook schatten niet-westerse allochtonen hun promotiekansen in de komende twee jaar relatief somber in. Ruim een derde (35%) van de niet-westerse allochtonen heeft een positief beeld van zijn kansen op promotie, tegenover bijna de helft van de autochtonen en westerse allochtonen (44% respectievelijk 47%).

Tabel 5.1 Promotie gemaakt bij huidige werkgever? (n=1297)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Ja	34%	22%	33%
Nee	66%	78%	67%

Bron: enquête Regioplan 2006

Over het algemeen geven autochtonen en allochtonen dezelfde redenen voor het feit dat zij nog geen promotie hebben gemaakt. Het feit dat iemand nog maar kort in de organisatie werkt of het gegeven dat zich nog geen kans heeft voorgedaan, worden het vaakst genoemd. Er zijn echter wel enkele verschillen in de genoemde redenen (zie tabel 5.2). Niet-westerse allochtonen geven veel vaker dan autochtonen aan zich te bescheiden op te stellen. Ook wijst een klein deel van de niet-westerse allochtonen op een gebrek aan goed contact met hun leidinggevende als oorzaak voor het uitblijven van promotie. Een zeer kleine minderheid wijst op de etnische herkomst als reden voor het uitblijven van promotie.

In bijlage 3 wordt hierbij nog een verdere uitsplitsing binnen de niet-westerse respondenten gemaakt. Wat opvalt is dat mannen iets vaker dan vrouwen aangeven zich te bescheiden op te stellen. Ook maken zij vaker, zij het nog altijd in kleine getale, melding van etnische herkomst als reden voor het uitblijven van promotie. Voor beide categorieën geldt niettemin dat men vooral benadrukt nog maar pas in de organisatie werkzaam te zijn, waarmee interne doorstroom nog niet opportuun wordt geacht. De verschillen naar etnische herkomst blijken beperkt. Alle groepen wijzen overwegend op 'objectieve' oorzaken voor het nog uitblijven van promotie. Wel geven Surinamers/Antillianen iets vaker aan geen goed contact met leidinggevendenden te hebben. Ook stellen zij zich vaker te bescheiden op. Dit geldt ook voor de groep overige niet-westerse allochtonen. Etnische herkomst wordt door geen van de groepen als belangrijk argument naar voren gebracht.

²¹ Dit geldt zowel voor degenen die een baan hebben die aansluit bij hun opleidingsniveau als voor degenen die onder hun niveau werken.

Tabel 5.2 Redenen voor het niet maken van promotie, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n=882)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Ik werk pas binnen de organisatie	63	66	68
Ik heb (nog) geen ambities daartoe	16	12	15
Ik ben (nog) onvoldoende gekwalificeerd	16	11	10
Er heeft zich nog geen kans voorgedaan	32	29	31
Ik vind het moeilijk om mijn ambities te laten zien	2	4	2
Ik stel me te bescheiden op	7	15	11
Ik beheers het Nederlands nog onvoldoende	0	1	2
Mijn capaciteiten worden niet gezien	5	7	7
Geen goed contact met directe collega's	0	0	0
Geen goed contact met leidinggevenden	1	4	2
Vanwege mijn etnische herkomst	0	3	0
Vanwege mijn leeftijd	3	4	0

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt : significante verschillen bij $p < 0.05$)

5.3 (Vroegtijdige) uitstroom

Dagevos e.a. (2003) geven aan dat als werknemers besluiten een organisatie te verlaten, zich in de redenen van vertrek geen grote verschillen voordoen tussen allochtonen en autochtonen. Het gaat om tamelijk algemene motieven zoals de inhoud van het werk dat niet bevalt, beperkte promotiemogelijkheden of een beloning die achterblijft bij de wensen van de werknemer. Wel lijken etnische minderheden hun baan sneller te verlaten of verliezen dan autochtonen (Zandvliet e.a., 2002). Evenals bij doorstroommogelijkheden ligt dit deels aan de sectoren waar allochtonen werken en aan de relatief kwetsbare posities die zij innemen op de werkvloer (last in, first out). Als gevolg hiervan verliest de allochtone doelgroep als eerste zijn baan bij conjuncturele schommelingen en een krimpende arbeidsmarkt. Ook bij een vast dienstverband stromen allochtonen echter twee maal vaker uit dan autochtonen (Zandvliet e.a., 2002). Hieraan lijken vooral sociale beweegredenen ten grondslag te liggen. Miscommunicatie, (indirecte) discriminatie en een soms geïsoleerde positie op de werkvloer leiden er mede toe dat allochtonen hun werk als minder plezierig ervaren. Voortijdige uitstroom kan dan het gevolg zijn (Dagevos e.a., 1999). Ook het hogere ziekteverzuim onder allochtone werknemers (met name onder Turken en Marokkanen) kan ten dele verklaard worden uit onvrede en conflicten op het werk als gevolg van achterstelling of sociaal isolement (Duyvendak e.a., 2002).

Aangezien de in de literatuur genoemde factoren rondom voortijdige uitstroom over het algemeen betrekking hebben op de grote groep lageropgeleide allochtone werknemers, kunnen bovengenoemde bevindingen uit de literatuur niet zomaar worden overgenomen voor de groep van hogeropgeleiden. De uitkomsten voor laatstgenoemde categorie zijn dan ook genuanceerder.

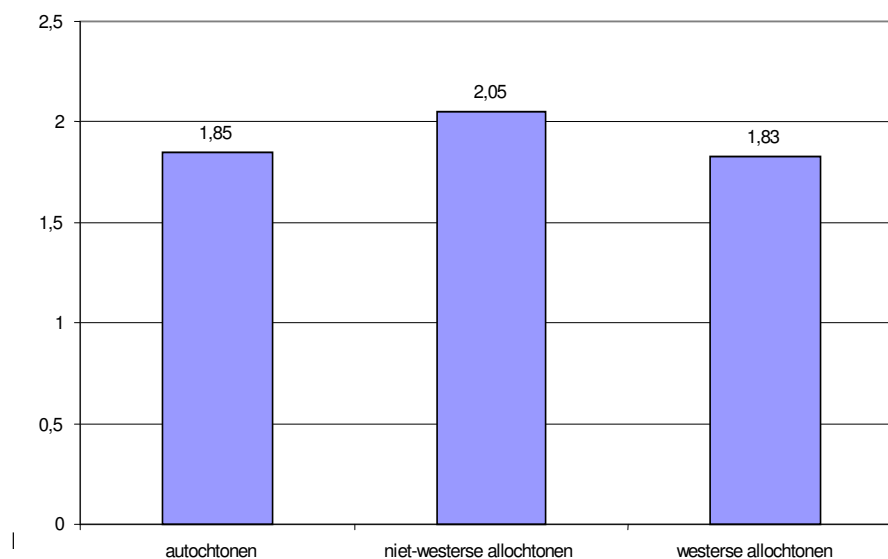
Werkgevers Volgens ruim de helft van de benaderde werkgevers die ervaring hebben met de doelgroep, stromen hoogopgeleide allochtonen niet eerder uit dan autochtonen. Door het goede opleidingsniveau, de zorgvuldige selectie en het hoge kwalificatieniveau van de baan doen zich tussen allochtonen en autochtonen geen verschillen meer voor. Met betrekking tot de redenen van vertrek zien deze werkgevers evenmin substantiële verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Voor beide groepen wordt gewezen op de argumenten van kortere reistijden, hogere lonen, andere werktijden of het aangaan van een nieuwe uitdaging.

Een minderheid van de werkgevers ziet wel verschillen met betrekking tot de uitstroom, maar deze uitkomst wordt lang niet altijd geïdentificeerd. Incidenteel wordt gewezen op achterblijvende kwalificaties (met een hoge werkdruk als gevolg) en het feit dat allochtonen minder honkvast zijn en daardoor eerder uitstromen. Ook wordt een enkele keer melding gemaakt van het feit dat allochtonen juist langer blijven. De gedachte hierachter is dat deze groep werknemers zich zeer loyaal aan de organisatie opstelt, maar ook dat allochtonen hun kansen op een andere baan minder hoog inschatten.

Allochtone werknemers Uit de enquête die we onder recent afgestudeerden hebben uitgezet, blijkt dat niet-westerse allochtonen sinds het afstuderen gemiddeld iets meer banen hebben gehad dan autochtonen en westerse allochtonen (zie figuur 5.2). Dit impliceert dat zij sneller uit hun eerste en/of tweede baan zijn gestroomd.²²

²² Helaas stellen de data ons niet in staat het exacte moment van afstuderen voor alle respondenten op zorgvuldige wijze vast te stellen. Niettemin verwachten wij niet dat, gezien het aselechte karakter van de steekproef en de strikte afbakening ervan (alleen personen die gedurende de laatste vijf jaren zijn afgestudeerd), dat zich hier aangaande grote verschillen tussen de onderzochte groepen zullen voordoen.

Figuur 5.2 Gemiddeld aantal banen sinds het afstuderen (n=1369)



Allochtonen en autochtonen noemen voor een groot deel dezelfde redenen voor het wisselen van baan (zie tabel 5.4). Het betrof in veel gevallen een tijdelijke functie of het was tijd voor een nieuwe baan. Op een aantal punten zijn er niettemin wel verschillen. De reden voor het wisselen van baan is voor niet-westerse allochtonen vaker gelegen in een te laag werkkniveau. Ook zijn zij minder vaak tevreden met hun salaris en/of secundaire arbeidsvoorwaarden. Beide aspecten komen overeen met de bevinding uit hoofdstuk 2 dat hogeropgeleide allochtonen vaker dan autochtone werknemers onder hun niveau werkzaam zijn. Daarnaast kan het zijn dat niet-westerse allochtonen meer waarde hechten aan een goed salaris en bij een, in hun ogen, te laag salaris eerder ontslag nemen. Deze redenering past in het beeld van een meer extrinsieke arbeidsmotivatie onder deze groep (Jennissen, 2006). Tot slot blijkt openlijke discriminatie zeer incidenteel een rol te hebben gespeeld in een voortijdige beëindiging van het arbeidscontract.

In bijlage 3 wordt duidelijk dat zich binnen de niet-westerse populatie een aantal interessante verschillen voordoen. Baanwisseling wordt vooral bij vrouwen gekoppeld aan het feit dat men een tijdelijk contract had. Ook wijzen zij vaker op het te lage werkkniveau. Mannen noemen de werksfeer en het te lage salaris daarentegen vaker als reden voor voortijdige uitstroom. Verschillen naar etnische herkomst laten zien dat vooral Turkse/Marokkaanse werknemers de arbeidsvoorwaarden en het lage werkkniveau als reden voor baanwisseling noemen. Ook kregen velen van hen een andere baan aangeboden. Voor de Surinamers/Antillianen geldt vooral ook de slechte werksfeer als reden om van baan te veranderen. Voor de overige niet-westerse allochtonen gelden iets meer reguliere vertrekredenen, zoals de aard van het contract, de behoefte om te veranderen en de reistijd.

Tabel 5.3 Reden voor het wisselen van baan, meerdere antwoorden mogelijk, in percentages (n= 748)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Het was een tijdelijke functie/contract liep af	36	44	30
Tijd voor een andere baan	29	28	28
De werksfeer was niet goed	15	21	16
Het werkniveau was te laag	24	36	29
Het werkniveau was te hoog	1	0	0
Salaris/secundaire arbeids-voorwaarden waren onvoldoende	11	21	18
Reistijd wonen/werken was te lang	8	10	6
Er was een conflict met collega's en/of leidinggevenden	5	5	4
Ik kreeg een andere baan aangeboden	22	22	20
Ik werd gediscrimineerd vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	0	4	0
Ik wilde weer wat anders gaan doen (weer studeren, reizen)	7	5	0

Bron: enquête Regioplan 2006 (vetgedrukt: significante verschillen bij $p < 0.05$)

5.4 Beeldvorming en discriminatie

Discriminatie komt voor op essentiële maatschappelijke terreinen, waaronder de arbeidsmarkt. Bovendien, zo blijkt uit cijfers van de Landelijke Vereniging van Antidiscriminatiebureaus (LVADB, 2004), is sprake van een sterke stijging van het aantal klachten met betrekking tot de arbeidsmarkt. In het bijzonder betreft het hier de werving en selectie door werkgevers. Het aantal klachten met betrekking tot discriminatie op de werkvloer is daarentegen in zowel absolute als relatieve termen iets afgenomen. Bij dit alles moeten we bedenken dat het aantal meldingen ver achterblijft bij het aantal incidenten. Veel gedupeerden hebben namelijk de indruk dat het melden ervan toch niets oplevert (Radar, 2004 en 2005). De studie van Klaver e.a. (2005) laat overigens zien dat, hoewel discriminatie zeker voorkomt, een meerderheid van de allochtone werknemers zich wel geaccepteerd voelt op de werkvloer, ondanks het feit dat men zich wel eens achtergesteld voelt.

Werkgevers De benaderde werkgevers zijn van mening dat zich geen grote spanningen voordoen tussen hogeropgeleide allochtonen en autochtonen op de werkvloer. Zij ontkennen dat negatieve beeldvorming en discriminatie een rol spelen in hun arbeidsorganisatie. Iedere werknemer wordt beoordeeld op zijn competenties en vaardigheden. Etnische achtergrond of geloofsovertuiging spelen daarentegen geen rol van betekenis. Hoewel werkgevers soms cultuurverschillen bespeuren, geven zij aan dat dit geen probleem hoeft te zijn, vooral ook omdat allochtone werknemers zich professioneel opstellen en vakinhoudelijk goed functioneren. Dit geldt in ieder geval voor de hoogopgeleiden. Ook lijkt er geen sprake te zijn van discriminatie door werknemers onderling. Het algemene feit dat discriminatie op de werkvloer

veelvuldig voorkomt, is volgens de benaderde werkgevers dan ook niet van toepassing op hun eigen organisatie.

Allochtone werknemers Zoals hierboven al bleek, gaf slechts een klein aantal niet-westerse allochtonen aan dat zij van baan gewisseld waren omdat zij zich gediscrimineerd voelden. Ook noemde een klein aantal respondenten dat zij geen promotie hebben gemaakt vanwege het ontbreken van een goed contact binnen de arbeidsorganisatie of vanwege hun etnische herkomst. Deze aantallen zijn echter dusdanig klein, dat we op basis hiervan dienen te constateren dat we met betrekking tot hoogopgeleide allochtonen geen breed gedragen gevoel van achterstelling mogen concluderen, enkele uitzonderingen daargelaten. Ook op een aantal andere terreinen geven niet-westerse allochtonen niet vaker aan dat er problemen zijn in de werksfeer of in het contact met collega's. Zo bezien lijkt het probleem van directe en indirecte discriminatie zich veel meer voor te doen tijdens het proces van werving en selectie dan wanneer men eenmaal als werknemer is aangenomen. Deze conclusie past althans voor de groep van hogeropgeleide allochtonen.

5.5 Conclusie

Eenmaal op de werkvloer zijn werkgevers over het algemeen van mening dat hoogopgeleide allochtone werknemers even goed presteren als hun autochtone collega's. Allochtone werknemers voelen zich op hun beurt geaccepteerd in een overwegend autochtone werkomgeving.

In de literatuur wordt vaak gewezen op het grotere risico op voortijdige uitstroom (ontslag) en op de geringe promotiekansen van allochtone werknemers. Verklaringen hiervoor, zoals het werkzaam zijn in kwetsbare posities/sectoren en het niet hebben van de juiste kwalificaties, gelden in mindere mate voor de groep hogeropgeleiden. Zij bezitten de juiste diploma's en zijn vaak door een streng selectieproces gekomen. Desondanks zien we ook bij de hogeropgeleide niet-westerse allochtonen dat zij een kleinere kans op promotie hebben en zij vertrekken in het algemeen sneller uit een arbeidsorganisatie, al wordt dit beeld niet door alle werkgevers ondersteund.

Mogelijke verklaringen voor de geringere kans op promotie en de snellere uitstroom zijn gelegen in verschillen in houding en communicatie. Werkgevers geven aan niet altijd een juiste inschatting te kunnen maken van de ambities van allochtonen door een bescheiden opstelling of een indirecte manier van communiceren. De niet-westerse allochtone werknemers zijn zelf ook van mening dat zij minder kans maken op promoties vanwege hun bescheiden opstelling. Ook blijkt dat een minder goed contact met de leidinggevende hierbij een rol kan hebben gespeeld. Bij dit alles moeten we bedenken dat veruit de meeste werknemers, autochtoon en allochtoon, de nadruk leggen op identieke oorzaken voor het achterwege blijven van een interne promotie. Dit heeft in het bijzonder te maken met het korte verblijf in de organisatie, het zich voordoen van een concrete mogelijkheid en de eigen ambities.

Met betrekking tot de voortijdige uitstroom moeten we vaststellen dat veel conclusies uit de literatuur in het bijzonder van toepassing zijn op de groep van lageropgeleide allochtonen. Hoewel de duurzaamheid van een arbeidsrelatie bij niet-westerse allochtonen iets minder oogt, vormt achterstelling of isolement slechts in een kleine minderheid van de gevallen een motief voor voortijdig vertrek. Wel blijkt het feit dat hogeropgeleide allochtonen relatief vaak een tijdelijke aanstelling hebben een rol te spelen in de snellere uitstroom. Daarnaast wijst ruim een derde van de niet-westerse allochtone werknemers op de lage functie-inschaling als reden voor vertrek. Aan dit laatste argument zit beslist wel een problematisch kant: onderbenutting en voortijdige uitstroom van hogeropgeleide allochtonen blijken hand in hand te gaan.

We vinden nauwelijks steun voor het bestaan van interetnische spanningen of discriminatie onder de hoogopgeleide werknemers, een enkele uitzondering daargelaten. Het contact met collega's verloopt veelal goed. Ook zijn werkgevers over het algemeen zeer te spreken over de prestaties van hogeropgeleide allochtonen. Geconcludeerd kan worden dat zich eenmaal op de werkvloer nauwelijks nog grote sociale of culturele problemen voordoen in de omgang tussen allochtone en autochtone werknemers. Gegeven de strenge en veelomvattende screening van personeel in de hogere echelons van de arbeidsmarkt is dit overigens niet verwonderlijk.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Beekhoven, S. (2002) *A fair chance of succeeding; study careers in Dutch higher education*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut
- Boog, I., J. van Donselaar, D. Houtzager, P. Rodrigues, R. Schriemer (2006) *Monitor Rassendiscriminatie*. Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, LVADB, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.
- Bovenkerk, F., M. Gras en D. Ramsoedh (1994), *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneve: International Labour Organisation (ILO).
- Broek, A van den, R. Sijbers, E. van de Wiel, N. Welling en D. Uerz (2005). *Net dat beetje extra. Studentenmonitor 2004: studeren in Nederland: kernindicatoren, determinanten van studievoortgang en de gedreven student*. Nijmegen:
- CBS (2003) *Allochtonen in Nederland*. Voorburg: CBS.
- CBS (2006) CBS persbericht PB06-015. Voorburg: CBS.
- Choenni. C.E.S. (1997) *Allochtonen & Universiteiten: een verkennend onderzoek naar de positie van allochtonen aan de Nederlandse universiteiten*. Den Haag: B&A groep Beleidsonderzoek en -Advies.
- Crul, R. en M. Wolff (2002) *Feiten en cijfers over de deelname en doorstroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs: een samenvatting van het onderzoek 'Talent gewonnen. Talent verspild?' (samenvatting)*
http://www.echo-net.nl/docs/Feiten_en_cijfers.pdf. 17 juli 2006
- Gouweleeuw, J. en C. Harmsen (2004) 'Allochtonen aan het werk' in *Bevolkingstrends*, 4^e kwartaal 2004. Voorburg: CBS
- Dagevos, J., M. Gijsberts en C. van Praag (eds), (2003) *Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: SCP.
- Dagevos, J., (2001) *Rapportage minderheden 2001. Meer werk*. Den Haag: SCP.
- Dagevos, J., M. Gijsberts en C. van Praag, (2003) *Rapportage minderheden 2003: onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: SCP
- 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.

- Desain, L. en E. Hello (2005) *De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Gouweleeuw, J. en C. Harmsen (2004) 'Allochtonen aan het werk' in *Bevolkingstrends*, 4^e kwartaal 2004. Voorburg: CBS
- Hermanussen, R., E. Schellekens en T. Serail (2004) *Voorkeursbeleid bij werving en selectie*. Tilburg: IVA.
- Hofstee, W.K.B., Campbell, W.H., Eppink, A., Evers, A., Joe, R.C., Koppel, J.M.H., Zwiers, H., Choenni, C.E.S. & Zwan, T.J. van der (1990) *Toepasbaarheid van psychologische tests bij allochtonen*. Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Hop, P., U. de Jong, M. van Leeuwen, I. Overtoom en J. Roeleveld (1999) *Deelname aan hoger onderwijs deel 3: studiekeuze en studiemotieven van leerlingen in het voortgezet onderwijs en eerstejaars studenten cohort 1997/1998*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut
- Hulp bij allochtone stage*
<http://www.studentenbureau.nl/indepers/telegraaf/index.htm>. 28 juni 2006
- Intermediair Ebbinge Imago onderzoek Studenten 2005.
<http://www.div-management.nl/nieuws/nieuws-uit-de-media/intermediair-ebbinge-imago-onderzoek-studenten-2006.html> 28 augustus 2006.
- Jennissen, R. (2006) Allochtonen in het hoger onderwijs. In: DEMOS, jaargang 22, nummer 7
- Jong, U. de, en F. Verbeek. (2005) *Afgestudeerden en de kennissamenleving. WO-monitor 2002-2003*. Den Haag: VSNU.
- Kappelle, I. en R. Schriemer (2006) *Klachten en meldingen over discriminatie in Rotterdam 2001-2005. Trends in ontwikkelingen in de geregistreerde discriminatieklachten van Radar*. Rotterdam: RADAR.
- Klaver, J., J.W.M. Mevissen, A.W.M. Odé (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Marokkanen geweigerd voor stage. In: *de Volkskrant* 27 augustus 2005.
- Meijer, L. (2006) Slagen? Dan bijkluissen. In: *de Volkskrant* 1 februari 2006

- Motivaction (2004) *Trendmeter van het middenbedrijf*. Oktober 2004. Amsterdam: Motivaction.
- Odé, A.W.M en J.M. Dagevos (1999) *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 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.
- Paasen, D. van, (2006) Is anoniem solliciteren een goed idee? In: *Intermediair* 27 januari 2006 <http://www.intermediair.nl/artikel.jsp?id=235439> . 28 juli 2006
- Paassen, van D. en R. Kuiper (2004). 7 manieren om een baan te vinden. In: *Intermediair* 12 februari 2004 <http://www.intermediair.nl/artikel.jsp?id=56614>. 28 juli 2006
- ROA (2006). *Data en Documentatie. ROA Schoolverlatersonderzoek 2000-2004*. Maastricht: ROA.
- SCP, WODC & CBS (2005). *Jaarrapport Integratie*. Den Haag: SCP, WODC & CBS.
- Schriemer, R. (2004) *Buitenspel of buitenkans? Belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: RADAR.
- Smeets, H.M.A.G. e.a. (2003) *Jaarboek Minderheden 2003*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.
- Veen, I. van der, (2001) *Succesful Turkish en Moroccan students in the Netherlands*. Leuven-Apeldoorn: Garant
- Veenman, J. (1995) *Onbekend maakt onbemind: Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2000) *Advies CWI en allochtonen op de arbeidsmarkt*. Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling Forum, Utrecht.
- Vijver, F. van de, Bochhah, N., Kort, W. & Seddik, H (2001) *Deskundigen over het testen van etnische minderheden*. Rotterdam: Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Vos, de E., (2003) Het stille succes van hoogopgeleide allochtonen. In: *Intermediair* 18 juli 2003

Wolff, R. en M. Crul (2003) *Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs*.
Utrecht: ECHO

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

Best practices

Diversiteitsbeleid van Giant.

<http://www.div-management.nl/good-practices/good-practices/bestrijding-ongewenste-omgangsvormen.html>. 10 augustus 2006

Optimale multiculturele zorg door diversiteitsbeleid.

http://www.diversityatwork.net/NL/nl_policy_002.html. 10 augustus 2006

Interculturalisatie openbare apotheken

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=73276.
10 augustus 2006

Over de utrechtse brug

<http://www.utrechtsebrug.nl>. 10 augustus 2006

ECHO. *De Erasmus Universiteit als bruggenbouwer in de Rotterdamse samenleving: voorbeelden van good practice op het gebied van in- en doorstroom van allochtone studenten.*

Behoud van allochtone studenten/starters

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=73267.
10 augustus 2006

Kleurrijk Brabant werkt

<http://www.palet.nl/subpagina.php?navid=502>. 10 augustus 2006

Zorg voor diversiteit in de zorg

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=73148.
10 augustus 2006

Politie en diversiteit

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=69259
10 augustus 2006 (laatst geraadpleegd 10-8-2006)

Different people

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=64564.
10 augustus 2006

Onbenut talent - Delft

http://www.integratie.net/kiem/dossiers/Integratie/Diversiteit/Onbenut-talent_1038.html. 10 augustus 2006

Marokkaans Talent: coachingstraject voor hoogopgeleide Marokkanen

http://www.integratie.net/kiem/dossiers/Onderwijs/Hoogopgeleideallochtonen/Marokkaans-Talent_1015.html. 10 augustus 2006

Adopteer een CV

http://jeugdwerkloosheid.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=81312&rubriek_id=190018. 10 augustus 2006

Couleur Twente

http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=73361. 10 augustus 2006

BIJLAGEN

INTERVIEWS ONDERWIJSINSTELLINGEN

Tabel B1-1 Overzicht geïnterviewde onderwijsinstellingen

Instelling
Hbo
<u>Haagse Hogeschool</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfseconomie, stagecoördinator • Bedrijfseconomie, decaan
<u>Hogeschool Rotterdam</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Chemische technologie
<u>Hogeschool Amsterdam</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Docent CMV • Docent SJD • Docent ergotherapie
<u>Hogeschool Utrecht</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Gezondheidszorg, decaan • Techniek, coördinator intercultureel platform
Universiteit
<u>Vrije Universiteit Amsterdam</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Biologie • Centrum studie en loopbaan: decaan studentenzaken
<u>Universiteit Utrecht</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Farmacie, studieadviseur • Coördinator Utrechtse Brug • Studentenloopbaanadviseur
<u>TU Delft</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Ruimtevaart, opleidingscoördinator
<u>Universiteit van Amsterdam</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Rechten, studieadviseur • Economie en bedrijfskunde, studieadviseur • Tandheelkunde (ACTA)

STEEKPROEF EN ACHTERGRONDKENMERKEN

Een deel van het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide allochtonen bestond uit een enquête onder recent afgestudeerden. Het doel van deze enquête was om na te gaan of er relatieve verschillen tussen autochtone en niet-westerse allochtone recent afgestudeerden bestonden in hun onderwijs en carrièrepad. Aangezien de IB-groep geen etniciteit registreert, kon er geen gestratificeerde steekproef worden getrokken op basis van etnische herkomst.

Bij de opzet van de steekproef was ons eerste belang daarom om een voldoende aantal allochtone studenten in de nettosteekproef te verkrijgen. Dit is noodzakelijk om valide uitspraken te doen tussen deze twee groepen. Dit is geen sinecure, het aantal allochtone afgestudeerden aan het hoger onderwijs is namelijk maar 12,5 procent. Daarnaast weten wij uit ervaring dat de respons onder allochtonen iets lager kan uitvallen dan onder de autochtone bevolking. De bereidwilligheid om mee te doen aan enquêtes is wat minder. Om dus een voldoende respons van deze doelgroep te verkrijgen, is een grote steekproef nodig. Wij hebben deze op 6000 gesteld.

Daarnaast hebben we juist voor opleidingen gekozen met een hoog percentage allochtonen en die daarnaast ook vooral gecentreerd zijn in de Randstad. Op basis van de van het Schoolverlatersonderzoek van het ROA (2006) hebben we bepaald aan welke opleidingen de meeste allochtone studenten afstuderen (zie tabel 2.1). Ook is een aantal onderwijsinstellingen geselecteerd in de regio's waaraan relatief veel allochtonen afstuderen (regio's Utrecht, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, zie tabel B2-2.2) en waar bovengenoemde opleidingen worden gegeven. Deze opleidingen en instellingen vormen het steekproefkader.

Binnen dit steekproefkader hebben we bepaald dat twee derde van de steekproef een hbo-opleiding dient te hebben afgerond en een derde een universitaire opleiding. Deze verdeling komt voort uit het feit dat meer mensen een hbo-opleiding afronden dan een universitaire opleiding. Een andere overweging was dat er meer niet-westerse allochtonen in het hbo dan aan het wo studeren, zodat ook hiermee de respons onder deze groep zoveel mogelijk werd gewaarborgd.

Tabel B2-2.1 Overzicht geselecteerde studierichtingen

Hbo	Wo
<ul style="list-style-type: none"> • Techniek en Informatica 	
Informatica en informatiekunde	Bedrijfswiskunde en Informatica
Chemische technologie	Elektrotechniek
Biologie en medisch	Informatica
Elektrotechniek	Technische Informatica
Hogere informatica	Lucht- en Ruimtevaart
	Natuurkunde
<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfskunde en economie 	
Fiscale economie	Econometrie
Bedrijfskundige informatica	Economie
HEAO Commerciële economie	Bedrijfskunde
HEAO Economisch linguïstisch	
<ul style="list-style-type: none"> • Sociaal , maatschappij en recht 	
Sociaal-juridische dienstverlening	Nederlands recht
Maatschappelijk werk en dienstverlening	Internationaal en Europees Recht
Personeel en arbeid	Communicatiewetenschap
<ul style="list-style-type: none"> • Medisch 	
-	Tandheelkunde
-	Geneeskunde
-	Medische biologie

Tabel B2-2.2 Selectie van onderwijsinstellingen

Hbo	Wo
<ul style="list-style-type: none"> • Haagse Hogeschool • Haagse Hogeschool/TH Rijswijk • Hogeschool INHOLLAND, vestiging Den Haag 	<ul style="list-style-type: none"> • Technische Universiteit Delft • Universiteit Leiden
<ul style="list-style-type: none"> • Hogeschool Rotterdam • Hogeschool voor Economische studies Rotterdam • Hogeschool INHOLLAND, vestiging Rotterdam 	<ul style="list-style-type: none"> • Erasmus Universiteit Rotterdam
<ul style="list-style-type: none"> • Hogeschool van Amsterdam • Hogeschool INHOLLAND, vestiging Amsterdam, Amsterdam/Diemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Universiteit van Amsterdam • Vrije Universiteit
<ul style="list-style-type: none"> • Hogeschool van Utrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Universiteit van Utrecht

We hebben de IB-groep gevraagd om uit het bestand van de afgestudeerden aan hbo- en wo-instellingen volgens bovengenoemde criteria 6000 personen te selecteren die in de afgelopen vijf jaar zijn afgestudeerd.

Respons

In totaal zijn 6000 vragenlijsten naar recent afgestudeerden van bovengenoemde opleidingen verstuurd (zie tabel B2-2.3). Er zijn iets meer vragenlijsten naar mannelijke afgestudeerden dan naar vrouwelijke afgestudeerden verstuurd.

Omdat de respons achterbleef bij de verwachtingen hebben we na circa twee weken een schriftelijk rappel gestuurd met het verzoek om alsnog mee te werken aan het onderzoek. Uiteindelijk hebben 1427 (23,8%) personen de vragenlijst ingevuld. Mogelijke verklaringen voor de relatief lage respons zijn dat de IB-groep niet altijd beschikt over de actuele adressen van afgestudeerden en dat het onderzoek liep in de vakantieperiode, namelijk juli/augustus.

Respondenten hadden de mogelijkheid om de vragenlijst schriftelijk of via internet in te vullen. Iets meer dan de helft (56,3%) koos ervoor om de vragenlijst schriftelijk in te vullen. De overigen hebben de vragenlijst via internet ingevuld. Allochtonen hebben de vragenlijst iets minder vaak via internet ingevuld dan autochtonen (zie tabel B2-2.4).

Tabel B2-2.3 Brutosteekproef: overzicht totaal aantal verzonden vragenlijsten, in percentages

	Hbo	Wo	Totaal
Man	55,1%	50,4%	53,7%
Vrouw	44,6%	49,4%	46,3%
Totaal	4.000	2.000	6.000

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.4 Nettosteekproef: respons, schriftelijk of via internet naar etnische herkomst, in percentages (n=1427)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Schriftelijk	54,3	65,0	62,3
Internet	45,7	35,0	38,7

Bron: enquête Regioplan, 2006

Ongewogen data

Zoals al eerder aangegeven, betrof de onderzoeksvraag voor de enquête de relatieve verschillen tussen de groepen autochtonen en allochtonen. De dataverzameling was er in eerste instantie op gericht om voldoende aantallen recent afgestudeerde allochtone respondenten in de nettosteekproef te waarborgen. Door onze aanpak is dit inderdaad gelukt is, vijftien procent van de respondenten is van allochtone afkomst²³.

In tweede instantie zijn wij er natuurlijk wel op gericht om de representativiteit zoveel mogelijk te waarborgen. Om deze reden hebben we ervoor gekozen

²³ Het gemiddelde percentage allochtone studenten in het hoger onderwijs is volgens het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs 12 procent (Van den Broek e.a., 2005).

om een aselechte steekproef te trekken onder recent afgestudeerden van eerdergenoemde studierichtingen.

Uit de responsgegevens, zie onderstaande tabellen, blijkt een lichte verschuiving op achtergrondkenmerken tussen de brutosteekproef en de nettosteekproef. Zo hebben wo'ers en vrouwen vaker de enquête ingevuld. Wij hebben ervoor gekozen de data die wij verzameld hebben niet te herwegen.²⁴ We hebben een aantal afwegingen gemaakt om tot deze beslissing te komen. In de eerste plaats zijn er geen geschikte populatiegegevens aanwezig om terugweging mogelijk te maken. Het bleek voor de IB-groep moeilijk te zijn om populatiegegevens te verzamelen van de door ons geselecteerde studierichtingen. Daarnaast wordt het belangrijkste gegeven in dit onderzoek, etnische herkomst, door de IB-groep niet geregistreerd. De aantallen autochtone en allochtone respondenten kunnen daarom niet teruggewogen worden naar de populatie.

Idealiter wordt teruggewogen naar kenmerken van de hele populatie, maar om een selectieve respons te ondervangen is het mogelijk om terug te wegen naar de brutosteekproef. Het nadeel hiervan is wel dat het aantal allochtonen dan verkleind zou worden. Uit onderstaande tabellen blijkt dat allochtone respondenten iets sterker zijn oververtegenwoordigd in het hbo en vaker vrouwen zijn. Bij weging zouden deze groepen een kleinere weefactor ontvangen, waardoor het totale aantal niet-westerse allochtonen ook zou afnemen. Dit zou informatieverlies opleveren. Het vinden van verschillen tussen autochtonen en allochtonen wordt dan bemoeilijkt, de allochtone groep is dan namelijk kleiner.

Overigens hebben wij weinig reden om aan te nemen dat de non-respons onder autochtonen anders ligt dan onder allochtonen. De allochtone respondenten hebben dan ook vaker aan het hbo gestudeerd en zijn iets vaker vrouw, maar dit komt overeen met het beeld in de werkelijkheid. In vergelijking met autochtonen blijken allochtonen vaker te kiezen voor het hbo dan voor het wo. Ook stromen meer allochtone vrouwen in het hoger onderwijs in dan allochtone mannen, bij autochtonen ligt deze verdeling ongeveer gelijk (WODC 2006).

In de volgende tabellen worden de achtergrondkenmerken van de nettosteekproef beschreven.

Tabel B2-2.5 Geslacht naar etnische herkomst, in percentages (n=1420)

	Autochtoon	Niet-westers	Westers
Man	43,9	34,7	33,0
Vrouw	56,1	65,3	67,0

Bron: enquête Regioplan, 2006

²⁴ Door herwegen van data naar de onderzoekspopulatie, in dit geval alle recent afgestudeerden in de afgelopen vijf jaar, kunnen gevonden resultaten aan de hele groep recent afgestudeerden van die bepaalde studierichtingen worden toegeschreven.

Tabel B2-2.6 Leeftijd naar etnische herkomst, in percentages (n=1425)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
21-25 jaar	30,4	27,6	34,0
26-30 jaar	61,1	59,6	57,5
31-35 jaar	7,7	10,3	8,5
36+	0,8	2,5	0,0

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.7 Maatschappelijke positie naar etnische herkomst, in percentages (n=1413)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Betaald werk/ loondienst	92,6	87,9	86,8
Zelfstandige/ freelancer	2,9	3,5	2,8
Combinatie van in loondienst en zelfstandige	1,8	1,0	1,9
Werkloos, werkzoekend	1,6	5,5	4,7
Werkloos, niet werkzoekend	0,5	1,0	0,9
Fulltime student	0,6	1,0	2,8

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.8 Maatschappelijke positie naar etnische herkomst, in percentages (n=1413)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
HBO	57,4	71,0	58,7
WO	42,6	29,0	41,3

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.9 Studierichting naar etnische herkomst, in percentages (n=1425)

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen
Techniek/ informatica	23,3	27,0	20,8
Bedrijfskunde/ economie	21,0	20,1	17,9
Maatschappelijk/ sociaal	17,7	30,7	27,4
Medisch	18,9	11,6	16,0
Rechten/ communicatie	14,2	10,1	14,2
Anders	5,0	0,5	3,8

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.10 Niet-westerse allochtonen, naar geslacht en land van herkomst (n=187)

	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overig niet- westers
Man	39,2	31,5	36,5
Vrouw	60,8	68,5	63,5

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel B2-2.11 Niet-westerse allochtonen, naar geslacht en opleidingsniveau (n=184)

	Man	Vrouw
Hbo	72,7	71,2
Wo	27,3	28,8

Bron: enquête Regioplan, 2006

TABELLEN VOOR NIET-WESTERSE ALLOCHTONEN

De tabellen uit de hoofdstukken worden in deze bijlage voor de groep niet-westerse allochtonen uitsplitst naar opleidingsniveau, geslacht en land van herkomst.

Tabel 3.3a **Belangrijkste studiemotivatie van niet-westerse allochtonen, naar opleidingsniveau (in percentages) n=184**

Studiemotief	Hbo	Wo
Vermijden werkloosheid	10,5	5,9
Het vinden van interessant werk	32,3	27,5
Een goed betaalde baan krijgen	5,3	9,8
Interessante en leuke investering	35,3	33,3
Voldoen aan verwachting familie	0,8	5,9
Aansluiting bij persoonlijke competenties	9,8	11,8
Anders	6,0	5,9

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel 3.3b **Belangrijkste studiemotivatie van niet-westerse allochtonen, naar geslacht (in percentages) n=186**

Studiemotief	Man	Vrouw
Vermijden werkloosheid	12,1	7,5
Het vinden van interessant werk	33,3	30,0
Een goed betaalde baan krijgen	6,1	6,7
Interessante en leuke investering	27,3	38,3
Voldoen aan verwachting familie	0,0	4,2
Aansluiting bij persoonlijke competenties	13,6	8,3
Anders	7,6	5,0

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel 3.3c **Belangrijkste studiemotivatie van niet-westerse allochtonen, naar etnische herkomst (in percentages) n=187**

Studiemotief	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Vermijden werkloosheid	18,0	4,1	7,8
Het vinden van interessant werk	36,0	34,2	23,4
Een goed betaalde baan krijgen	2,0	9,6	6,3
Interessante en leuke investering	26,0	35,6	40,6
Voldoen aan verwachting familie	2,0	1,4	4,7
Aansluiting bij persoonlijke competenties	16,0	8,2	7,8
Anders	0,0	6,8	9,4

Bron: enquête Regioplan, 2006

Tabel 3.4a Activiteiten tijdens de studie, naar opleidingsniveau (in percentages) n=185

Activiteiten tijdens de studie	Hbo	Wo
Niet-verplichte stages	4,5	25,0
Lid van een studentenvereniging	12,0	42,3
Bestuursfunctie vereniging	11,3	23,1
Actief lid politieke partij	0,8	1,9
In buitenland gestudeerd	5,3	7,7
Stage of onderzoek in buitenland	12,0	19,2
Organiseren van congressen/lezingen	11,3	21,2
Extra vakken gevolgd	28,6	38,5
Gewerkt naast studie	75,2	80,8
Gewerkt als student-assistent	2,3	21,2

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.4b Activiteiten tijdens de studie, naar geslacht (in percentages) n=187

Activiteiten tijdens de studie	Man	Vrouw
Niet-verplichte stages	7,6	10,7
Lid van een studentenvereniging	27,3	18,2
Bestuursfunctie vereniging	18,2	14,0
Actief lid politieke partij	0,0	1,7
In buitenland gestudeerd	3,0	7,4
Stage of onderzoek in buitenland	7,6	18,2
Organiseren van congressen/lezingen	13,6	14,9
Extra vakken gevolgd	25,8	33,1
Gewerkt naast studie	71,2	79,3
Gewerkt als student-assistent	10,6	5,8

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.4c Activiteiten tijdens de studie, naar etnische herkomst (in percentages) n=188

Activiteiten tijdens de studie	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Niet-verplichte stages	5,9	11,0	12,5
Lid van een studentenvereniging	33,3	11,0	23,4
Bestuursfunctie vereniging	27,5	4,1	18,8
Actief lid politieke partij	3,9	0,0	0,0
In buitenland gestudeerd	3,9	5,5	7,8
Stage of onderzoek in buitenland	7,8	16,4	17,2
Organiseren van congressen/lezingen	17,6	8,2	18,8
Extra vakken gevolgd	21,6	35,6	32,8
Gewerkt naast studie	76,5	78,1	75,0
Gewerkt als student-assistent	7,8	2,7	14,1

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.5a Het oordeel over het volgen van een (verplichte) stage tijdens de studie, naar opleidingsniveau (in percentages (heel erg) mee eens) n=156

Activiteiten tijdens de studie	Hbo	Wo
Het was lastig een stageplaats te vinden	39,3	20,6
Mijn stage sloot inhoudelijk goed aan bij mijn studie	75,2	82,4
De stage heeft mijn arbeidsmarktpositie verbeterd	45,4	38,3
Ik voelde mij niet zo thuis op mijn stageplek	14,9	14,7
Ik heb veel geleerd tijdens mijn stage	85,4	72,7

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.5b Het oordeel over het volgen van een (verplichte) stage tijdens de studie, naar geslacht (in percentages (heel erg) mee eens) n=158

Activiteiten tijdens de studie	Man	Vrouw
Het was lastig een stageplaats te vinden	26,8	40,4
Mijn stage sloot inhoudelijk goed aan bij mijn studie	79,6	75,7
De stage heeft mijn arbeidsmarktpositie verbeterd	52,7	40,4
Ik voelde mij niet zo thuis op mijn stageplek	10,7	17,6
Ik heb veel geleerd tijdens mijn stage	83,9	82,4

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.5c Het oordeel over het volgen van een (verplichte) stage tijdens de studie, naar etnische herkomst (in percentages (heel erg) mee eens) n=159

Activiteiten tijdens de studie	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Het was lastig een stageplaats te vinden	47,5	34,8	28,1
Mijn stage sloot inhoudelijk goed aan bij mijn studie	81,6	77,9	73,2
De stage heeft mijn arbeidsmarktpositie verbeterd	43,9	46,3	43,9
Ik voelde mij niet zo thuis op mijn stageplek	15,0	17,6	12,3
Ik heb veel geleerd tijdens mijn stage	86,8	80,0	83,9

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.6a Ervaren problemen tijdens de studie, naar opleidingsniveau (in percentages) n=185

Problemen tijdens de studie	Hbo	Wo
Problemen met niveau van de studie	13,5	3,8
Problemen met het afronden van de scriptie	19,5	19,2
Motivatieproblemen	15,8	7,7
Concentratieproblemen	12,8	13,5
Problemen met vreemde talen	9,0	3,8
Problemen met de Nederlandse taal	10,5	1,9
Financiële problemen	24,1	21,2
Persoonlijke problemen	18,8	25,0
Problemen in contact met docenten	12,8	3,8
Aansluitingsproblemen met medestudenten	5,0	2,9

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.6b Ervaren problemen tijdens de studie, naar geslacht (in percentages) n=185

Problemen tijdens de studie	Man	Vrouw
Problemen met niveau van de studie	10,6	9,9
Problemen met het afronden van de scriptie	12,1	22,3
Motivatieproblemen	22,7	8,3
Concentratieproblemen	15,2	10,7
Problemen met vreemde talen	4,5	8,3
Problemen met de Nederlandse taal	9,1	6,6
Financiële problemen	34,8	16,5
Persoonlijke problemen	18,2	21,5
Problemen in contact met docenten	7,6	11,6
Aansluitingsproblemen met medestudenten	0,0	7,4

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 3.6c Ervaren problemen tijdens de studie, naar etnische herkomst (in percentages) n=185

Problemen tijdens de studie	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Problemen met niveau van de studie	5,9	9,6	15,6
Problemen met het afronden van de scriptie	23,5	20,5	14,1
Motivatieproblemen	9,8	21,9	6,3
Concentratieproblemen	15,7	13,7	9,4
Problemen met vreemde talen	9,8	2,7	10,9
Problemen met de Nederlandse taal	7,8	5,5	10,9
Financiële problemen	33,3	23,3	15,6
Persoonlijke problemen	13,7	30,1	14,1
Problemen in contact met docenten	9,8	12,3	9,4
Aansluitingsproblemen met medestudenten	6,5	9,1	0,0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.2a Gebruikte zoekkanalen, naar opleidingsniveau (in percentages)
n=192

Zoekkanalen	Hbo	Wo
Ik kreeg een baan aangeboden	23	23
Via vrienden	32	28
Via familie	15	16
Via contacten onderwijsinstelling	12	16
Via contacten stage	20	21
Via contacten bijbaantjes	13	9
Via werving- en selectiebureaus	37	37
Via jobsites op internet	62	58
Advertenties in kranten	50	35
Advertenties in vakbladen	32	40
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	44	47
Open sollicitaties	42	56
Banenbeurs/carrièrebeurs	18	33
CWI	30	19
Uitzendbureaus	49	21
Anders, namelijk	0	7

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.2b Gebruikte zoekkanalen, naar geslacht (in percentages) n=194

Zoekkanalen	Man	Vrouw
Ik kreeg een baan aangeboden	20	24
Via vrienden	36	27
Via familie	12	16
Via contacten onderwijsinstelling	15	12
Via contacten stage	17	23
Via contacten bijbaantjes	14	10
Via werving- en selectiebureaus	35	38
Via jobsites op internet	59	59
Advertenties in kranten	36	51
Advertenties in vakbladen	38	33
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	47	45
Open sollicitaties	47	46
Banenbeurs/carrièrebeurs	22	23
CWI	20	30
Uitzendbureaus	29	46
Anders, namelijk	2	2

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.2c Gebruikte zoekkanalen, naar etnische herkomst (in percentages)
n=195

Zoekkanalen	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Ik kreeg een baan aangeboden	18	21	27
Via vrienden	31	34	26
Via familie	6	21	14
Via contacten onderwijsinstelling	14	15	10
Via contacten stage	20	18	23
Via contacten bijbaantjes	12	11	11
Via werving- en selectiebureaus	49	34	31
Via jobsites op internet	63	58	59
Advertenties in kranten	55	47	37
Advertenties in vakbladen	31	47	23
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	49	57	30
Open sollicitaties	49	50	41
Banenbeurs/carrièrebeurs	27	22	19
CWI	35	32	14
Uitzendbureaus	47	47	27
Anders, namelijk	0	1	4

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.3a Werk gevonden via zoekkanaal, naar opleidingsniveau (in percentages) n=168

	Hbo	Wo
Via vrienden	10	8
Via familie	2	2
Via contacten onderwijsinstelling	2	2
Via contacten stage	9	8
Via contacten bijbaantjes	0	2
Via werving- en selectiebureaus	12	2
Via jobsites op internet	10	10
Advertenties in kranten	8	2
Advertenties in vakbladen	2	8
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	9	10
Open sollicitaties	4	16
Banenbeurs/carrièrebeurs	0	2
CWI	0	2
Uitzendbureaus	19	4
Anders, namelijk	0	14

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.3b Werk gevonden via zoekkanaal, naar geslacht (in percentages)
n=170

	Man	Vrouw
Via vrienden		
Via familie	18	5
Via contacten onderwijsinstelling	3	1
Via contacten stage	2	13
Via contacten bijbaantjes	2	0
Via werving- en selectiebureaus	7	10
Via jobsites op internet	15	7
Advertenties in kranten	7	7
Advertenties in vakbladen	2	5
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	11	9
Open sollicitaties	11	5
Banenbeurs/carrièrebeurs	2	0
CWI	0	1
Uitzendbureaus	7	18
Anders, namelijk	7	3

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.3c Werk gevonden via zoekkanaal, naar etnische herkomst (in percentages) n=171

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Via vrienden	7	6	14
Via familie	0	0	5
Via contacten onderwijsinstelling	0	3	2
Via contacten stage	10	6	11
Via contacten bijbaantjes	2	0	0
Via werving- en selectiebureaus	17	9	3
Via jobsites op internet	5	14	9
Advertenties in kranten	7	8	5
Advertenties in vakbladen	5	6	0
Gericht gezocht naar vacatures op websites van bedrijven	12	13	6
Open sollicitaties	7	6	9
Banenbeurs/carrièrebeurs	0	0	2
CWI	0	2	0
Uitzendbureaus	10	16	15
Anders, namelijk	5	2	6

Bron: enquête Regioplan 2006 (significante verschillen vetgedrukt)

Tabel 4.4a Kenmerken waar respondenten zich op beoordeeld voelen tijdens sollicitatie door werkgevers, naar opleidingsniveau (in percentages) n=183

Kenmerken	Hbo	Wo
Studierichting	51	31
Algemeen denkniveau	52	38
Cijferlijst	6	20
Score op assessment-test	11	18
Presentatie tijdens gesprek	59	56
Motivatie voor de baan/het bedrijf	59	53
Eerdere werkervaring	54	55
Stage	14	7
Buitenlandervaring	7	13
Bestuurservaring	3	7
Vrijwilligerswerk	2	4
Kennis van buitenlandse talen	9	2
Beheersing van Nederlandse taal	19	18
Persoonlijke kwaliteiten	52	44
Geslacht	6	7
Leeftijd	16	11
Etnische herkomst	19	13
Anders	5	4

Bron: enquête Regioplan 2006 (significante verschillen vetgedrukt)

Tabel 4.4b Kenmerken waar respondenten zich op beoordeeld voelen tijdens sollicitatie door werkgevers, naar geslacht (in percentages) n=184

Kenmerken	Man	Vrouw
Studierichting	55	39
Algemeen denkniveau	40	51
Cijferlijst	11	9
Score op assessment-test	15	12
Presentatie tijdens gesprek	57	60
Motivatie voor de baan/het bedrijf	50	62
Eerdere werkervaring	50	57
Stage	10	13
Buitenlandervaring	8	9
Bestuurservaring	5	4
Vrijwilligerswerk	0	3
Kennis van buitenlandse talen	8	6
Beheersing van Nederlandse taal	26	16
Persoonlijke kwaliteiten	50	49
Geslacht	5	8
Leeftijd	19	12
Etnische herkomst	13	19
Anders	7	3

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.4c Kenmerken waar respondenten zich op beoordeeld voelen tijdens sollicitatie door werkgevers, naar etnische herkomst (in percentages) n=185

Kenmerken	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Studierichting	48	45	41
Algemeen denkniveau	52	55	36
Cijferlijst	7	11	11
Score op assessment-test	11	15	12
Presentatie tijdens gesprek	65	53	59
Motivatie voor de baan/het bedrijf	61	56	56
Eerdere werkervaring	63	55	49
Stage	15	14	8
Buitenlandervaring	4	7	14
Bestuurservaring	9	4	2
Vrijwilligerswerk	7	1	0
Kennis van buitenlandse talen	4	6	9
Beheersing van Nederlandse taal	35	14	14
Persoonlijke kwaliteiten	50	56	42
Geslacht	13	6	5
Leeftijd	22	14	9
Etnische herkomst	29	19	6
Anders	2	6	5

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 4.1a Het oordeel over diverse aspecten van sollicitatiegesprekken gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens) n=157

	Hbo	Wo
Ik ben altijd goed voorbereid als ik naar een sollicitatiegesprek ga	4,09	4,08
Werkgevers zijn over het algemeen geïnteresseerd in mij	3,65	3,55
Er is altijd onvoldoende ruimte voor input van mijn kant	2,65	2,62
De sfeer is altijd erg prettig	3,35	3,33
Ik heb meestal het idee me erg te moeten bewijzen	3,25	3,38
Ik krijg altijd de ruimte mijn kwaliteiten toe te lichten	3,64	3,57
Ik kan niet altijd goed uitdrukken/duidelijk maken wat ik bedoel	2,69	2,67
Ik krijg altijd voldoende ruimte om vragen te stellen	3,75	3,74
Ik word altijd serieus genomen	3,71	3,68

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 4.1 **Het oordeel over diverse aspecten van sollicitatiegesprekken (gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)) n=158**

	Man	Vrouw
Ik ben altijd goed voorbereid als ik naar een sollicitatiegesprek ga	4,02	2,11
Werkgevers zijn over het algemeen geïnteresseerd in mij	3,70	3,60
Er is altijd onvoldoende ruimte voor input van mijn kant	2,67	2,61
De sfeer is altijd erg prettig	3,30	3,38
Ik heb meestal het idee me erg te moeten bewijzen	3,33	3,27
Ik krijg altijd de ruimte mijn kwaliteiten toe te lichten	3,49	3,69
Ik kan niet altijd goed uitdrukken/duidelijk maken wat ik bedoel	2,51	2,76
Ik krijg altijd voldoende ruimte om vragen te stellen	3,78	3,75
Ik word altijd serieus genomen	3,73	3,70

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 4.1 **Het oordeel over diverse aspecten van sollicitatiegesprekken (gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)) n=159**

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Ik ben altijd goed voorbereid als ik naar een sollicitatiegesprek ga	3,81	4,13	4,23
Werkgevers zijn over het algemeen geïnteresseerd in mij	3,53	3,61	3,72
Er is altijd onvoldoende ruimte voor input van mijn kant	2,48	2,84	2,52
De sfeer is altijd erg prettig	3,23	3,33	3,47
Ik heb meestal het idee me erg te moeten bewijzen	3,55	3,17	3,21
Ik krijg altijd de ruimte mijn kwaliteiten toe te lichten	3,48	3,60	3,75
Ik kan niet altijd goed uitdrukken/duidelijk maken wat ik bedoel	2,45	2,70	2,83
Ik krijg altijd voldoende ruimte om vragen te stellen	3,63	3,69	3,93
Ik word altijd serieus genomen	3,6	3,63	3,86

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.5a Belangrijkste aspecten bij de keuze van een werkgever, naar opleidingsniveau (in percentages) n=192

Kenmerken	Hbo	Wo
Salaris	50	39
Werksfeer	54	60
Inhoud van werk	59	60
Goede secundaire arbeidsvoorwaarden	10	18
Flexibele werktijden	8	4
Geringe reistijd	10	7
Doorgroeimogelijkheden	42	39
Mogelijkheid om parttime te werken	5	9
Uitdaging in het werk	27	26
Aansluiting bij persoonlijke idealen	7	12
Opleidingsmogelijkheden	20	23
Vast contract	22	12
Aansprekende producten/diensten	6	5
Internationale carrièremogelijkheden	5	2
Multiculturele samenstelling	9	2
Goede naam van werkgever	7	4
Grootte bedrijf/organisatie	4	5
Anders	0	0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.5b Belangrijkste aspecten bij de keuze van een werkgever, naar geslacht (in percentages) n=194

Kenmerken	Man	Vrouw
Salaris	56	43
Werksfeer	62	52
Inhoud van werk	62	59
Goede secundaire arbeidsvoorwaarden	15	11
Flexibele werktijden	8	6
Geringe reistijd	8	10
Doorgroeimogelijkheden	46	39
Mogelijkheid om parttime te werken	0	9
Uitdaging in het werk	32	25
Aansluiting bij persoonlijke idealen	11	8
Opleidingsmogelijkheden	27	17
Vast contract	15	20
Aansprekende producten/diensten	6	5
Internationale carrièremogelijkheden	5	4
Multiculturele samenstelling	5	8
Goede naam van werkgever	8	5
Grootte bedrijf/organisatie	6	4
Anders	0	0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.5c Belangrijkste aspecten bij de keuze van een werkgever, naar etnische herkomst (in percentages) n = 195

Kenmerken	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Salaris	57	43	44
Werksfeer	57	54	56
Inhoud van werk	59	61	59
Goede secundaire arbeidsvoorwaarden	14	13	10
Flexibele werktijden	10	9	1
Geringe reistijd	12	8	9
Doorgroeimogelijkheden	49	40	37
Mogelijkheid om parttime te werken	6	7	6
Uitdaging in het werk	20	32	27
Aansluiting bij persoonlijke idealen	12	9	6
Opleidingsmogelijkheden	16	21	23
Vast contract	27	21	10
Aansprekende producten/diensten	4	1	11
Internationale carrièremogelijkheden	2	3	7
Multiculturele samenstelling	10	8	3
Goede naam van werkgever	10	7	3
Grootte bedrijf/organisatie	4	4	6
Anders	0	0	0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.6a Kenmerken die een probleem vormden om werk te vinden, naar opleidingsniveau (in percentages) n=168

Kenmerken	Hbo	Wo
Leeftijd	21	19
Opleiding – ondergekwalificeerd zijn	23	7
Opleiding – overgekwalificeerd zijn	37	27
Werkervaring	75	64
Gezondheid	4	7
Huidskleur/afkomst	41	40
Uiterlijk	15	18
Onvoldoende beheersing vreemde talen	17	6
Onvoldoende beheersing van Nederlandse taal	8	6
Assessment-tests	15	21
Etnische/culturele verschillen in contact met werkgever	24	23
Geslacht	8	11
Gezinssituatie	6	13

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.6b Kenmerken die een probleem vormden om werk te vinden (in percentages) n=170

Kenmerken	Man	Vrouw
Leeftijd	18	22
Opleiding – ondergekwalficeerd zijn	14	20
Opleiding – overgekwalficeerd zijn	18	40
Werkervaring	71	73
Gezondheid	5	5
Huidskleur/afkomst	56	33
Uiterlijk	23	13
Onvoldoende beheersing vreemde talen	17	10
Onvoldoende beheersing van Nederlandse taal	12	4
Assessment-tests	20	14
Etnische/culturele verschillen in contact met werkgever	25	22
Geslacht	7	9
Gezinssituatie	5	9

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 4.6c Kenmerken die een probleem vormden om werk te vinden (in percentages) n=171

Kenmerken	Turks/ Marokk aans		Overig niet- westers
		Surinaams/ Antilliaans	
Leeftijd	13	29	16
Opleiding – ondergekwalficeerd zijn	15	22	17
Opleiding – overgekwalficeerd zijn	28	41	29
Werkervaring	77	78	61
Gezondheid	9	6	2
Huidskleur/afkomst	60	43	25
Uiterlijk	21	19	9
Onvoldoende beheersing vreemde talen	12	14	12
Onvoldoende beheersing van Nederlandse taal	7	3	12
Assessment-tests	15	18	16
Etnische/culturele verschillen in contact met werkgever	39	23	13
Geslacht	2	9	12
Gezinssituatie	7	6	11

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 5.1a **Het oordeel over diverse aspecten van de huidige functie, naar opleidingsniveau (gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)) n=166**

	Hbo	Wo
Functie sluit niet goed aan bij opleidingsniveau	2,37	2,21
Functie sluit goed aan bij opleidingsrichting	3,6	3,81
Capaciteiten worden goed benut	3,5	3,75
Nauwelijks carrièremogelijkheden	2,82	2,51
Plezierige omgang met collega's	4,16	4,13
Communicatie met leidinggevende is slecht	1,96	2,02
Niet thuis voelen in organisatie	2,00	2,18
Tevreden met huidige functie	3,45	3,55

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 5.1b **Het oordeel over diverse aspecten van de huidige functie, naar geslacht (gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)) n=169**

	Man	Vrouw
Functie sluit niet goed aan bij opleidingsniveau	2,25	2,33
Functie sluit goed aan bij opleidingsrichting	3,64	3,68
Capaciteiten worden goed benut	3,72	3,50
Nauwelijks carrièremogelijkheden	2,43	2,86
Plezierige omgang met collega's	4,16	4,16
Communicatie met leidinggevende is slecht	1,97	1,99
Niet thuis voelen in organisatie	2,16	2,03
Tevreden met huidige functie	3,54	3,46

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 5.1c **Het oordeel over diverse aspecten van de huidige functie, naar etnische herkomst (gemiddelde score op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)) n=169**

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Functie sluit niet goed aan bij opleidingsniveau	2,47	2,39	2,11
Functie sluit goed aan bij opleidingsrichting	3,53	3,66	3,77
Capaciteiten worden goed benut	3,58	3,49	3,66
Nauwelijks carrièremogelijkheden	2,67	2,81	2,66
Plezierige omgang met collega's	4,30	4,25	3,97
Communicatie met leidinggevende is slecht	1,82	2,06	2,02
Niet thuis voelen in organisatie	2,07	2,09	2,05
Tevreden met huidige functie	3,42	3,41	3,61

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.2a Promotie gemaakt bij huidige werkgever naar opleidingsniveau (in percentages) n=158

	Hbo	Wo
Ja	18,6	31,1
Nee	81,4	68,9

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.2b Promotie gemaakt bij huidige werkgever, naar geslacht (in percentages) n=161

	Man	Vrouw
Ja	22,2	21,5
Nee	77,8	78,5

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.2b Promotie gemaakt bij huidige werkgever, naar etnische herkomst (in percentages) n=161

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet-westers
Ja	32,6	14,5	21,4
Nee	67,4	85,5	78,6

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.3a Redenen voor het niet maken van promotie, naar opleidingsniveau (in percentages) n=123

	Hbo	Wo
Ik werk pas binnen de organisatie	69,6	58,1
Ik heb (nog) geen ambities daartoe	10,9	12,9
Ik ben (nog) onvoldoende gekwalificeerd	10,9	12,9
Er heeft zich nog geen kans voorgedaan	27,2	25,8
Ik vind het moeilijk om mijn ambities te laten zien	4,3	0,0
Ik stel me te bescheiden op	14,1	9,7
Ik beheers het Nederlands nog onvoldoende	0,0	3,2
Mijn capaciteiten worden niet gezien	9,8	3,2
Geen goed contact met directe collega's	-	-
Geen goed contact met leidinggevenden	5,4	3,2
Vanwege mijn etnische herkomst	3,3	0,0
Vanwege mijn leeftijd	4,3	0,0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.3b Redenen voor het niet maken van promotie, naar geslacht (in percentages) n=126

	Man	Vrouw
Ik werk pas binnen de organisatie	71,4	63,1
Ik heb (nog) geen ambities daartoe	11,9	10,7
Ik ben (nog) onvoldoende gekwalificeerd	9,5	11,9
Er heeft zich nog geen kans voorgedaan	21,4	31,0
Ik vind het moeilijk om mijn ambities te laten zien	4,8	2,4
Ik stel me te bescheiden op	16,7	10,7
Ik beheers het Nederlands nog onvoldoende	0,0	1,2
Mijn capaciteiten worden niet gezien	11,9	6,0
Geen goed contact met directe collega's	-	-
Geen goed contact met leidinggevenden	4,8	4,8
Vanwege mijn etnische herkomst	4,8	1,2
Vanwege mijn leeftijd	2,4	3,6

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.3c Redenen voor het niet maken van promotie, naar etnische herkomst (in percentages) n=126

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Ik werk pas binnen de organisatie	72,4	67,9	59,1
Ik heb (nog) geen ambities daartoe	6,9	11,3	13,6
Ik ben (nog) onvoldoende gekwalificeerd	13,8	11,3	9,1
Er heeft zich nog geen kans voorgedaan	34,5	28,3	22,7
Ik vind het moeilijk om mijn ambities te laten zien	0,0	3,8	4,5
Ik stel me te bescheiden op	6,9	15,1	13,6
Ik beheers het Nederlands nog onvoldoende	0,0	1,9	20,0
Mijn capaciteiten worden niet gezien	6,9	9,4	6,8
Geen goed contact met directe collega's	0,0	0,0	0,0
Geen goed contact met leidinggevenden	3,4	7,5	2,3
Vanwege mijn etnische herkomst	3,4	3,8	0,0
Vanwege mijn leeftijd	0,0	7,5	0,0

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel op basis van figuur 5.2 **Gemiddeld aantal banen, naar opleidingsniveau, geslacht en etnische herkomst (n=171)**

Hbo	2,02
Wo	2,22
Man	2,22
Vrouw	2,00
Turken/ Marokkanen	2,07
Surinamers/ Antillianen	2,16
Overige niet-westerse allochtonen	1,98

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.4a Reden voor het wisselen van baan, naar opleidingsniveau (in percentages) n=108

	Hbo	Wo
Het was een tijdelijke functie/contract liep af	45,9	41,2
Tijd voor een andere baan	25,7	32,4
De werksfeer was niet goed	24,3	14,7
Het werkniveau was te laag*	39,2	29,4
Het werkniveau was te hoog	-	-
Salaris/secundaire arbeidsvoorwaarden waren onvoldoende	29,7	8,8
Reistijd wonen/werken was te lang	10,8	11,8
Er was een conflict met collega's	2,7	0,0
Er was een conflict met leidinggevenden	2,7	2,9
Ik kreeg een andere baan aangeboden	24,3	23,5
Ik werd gepest vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	1,4	0,0
Ik werd gediscrimineerd vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	2,7	2,9
Ik wilde weer wat anders gaan doen (weer studeren, reizen)	5,4	2,9

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.4b Reden voor het wisselen van baan, naar geslacht (in percentages)
n=109

	Man	Vrouw
Het was een tijdelijke functie/contract liep af	35,6	48,4
Tijd voor een andere baan	31,1	25,0
De werksfeer was niet goed	26,7	18,8
Het werkniveau was te laag*	31,1	40,6
Het werkniveau was te hoog	0,0	0,0
Salaris/secundaire arbeidsvoorwaarden waren onvoldoende**	26,7	20,3
Reistijd wonen/werken was te lang	13,3	9,4
Er was een conflict met collega's	0,0	3,1
Er was een conflict met leidinggevenden	6,7	0,0
Ik kreeg een andere baan aangeboden	28,9	20,3
Ik werd gepest vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	2,2	0,0
Ik werd gediscrimineerd vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	4,4	1,6
Ik wilde weer wat anders gaan doen (weer studeren, reizen)	4,4	4,7

Bron: enquête Regioplan 2006

Tabel 5.4c Reden voor het wisselen van baan, naar etnische herkomst (in percentages) n=110

	Turks/ Marokkaans	Surinaams/ Antilliaans	Overig niet- westers
Het was een tijdelijke functie/contract liep af	43,3	41,3	47,1
Tijd voor een andere baan	26,7	19,6	38,2
De werksfeer was niet goed	16,7	30,4	14,7
Het werkniveau was te laag	46,7	39,1	23,5
Het werkniveau was te hoog	0,0	0,0	0,0
Salaris/secundaire arbeidsvoorwaarden waren onvoldoende	36,7	21,7	11,8
Reistijd wonen/werken was te lang	6,7	10,9	14,7
Er was een conflict met collega's	0,0	4,3	0,0
Er was een conflict met leidinggevenden	3,3	4,3	0,0
Ik kreeg een andere baan aangeboden	40,0	13,0	23,5
Ik werd gepest vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	0,0	2,2	0,0
Ik werd gediscrimineerd vanwege mijn sekse, etnische herkomst etc.	3,3	4,3	0,0
Ik wilde weer wat anders gaan doen (weer studeren, reizen)	3,3	4,3	5,9

Bron: enquête Regioplan 2006

VERGELIJKING CV'S

Om te bepalen of en op welke wijze het aanbod van hoogopgeleide allochtonen verschilt van hoogopgeleide autochtonen, hebben we de diploma's en de cv's van hoogopgeleide allochtonen en autochtonen vergeleken.

Via twee vacaturesites, www.intermediair.nl en www.werk.nl (van het CWI) zijn cv's van allochtone en autochtone werkzoekenden in de geselecteerde sectoren aselect geselecteerd. In totaal zijn 386 cv's vergeleken, evenredig verdeeld over allochtonen en autochtonen.

Doordat de cv's op de vacaturesites niet overeenkwamen qua uitgebreidheid, stijl en doelgroep²⁵ hebben we het analyseschema verschillend ingericht. We zullen daarom de resultaten apart weergeven.

Intermediair

In totaal zijn 236 cv's geselecteerd en geanalyseerd die afkomstig waren van de vacaturebank van de website Intermediair. Er zijn hierbij twee zoekcriteria gehanteerd. Het tweede criterium (etniciteit) hebben we op twee manieren geoperationaliseerd.

- I. Werkzoekenden die in de afgelopen vijf jaar zijn afgestudeerd aan een Nederlandse hbo- of wo-instelling (met name de studierichtingen die gehanteerd worden in dit onderzoek centraal staan)
- II. A. Etniciteit (combinatie van buitenlandse achternaam, buitenlandse geboorteplaats, een andere of tweede niet-westerse nationaliteit, het doen van vrijwilligerswerk binnen een etnische groep, spreken van een buitenlandse taal zoals Arabisch)
B. Etniciteit (alleen een buitenlandse achternaam)

Er zijn 95 werkzoekenden geselecteerd met een Nederlandse naam en geboorteplaats. Daarnaast zijn 96 cv's van werkzoekenden geselecteerd met een buitenlandse naam en waarvan in het cv een 'bewijs' was voor een allochtone niet westerse identiteit (Zoekcriteria II A). Van deze personen kan met grote zekerheid aangenomen worden dat het gaat om een groep met allochtone identiteit.

Een nadeel van deze uitgebreide zoekcriteria was wel dat de nu geselecteerde cv's vaak de zeer uitgebreide cv's waren. Daarom zijn vervolgens nog 43 cv's geselecteerd waar alleen het hebben van een buitenlandse naam voldoende

²⁵ Op de website Werk.nl werd gebruikgemaakt van een standaard cv-format en betrof de doelgroep ook personen die langer dan vijf jaar terug waren afgestudeerd. Op de Intermediair-website kan men de cv naar eigen believen inrichten en hebben wij alleen personen geselecteerd die in de afgelopen vijf jaar waren afgestudeerd aan een hbo of wo-instelling.

was om uit te gaan van een allochtone identiteit (zoekcriterium II B). In de volgende paragraaf beschrijven we welke verschillen we hebben aangetroffen tussen allochtone en autochtone cv's. De autochtone werkzoekenden worden vergeleken met de twee groepen allochtonen.

In de onderstaande tabel zijn alle gemiddelden weergegeven per groep. We beschrijven achtereenvolgens de verschillen tussen de drie groepen op achtergrondgegevens, de inhoud van de cv en de beoordeling van cv's. Significante verschillen van allochtone cv's ten opzichte van de autochtone cv's zijn vetgedrukt.

Tabel B4-1 Verschillen tussen autochtonen en allochtonen

	Autochtonen	Allochtonen met bewijs	Allochtonen op achternaam
Wo-opleiding	62%	50%	59%
Hbo-opleiding	38%	50%	41%
Leeftijd	28 jaar	30 jaar **	30 jaar **
Man	59%	65%	52%
Stage	84%	79%	56% **
Gewerkt hebben tijdens studie	84%	93%**	81%
Studieduur	4,6 jaar	3,9 jaar	4 jaar
Afstudeerjaar of studieduur niet genoemd	3%	22%**	19% **
Maatschappelijk actief	54%	53%	29% **
Buitenlandervaring	41%	43%	14% **
Aantal jaar sinds afstuderen	1,7 jaar	1,9 jaar	2,2 jaar
Aantal banen	1,6 banen	1,8 banen	1,7 banen
Baan op niveau	78%	73%	71%
Persoonlijk profiel op cv	72%	86%	62%
Nederlandse taalvaardigheid genoemd	35%	70%**	36%
Nederlandse taalvaardigheid goed - uitstekend	100%	97%	100%
Engelse taalvaardigheid genoemd	49%	82%**	52%
Engelse taalvaardigheid goed - uitstekend	98%	94%	98%
Subjectieve beoordeling op inhoud	3,3	3,2	2,9 **
Subjectieve beoordeling op presentatie	3,0	3,1	3,0
N	95	96	45

Significante verschillen vetgedrukt

Vergelijking I: Autochtonen en allochtonen ‘met bewijs’

Achtergrondkenmerken

Allochtonen zijn significant ouder, 30 jaar versus 28 jaar. Dit verschil kan verklaard worden uit het feit dat allochtonen vaker veel verschillende opleidingen gevolgd, in de meeste gevallen betreft dit een mbo-hbo-wo route.

Allochtonen noemen minder vaak hun afstudeerjaar. De informatie over de studieduur was soms erg onduidelijk gestructureerd op cv's. Met name onder allochtonen bleek dat cv's zo onduidelijk waren opgezet, dat er niet precies uitgehaald kan worden wat ze eigenlijk gedaan hebben (bijvoorbeeld type opleiding niet vermeld, naam van de school niet vernoemd, diploma behaald niet vernoemd et cetera). Zo geeft 3 procent van de autochtonen niet aan wanneer men is afgestudeerd (en daarmee is onduidelijk hoe lang de opleidingsduur was) versus 20 procent van de allochtonen groep.

Inhoud cv's

Allochtonen vermelden vaker op hun cv dat men tijdens de studie heeft gewerkt. Er zijn geen verschillen gevonden tussen allochtonen en autochtonen voor de volgende onderwerpen: gewerkt hebben tijdens studie, politiek of maatschappelijk actief zijn, het opgedaan hebben van buitenlandervaring tijdens de studie en het noemen van een persoonlijk profiel op het cv. De werkzoekenden hebben gemiddeld 1,9 jaar werkervaring. Allochtonen verschillen hier niet significant van autochtonen. Ook het aantal banen dat men heeft gehad is ongeveer gelijk voor beide groepen, afgerond circa twee banen.

Allochtonen hebben veel vaker vermeld op het cv hoe goed men het Nederlands en het Engels beheerst. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met de selectie van de cv's. Bij het grootste deel van de allochtone cv's zijn uitgebreide zoekcriteria toegepast, onder andere op basis van spreken van buitenlandse niet-westerse taal. Hierdoor hebben de allochtone cv's waarschijnlijk vaker een vermelding staan van de taalbeheersing. Allochtonen blijken het Nederlands en het Engels even goed te beheersen als de autochtonen.

Beoordeling cv's

Tot slot zijn de cv's door de onderzoekers nog beoordeeld op inhoud en vormgeving. Hier is een (subjectief) oordeel gegeven over de inhoud en presentatie van het cv. Wanneer er lacunes in een cv voorkomen of wanneer inhoudelijke dingen ontbreken, heeft men een lagere score gekregen. Hiervoor is een vijfpuntschaal gebruikt.²⁶ Daarnaast zijn de cv's beoordeeld op de vormgeving van het cv. Daarbij staan elementen centraal als volgorde, omschrijvingen, duidelijkheid, mate van verzorging en helderheid. Ook hier is dezelfde vijfpuntschaal gehanteerd. Autochtonen en allochtonen met bewijs scoren hetzelfde op deze twee beoordelingen.

Vergelijking II Autochtonen en allochtonen op achternaam

²⁶ De scores op deze vijfpuntschaal waren: 1=slecht 2=matig 3=redelijk 4=goed 5=uitstekend.

Allochtonen die op achternaam zijn geselecteerd blijken minder goede cv's te presenteren. Hieruit mag geconcludeerd worden dat de selectiemethode wel invloed heeft gehad op de kwaliteit van cv's.

Ook de groep allochtonen met een buitenlandse achternaam is significant ouder dan de autochtone groep, 30 jaar versus 28 jaar, wat verklaard kan worden uit het feit dat allochtonen vaker een opeenstapeling van verschillende opleidingen hebben gedaan. Daarnaast blijkt ook dat deze groep allochtonen minder vaak hun afstudeerjaar of opleidingsduur noemen.

Allochtonen met een buitenlandse achternaam geven op hun cv significant minder vaak aan een stage te hebben gedaan dan autochtonen. Daarnaast zijn zij minder vaak maatschappelijk of politiek actief geweest en hebben ze minder vaak een buitenlandervaring op hun cv staan. Er zijn geen verschillen gevonden tussen allochtonen en autochtonen voor de volgende onderwerpen: gewerkt hebben tijdens studie het noemen van een persoonlijk profiel op het cv, het aantal jaar werkervaring en het aantal banen dat men gemiddeld heeft gehad.

Deze groep allochtonen verschilt niet van de autochtonen in het vermelden van talen op het cv. Als gekeken wordt naar de mate van beheersing blijkt dat allochtonen het Nederlands en het Engels ongeveer even goed beheersen als de autochtonen.

Beoordeling cv's

Wat betreft het subjectieve oordeel van de onderzoekers scoort de groep allochtonen die op buitenlandse naam geselecteerd is significant lager op de inhoud van het cv dan de autochtonen. Wat betreft de presentatie zijn er niet direct verschillen gevonden.

Concluderend

De groep allochtonen met bewijs van hun allochtone identiteit (waarvan we dus vrijwel zeker van kunnen zijn dat men ook inderdaad allochtoon is) presenteert cv's die kwalitatief niet onderdoen voor cv's van autochtonen. Door het uitgebreidere selectie criterium om op het cv ook een 'bewijs' van een niet-westerse identiteit te vinden, zijn dit vaak uitgebreide en kwalitatief goede cv's.

Allochtonen die geselecteerd zijn alleen op basis van een buitenlandse naam, scoren op een aantal punten minder goed dan autochtonen. Zo heeft men minder vaak stage gelopen, is men minder vaak sociaal maatschappelijk actief en heeft men minder vaak buitenlandervaring op hun cv vermeld. Ook krijgt deze groep een minder goede beoordeling wat betreft de volledigheid van de cv.

Geconcludeerd kan worden dat er een groep allochtone werkzoekenden is met goede cv's, als wel een groep allochtone werkzoekenden die kwalitatief mindere cv's presenteert. Hoe groot de omvang is van deze groepen ten opzichte van elkaar kan met de huidige onderzoekszet niet bepaald worden.

CWI

Naast de cv's die van de website van intermediair zijn gehaald zijn er ook 148 cv's van de site van het CWI vergeleken. De selectie van deze cv's is door het CWI uitgevoerd. Er zijn 75 cv's geselecteerd waarvan de werkzoekenden een autochtone achternaam hadden en 75 cv's waarvan de werkzoekenden een autochtone achternaam hadden.

Voor het CWI bleek het selecteren van werkzoekenden die *in de afgelopen vijf jaar* zijn afgestudeerd aan een Nederlandse hebo of wo-instelling niet makkelijk te realiseren. Uiteindelijk is deze selectie-eis komen te vervallen. Daardoor bevonden zich ook veel ouderen in de geselecteerde cv's. De steekproef was dusdanig anders dan de Intermediairsteekproef dat we besloten hebben de twee analyses gescheiden uit te voeren. Voorts bleken de cv's te zijn gestandaardiseerd volgens een bepaald format, wat vergelijking met de persoonlijke cv's van de Intermediair-website ook bemoeilijkte.

Allereerst worden de feitelijke gegevens als leeftijd, opleidingsniveau, besproken. Vervolgens is aandacht voor de inhoud van het cv: werkervaring en niveau van het werk, is er gebruikgemaakt van de mogelijkheid werkervaring toe te lichten en is talenkennis weergegeven. Tot slot is gekeken of werkzoekenden een persoonlijke presentatie ingevuld hadden. In de volgende tabel zijn alle gemiddelden weergegeven per groep. Significante verschillen van allochtone cv's ten opzichte van de autochtone cv's zijn vetgedrukt.

Tabel B4-2 Verschillen tussen autochtonen en allochtonen

	Autochtonen	Allochtonen
WO-opleiding	25%	37%
HBO-opleiding	75%	63%
Leeftijd	37,2 jaar	33,6 jaar**
Man	57%	44%
Werkervaring	9 jaar	6 jaar**
Aantal banen	3	3
Gemiddelde duur van baan	4,3	2,7
Baan op niveau	59%	50%
Toelichting van werkervaring	43%	29%**
Persoonlijke presentatie	33%	15%**
- Maatschappelijk/politiek	4%	0%
- Werkgericht	83%	73%
- Persoonlijk	67%	100%
Nederlandse taalvaardigheid genoemd	95%	85%
Beheersing Nederlands goed tot uitstekend	100%	87%
Engelse taalvaardigheid genoemd	95%	73%
Taalvaardigheid Engels goed tot uitstekend	83%	71%
N	75	75

Achtergrondkenmerken

Significante verschillen tussen beide groepen worden gevonden in leeftijd en aantal jaar werkervaring. De groep allochtonen is gemiddeld 33,6 jaar oud. Dit is 3,5 jaar jonger dan de groep autochtonen die gemiddeld 37,2 jaar oud is.

Inhoud cv's

Gemiddeld hebben allochtonen bijna zes jaar werkervaring tegenover ruim negen jaar werkervaring van de autochtone werkzoekenden. Dit hangt waarschijnlijk samen met de leeftijd. De groep allochtonen is iets jonger, waardoor men ook iets minder werkervaring heeft.

Het aantal banen dat men heeft gehad is ongeveer gelijk. De groep allochtonen heeft krap 3 banen gedaan en de groep autochtonen ruim 3. Wel is er een klein verschil in de gemiddelde duur van de banen. Allochtonen blijven gemiddeld 2,73 jaar bij dezelfde werkgever en autochtonen 4,3 jaar, maar dit verschil is niet significant. Hetzelfde geldt voor het niveau waarop de laatste baan is uitgevoerd. Van de allochtonen had ruim 50 procent een baan op niveau van de autochtonen was dit 59 procent (geen significant verschil). De groep allochtonen in het CWI bestand heeft tot slot iets vaker een wetenschappelijke opleiding voltooid, maar ook hier geldt dat er geen sprake is van een significant verschil.

Aanvullende informatie in het cv-format

Het cv-format van het CWI biedt een aantal mogelijkheden. Zo kan er een persoonlijke presentatie aan het cv worden toegevoegd en is het mogelijk om werkervaring en talenkennis nader te omschrijven.

Bij de persoonlijke presentatie is gekeken naar het soort informatie dat is opgenomen. Is de tekst vooral gericht op het naar voren brengen van maatschappelijk en politieke activiteiten die iemand heeft uitgevoerd, vooral op het soort baan dat hij/zij wil en de kwaliteiten die hij/zij daarvoor bezit of vooral op persoonlijkheid?. In de tabel hierboven is te zien dat allochtonen veel minder vaak een persoonlijke presentatie toevoegen. Daarnaast kiezen ze, als ze iets toevoegen, altijd voor een persoonlijke benadering en wat minder vaak voor toevoegingen over het soort baan dat men wenst en de kwaliteiten die men hiervoor heeft.

Ook lichten allochtonen hun werkervaring iets minder vaak toe, 29 procent van de allochtonen geeft extra informatie over werkervaring en 42,5 procent van de autochtonen, maar hier is geen sprake van een significant verschil.

Tot slot zijn er verschillen te zien in talenkennis. Allochtonen lichten significant minder vaak de talenkennis over het Nederlands en het Engels toe. Als er een toelichting is opgenomen is men meer bescheiden over de eigen kennis dan autochtonen. Alle Nederlanders geven aan het Nederlands goed tot uitstekend te beheersen, onder de allochtonen is dit 83 procent. Ook de beheersing van het Engels lijkt wat minder goed te zijn, al is dit verschil niet significant.

Samenvattend blijkt dat de allochtone werkzoekenden in het CWI-bestand jonger zijn, vaker een universitaire opleiding hebben voltooid en wat minder werkervaring hebben. Daarnaast maken allochtonen minder gebruik van de mogelijkheden die het cv-format biedt. Ze vullen minder vaak een persoonlijke presentatie in, geven minder vaak een nadere omschrijving van de werkervaring en een toelichting op de talenkennis van het Nederlands, Engels.

Conclusie

Er is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van deze gegevens. Afhankelijk van de selectiemethode en van de bron waar de cv's van afkomstig zijn, zijn de uitkomsten verschillend. Er zijn toch wel een aantal algemene conclusies te trekken door bepaalde patronen die zich aftekenen.

- Een gedeelte van cv's van allochtonen onderscheidt zich niet van die van autochtonen. Er is dus een groep allochtonen actief op de intermediair-website die kwalitatief goede cv's presenteert en niet onderdoet voor de autochtone cv's.
- Daarnaast is er een groep allochtonen (die geselecteerd zijn op achternaam) die minder goed scoort. Zo heeft men minder vaak stage gelopen, is men minder vaak sociaal maatschappelijk actief en heeft men minder vaak buitenlandervaring op hun cv vermeld. Ook krijgt deze groep

een minder goede beoordeling wat betreft de volledigheid van de cv. Hoe groot de omvang is van deze groep allochtonen ten opzichte van de andere groep allochtonen met goede cv's is echter niet bekend.

- Ook de cv's van allochtonen op de CWI-website zijn vaak wat minder goed gevuld. Allochtonen maken minder gebruik van de mogelijkheden die het cv-format biedt. Ze vullen minder vaak een persoonlijke presentatie in, geven minder vaak een nadere omschrijving van de werkervaring en een toelichting op de talenkennis van het Nederlands, Frans, Engels en Duits.
- Uit de cv's van de intermediair website geven allochtonen aan het Nederlandse en Engels net zo goed te beheersen als de autochtonen. Op de CWI-website blijft de beheersing van het Nederlands iets achter ten opzichte van de autochtonen.
- Met uitzondering van de cv's van de allochtonen met bewijs van hun niet-westerse identiteit, kan geconcludeerd worden dat cv's van allochtonen minder gestructureerd en minder volledig zijn dan de cv's van autochtonen.

SELECTIE WERKGEVERS EN INTERMEDIARIS

Selectie werkgevers

De 44 werkgevers die telefonisch zijn geïnterviewd zijn geselecteerd aan de hand van concrete vacatures. Voor deze opzet is gekozen om zo gericht mogelijk te kunnen achterhalen wat er gebeurt in de fase van werving, selectie en het daadwerkelijke verblijf op de werkvloer. De gesprekken zijn zo veel als mogelijk aan de hand van de vacatures gevoerd. Bij de selectie van vacatures (en daarmee van werkgevers) is op de volgende criteria gelet:

- Het betrof vacatures voor functies op hbo en wo-niveau.
- De vacatures zijn geselecteerd op basis van de opleidingsrichtingen die relatief vaak door allochtonen worden gevolgd. Het gaat bijvoorbeeld om de studierichtingen economie, sociaal juridische dienstverlening, personeel en arbeid, bedrijfswiskunde en informatica en internationaal en Europees recht.
- Werkervaring die in de vacature werd gevraagd, mocht niet meer dan 5 jaar bedragen. Dit om de groep sollicitanten qua leeftijdcohort overeen te laten komen met de groep afgestudeerden die zijn geënquêteerd.
- Het bedrijf moest goed bereikbaar zijn vanuit de Randstad, gezien de vestiging van de opleidingsinstituten in de Randstad.
- Er is gestreefd naar een gelijke verdeling tussen overheid/non-profit en commerciële bedrijven.
- Er is gestreefd naar een min of meer gelijke verdeling naar grootte van de bedrijven (groot versus midden/klein).
- Zowel internationaal als nationaal georiënteerde bedrijven zijn bij de selectie betrokken.

Tabel B5-1 en tabel B5-2 laten het resultaat zien van het selectieproces. Tabel B5-1 geeft een overzicht van de geselecteerde bedrijven naar type/grootte en (inter) nationale oriëntatie. Tabel B5-2 laat de sectoren en branches zien waartoe de geselecteerde bedrijven behoren.

Tabel B5-1 Geïnterviewde bedrijven naar type/grootte en (inter)nationale oriëntatie (n=44)

Bedrijfstype	Nationaal	Internationaal	Totaal
Kleinbedrijf ¹	5	1	6
Middenbedrijf ¹	6	2	8
Grootbedrijf	11	8	19
Overheid	3	-	3
Semi-overheid	4	-	4
Non-profit	4	-	4
Totaal	33	11	44

¹ MKB-bedrijven zijn gedefinieerd als bedrijven met maximaal 100 medewerkers. Kleinbedrijven tellen maximaal 15 medewerkers.

Tabel B5-2 Geïnterviewde bedrijven naar sector en branche (n=44)

Sectoren en branches	Aantal geïnterviewde bedrijven
Cultuur, recreatie en ideële instellingen	5
• Kunst cultuur, sport en recreatie	3
• Ideële en maatschappelijke organisaties	2
Financiële dienstverlening	8
• Financiële instellingen	3
• Verzekeringswezen/pensioenfondsen	3
• Financiële beurzen en effectenmakelaars	2
Gezondheidszorg en welzijn	5
• Gezondheidszorg	4
• Welzijnszorg	1
Openbaar bestuur, overheidsdiensten	3
Nutsbedrijf	1
Zakelijke dienstverlening/verhuur (on)roerende goederen	2
• Zakelijke dienstverlening (ICT)	5
• Zakelijke dienstverlening (juridisch)	2
• Zakelijke dienstverlening (technologisch/natuurwetenschappelijk)	5
• Zakelijke dienstverlening (HR/werving selectie)	4
• Zakelijke dienstverlening (bedrijfsadvies, research en consulting)	4
• Verhuur/handel in onroerend goed	2
Totaal	44

Respons en non-respons

In totaal zijn 85 bedrijven benaderd met het verzoek tot deelname aan het onderzoek. Hiervan hebben 44 werkgevers of selecteurs hun medewerking verleend in de vorm van een telefonisch interview. De respons bedraagt daarmee ruim vijftig procent. Redenen om niet mee te doen of een bedrijf uiteindelijk niet bij het onderzoek te betrekken waren:

- de werkgever of selecteur was tot drie maal toe niet bereikbaar (17 keer);
- de werkgever of selecteur had geen tijd of was met vakantie (12 keer);
- de werkgever of selecteur had geen belangstelling voor het onderwerp (7 keer);

- een geplande afspraak kon uiteindelijk niet doorgaan omdat de werkgever of selecteur niet aanwezig was en ook op een later tijdstip niet meer bereikbaar was (5 keer).

De gesprekken met werkgevers/selecteurs hadden een gemiddelde duur van ruim een half uur per gesprek.

Daarnaast hebben we met acht intermediairs gesproken over het werving- en selectieproces, zie tabel B5-3.

Tabel B5-3 Overzicht geïnterviewde intermediairs

Intermediairs
Abell & Erselina, Atelier voor Corporate Diversity
Colourful people
Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen van CWI
Mex-it (gesprekspartner in de functie als voorzitter van TANS)
Mercury Urval
Randstad uitzendbureau
Topselect
USG Capacity

Over het verblijf op de werkvloer (hoofdstuk 5) hebben we alleen gesproken met werkgevers die allochtonen in dienst hadden. Tabel B5-4 geeft een overzicht van het aandeel allochtonen in dienst naar bedrijfstype. Hieruit blijkt dat bij grootbedrijven relatief veel allochtonen op de werkvloer verblijven en bij kleinbedrijven relatief weinig.

Tabel B5-4 Percentage hoogopgeleide allochtonen in dienst (n=44)

Bedrijfstype	geen	1% - 5%	6% - 10%	11% -20%	21% -30%	onbekend
Kleinbedrijf ¹	6	-	-	-	-	-
Middenbedrijf ¹	3	2	-	1	2	-
Grootbedrijf	4	5	2	2	-	6
Overheid	-	1	-	1	-	1
Semi-overheid	2	1	-	-	-	1
Non-profit	2	-	-	-	1	1
Totaal	17	9	2	4	3	9

Bron: interviews met werkgevers van klein-, midden- en grootbedrijven, (semi-)overheden en de non-profitsector.

Resultaten van de logistische regressie

Toelichting

In deze bijlage presenteren we de resultaten van de logistische regressie van de kans op werkloosheid (B6-1) en de kans op een hoog beroepsniveau (tabel B6-2). Alle analyses zijn uitgevoerd op de groep hoogopgeleiden. De ongestandaardiseerde effecten geven de log odds weer. Deze geven een indicatie van het relatieve belang van de effecten. Hoe groter de log odds, hoe groter de kans op werkloosheid. We kunnen hier bijvoorbeeld uit afleiden dat met name niet-westerse allochtonen van de eerste generatie een grote kans hebben op werkloosheid, vergeleken met autochtonen. Voor negatieve effecten geldt: hoe groter de sterkte van het effect, hoe kleiner de kans op werkloosheid. Bijvoorbeeld, vrouwen hebben een kleinere kans op werkloosheid dan mannen.

Door model 1 en 2 met elkaar te vergelijken, valt af te leiden in hoeverre het effect van de etnische herkomst verklaard kan worden door andere achtergrondkenmerken. Wanneer de effecten van etnische groep in model 2 minder sterk zijn of niet meer significant zijn, wordt (een deel van) het effect van de etnische herkomst verklaard door (een combinatie van) achtergrondkenmerken, zoals bijvoorbeeld een andere leeftijdsopbouw of ander opleidingsniveau van deze groepen.

Tabel B6-1 Determinanten van de kans op werkloosheid, 15-64 jaar, onder hoog opgeleiden (logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)

	Model 1	Model 2
Generatie (t.o.v. autochtonen)		
1 ^e generatie westers	1.021*	1.023*
2 ^e generatie westers	.408*	.408*
1e generatie niet-westers	1.838*	1.807*
2e generatie niet-westers	.780*	.643*
Geslacht (t.o.v. mannen)		
Vrouwen		-.412*
Leeftijd (t.o.v 15-24 jaar)		
25-34		-.641*
35-44		-.914*
45-54		-.691*
55-64		-.872*
Opleidingsniveau (t.o.v. hbo)		
Universitair		.253*
Constante	-4.252*	-3.451*
-2loglikelihood [df]	10698.058 [4]	10595.667 [10]

* p<0.05

Bron: EBB 2003, 2004, 2005

Tabel B6-2 Determinanten van de kans op hoog beroepsniveau, hoog opgeleiden 15-64 jaar (logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)

	Model 1	Model 2*
Generatie (t.o.v. autochtonen)		
1 ^e generatie westers	-.599*	-.788*
2 ^e generatie westers	-.044	-.105*
1 ^e generatie niet-westers	-1.158*	-1.441*
2 ^e generatie niet-westers	-.435*	-.380*
Geslacht (t.o.v. mannen)		
Vrouwen		-.325*
Leeftijd (t.o.v 15-24 jaar)		
25-34		1.083*
35-44		1.183*
45-54		1.226*
55-64		.189
Opleidingsniveau (t.o.v. hbo)		
Universitair		.606*
Constante	.730*	-.209*
-2loglikelihood [df]	79420.545 [4]	75368.307[10]

* p<0.05

Bronnen: EBB 2003,2004, 2005

