

## ALLOCHTONEN IN DE BOUW

- eindrapport -

Drs. E. Tromp  
Drs. M.J. van Gent

Amsterdam, december 2007  
Regioplan publicatienr. 1605

Regioplan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 - 5315315  
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan  
Beleidsonderzoek in opdracht van Bouwend  
Nederland, FNV Bouw en CNV Hout en Bouw.



## INHOUDSOPGAVE

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b> .....  | 1  |
| 1.1      | Achtergrond.....  | 1  |
| 1.2      | Onderzoeksdoel, onderzoeksvragen, methoden van aanpak.....                | 2  |
| 1.3      | Leeswijzer.....   | 4  |
| <b>2</b> | <b>Het bouwonderwijs</b> .....  | 5  |
| 2.1      | Inleiding .....   | 5  |
| 2.2      | Trends en ontwikkelingen in het bouwonderwijs.....                        | 5  |
| 2.3      | Probleemschets.....   | 7  |
| 2.4      | Samenvatting.....   | 12 |
| <b>3</b> | <b>Werving en selectie voor de bouw</b> .....                             | 15 |
| 3.1      | Inleiding .....   | 15 |
| 3.2      | Verklaringen voor een achterblijvende instroom .....                      | 15 |
| 3.3      | Werving in de bouwsector .....  | 16 |
| 3.4      | Probleemschets.....   | 18 |
| 3.5      | Samenvatting.....   | 22 |
| <b>4</b> | <b>Verblijf op de werkvloer</b> .....                                     | 23 |
| 4.1      | Inleiding .....   | 23 |
| 4.2      | Werknemers in de bouwnijverheid .....                                     | 23 |
| 4.3      | Probleemschets.....   | 26 |
| 4.4      | Samenvatting.....   | 30 |
| <b>5</b> | <b>Oplossingen en advies</b> .....  | 31 |
| 5.1      | Inleiding .....   | 31 |
| 5.2      | Oplossingen en advies in de fase van scholing .....                       | 32 |
| 5.3      | Oplossing in de fase van werving en selectie .....                        | 34 |
| 5.4      | Oplossing in de fase van verblijf op de bouwmarkt.....                    | 36 |
| 5.5      | Slotanalyse .....   | 39 |
|          | Geraadpleegde literatuur .....  | 41 |
|          | Bijlage    Overzicht van de geïnterviewde organisaties/respondenten ..... | 43 |



## 1 INLEIDING

Bouwend Nederland, FNV Bouw en CNV Hout en Bouw wensen meer zicht te krijgen in de oorzaken van de beperkte participatie van allochtonen in de bouwsector. De sociale partners hebben hiertoe Regioplan Beleidsonderzoek onderzoek laten uitvoeren. Naast het in kaart brengen van de oorzaken van de beperkte aantrekkingskracht van de bouw voor allochtonen, worden ook oplossingsrichtingen en concrete beleidsadviezen geformuleerd. Deze adviezen dienen als basis voor het Actieplan Arbeidsparticipatie Allochtonen, waarvoor de sector zich zal inzetten.

### 1.1 Achtergrond

In 2006 bedraagt het aandeel werknemers van niet-westerse allochtone afkomst<sup>1</sup> in de bouwnijverheid vijf procent van de totale werkgelegenheid in die sector.<sup>2</sup> Dit percentage blijft achter bij hun aandeel in de totale arbeidsmarkt wat in 2006 acht procent bedraagt (CBS, 2007). Voorts is het aandeel allochtonen in de bouw vanaf de jaren negentig nauwelijks gestegen. Dit ondanks het feit dat de bouwconjunctuur overwegend gunstig was, er grote behoefte was aan bouw personeel en er talrijke initiatieven zijn ontwikkeld ter bevordering van de instroom van allochtonen (EIB, 2003).

Ter verklaring van deze lage instroomcijfers onderscheiden de sociale partners in de bouw en de literatuur op dit gebied een aantal factoren. Zo kampt de sector met een negatief imago en worden nieuwkomers niet altijd op een juiste manier op de bouwplaats ontvangen. Ook ontbreekt het jongeren aan een volledig beeld over de sector. Bij werken in de bouw wordt bijvoorbeeld vaak uitsluitend gedacht aan de uitvoerende beroepen. Het beeld is dat van sjouwers of timmermannen die voor dag en dauw op een koude en natte bouwplaats aanwezig moeten zijn. Onvoldoende bekend zijn daarentegen de kaderfuncties die een hoger opleidingsniveau vereisen en niet vanzelfsprekend op de bouwplaats uitgevoerd worden. Het gaat om functies zoals werkvoorbereider, projectleider, technisch tekenaar of kopersbegeleider.

---

<sup>1</sup> Een niet-westerse allochtoon heeft, volgens de definitie van het CBS, ten minste één ouder die geboren is in Turkije of landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van voormalig Nederlands-Indië/Indonesië en Japan. Andere allochtonen - met inbegrip van mensen uit Indonesië en Japan - worden door de overheid als westers getypeerd. In dit onderzoek gebruiken wij de termen 'niet-westers allochtoon' en 'westers allochtoon' zoals gedefinieerd door het CBS. Als in dit rapport kortweg gesproken wordt over 'allochtoon' wordt hiermee de 'niet-westerse allochtoon' bedoeld.

<sup>2</sup> Bij het percentage van 5 procent dient benadrukt te worden dat het betrekking heeft op de bouwnijverheid in zijn totaliteit. De bouwnijverheid omvat, volgens de SBI, ruim dertig beroepen. Vijf daarvan (zie hoofdstuk 4) vallen onder de bouw-cao. Recente gegevens over aantallen (allochtone) werknemers in deze beroepen zijn echter vooralsnog niet voorhanden. In dit onderzoek wordt daarom gebruikgemaakt van actuele cijfers die de totale bouwnijverheid aangaan en van cijfers over begin 2000 van het EIB.

Het resultaat van het onvolledige beeld is dat (allochtone) jongeren niet snel zullen kiezen voor een opleiding in de bouw. In de fase na de opleiding, waarin werkgever en werknemer elkaar moeten vinden, lijken de reguliere wervingskanalen van bouwondernemingen niet te raken aan de zoekkanalen van allochtone werkzoekenden. Stroom allochtonen desondanks toch in, dan is de ervaring van werkgevers dat zij op de bouwplaats vaak eenlingen blijven, dat hun competenties achterblijven of dat ze de Nederlandse taal in onvoldoende mate beheersen. Gecombineerd met het feit dat de begeleiding beperkt is, stroom allochtone werknemers in die eerste fase snel weer uit. Op deze wijze gaan arbeidskrachten verloren voor de bouwsector.

Deze korte schets waarin een aantal relevante factoren zijn benoemd (imago, onbekendheid met de breedte van de sector, mismatch van werving en zoekkanalen en onvoldoende ontvangst op de bouwplaats), geven een eerste aanzet tot een verdere verkenning van de geringe aantrekkingskracht van de sector voor allochtonen. De volgende paragraaf laat zien hoe dit onderzoek de problematiek nader in kaart heeft gebracht.

## 1.2 Onderzoeksdoel, onderzoeksvragen, methoden van aanpak

### Onderzoeksdoel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is een basis leggen voor het Actieplan Arbeidsparticipatie allochtonen voor de bouw. Het plan is erop gericht de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten voor de genoemde doelgroep. In het onderzoek worden daartoe de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat is het beeld van de omvang van allochtonen in het zittend personeelsbestand en de omvang van de instroom van nieuw personeel in de bouwsector?
2. Welke knelpunten worden in de literatuur en documentatie aangedragen ter verklaring van het geschetste beeld?
3. Welke knelpunten worden aangedragen door de verschillende relevante partijen?
4. Welke mogelijkheden worden door deze partijen genoemd ter vergroting van de aantrekkelijkheid van de bouw voor allochtonen?
5. Welke *good practices* bestaan er in de bouwsector, zowel in Nederland als in het buitenland, voor het onderhavige probleem?
6. Hoe kunnen de aangedragen oplossingen en praktijkvoorbeelden worden vertaald in concrete handvatten om de instroom van allochtonen in de bouw te vergroten?

### Methoden van aanpak

Het onderzoek bestaat uit drie verschillende onderdelen, te weten:

- een literatuurstudie;
- telefonische diepte-interviews met twintig sleutelinformanten in de bouwsector;
- een rondetafelbijeenkomst.

### *Literatuurstudie*

De basis van het onderzoek vormt een literatuur- en documentatiestudie over de bouwmarkt in het algemeen en de instroom van allochtonen in het bijzonder. Deze studie heeft de kaders van het onderzoek aangegeven. Ook zijn op basis van de onderzoeksresultaten van instanties als het CBS, het ROA en EIB de kwantitatieve omvang en de aard van de problematiek in kaart gebracht.

### *Interviews met sleutelinformanten*

De belangrijkste informatiebron betrof een twintigtal telefonische diepte-interviews met sleutelinformanten werkzaam in de bouwsector. De interviews hebben inzicht gegeven in de achterliggende oorzaken van de beperkte instroom van allochtonen in de bouwsector. Er is gesproken met:

- docenten van opleidingsinstellingen in de bouw en vertegenwoordigers van samenwerkingsverbanden en leerwerktrajecten;
- medewerkers van arbeidsbemiddeling en -toeleidingsbureaus gespecialiseerd in de bouw;
- werkgevers in de bouw en de brancheorganisatie Bouwend Nederland;
- de werknemersorganisaties FNV Bouw en CNV Hout en Bouw;
- (wetenschappelijk) deskundigen en medewerkers van kenniscentra.

De selectie van de respondenten heeft in nauw overleg met de opdrachtgever plaatsgevonden. Belangrijke criteria waren daarbij dat de geïnterviewden vanuit hun vakgebied kennis of ervaring hadden met het onderwerp, dat zij dicht bij de praktijk stonden en dat er sprake was van regionale spreiding. In bijlage 1 is een overzicht van de geïnterviewde organisaties/sleutelpersonen opgenomen.

De sleutelinformanten zijn bevroegd over de instroom van allochtonen in bouwopleidingen, over mogelijke knelpunten in de fase van werving en selectie van nieuw (allochtoon) bouwplaatspersoneel en over het functioneren van allochtone werknemers op de bouwmarkt. Daarbij is steeds gevraagd naar regionale verschillen (bijvoorbeeld tussen de stedelijke en landelijke gebieden in Nederland), naar mogelijke verschillen tussen allochtonen en autochtonen en naar verschillen tussen etniciteiten.

### *Rondetafelbijeenkomst*

Na de analyse van de eerste bevindingen uit de literatuurstudie en de diepte-interviews is een rondetafelbijeenkomst gehouden. De bijeenkomst diende ter verdieping van de kennis en ter concretisering van mogelijke oplossingen/beleidsadviezen. De genodigden van de bijeenkomst waren (een selectie van) de sleutelinformanten. Aan hen zijn de belangrijkste bevindingen van het onderzoek, samengebracht op een factsheet, voorgelegd. Op basis daarvan is gediscussieerd over mogelijke oplossingen ten behoeve van de instroom en het behoud van allochtonen in de bouwsector.

### 1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat in op de dalende instroom van (allochtone) leerlingen in het bouwonderwijs. Mogelijke verklaringen voor de dalende instroom vormen een essentieel onderdeel van het hoofdstuk. In hoofdstuk 3 beschrijven we welke mechanismen gelden in de fase van de werving en selectie en op welke wijze die de instroom van allochtone werkzoekenden belemmeren. In hoofdstuk 4 komt het verblijf van allochtonen op de bouwplaats nader aan de orde. In dit hoofdstuk wordt in beeld gebracht hoe allochtonen volgens de geïnterviewden functioneren, hoe de uitval is onder de doelgroep en wat hun kansen zijn op promotie. Hierbij wordt steeds het verband gelegd met het achterblijvende percentage allochtonen op de bouwmarkt. Het rapport sluit af met een presentatie van mogelijke oplossingen om meer allochtonen naar de bouw te leiden en voor de bouwsector te behouden.



## 2 HET BOUWONDERWIJS

### 2.1 Inleiding

Al jaren is een daling zichtbaar van het aantal leerlingen in bouwopleidingen. Uit de literatuur is nog weinig bekend over de verklaringen voor de dalende instroom in bouwopleidingen in het algemeen en van de beperkte instroom van allochtone leerlingen in het bijzonder. In dit hoofdstuk gaan we daarom nader in op de materie. In de volgende paragraaf beschrijven we de cijfermatige trends en ontwikkelingen en in paragraaf 2.3 belichten we de knelpunten die door de respondenten zijn gesignaleerd. Het hoofdstuk sluit af met een weergave van de genoemde knelpunten (paragraaf 2.4).

### 2.2 Trends en ontwikkelingen in het bouwonderwijs

Eén van de oorzaken van de tekorten aan personeel in de sector Bouw is de daling van de instroom in technische beroepsopleidingen (EIB, 2005). Deze daling voltrekt zich in het bijzonder en dubbel zo hard in de bouwsector: tussen 1998 en 2004/2005 daalde het aandeel leerlingen met 23 procent. De verwachting is dat het aantal deelnemers aan de opleidingen in de toekomst verder zal afnemen. In de literatuur wordt aangegeven dat de oorzaken van de daling niet duidelijk zijn. Mogelijke verklaringen zijn conjuncturele schommelingen, daling van het aantal jongeren in het algemeen vanwege bevolkingssamenstelling, het hanteren van andere definities of een toename in schooluitval (EIB, 2005; Regieraad Bouw & PSIBouw, 2006). Tegelijkertijd wordt echter verwacht dat dergelijke factoren niet voldoende verklaringskracht bieden, temeer gezien het feit dat andere beroepsopleidingen in de genoemde periode juist een gunstige ontwikkeling doormaken. Voorbeelden hiervan zijn economieopleidingen of beroepsopleiding richting dgo (dienstverlening, gezondheidszorg, welzijn en sport). In deze sectoren steeg het aantal leerlingen met respectievelijk twintig en dertig procent (EIB, 2005).

#### ***Aandeel allochtone leerlingen in de sector techniek***

Naast deze dalende populariteit van technische beroepsopleidingen, en bouwopleidingen in het bijzonder, blijft bovendien het aandeel allochtone leerlingen in deze opleidingen achter. Onderzoek naar de ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen (WODC, 2007) laat bijvoorbeeld zien dat in het studiejaar 2005/2006, 35 procent van de allochtone jongens op mbo-niveau kiest voor een studie in de richting techniek, terwijl 56 procent de keuze maakt voor de richting economie. Bij autochtone jongens is dit beeld nagenoeg omgekeerd: 51 procent kiest voor techniek en 32 procent voor economie. Meisjes op het mbo kiezen vrijwel helemaal niet voor techniek, maar voor de sector zorg en welzijn (59% van de autochtone en 46% van de

allochtone meisjes) en voor de richting economie (27% van de autochtone en 46% van de allochtone meisjes).

Ook in het hoger onderwijs geldt dat niet-westerse allochtonen meer dan gemiddeld en in toenemende mate kiezen voor economische studies. Waar 28 procent van de autochtone instromers in 2005 voor een studie in de richting economie kiest, varieert dit percentage voor niet-westerse allochtonen tussen de 35 (Antillianen) en de 45 (Turken). De populariteit van de sector economie lijkt vooral ten koste te gaan van de sector techniek. In 2005 kiest zeventien procent van de autochtone instromers voor deze richting. Onder niet-westerse allochtonen varieert dit percentage tussen de negen (Marokkanen) en achttien (overig niet-westerse allochtonen) (WODC, 2007).

### **Aandeel allochtone leerlingen in bouwopleidingen**

Tabel 2.1 geeft een overzicht van de uitstroom met diploma van leerlingen, autochtoon en allochtoon, uit verschillende bouwopleidingen naar opleidingsniveau. In de tabel zijn alleen de bouwopleidingen opgenomen met een uitstroom van meer dan twintig leerlingen. De schooljaren 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005 zijn hierbij samengevoegd om de cellen voldoende vulling te geven. Het betreffen landelijke cijfers. Voorts geldt dat leerlingen van niet-westerse allochtone herkomst relatief vaker een opleiding binnen het vmbo volgen (namelijk 70% van de allochtone leerlingen) dan autochtone leerlingen (50% van de autochtone leerlingen). Daarnaast volgen allochtonen binnen het vmbo vaker de basisberoepsgerichte leerweg (deze sluit aan op de twee laagste niveaus van het mbo) (WODC, 2007).

**Tabel 2.1 Percentages autochtone en allochtone leerlingen die uitstromen met diploma uit bouwopleidingen, naar opleidingsniveau**

| Opleiding                            | Autochtoon (%) | Niet-westers allochtoon (%) | Westers allochtoon (%) | Totaal (abs) |
|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------------------|--------------|
| Vmbo Techniek Th lw                  | 92,3           | 1,8                         | 6,0                    | 109          |
| Vmbo Techniek KB bouwtechniek        | 99,1           | 0,9                         | 0,0                    | 89           |
| Vmbo Techniek BB                     | 48,5           | 47,2                        | 4,3                    | 34           |
| Vmbo Techniek BB bouwtechniek        | 96,4           | 1,6                         | 2,0                    | 122          |
| Bol MKF Techniek                     | 99,5           | 0,5                         | 0,0                    | 45           |
| Bol MKF Bouwkunde                    | 88,5           | 8,3                         | 3,2                    | 331          |
| Bol MKF Grond-, water- en wegebouw   | 96,6           | 0,9                         | 2,5                    | 90           |
| Bbl BB Primaire timmerkracht         | 92,1           | 4,0                         | 4,0                    | 39           |
| Bbl ZB Voortgezette timmerkracht     | 78,4           | 10,8                        | 10,8                   | 27           |
| Hbo Bouwkunde                        | 92,6           | 2,8                         | 4,6                    | 807          |
| Hbo Civiele techniek                 | 90,6           | 4,6                         | 4,8                    | 427          |
| Hbo Bouwtechnische bedrijfskunde     | 97,7           | 0,0                         | 2,3                    | 34           |
| Hbo B Bouwkunde                      | 88,5           | 5,1                         | 6,4                    | 395          |
| Hbo B Civiele Techniek               | 86,5           | 4,4                         | 9,1                    | 190          |
| Wo Bouwkunde                         | 92,7           | 1,1                         | 6,2                    | 471          |
| Wo Civiele techniek                  | 90,9           | 2,4                         | 6,6                    | 116          |
| Wo Civiele technologie en management | 93,8           | 3,6                         | 2,7                    | 85           |
| Wo M Architecture                    | 81,9           | 7,5                         | 10,5                   | 30           |
| Wo M Civil Engineering               | 86,9           | 7,2                         | 6,0                    | 440          |
| Wo M Industrial Design Engineering   | 84,6           | 3,4                         | 12,0                   | 190          |

Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, (gewogen)

De tabel laat zien dat de uitstroom met diploma van allochtonen uit een bouwopleiding relatief hoog is voor de vmbo-opleiding Techniek Basisberoepsgerichte leerweg (47%). Dit percentage behoeft echter nuancering. De in de tabel opgenomen leerlingen zijn voor negentig procent afkomstig uit de Randstad.<sup>1</sup> Daarnaast ronden relatief veel allochtonen de mbo opleidingen voortgezette timmerman en bouwkunde af (respectievelijk 11 en 8%). Binnen het hoger bouwonderwijs lijken, gelet op de uitstroomcijfers, vooral de studies Civiele Techniek/Civil Engineering, Bouwkunde en Architectuur aantrekkelijk voor allochtonen.

Niet alleen de instroom van allochtonen in een bouwopleiding blijft relatief achter, ook de uitval onder allochtone studenten is substantieel volgens respondenten. Cijfers over uitval ontbreken op dit moment. Respondenten blijken over de uitval wel het een en ander te melden. In de volgende paragraaf zullen we de respondenten aan het woord laten over zowel knelpunten rondom de instroom als uitval.

## 2.3 Probleemschets

In deze paragraaf komen de geïnterviewde respondenten aan het woord over knelpunten omtrent de vertegenwoordiging van allochtonen in het bouwonderwijs. Het gaat daarbij om knelpunten die spelen bij de beperkte instroom in een opleiding en om knelpunten die leiden tot een voortijdige uitval.

### **Instroom**

Imago en  
beeldvorming

De bouw wordt door jongeren geassocieerd met een veelheid aan vooral negatieve beelden. Werken in de bouw is zwaar en vies. Het wordt slecht betaald en de aanvangstijden zijn vroeg. Dergelijke vooroordelen leiden ertoe dat jongeren niet voor de bouw kiezen. Een aantal respondenten geeft aan dat beïnvloeders van de jongeren (zoals ouders, docenten, maar ook de maatschappij als geheel) hier een niet-onbelangrijke rol in vervullen. Zo zou de bouw een vak zijn voor jongens die niet kunnen leren en door een lage score op de Cito-toets aangewezen zijn op het vmbo. Een keus voor de bouw wordt daarmee een keuze die voortvloeit uit een gebrek aan mogelijkheden.

Een Amsterdams samenwerkingsverband over negatieve beeldvorming:

*“De bouw wordt in de media altijd gekoppeld aan negatieve berichtgeving. Let daar maar eens op. Is er bijvoorbeeld een item over een aankomende griep epidemie, dan zie je op de achtergrond een bouwplaats.”*

<sup>1</sup> In de Randstad liggen de percentages allochtone studenten veel hoger dan in andere regio's. In het voortgezet onderwijs ligt het aandeel allochtone studenten bijvoorbeeld al tussen de 36 procent in Utrecht tot 52 procent in Amsterdam (CBS, 2006).

Status Voortvloeiend uit het negatieve beeld dat de bouw maatschappijbreed heeft (werken met je handen wordt ondergewaardeerd in de moderne kennis-economie), ontbreekt het de sector ook in grote mate aan status. Het is voor jongeren een reden om niet voor een opleiding in de bouw te kiezen. Hoewel zowel autochtone als allochtone groepen de bouwsector niet hoog inschalen, geldt dit in sterkere mate voor allochtonen. Dit zou te maken hebben met de landen van herkomst van de doelgroep. In die landen, zeker in de rurale gebieden, is de bouw geen (volwaardig) beroep.<sup>2</sup> Het wordt bovendien in verband gebracht met gevaarlijke arbeidsomstandigheden<sup>3</sup> en met een slechte beloning.

Een middelgrote aannemer in Amsterdam over negatieve beeldvorming:  
*“Ik ken een voorbeeld van een jongen die na afronding van het vwo de bouw in wilde. Zijn omgeving reageerde met verbazing. Zij zagen het als gemiste kans en als een verspilling van zijn cognitieve capaciteiten.”*

Een werkervaringstraject in Amsterdam over het gebrek aan status:  
*“De bouw heeft geen status. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat de bouw in het land van herkomst geen beroep is. De Marokkanen uit het Rifgebergte bouwen hun huis zelf en oefenen daarnaast een vak uit. De bouw in Nederland wordt geassocieerd met vies werk, buiten in de kou. Omdat de allochtone doelgroep geen of slechte ervaring heeft in de bouw, wordt dit beeld niet bijgesteld.”*

Voorts geldt dat hoe hoger het niveau van de bouwopleiding, hoe meer status de opleiding en de bouwsector krijgen. Het omslagpunt ligt rond mbo niveau 4. Zo geeft het Mondriaan College in Den Haag aan dat een leerling die op dat niveau een opleiding volgt, ervaart dat hij of zij ‘studeert’. De studie geeft perspectief op een kantoorbaan. Op mbo niveau 1 en 2 wordt daarentegen vooral geleerd in de praktijk en heeft de leerling na afronding van de opleiding perspectief op een uitvoerende functie. Bij opleidingen in de bouw op hbo- en wo-niveau, is het gebrek aan status volledig weggevallen. Zo geeft de Haagse Hogeschool bijvoorbeeld expliciet aan dat vooral de opleidingen Civiele Techniek en Bouwkunde aantrekkelijk zijn. Het zijn opleidingen met vooruitzicht op een baan op een architectenbureau of in het vastgoed.

Onbekendheid, Onbekendheid met de sector speelt bij de bovengenoemde punten een belangrijke rol. Deze onbekendheid speelt voor allochtonen sterker dan voor autochtonen. Omdat de directe omgeving van de allochtone jongeren nauwelijks in de bouw werkt, wordt het slechte imago niet bijgesteld. Het imago wordt vaak zelfs bevestigd. In de gevallen dat allochtonen op een bouwplaats werkzaam zijn, vervullen zij namelijk vaak de ongeschoolde en/of laagbetaalde functies. Voor autochtonen geldt dat jongeren dikwijls van vader op zoon voor

<sup>2</sup> In deze landen bouwen mensen vaak hun eigen huis. Er is in bepaalde gebieden nog geen professionele bouwsector ontwikkeld.

<sup>3</sup> De wet en regelgeving voor bouwbedrijven in dergelijke landen is vrij summier, waardoor geen uitgebreide veiligheidsvoorschriften bestaan, zoals hier in Nederland.

het vak kiezen. Zij weten daardoor welke mogelijkheden de bouw biedt, op welke manier je kunt opklimmen, dat er niet alleen uitvoerende functies zijn maar ook middenkaderfuncties en hogerkaderfuncties. Allochtone jongeren ontbreekt het aan dergelijke netwerken van rolmodellen, vaders, ooms of vrienden. Zij weten dan ook niet dat je in de bouw carrière kan maken of een 'schone' kantoorfunctie kan vervullen.

**Bouw nauwelijks in beeld op scholen** Volgens respondenten worden leerlingen op de basisschool niet tot nauwelijks voorgelicht over opleidingen in de bouw. Interesse voor de sector wordt op school dan ook niet gekweekt onder jonge kinderen. Leerlingen die doorstromen naar het vmbo kunnen pas aan het einde van de tweede klas kiezen voor een leerweg en een sector. Voor kinderen die al weten dat ze de bouw in willen, is het demotiverend dat ze pas in het derde jaar (praktisch) aan de slag kunnen. Ook ontbreekt het op vmbo-scholen aan goed ingerichte technische praktijklokalen, wat de keus voor de richting techniek/bouw niet bevordert.

Bouw Educatie Groep in Veldhoven over de stimulering voor de bouw in het onderwijs:  
*“Op basisscholen is er geen aandacht voor de bouw. Jonge kinderen komen er vanuit school dus niet mee in aanraking. In groep 8 bepaalt de Cito-toets of een kind naar het vwo of het vmbo gaat. Dat laatste is voor ouders en de kinderen een blamage. Op het vmbo moeten de leerlingen vervolgens van alles doen waar niet hun interesse ligt omdat ze breed worden opgeleid. Dit is heel demotiverend. Kiezen ze uiteindelijk voor de sector techniek, dan worden ze daarin ook weer breed onderwezen, van autotechniek tot electro. Als ze uiteindelijk van het vmbo afkomen, weten ze van alles niets. Een jongen die timmerman wil worden moet je op de eerste dag meteen een hamer geven. En niet pas na vier jaar.”*

Een Amsterdams samenwerkingsverband over de invloed van het schoolsysteem op de keuze voor de bouw:  
*“De keus voor de bouw onder allochtonen is dikwijls gestoeld op een negatieve motivatie. In feite bepaalt de Cito-toets. Als daar laag op wordt gescoord, bijvoorbeeld door een laag taalniveau, dan heeft de leerling niet veel mogelijkheden meer. De leerlingen zijn niet goed genoeg voor de electro en de zorg is niet stoer. De bouw blijft dus over.”*

**Houdingsaspect en motivatie** Een volgend knelpunt is dat de cultuur en mentaliteit van de moderne jeugd niet aansluit op de bouwcultuur. Zo hebben jongeren steeds meer een eigen mening en zijn ze in mindere mate dan vroeger vertrouwd met hiërarchische structuren, die onder andere in de bouw nog steeds gelden. Daarnaast zijn jongeren steeds minder gewend en gemotiveerd om fysiek zwaar werk te doen. Vooral voor de lagere opleidingsniveaus (vmbo en mbo niveau 1, 2 en 3) speelt daarnaast dat jongeren een nonchalante houding hebben en niet worden opgevoed in punctualiteit. Op tijd komen vinden ze moeilijk en een potentiële werkgever met 'u' aanspreken is geen vanzelfsprekendheid. De indruk van de respondenten is dat de mentaliteit van allochtone stadsjongeren niet altijd aansluit op de arbeidsethos in de bouw die luidt: op tijd komen, handen uit de mouwen en niet zeuren. De jeugd in het algemeen en allochtone stadsjongeren in het bijzonder willen daarentegen

veelal met zo weinig mogelijk inspanningen zo veel mogelijk verdienen in een baan met zo veel mogelijk status. Het beroepsbeeld van jongeren van het platteland is minder irreëel. Zij zijn ook nog in grotere mate bereid om te werken met de handen.

Een CWI in Den Haag Zuid-Oost over de huidige arbeidsmentaliteit van jongeren:  
*“Het probleem is niet etnisch van aard maar heeft meer met mentaliteit te maken. Het ontbreekt de jeugd aan een doortastende werkhouding: handen uit de mouwen, op tijd komen, en je aan de afspraak houden. De stadse jeugd is nonchalant en ongemotiveerd. In het Westland zie je nog wel een vechtersmentaliteit. De jongeren uit die regio zijn nog bereid om te investeren.*”

Een vmbo in Gouda over de huidige arbeidsmentaliteit van jongeren:  
*“Ons vmbo heeft een tekort aan leerlingen in de richting bouw. In Gouda hebben we een grote Marokkaanse gemeenschap. Het bouwberoep is voor hen het laagste vak dat je kunt krijgen. Dat die jongeren niet voor een opleiding in de bouw kiezen, heeft onder meer met hun achtergrond te maken. Ze krijgen het niet van huis uit mee. In Gouda is ook een reformatorische gemeenschap en een reformatorisch vmbo. Dit vmbo heeft helemaal geen tekort aan leerlingen in de richting bouw. Dat is echt opvallend. Hun leerlingen komen uit een sterke gezinscultuur, zij worden gestimuleerd om naar school te gaan en werken is geen vies woord. Deze gezinnen zijn bekend met de bouw en zij laten zich niet gek maken door de Cito-toets. Onze leerlingen komen daarentegen veelal uit gebroken gezinnen. Zij moeten veel zelf opknappen en worden van huis uit niet gestimuleerd.”*”

### Uitval

Onbewuste of negatieve keus De voornaamste reden van de voortijdige uitval uit de bouwopleidingen onder allochtonen is volgens de sleutelinformanten dat zij voorafgaand aan de opleiding geen goed beeld hebben van de bouwsector en derhalve niet bewust hebben kunnen kiezen voor de opleiding. De kans is groot dat het in de praktijk vervolgens tegenvalt en uitval volgt.

De uitval is ook het resultaat van de negatieve motivatie die aan de keus voor de bouw vooraf gaat (het gebrek aan andere opleidingsmogelijkheden). Eenmaal op de opleiding zijn leerlingen daardoor weinig gemotiveerd. Jongeren die worden gegrepen door het vak en capaciteiten blijken te hebben, vallen daarentegen niet meer uit. Uitval door een gebrek aan motivatie komt in mindere mate voor bij autochtone jongeren. Zij weten vooraf beter waaraan zij beginnen, zijn beter bekend met het beroep en hebben rolmodellen in hun omgeving.

Te hoog niveau Voorts geven vooral de respondenten van het mbo en hbo onderwijs aan dat uitval onder allochtone studenten soms het gevolg is van het feit dat zij een opleiding boven hun niveau kiezen. Dit zou het gevolg zijn van een grotere mate van statusgeoriënteerdheid in vergelijking met autochtonen. In de praktijk kan vervolgens blijken dat de allochtone student het niveau niet aan kan met uitval als gevolg. Deze situatie komt in mindere mate voor bij vluchtelingen. De respondenten van het mbo en hbo onderwijs geven aan dat deze doelgroep een grote bereidheid en motivatie heeft om te investeren in de opleiding en hard te werken. Bij hen is echter een minder goede beheersing van het Nederlands vaker een probleem.

Op de lagere onderwijsniveaus (ongeveer t/m mbo niveau 2), is de theorie soms te moeilijk voor de leerlingen. Dit geldt echter ook voor autochtonen. Op dat niveau zijn de leerlingen vooral gebaad bij praktijkscholing.

Het Mondriaan College in Den Haag over uitval van allochtonen uit bouwopleidingen: *“Uitval komt meer voor onder allochtonen. Zij hebben de verkeerde keus gemaakt of het niveau is te hoog omdat ze gaan voor status. Bij uitval adviseren wij: ga op één niveau lager verder in de bouw. Ons advies wordt echter zelden opgevolgd. Meestal kiezen zij voor hetzelfde opleidingsniveau in een andere richting. Bijvoorbeeld administratie, handel, economie of verzorging. Deze jongeren verlies je dus voor de bouw.”*

- Kwetsbare groepen** Veel jongeren op het vmbo groeien relatief vaak op in gezinnen die worden geconfronteerd met een sociale en/of economische problematiek. Het gaat hierbij relatief vaak om allochtone jongeren, woonachtig in zogenoemde achterstandswijken en waarvan het gezin vaak afhankelijk is van de sociale zekerheid. Deze kinderen worden van huis uit niet gestimuleerd tot of begeleid in een schoolgaand leven. Het gevolg is gedragsproblemen en/of leerachterstanden. Als deze jongeren op hun school niet goed worden begeleid, vallen zij uit. Ook op deze manier verliest de bouw nieuwe instroom.
- Vooroordelen** Uit onderzoek in opdracht van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks naar discriminatie in de bouw, de detailhandel en de horeca, blijkt dat discriminatie vooral voorkomt in de bouwsector (Dolfing, 2005).<sup>4</sup> Als één van de verklaringen voor het voorkomen van discriminatie wordt in het onderzoek aangevoerd dat in de bouw weinig allochtone werknemers werken, waardoor het principe ‘onbekend maakt onbemind’ optreedt. De uitkomsten van het onderzoek in opdracht van GroenLinks blijken niet uit het onderhavige onderzoek. De voor dit onderzoek geïnterviewde respondenten geven aan dat allochtone leerlingen even makkelijk als autochtone leerlingen een stageplek vinden. Wel dient in dit verband te worden opgemerkt dat dit een vrij recente trend lijkt. Zo is de indruk van de geïnterviewde docenten dat het vooral het laatste jaar voor allochtone leerlingen makkelijker is geworden om een stageplaats te vinden. Een belangrijke verklaring hiervoor is volgens hen de grote vraag naar personeel in de sector. Bouwend Nederland voegt toe dat naast noodzaak ook de toenemende maatschappelijke betrokkenheid van bouwondernemingen er toe leidt dat zich nauwelijks nog verschillen voordoen tussen autochtonen en allochtonen bij het vinden van een stage. Voor de hogere opleidingsniveaus (vanaf hbo-niveau) is ‘noodzaak’ niet de enige motivatie om allochtonen aan te nemen als stagiair. In toenemende mate zijn ook positieve ervaringen met studenten van allochtone afkomst redenen om hen aan te nemen.

<sup>4</sup> In het onderzoek hebben Marokkaanse en autochtone mbo-studenten respectievelijk 61 en 49 bouwbedrijven benaderd voor een stageplaats. Van de Marokkaanse jongeren had 15 procent kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Van de autochtone jongeren bedroeg dit percentage 41.



Een vmbo in Gouda over instroom in stages:

*“Allochtonen vinden even makkelijk als autochtonen een stageplaats. Er is heel veel vraag. Wij zouden tientallen leerlingen weg kunnen zetten mét baangarantie. Het probleem is dat de studiekeus van jongeren en de arbeidsmarkt niet synchroon lopen. Jongeren kiezen voor studies waar geen werk meer in te vinden is. In de bouw is werk genoeg maar voor een opleiding in die richting wordt weinig gekozen.”*

Naast dit positieve geluid doen zich ten aanzien van stages echter ook knelpunten voor. Vooral op de bouwplaats zijn nieuwelingen, zoals stagiaires, kwetsbaar voor de ruwe en directe omgangsvormen. Allochtone stagiaires zijn op de ‘witte’ bouwplaats dubbel kwetsbaar door hun etnische herkomst. Omdat zij afwijken van het gemiddelde, richten de opmerkingen en de aandacht zich al snel op hen. Het komt ook voor dat de allochtone stagiaires ervaren dat zij over langere tijd de rotklussen moeten doen. Zoals een zelfstandige aannemer van Turkse afkomst uit eigen ervaring vertelt: “je moet een dikke huid hebben om de omgangsvormen op de bouwplaats, met name richting de jongen met bruine ogen en zwart haar, aan te kunnen”. Naast het feit dat allochtone stagiaires een extra drempel over moeten, geven sommige respondenten ook aan dat allochtonen minder goed zijn opgewassen tegen de ruwe omgangscultuur in de bouw. Zij voelen zich sneller ondergewaardeerd of interpreteren de wijze waarop zij worden benaderd als discriminatie. Het risico op uitval uit de opleiding door slechte ervaringen in de stageperiode is onder de allochtone doelgroep dan ook groter dan onder autochtonen.

Een arbeidsbemiddelingsbureau, gespecialiseerd in de bouwsector in de regio Noord Nederland en Noord-Holland, over instroom in stages:

*“Het schort nog wel eens aan goed werkgeversschap richting een stagiair. Ze doen de rotklusjes en vallen ten prooi aan de gewoonte op de bouwplaats van ‘stagiartje pesten’. Dat is heel dom. Als je op die manier met stagiaires om gaat, komen ze niet bij je terug. Het komt ook geregeld voor dat ze als gevolg van de onrespectvolle behandeling de sector helemaal de rug toekeren. De waarde van stagiaires wordt dus enorm onderschat. De sector schreeuwt moord en brand over personeelstekorten maar gedraagt zich alsof er helemaal geen tekorten zijn. De bouw zou hier zijn verantwoordelijkheid in moeten nemen.”*

## 2.4 Samenvatting

Kort samengevat is het beeld over deelname in het bouwonderwijs van jongeren, allochtone jongeren in het bijzonder, als volgt:

- Het bouwonderwijs wordt reeds vanaf de jaren negentig geconfronteerd met een dalende instroom van leerlingen. Tussen 1998 en 2005 daalde het aandeel leerlingen met 23 procent.
- Een opleidingsrichting in de techniek/bouw is met name weinig geliefd onder allochtone jongeren. In 2005 kiest 35 procent van de allochtone leerlingen op het mbo voor de richting techniek. Van de autochtonen kiest 51 procent voor die richting.



- (Allochtone) jongeren kiezen niet voor een opleiding in de bouw:
  - Wegens negatieve associaties met de bouwsector. Zowel beïnvloeders (ouders, docenten, maatschappij) als de jongeren zelf hebben een negatieve associatie met de bouw.
  - Omdat het de sector aan status ontbreekt.
  - Omdat zij (de breedheid van) de sector niet kennen en onvoldoende op de hoogte zijn van carrièremogelijkheden.
  - Omdat voorlichting over het beroep grotendeels ontbreekt op basisscholen.
  - Omdat het op vmbo-scholen ontbreekt aan goed ingerichte praktijklokalen.
  - De mentaliteit van allochtone en/of stadsjongeren sluit niet aan op de conservatieve en hiërarchische bouwcultuur.
- Naast het feit dat de instroom in bouwopleidingen beperkt is, is de uitval uit de opleidingen, vooral onder allochtone studenten, juist hoog. Dit wordt veroorzaakt:
  - Als gevolg van een onbewuste keus voor een opleiding in de bouw of van een keus met een negatieve grondslag (de leerling heeft geen andere mogelijkheden).
  - Omdat zij het niveau van de opleiding niet aankunnen. In die gevallen hebben zij, gemotiveerd door status, te hoog gegrepen.
  - Doordat op het laagste onderwijsniveau het vaak gaat om allochtone jongeren met gedragsproblemen of leerachterstanden. Deze kwetsbare groep is 'uitvalgevoelig'.
  - Door de late specialisatie op het vmbo raken jongeren gedemotiveerd om überhaupt te leren.
  - Door een onzorgvuldige omgang met stagiaires door aannemers of door directe collega's op de bouwplaats.



### **3 WERVING EN SELECTIE VOOR DE BOUW**

#### **3.1 Inleiding**

Uit het vorige hoofdstuk bleek dat allochtonen om uiteenlopende redenen minder vaak kiezen voor een opleiding in de bouw. Als gevolg hiervan blijft het aandeel allochtonen in de bouwsector achter. In dit hoofdstuk staan processen in de fase van werving en selectie centraal. Het is mogelijk dat allochtonen wel geïnteresseerd zijn om in de bouw te werken, maar door de wijze van werving en selectie de bouwplaats toch niet weten te bereiken.

Om grip te krijgen op deze materie wordt eerst een kort overzicht gegeven van de belemmerende mechanismen die spelen in de fase van werving en selectie. Het gaat hierbij om hetgeen in de literatuur is verwoord over de arbeidsmarkt in zijn totaliteit (paragraaf 3.2). Vervolgens spitst het hoofdstuk zich toe op de bouwsector. Hoe verloopt concreet de werving van nieuw personeel in deze sector (paragraaf 3.3)? In paragraaf 3.4 worden de knelpunten beschreven die zich voordoen bij de werving en selectie van allochtonen in de bouw. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte puntsgewijze samenvatting (paragraaf 3.5).

#### **3.2 Verklaringen voor een achterblijvende instroom**

In de literatuur over de instroom van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt worden een viertal mechanismen genoemd die belemmeringen opwerpen voor allochtonen om een arbeidsplaats te verwerven. Het gaat om de volgende factoren.

##### *Mismatch werving- en zoekkanalen*

Allochtone werknemers zijn vaak onvindbaar voor autochtone werkgevers. Een belangrijke oorzaak daarvan is dat de wervingkanalen van werkgevers en de zoekkanalen van werknemers onvoldoende op elkaar aansluiten (Klaver e.a., 2005, Van Gent e.a., 2006). Desondanks zien werkgevers het overwegend niet tot hun taak om specifieke wervingsmiddelen in te zetten. Zij geven aan dat etniciteit binnen hun bedrijf geen issue is en veronderstellen dat allochtonen via de reguliere kanalen instromen (Dagevos en Odé, 1999).

##### *Achterblijvende kwalificaties*

Maar ook als werkgevers wel gericht personeelsbeleid inzetten voor de werving van allochtone werkzoekenden, levert dit lang niet altijd resultaat op (Dagevos en Odé, 1999). Enerzijds lijkt dit erop te wijzen dat het aanbod van allochtonen gering is. Anderzijds lijkt de doelgroep niet altijd te voldoen aan de vereiste kwalificaties met betrekking tot het opleidingsniveau, de werkervaring en de Nederlandse taalbeheersing (Klaver e.a., 2005; Kruisbergen en Veld, 2002; Motivaction, 2004, Van Gent e.a., 2006).

#### *Culturele mismatch*

Naast het langs elkaar heen schuiven van netwerken en achterblijvende kwalificaties speelt een culturele mismatch een rol bij de achterblijvende instroom van allochtonen op de arbeidsmarkt (Dagevos en Odé, 1999 Van Gent e.a., 2006). In de fase van selectie, tijdens de sollicitatieprocedure, kan sprake zijn van miscommunicatie tussen de autochtone werkgever en de allochtone werknemer. Deze miscommunicatie vloeit voort uit de verschillende culturele achtergronden van beide partijen. Volgens werkgevers zouden allochtone werknemers zich minder goed verkopen of zich onderdanig of juist overmoedig opstellen. De interpretatie van de houding van allochtone sollicitanten beperkt hun kans om te worden aangenomen.

#### *Negatieve beeldvorming*

Tot slot spelen negatieve beeldvorming en (indirecte) discriminatie op grond van afkomst een rol bij de instroom van allochtonen op de arbeidsmarkt (Bovenkerk, Ramsoedh en Gras, 1994; Olde Monnikhof en Buis, 2001; Radar, 2004). Dit geldt met name voor laaggekwalificeerde banen. Door de onbekendheid met de doelgroep en de negatieve beeldvorming over de prestaties van allochtonen op de werkvloer zijn werkgevers huiverig om allochtonen aan te nemen (Kruisbergen en Veld, 2002). Ook als werkgevers goede ervaringen hebben met allochtonen op de werkvloer, blijft het beeld dat zij van hen hebben achter bij dat van autochtonen. Een slechte ervaring met allochtone werknemers in het verleden maakt echter dat werkgevers extra voorzichtig worden bij het aannemen van 'nieuwe Nederlanders' (Motivation, 2004). Vooral in het mkb kan dit proces over een langere periode invloed uitoefenen gezien het feit dat bedrijven met een dergelijke grootte per jaar maar een beperkt aantal nieuwe medewerkers in dienst nemen. De kans dat het negatieve beeld wordt bijgesteld, wordt hiermee kleiner.

### **3.3 Werving in de bouwsector**

In 2001 heeft het Steunpunt Minderheden Overijssel een onderzoek laten uitvoeren naar de werving en selectiemethoden van bouwondernemers in de regio Zwolle. In deze paragraaf presenteren we de belangrijkste bevindingen hiervan. De informatie wordt aangevuld met gegevens uit het onderzoek uitgevoerd door Regioplan en met data uit het onderzoek van het EIB (Allochtonen en buitenlanders in de bouw, 2003).

Samenwerkingsverband

Een belangrijk instroomkanaal van nieuw personeel is het samenwerkingsverband. Dit verband is een vereniging van bouwondernemers en heeft tot doel te zorgen voor goed gekwalificeerd personeel voor de bouw. Via het samenwerkingsverband leert de leerling de theorie op het roc en de praktijk bij de aangesloten bouwbedrijven waar hij wordt begeleid door de leermeester. Als instroomeis geldt vmbo-niveau b en motivatie om te werken in de bouw. Jongeren met een lager niveau kunnen starten met een voorschakeltraject.

Het voordeel van het systeem is dat bedrijven de leerling, als hij voldoet, na de opleiding in dienst kunnen nemen.

De geïnterviewde samenwerkingsverbanden uit het onderzoek van Regioplan geven aan dat zij tussen de nul (Veldhoven, Oost-Brabant) en dertig procent (Amsterdam) allochtone leerlingen hebben. In de voorschakeltrajecten van SSP en Stichting Herstelling in Amsterdam is respectievelijk tussen de zestig (n = 50) en negentig procent (n = 150) van de deelnemers van allochtone afkomst. Een mogelijke conclusie is dat een samenwerkingsverband voor allochtonen een goede manier is om in de bouw te komen. Via het verband kunnen zij de relevante sociale netwerken opbouwen voor het vinden van een baan.

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Informele netwerken          | Informele netwerken zijn belangrijke wervingskanalen in de bouw. Bouwbedrijven zetten hun eigen netwerken en die van hun personeel in bij het werven van nieuw personeel. Bedrijven worden vaak van vader op zoon voortgezet of binnen een bedrijf werken meerdere leden uit dezelfde familie. Daarnaast worden nieuwe medewerkers geworven via de netwerken van personeel dat al in dienst is. Allochtonen bevinden zich doorgaans niet in deze 'witte' netwerken. Als eenmaal een allochtoon op de bouwplaats werkzaam is en hij naar tevredenheid functioneert, zou het netwerk van deze medewerker betrokken kunnen worden bij het bouwnetwerk voor de werving van nieuw (allochtoon) personeel.  |
| Uitzend- of detachingsbureau | Een veel voorkomende manier om personeel te werven, is via (gespecialiseerde) uitzend- of detachingsbureaus. Bij bemiddeling via een uitzendbureau gaat het veelal om de lagere functies/de functies op de bouwplaats. Onder deze doelgroep bevinden zich relatief veel allochtonen. Het voordeel voor bedrijven is dat zij het personeel projectmatig/tijdelijk kunnen inzetten en dat het personeel bij het uitzendbureau in dienst is. De ervaring van twee geïnterviewde bouwuitzendbureaus <sup>1</sup> is dat aannemers steeds meer gewend raken aan allochtone uitzendkrachten. Dit geldt vooral voor het westen van het land. In het noorden, oosten en zuiden speelt nog in grotere mate negatieve beeldvorming over de doelgroep, naar verwachting door de nog relatieve onbekendheid met allochtone werknemers. Daarnaast is de ervaring van beide geïnterviewde uitzendbureaus dat bouwondernemingen vooral op zoek zijn naar jonge goedkope krachten die allround vakkundig zijn. Hiermee verband houdend, kan de voorkeur uit gaan naar Polen en Oost-Duitsers. De uitzendbureaus geven aan dat deze groepen werknemers aantrekkelijk zijn voor werkgevers omdat zij hun vak goed verstaan, hard werken en bereid zijn om lange dagen te maken. |
| Advertenties                 | Bouwbedrijven plaatsen voornamelijk advertenties in regionale dagbladen. Er wordt niet geadverteerd in kranten en bladen die zich specifiek richten op een allochtone doelgroep. Naast advertenties in dagbladen wordt steeds meer  |

---

<sup>1</sup> Het gaat daarbij om een bouwuitzendbureau in de regio Zuid (Limburg) en een bouwuitzendbureau in de regio Noord Nederland/Noord Holland.

gebruikgemaakt van het plaatsen van vacatures op internet. Allochtonen reageren niet tot nauwelijks op advertenties in de reguliere dagbladen.

Het EIB heeft in 2003 onderzoek gedaan naar de meest voorkomende wijze waarop allochtonen zijn ingestroomd bij een bouwbedrijf. Hiertoe zijn bedrijven met allochtonen in dienst gevraagd op welke wijze zij de doelgroep hebben geworven. Tabel 3.1 geeft hiervan een overzicht.

**Tabel 3.1 De wijze waarop bouwbedrijven hun allochtone werknemers hebben geworven, in procenten bedrijven**

| Type bedrijf                   | B&u               |                | Gww  | Schilderwerk | Overig | Totaal |
|--------------------------------|-------------------|----------------|------|--------------|--------|--------|
|                                | Wijze van werving | Hoofd-aannemer |      |              |        |        |
| Zelf gemeld                    | 45,9              | 43,7           | 41,1 | 51,5         | 64,7   | 46,1   |
| School of samenwerkingsverband | 37,2              | 13,9           | 14,5 | 23,7         | 8,8    | 24,4   |
| Informele netwerken            | 18,5              | 17,2           | 34,1 | 21,7         | 8,8    | 20,9   |
| Uitzendbureau                  | 8,8               | 14,0           | 9,5  | 17,3         | 51,5   | 12,7   |
| Advertentie                    | 9,7               | 6,2            | 12,4 | 9,7          | 8,8    | 9,2    |
| CWI                            | 7,4               | 5,8            | 6,9  | 9,2          | 0,0    | 7,1    |
| Zelf benaderd                  | 1,9               | 6,0            | 6,9  | 0,6          | 0,0    | 3,5    |
| Detacheringsbureau             | 3,8               | 1,0            | 5,1  | 3,1          | 0,0    | 3,1    |
| Anders                         | 5,9               | 12,0           | 8,0  | 3,6          | 0,0    | 7,3    |

Bron: EIB, geciteerd in Allochtonen en buitenlanders in de bouw, 2003

Uit het onderzoek van het EIB blijkt dat de meest voorkomende wijze waarop allochtonen instromen in de sector is dat zij een bouwbedrijf zelf benaderen.<sup>2</sup> Het omgekeerde, een bouwbedrijf benadert de allochtone werknemer, komt daarentegen nauwelijks voor (EIB, 2003).

### 3.4 Probleemschets

Deze paragraaf beschrijft de knelpunten die zich in de praktijk voordoen ten aanzien van de werving en selectie van allochtone werknemers in de bouw.

Doelgroep is onvindbaar De geïnterviewde werkgevers geven aan dat de doelgroep niet in beeld komt via de reguliere wervingskanalen. Als gevolg daarvan stromen allochtonen niet in op de bouwplaats. Volgens de werkgevers spreekt de bouw allochtonen kennelijk niet aan. Daarnaast wijst een aantal respondenten ook op het feit dat netwerken langs elkaar heen schuiven, bijvoorbeeld als er wordt geworven via informele netwerken of met behulp van advertenties.

<sup>2</sup> Dit zijn overigens wel bedrijven die al allochtonen in dienst hebben. Het is goed mogelijk dat door de aanwezigheid van allochtone werknemers in deze bedrijven, via de informele netwerken, allochtone werknemers zich spontaan melden. Zij zouden dit wellicht niet doen bij overwegend blanke werkplaatsen.

Een zzp'er van Turkse komaf over de instroom van allochtonen:  
*“Voor het bereik van allochtonen wordt geen gebruikgemaakt van allochtone kanalen. Turken lezen De Telegraaf niet. Een advertentie in een Turks Dagblad zou onder Turken dan ook veel meer effect hebben. Zelf heb ik veel bereikt in de bouw. Ik heb daar heel hard voor gewerkt en heel wat vooroordelen moeten trotseren. Ik zou als rolmodel de Turkse gemeenschap aan kunnen spreken via een landelijk overkoepelende Islamitische organisatie. Vanuit de bouw is mij dat echter nooit gevraagd.”*

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Achterblijvende competenties | De basiscompetenties van allochtonen blijken achter te blijven bij die van autochtonen, waardoor zij minder snel worden geselecteerd. Het gaat hierbij zowel om het opleidingsniveau en vakkennis als om de Nederlandse taalbeheersing. Dit laatste punt zullen we hieronder verder uitwerken.  |
| Beheersing Nederlandse taal  | Het personeel in de bouw, ook op de bouwplaats, moet minimaal basiskennis van de Nederlandse taal hebben. Ook moeten zij de vaktaal beheersen. Het machtig zijn van de taal is belangrijk voor het begrijpen en kunnen uitvoeren van opdrachten. Een personeelslid moet weten wat van hem wordt verwacht. Daarnaast maakt een betere beheersing van het Nederlands het aannemelijker dat een (allochtone) werknemer beter aansluiting vindt bij de rest van de groep. In de bouwwereld is tijdens het werk veel sprake van sociale interactie. Iemand die de grappen kan begrijpen en kan meedoen, zal meer worden geaccepteerd door zijn collega's.  |
| Motivatie                    | Voor werkgevers is het essentieel dat werknemers gemotiveerd en netjes zijn. Ze moeten bereid zijn om te leren en hard te werken. Het is belangrijk dat ze punctueel en betrouwbaar zijn en dat de bouwplaats netjes wordt achterlaten. Volgens werkgevers scoren allochtonen minder goed op dit punt dan autochtonen. Het verschilt echter ook per etnische groep. Zo hebben Surinamers meer moeite om op tijd te komen terwijl Turken of vluchtelingengroepen juist heel punctueel zijn. Voorts dient echter te worden opgemerkt dat zoiets als motivatie moeilijk meetbaar is en erg subjectief. Een werkgever zal alleen motivatie herkennen als dit wordt geuit op een manier die passend is binnen het eigen culturele kader. |
| Miscommunicatie              | Bij de selectie van nieuw bouw personeel kan sprake zijn van culturele miscommunicatie. Het gedrag van jongeren uit niet-westerse culturen wordt niet altijd juist geïnterpreteerd terwijl de allochtone jongeren zelf niet altijd goed in kunnen schatten hoe zij zich moet opstellen bij een sollicitatie. Hoewel dit knelpunt zich met name voordoet bij allochtonen die niet in Nederland zijn geboren, kunnen Surinamers van de tweede of derde generatie ook nog van 'luiheid' of 'ongemotiveerdheid' worden beticht, terwijl dit wordt veroorzaakt door specifieke cultuurgebonden gedragingen.  |

Jikky Dincelek over culturele miscommunicatie:

*“Werkgevers vertalen motivatie bijvoorbeeld als snel lopen, actief rechtop zitten of het stellen van vragen. Maar Surinamers lopen niet snel en vragen stellen of initiatief tonen is in hun cultuur onbeschoft. Dat zegt niets over hun motivatie. In Nederland is eigen initiatief nemen juist wel een goede eigenschap, maar binnen bepaalde grenzen. Waar die grenzen liggen is moeilijk te omschrijven en voor een persoon met een niet-Nederlandse herkomst niet eenvoudig in te schatten. Aan het anders reageren dan verwacht, verbindt de werkgever een negatief oordeel. Dat komt omdat de werkgever het niet begrijpt. Als hij zou weten wat bepaald gedrag betekent, kan hij er begrip voor krijgen en is het geen probleem meer. ‘Anders’ hoeft niet ‘fout’ te zijn, drie keer links is ook rechts.”*

- Passen in het team** ‘Passen in het team’ is van groot belang in de bouwsector. Dikwijls werken werknemers in kleine groepen de hele dag met elkaar samen. Het verloop van de samenwerking is van directe invloed op de productie, de werksfeer en de veiligheid op de bouwplaats. Het is een reden dat bekenden en familie bij het aannemen van nieuw personeel een voorsprong hebben. Door een werknemer aan te nemen die (via het zittende personeel) dicht bij het bouwbedrijf staat, reduceert de werkgever risico’s met betrekking tot de samenwerking en de productie binnen zijn bedrijf. Daarnaast is het ook zo dat werkgevers het liefst kiezen wat zij kennen. Door dit principe van ‘onbekend maakt onbemind’ heeft werven via het eigen (witte) personeel nog steeds de voorkeur. Bouwondernemers zijn op die manier verzekerd van het feit dat de samenwerking binnen een bouwteam goed verloopt en daarmee de productie.
- Negatieve beeldvorming** Een aantal respondenten geeft aan dat etniciteit geen issue is bij het aannemen van nieuw personeel. In de bouw is het vooral belangrijk dat werknemers hard kunnen werken en doorzettingsvermogen hebben. Van de geïnterviewde respondenten geven met name de werkgevers dit aan. Naast de juiste arbeidsmentaliteit zeggen de werkgevers op zoek te zijn naar mensen met goede kwalificaties. Het gaat om de ‘juiste man op de juiste plaats’, allochtoon of autochtoon. Dit beeld, het niet (h)erkennen van (onbewuste) negatieve beeldvorming door werkgevers is niet specifiek voor de bouwsector. Ook uit ander onderzoek, gericht op de arbeidsmarkt in het algemeen, blijkt dat werkgevers aangeven niet te letten op etniciteit maar op kwaliteit.<sup>3</sup> De werkelijkheid is echter meer genuanceerd. Zo blijkt eveneens uit de onderzoeksliteratuur, waarvan een deel kort besproken is in paragraaf 3.2 van dit rapport, dat werkgevers wel degelijk huiverig kunnen zijn om allochtoon personeel aan te nemen. Bijvoorbeeld als gevolg van onbekendheid of negatieve ervaringen met allochtone werknemers. Allochtone werkzoekenden zelf ervaren eveneens dat discriminatie een rol speelt bij een afwijzing voor een baan. Zo komt uit de Monitor Rassendiscriminatie 2005 naar voren dat zestig procent van de Marokkanen en 49 procent van de Turken zich gediscrimineerd voelt gedurende een sollicitatieprocedure.

<sup>3</sup> Voorbeelden van dergelijk onderzoek zijn: “Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen”, uitgevoerd door Regioplan in opdracht van het ministerie van SZW (2005); “Hoger opgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen”, uitgevoerd door Regioplan in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (2006).



Ook uit ons onderzoek blijkt dat negatieve beeldvorming en (onbedoelde) discriminatie niet kan worden genegeerd als een reden van de beperkte instroom van allochtonen op bouwwereldmarkt. Zo geeft een aantal sleutel-informanten aan dat etnische herkomst wel degelijk een rol speelt bij het aannamebeleid van werkgevers. Gedeeltelijk heeft dit te maken met het feit dat allochtonen nog steeds de lagere beroepen op de bouwplaats vervullen en beperkt doorstromen naar hogere functies. Hiermee wordt het beeld in stand gehouden dat zij qua arbeidsprestaties achterblijven bij autochtonen. Door de onbekendheid met de doelgroep (op de hogere functieniveaus) moeten allochtonen zich extra bewijzen als gevolg van de vooroordelen van werkgevers (onbekend maakt onbemind). Volgens de respondenten laat dit principe zich sterker gelden na een slechte ervaring met een allochtone medewerker. In dat geval is de verwachting van de werkgever dat hij met de hele doelgroep problemen zal krijgen.

Tot slot wordt door de sleutelinformanten melding gemaakt van negatieve beeldvorming en discriminatie door directe, autochtone, collega's op de bouwplaats. Het zittende personeel heeft een grote invloed op of een nieuwe medewerker na selectie ook daadwerkelijk in dienst blijft. Leidinggevendenden hebben hierop niet altijd grip.

Een zzp'er van Turkse afkomst over negatieve beeldvorming in de fase van werving en selectie:

*“Negatieve beeldvorming over allochtonen speelt zeker. Ook ik kijk anders naar allochtonen, ondanks dat ikzelf van Turkse afkomst ben. Ik vind het leuk om allochtone jongeren een kans te geven, maar let ook meer op hoe ze functioneren. Ze moeten zich extra bewijzen, ook al hebben ze alle papieren. Als je elkaar leert kennen en je ontdekt dat iemand capaciteiten heeft, dan valt dit mechanisme weg. Ergens is de beeldvorming ook terecht want ze functioneren vaak ook minder goed. Ze zijn net wat nonchalanter. De beeldvorming ontstaat ook omdat allochtonen in bepaalde functies blijven hangen en laag of ongeschoold zijn. Als je naar de hogere functies kijkt, zijn het allemaal autochtonen.”*

Ontbreken  
personeels-  
en diversiteits-  
beleid

In de bouwsector is het niet gebruikelijk dat systematisch personeelsbeleid wordt gevoerd voor het bouwplaatspersoneel. Er wordt niet gewerkt met cv's of sollicitatieprocedures. Een 'sollicitatiegesprek' duurt vaak niet langer dan een kwartier. In dat kwartier wordt gekeken of de kandidaat zijn diploma's heeft, soms checkt de aannemer referenties. Verder wordt gelet op praktische zaken (heeft de kandidaat zijn rijbewijs) en houdingsaspecten (is de kandidaat op tijd, kijkt hij je aan et cetera). Doordat er geen integraal personeelsbeleid is, en zeker geen diversiteitsbeleid, is nooit op structurele basis nagedacht hoe men bepaalde doelgroepen kan werven, om welke competenties men vraagt<sup>4</sup>, en hoe teamleiders meer sociaal vaardig worden zodat men door culturele verschillen kan heen prikken tijdens een kennismakingsgesprek.

<sup>4</sup> Zo blijkt dat bij de formulering van competenties vooral blanke mannen zich aangesproken voelen, en in veel mindere mate allochtonen en vrouwen.

Met duurzaam personeelsbeleid, waarbij aandacht is voor opbrengsten op de langere termijn, zijn nog veel werkgevers in de bouw niet vertrouwd. Ondanks de arbeidstekorten in de bouw, zijn nog steeds de kortetermijnopbrengsten doorslaggevend: een klus moet nu worden geklaard. Als er geen werknemers voor handen zijn, dan wordt het (tijdelijk) opgelost met Polen of Oost-Duitsers. Vooral allochtone nieuwkomers ondervinden nadelen van deze gang van zaken. Zij moeten, om (blijvend) hun plek te veroveren, een extra slag maken. Zij moeten hun vak verstaan en zich daarnaast staande houden in een gesloten cultuur. In dat proces worden zij niet ondersteund door een personeelsfunctionaris of een meer ervaren collega.

Een middelgrote bouwondernemer in Amsterdam over de instroom van allochtonen: *“De bouw is een conservatieve bedrijfstak en stroomt niet over van vooruitstrevendheid met betrekking tot diversiteitsbeleid. De branche is huiverig om nieuwe dingen uit te proberen. Er is wel een omslag gaande door de tekorten op de arbeidsmarkt. Hoe langer deze periode duurt, hoe meer kans allochtonen krijgen om geaccepteerd te worden en vertrouwd te raken op de bouwplaats.”*

### 3.5 Samenvatting

Het beeld over de werving en selectie van allochtonen vatten wij hieronder kort samen:

- Er is sprake van een mismatch van zoekkanalen tussen werkgevers en allochtone werkzoekenden, waardoor men elkaar niet vindt.
- De werkgever geeft de voorkeur aan autochtone sollicitanten:
  - omdat gepercipieerde competenties van allochtonen achterblijven ten opzichte van autochtonen;
  - omdat allochtone sollicitanten vaker de Nederlandse taal minder goed beheersen (dit geldt met name voor de eerste generatie);
  - omdat werkgevers als gevolg van culturele miscommunicatie het gedrag van allochtonen minder goed kunnen interpreteren;
  - omdat werkgevers als gevolg van de culturele miscommunicatie allochtonen vaker als minder gemotiveerd inschatten;
  - omdat werkgevers vaker het idee hebben dat allochtonen minder goed in het overwegend blanke werkteam passen;
  - vanwege vooroordelen over bepaalde allochtone groepen.
- Door het ontbreken van een personeels- en diversiteitsbeleid in de sector wordt op een vrij globale manier geworven. In de werving wordt daardoor niet geanticipeerd op specifieke barrières voor allochtonen, zoals hierboven genoemd.

## 4 VERBLIJF OP DE WERKVLOER

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het verblijf op de werkvloer centraal. Aan de orde komt hoeveel (allochtone) werknemers in de bouw werkzaam zijn en wat daarbij de ontwikkelingen zijn door de tijd heen (paragraaf 4.2). In paragraaf 4.3 wordt puntsgewijs aangegeven welke knelpunten de geïnterviewde respondenten aangeven met betrekking tot het verblijf van allochtonen op de werkvloer. Het gaat er hierbij om welke factoren op de werkvloer spelen die er mogelijk toe bijdragen dat het aandeel allochtonen in de bouw beperkt is. In paragraaf 4.4 volgt een bondige samenvatting van hetgeen in dit hoofdstuk naar voren is gekomen.

### 4.2 Cijfers over werknemers in de bouwnijverheid

De productie in de bouw wordt gerealiseerd door werknemers in loondienst, gedetacheerden, uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Deze paragraaf richt zich op werknemers in loondienst. Voorts baseert dit hoofdstuk zich op cijfers van het CBS en het EIB. Een noot van aandacht hierbij is dat de cijfers van het CBS over de totale bouwnijverheid gaan. De beroepen die onder de bouw-cao vallen (zie tabel 4.1) betreffen echter een deel van het totale aantal beroepen dat de bedrijfstak 'bouwnijverheid' vormt. Als gevolg hiervan zijn de percentages van het CBS over aandelen allochtone werknemers naar verwachting hoger dan die als het uitsluitend de beroepen zou betreffen die onder de bouw-cao vallen.

**Tabel 4.1** Overzicht van beroepsgroepen die vallen onder de bouw-cao

| SBI-code | Bijbehorende beroepsgroepen   |
|----------|---|
| 451      | Bouwrijp maken van terreinen  |
| 4521     | Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw; bouwen van kunstwerken en leggen van kabels en buizen |
| 4523     | Aanleggen van wegen, luchthavens, spoorwegen en sportterreinen                                |
| 4525     | Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw   |
| 4542     | Timmeren  |

Bron: CBS (SBI '93 versie 2004)

#### Totale werkgelegenheid in de bouwnijverheid

In 2006 werken 378.000 werknemers in de bouwnijverheid. Dit aantal bedraagt zes procent van het totale aantal werknemers dat op de arbeidsmarkt actief is. In vergelijking met 2000 is het aandeel werknemers in de bouwnijverheid met een halve procent afgenomen. In dat jaar bedroeg dit aantal 398.000 (CBS, 2007). In 2006 zijn de sectoren waar de meeste werknemers werkzaam zijn de

gezondheids- en welzijnszorg (16,6%), het openbaar bestuur en overheid (8,6%), het onderwijs (8%) en de overige zakelijke dienstverlening (7,5%).

Het dalende aandeel werknemers in de bouwnijverheid lijkt een trend die al over meerdere jaren gaande is. Zo maakt onderzoek van het EIB uit 2002 ook melding van deze tendens en van het feit dat het aantal uitstromers uit de sector het aantal instromers overstijgt. Volgens dit onderzoek wordt de uitstroom enerzijds veroorzaakt door oudere werknemers die met pensioen gaan. Anderzijds blijkt het aandeel uitstromende jongeren (tot 25 jaar) relatief groot. Zo stroomt de helft van de jonge bouwvakkers na twee jaar alweer uit. Een groot deel van hen verlaat de bedrijfstak definitief. De voornaamste redenen daarvoor zijn een slechte waardering van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (EIB, 2002).

Terwijl het aandeel werknemers in de bouwnijverheid afneemt, neemt de vraag naar bouwvakmedewerkers door een toenemende bouwproductie en een vergrijzend arbeidsbestand juist toe. Dit geldt voor alle beroepen in de bouw (b&u en gww), maar specifiek voor beroepen en functies die een hoger opleidingsniveau vereisen zoals uitvoerders en leidinggevend en hoger kaderpersoneel.<sup>1</sup>

#### **Allochtone werknemers in de bouwnijverheid**

Volgens cijfers van het CBS bedraagt in 2006 het aandeel allochtone werknemers in de totale bouwnijverheid vijf procent van het totale aantal werknemers in die bedrijfstak. In het totale Nederlandse arbeidsbestand maken allochtonen in 2006 acht procent van de werknemers uit. Dat betekent dat allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in de bouwnijverheid. Volgens cijfers van het EIB uit 2003 is het aandeel allochtone bouwvakkers zelfs lager namelijk 2,2 procent van het werknemersbestand in de bouw.<sup>2</sup>

Tabel 4.2 geeft een overzicht van het aandeel (allochtone) werknemers in de bouwnijverheid. In tabel 4.3 worden de allochtone werknemers uitgesplitst naar etniciteit. Ter vergelijking is naast het jaar 2006 ook 2000 opgenomen. De tabel laat zien dat het aandeel allochtone werknemers op de arbeidsmarkt in zijn geheel en in de bouwnijverheid in het bijzonder tussen 2000 en 2006 met één procent is gestegen.

---

<sup>1</sup> Het EIB heeft in onderzoek (2005) beraamd dat tot en met 2010 de arbeidscapaciteit in de b&u met 1,5 procent per jaar moet groeien, die in de gww met 0,3 procent. Met name de werkgelegenheid voor het UT-personeel neemt toe.

<sup>2</sup> Het EIB definieert als bouwsector de bouwbedrijvenpopulatie die is aangesloten bij de bedrijfsvereniging voor de bouwnijverheid. In 2000 gaat dit om 19.236 bedrijven.

**Tabel 4.2 Percentages autochtone en allochtone werknemers in de bouwnijverheid (2000 en 2006)**

| Aandelen werknemers   | Totaal (abs) | Autochtonen (%) | Niet-westerse allochtonen (%) | Westerse allochtonen (%) |
|-----------------------|--------------|-----------------|-------------------------------|--------------------------|
| Alle sectoren (2000)  | 6.116.000    | 84              | 7                             | 9                        |
| Bouwnijverheid (2000) | 398.000      | 90              | 4                             | 7                        |
| Alle sectoren (2006)  | 6.195.000    | 83              | 8                             | 9                        |
| Bouwnijverheid (2006) | 378.000      | 90              | 5                             | 5                        |

Bron: CBS, EBB 2000 en 2006 (gewogen)

In tabel 4.3 wordt inzichtelijk gemaakt welke niet-westerse etnische groepen vooral werkzaam zijn in de bouwnijverheid. Uit de tabel blijkt dat het percentage Turken in de bedrijfstak groot is: in 2006 is dertig procent van de allochtonen van Turkse afkomst. Daarnaast is ten opzichte van 2000 het aandeel van Marokkanen gestegen met zeven procent tot een totaal van 20 procent.

**Tabel 4.3 Percentages allochtone werknemers naar etniciteit in de bouwnijverheid (2000 en 2006)**

|                       | Niet-westerse allochtonen (abs) | Turken | Marokkanen | Surinamers | Ant/Arub | Overig niet westerse |
|-----------------------|---------------------------------|--------|------------|------------|----------|----------------------|
| Alle sectoren (2000)  | 414.000                         | 20     | 13         | 30         | 9        | 28                   |
| Bouwnijverheid (2000) | 15.000                          | 33     | 13         | 20         | -        | 27                   |
| Alle sectoren (2006)  | 487.000                         | 19     | 15         | 28         | 10       | 29                   |
| Bouwnijverheid (2006) | 20.000                          | 30     | 20         | 20         | 10       | 20                   |

Bron: CBS, EBB 2000 en 2006 (gewogen)

Het EIB geeft in onderzoek naar allochtonen en buitenlanders in de bouw (2003) aan dat het opvallend is dat het percentage allochtone werknemers vanaf de jaren negentig nauwelijks is gestegen. Het EIB noemt dit opvallend gezien het feit dat de bouwconjunctuur gunstig is, er grote behoefte is aan personeel en er diverse initiatieven zijn geweest om allochtonen in te laten stromen in de branche. Ter verklaring van het nauwelijks toegenomen aandeel allochtonen wordt gewezen op de uitstroom van de doelgroep uit de bouw. Deze is ongeveer even groot is als de instroom op de bouwplaats. De bouw weet allochtone werknemers niet vast te houden.

#### **Meest voorkomende bouwberoepen onder allochtone werknemers**

In 2003 zijn de meest voorkomende beroepen onder allochtonen in de bouw timmerkracht (23%), schilder (17%)<sup>3</sup> en grondwerker (9%). Allochtonen zijn

<sup>3</sup> Het beroep van schilder valt wel onder de bouwnijverheid maar niet onder de bouw-CAO.

nauwelijks werkzaam in de middenkader- of hogerkaderfuncties. Zo is slechts 0,5 procent werkzaam als uitvoerder en 2,6 procent als calculator, werkvoorbereider of tekenaar (EIB, 2003).

### 4.3 Probleemschets

In deze paragraaf worden de knelpunten beschreven op de bouwplaats die mogelijk van invloed zijn op het beperkte aandeel allochtonen in de bouwsector. De informatie is gebaseerd op de interviews met respondenten.

**Achterblijven competenties** De algemene ervaring van de respondenten is dat de basiscompetenties van allochtone werknemers achterblijven bij die van autochtonen. Dit geldt echter vooral voorafgaand aan de instroom op de bouwplaats. Allochtonen zijn vaker niet- of laaggeschoold. Eenmaal ingestroomd, dus als de filtering heeft plaatsgevonden, functioneren allochtonen goed. Zij hebben echter wel meer tijd nodig om ingewerkt te raken. Zo geven de respondenten aan dat de start van allochtonen moeizamer is en dat zij een langere periode nodig hebben voordat zij zelfstandig kunnen werken. Begeleiding, bijschaven en aanvullende cursussen zijn in feite geboden.

De respondenten benoemen ook het probleem van een taalachterstand. Op hbo-niveau is vooral de schrijfvaardigheid slecht. Dit geldt echter ook dikwijls voor autochtonen en heeft meer met een kwalitatieve achteruitgang van het onderwijs te maken dan met etniciteit. Voorts merken de respondenten op dat allochtonen bezig zijn met een inhaalslag. Het aandeel allochtonen met een opleiding op hbo-niveau neemt toe, ook in de bouwsector.

Een groot landelijk opererend bouwconcern over de competenties van allochtone werknemers:  
*“De competenties van allochtone werknemers in de bouw blijven relatief achter. Ze zijn vaker minder of niet opgeleid, hun technische vakkennis blijft achter. Dus de vraag is of er momenteel voldoende capaciteit is onder de doelgroep. Een belangrijke oplossing van het probleem is dat de doelgroep bijgeschoold wordt.”*

CNV Hout en Bouw over de taalachterstand van allochtonen in de bouw:  
*“De taalachterstand wordt vanaf het moment dat ze beginnen te praten opgebouwd. De peuters kijken niet naar Sesamstraat, ze wonen in probleemwijken en gaan naar zwarte scholen. Zo’n achterstand haal je op latere leeftijd niet meer in.”*

**Houdingsaspecten en motivatie** De respondenten hebben de indruk dat ook de houding en de motivatie van allochtone werknemers achterblijven. Dit geldt opnieuw met name voor het vmbo- en mbo-niveau. Op dat niveau sluit de bereidheid om te investeren niet aan op de traditionele en conservatieve arbeidsethos van de bouwsector. Allochtone jongeren zijn vaak statusgevoelig en willen zo snel mogelijk carrière maken. Dergelijke ambities zijn niet altijd reëel, zeker niet in de bouw waar men toch eerst moet investeren om het ambacht onder de knie te krijgen. Ook met betrekking tot punctualiteit scoren allochtonen slechter. De respondenten hebben de indruk dat zij vaker te laat, ziek of afwezig zijn zonder

afmelding. Het is een reden voor werkgevers om allochtone jongeren geen vast dienstverband aan te bieden vanuit het samenwerkingsverband. Ook is er, eveneens op de lagere niveaus, sprake van groepsvorming. Allochtone werknemers mengen zich niet altijd met autochtone collega's.<sup>4</sup>

Tegelijk wordt gesignaleerd dat het bovengeschetste beeld aan het veranderen is. De Marokkaanse doelgroep wordt hier in het bijzonder genoemd. Zij zouden steeds beter doorstromen naar hogere functies en op die manier een rolmodel gaan vormen.

Een middelgrote werkgever in Amsterdam over werkhouding en motivatie van allochtone werknemers:  
*“Op vmbo- en mbo-niveau blijft de motivatie achter. Op hbo-niveau valt dit verschil tussen allochtonen en autochtonen weg. Misschien omdat ze er op dat niveau twee keer zo hard voor hebben gewerkt. Op dat niveau is ook hun omgeving ambitieuzer, dat speelt wellicht ook mee. Er is ook een verschil tussen jongeren en ouderen. Jongeren zijn minder gemotiveerd dan ouderen. Dat geldt ook voor de autochtonen. Op oudere leeftijd zijn de goede overgebleven. Het heeft zich dan al uitgefilterd.”*

**Doorstroom** Allochtonen zijn nauwelijks vertegenwoordigd in de hogere functies. Ze voeren de ongeschoolde of laaggeschoolde taken uit. Op de bouwplaats zijn de allochtonen de opruimers en sjouwers, de autochtone werknemers timmeren en metselen. Vanuit die lage posities is doorstroom niet makkelijk. Daar liggen verschillende oorzaken aan ten grondslag. Omdat allochtonen vaak de lagere functies uitvoeren, blijft een negatieve beeldvorming over de doelgroep bij werkgevers bestaan. Een werkgever is daarom eerder geneigd de autochtone timmerman te stimuleren tot doorstroom dan de allochtone sjouwer. Daarnaast ondernemen allochtonen ook minder initiatief tot doorstroming. Hun lage opleidingsniveau en minder goede beheersing van de Nederlandse taal liggen hier wellicht aan ten grondslag. Opleiding en taal zijn echter niet de enige determinanten in deze. Autochtonen zouden, in vergelijking met allochtonen, ook een andere instelling hebben: ze zijn ambitieuzer op een geduldiger manier. Ze zijn bereid te investeren en klimmen ondertussen gestaag op van assistentuitvoerder tot opzichter. Tegelijkertijd worden autochtonen hierbij ook meer ondersteund door de werkgever dan allochtonen, vermoeden de respondenten.

Fundeon over doorstroom in de bouw:  
*“De kansen op doorstroom zijn voor allochtonen kleiner dan voor autochtonen. Dit heeft te maken met de beeldvorming van de werkgever. Voor het invullen van een leidinggevende functie zal hij kiezen voor wat hij kent en de werkgever heeft weinig ervaring met allochtoon personeel in kaderfuncties. Bovendien zie je dat de enkeling in hogere functies als referentiekader fungeert. Hij staat model voor alle allochtonen. Als de allochtoon met een kaderfunctie het niet goed doet, kan iedereen met een lagere functie het met betrekking tot doorstroom wel vergeten.”*

<sup>4</sup> De verantwoordelijkheid voor het optreden van dergelijke segregatieprocessen komt overigens niet alleen op conto van de allochtone werknemer.

Het gevolg van de beperkte doorstroom van allochtonen is dat het slechte imago van bouw onder de doelgroep blijft bestaan. Bovendien kunnen allochtonen zich niet tot rolmodel ontwikkelen en daarmee hun omgeving interesseren voor de bouw.

#### Uitstroom

De uitstroom van allochtonen op de bouwplaats is groter dan de uitstroom van autochtonen. De kwetsbare fase zit meteen in het begin, op het moment van instroom op de bouwmarkt. Over de oorzaken van uitstroom wordt een drietal factoren genoemd.

In de eerste plaats is een reden voor uitstroom dat allochtone jongeren vooraf niet goed weten en kunnen inschatten waar ze voor gekozen hebben.

Eenmaal op de bouwplaats valt het bouwberoep vervolgens tegen. Een beperkte samenwerking tussen het bedrijfsleven en de opleidingen op vmbo- en mbo-niveau is hiervan een niet onbelangrijke oorzaak. De opleidingen sluiten onvoldoende aan op de bouwpraktijk en de sector doet onvoldoende haar best om te investeren (in voorlichting) op de scholen. Een groot deel van de jongeren voor wie de bouw in de praktijk tegenvalt, verruilt de sector voor een andere branche.

In de tweede plaats wordt door de sleutelinformanten genoemd dat jongeren überhaupt snel wisselen van werkgever, omdat men de ambitie heeft vlug carrière te maken. Lukt dat niet bij de ene bouwbedrijf, dan vertrekken de jongeren naar een ander bedrijf of verlaten de sector. Dit lijkt met name te gelden voor allochtone jongeren. De grote behoefte aan bouw personeel in de sector maakt dit jobhoppen mogelijk.

Een derde mogelijke reden is dat allochtonen, bijvoorbeeld door een minder goede beheersing van de Nederlandse taal en/of een andere culturele achtergrond, moeilijk aansluiting vinden bij de directe collega's op de bouwplaats. Grappen worden niet begrepen of de allochtone medewerkers kunnen zich niet verbaal verdedigen. Dit geeft een onveilig gevoel omdat zij eenling blijven op de bouwplaats. Een werkgever die vijf allochtonen in dienst heeft met ieder een andere herkomst, ondervangt dit probleem niet: het blijven vijf eenlingen. Een vorm van dagelijkse begeleiding van de eenling/nieuwkomer op de bouwplaats zou wel een oplossing zijn, geven de sleutelinformanten aan. Werkgevers in de bouw lijken echter nog niet het belang van deze (lange termijn) investering te ervaren. Door gebrek aan vooral tijd gedurende een bouwproces, is van begeleiding binnen bouwbedrijven tot nu toe niet tot nauwelijks sprake.

Een in de bouw gespecialiseerd uitzendbureau in Limburg over uitstroom:  
*“Uitstroom vindt vooral in het begin plaats. De jongens hebben niet goed gekozen of gaan, als het ze niet snel genoeg gaat, naar een andere werkgever binnen maar ook buiten de sector. De shifting zit dus in het begin. Als ze daar door heen zijn, vallen ze niet meer uit en functioneren ze verder ook prima, zowel qua motivatie als qua vaktechnische capaciteiten.”*



Een in de bouw gespecialiseerd uitzendbureau voor Noord- en West-Nederland:  
*“De kwetsbare fase voor uitstroom is wanneer de allochtone werknemer pas de bouwplaats op komt. Het maakt dan niet uit of dat voor de eerste keer is of dat hij bij een nieuwe werkgever aan de slag gaat. In die fase tonen werkgevers weinig geduld en begrip voor het feit dat je als werknemer aan de cultuur en werkmethode binnen het bedrijf moet wennen. Van begeleiding of een welkomstwoord is geen sprake. Je valt dan al snel buiten de boot.”*

Vooroordelen Vooroordelen en onbegrip komen, bewust of onbewust, voor op de bouwplaats. Dit mechanisme wordt vooral gesignaleerd door de geïnterviewde kennisinstellingen en (wetenschappelijke) deskundigen. Volgens hen constateren werkgevers of leidinggevenden in de bouw verschillen in de capaciteiten en de opstelling van het autochtoon en allochtoon personeel. De capaciteiten en opstelling van het allochtoon personeel zou daarbij achterblijven bij dat van het autochtone werknemers. Op basis van etnische herkomst wordt al snel gedacht: ‘o, een allochtoon’. Op dat moment wordt de betrokkene niet meer als individu gezien, maar gelijkgesteld aan een hele groep. Een werkgever zou zich idealiter moeten afvragen wat vertoond gedrag of een bepaalde houding betekent om tot (wederzijds) begrip te komen. Pas dan kan een werkgever relativeren en verdwijnt het mechanisme ‘onbekend maakt onbemind’. Zolang dit mechanisme echter speelt en vooroordelen bestaan, zullen leidinggevenden minder geduld hebben met allochtonen.

Opvallend is overigens dat de meeste werkgevers aangeven dat etniciteit niet speelt in hun beoordeling van allochtone werknemers. Alleen capaciteiten zouden tellen. Een geïnterviewde zzp’er van Turkse komaf geeft wel aan hoe beeldvorming werkt op de bouwplaats. Hij geeft aan dat de vooroordelen vooral spelen op het lagere functieniveau. Op dat niveau worden allochtonen simpelweg en onomwonden gedemotiveerd door hun directe autochtone collega’s.

Een zzp’er van Turkse komaf over vooroordelen op de bouwplaats:  
*Als je als allochtoon een leidinggevende functie krijgt, is het probleem in één keer voorbij. In de hiërarchische bouw discrimineert een onderdaan zijn leidinggevende niet. Gelijkwaardige collega’s op dat niveau accepteren je ook sneller zodra je welbespraakt je mond opendoet en verstand van zaken blijkt te hebben. Zelf beoordeel ik echter ook op etniciteit. Er zijn toch verschillen. Turken worden bijvoorbeeld van huis uit gestimuleerd om maatschappelijk actief te zijn. Voor Marokkanen geldt dat minder. Vaak komen ze op de een of andere manier niet verder dan de schoonmaakbranche. Surinamers zijn laks. Ik geef ze wel een kans, maar als ik iets bespeur van die laktheid, ga ik toch niet met ze verder.”*

Bouwend Nederland over de ontvangst van allochtone werknemers op de bouwplaats door directe collega’s:  
*“Het komt inderdaad voor dat de directe collega’s op de bouwplaats discrimineren. Wat dat betreft is een cultuuromslag nodig. De aannemer heeft in deze een voorbeeld- en een voorlichtende functie. Hij moet de bouwvakkers erop aanspreken. Deze functie komt echter nog niet altijd uit de verf.”*

## 4.4 Samenvatting

Het aandeel allochtone werknemers in de bouwnijverheid bedraagt in 2006 vijf procent. Dit aandeel is vanaf 2000 nauwelijks toegenomen. In vergelijking met de landelijke arbeidsparticipatie van allochtonen in loondienst (8%) is de doelgroep ondervertegenwoordigd in de bouwsector. Turken zijn met een vertegenwoordiging van 30 procent de grootste groep allochtonen in de sector. Antillianen en Arubanen (9%) vormen in dit verband de kleinste groep.

In het onderstaande worden puntsgewijs de factoren op de bouwmarkt benoemd die mogelijk bijdragen aan het relatief beperkte aandeel allochtone werknemers in de bouw.

- Door gepercipieerde achterblijvende competenties, zowel op vaktechnisch gebied als op taaltechnisch gebied, hebben allochtone werknemers meer tijd nodig voordat zij zelfstandig functioneren op de bouwplaats. Als begeleiding of bijscholing ontbreekt, is de kans groot dat de doelgroep uitstroomt.
- Het bij de werkgevers bestaande beeld dat de houding, motivatie en/of punctualiteit van allochtone werknemers in vooral de lagere functies niet altijd aansluiten op de arbeidsethos in de bouw. Werkgevers zijn hierdoor huiverig allochtonen een vast dienstverband aan te bieden.
- Allochtonen vervullen op de bouwplaats vaker de ongeschoolde of laaggeschoolde functies. Doorstroom naar betere functies komt door een combinatie van vooroordelen van de werkgever en achterblijvende competenties van de allochtone werknemer beperkt voor. Allochtonen groeien dan ook niet makkelijk uit tot rolmodel. Zij weten jongere generaties daardoor niet te motiveren om te kiezen voor de bouwbranche.
- De uitstroom onder allochtonen uit de bouwsector is groter dan onder autochtonen. Uitstroom komt vooral in het begin van de carrière voor. De redenen van uitstroom zijn:
  - Een onvoldoende aansluiting van het bouwonderwijs op de praktijk in het bedrijfsleven.
  - De neiging tot jobhoppen van (allochtone) werknemers die snel carrière willen maken.
  - Het zich niet thuis voelen op de bouwplaats van allochtone werknemers (eenlingen).
  - Het gebrek aan begeleiding door een ervaren collega/leermeester.
- Door vooroordelen hebben werkgevers minder geduld met allochtone werknemers. De vooroordelen vloeien voort uit onbekendheid met de allochtone doelgroepen of een slechte ervaring in het verleden. Ook directe collega's op de bouwplaats stellen zich niet altijd open op. De kans op uitstroom wordt hierdoor vergroot. Zo blijven allochtonen een slecht beeld van de bouw houden, wat instroom op de bouwplaats van nieuw personeel evenmin bevordert.

## 5 ADVIES EN SLOTANALYSE

### 5.1 Inleiding

Voor de bouwsector is het voor de komende jaren een extra zorg dat goed geschoold en nieuw personeel de sector instroomt. De reden daarvoor is dat enerzijds sprake is van hoogconjunctuur en een grote bouwproductie en anderzijds van vergrijzing van het huidige personeelsbestand. Niet alleen heeft de bouw behoefte aan meer personeel maar ook aan beter- en hoger geschoold personeel. De bouw moderniseert, specialiseert en werkt in toenemende mate met hoogwaardige technologieën die van medewerkers een adequaat kennisniveau vragen. Bij het grote publiek is de breedheid van de sector echter vaak onbekend. Het beeld dat de maatschappij van de bouw heeft, blijft beperkt tot dat van een sector waarin werkzaamheden onder barre omstandigheden worden uitgevoerd op bouwplaatsen waar een traditionele 'witte-mannencultuur' stevig is verankerd.

Het gevolg van de bovengeschetste situatie is dat de bouwsector kampt met (dreigende) personeelstekorten. Vooral allochtone doelgroepen lijken de weg naar de bouwmarkt in onvoldoende mate te vinden en indien zij wel instromen, blijkt dit dikwijls niet blijvend te zijn. De sector profiteert kortom te beperkt van het allochtone arbeidspotentieel in Nederland.

In dit afsluitende hoofdstuk dragen wij daarom een aanzet tot oplossingen aan. Wij baseren ons hierbij op hetgeen naar voren is gekomen uit de interviews met sleutelinformanten en de rondetafelbijeenkomst.

Paragraaf 5.2 gaat in op mogelijke oplossingsstappen in de fase van scholing waarbij het imago van de sector en de inhoud van het onderwijs een rol spelen. In paragraaf 5.3 komen de oplossingsstappen in de fase van werving en selectie van bouw personeel aan de orde. Het ontwikkelen van personeels- en diversiteitsbeleid is hierbij een belangrijk punt. Paragraaf 5.4 beschrijft mogelijke oplossingsstappen in de fase van het daadwerkelijk verblijf op de bouwmarkt. In deze paragraaf blijkt de meerwaarde van jobcoaches/ begeleiders voor het behoud van personeel. Naast de oplossingsstappen worden in de paragrafen eveneens de mogelijke knelpunten benoemd en drie good practices gepresenteerd. Het hoofdstuk sluit af met een slotanalyse (paragraaf 5.5).

## 5.2 Oplossingen en advies in de fase van scholing

### Oplossing 1 Vergroot de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het bouwonderwijs (en de bouwsector in het algemeen) om instroom te vergroten en uitval te voorkomen.

#### Doel

De ambitie van de bouwsector is om jongeren te interesseren voor – en te binden aan de bouw. Belangrijke elementen daarbij zijn investeren in het onderwijs en in leerlingen; de bouw in een vroeg stadium aan leerlingen (op het vmbo) presenteren; en de praktijk en theorie meer met elkaar verbinden. Allochtone Nederlanders, die als groep relatief onzichtbaar zijn in de bouw, vormen hierbij een specifieke doelgroep waarop de sector zich wil richten. Ter bevordering van de instroom van (allochtone) leerlingen in het bouwonderwijs zijn voor de sector de volgende ‘taken’ van belang:

- Laten zien wat de bouw concreet inhoudt op de verschillende functieniveaus van laag tot hoog.
- Breng naar buiten dat de sector vele loopbaanmogelijkheden kent.
- Leg meer nadruk op het feit dat in de bouw in toenemende mate gewerkt wordt met innovatieve technologieën.

In het onderstaande wordt aangegeven welke stappen hierbij kunnen worden gezet en wie daarbij de probleemeigenaar is.

#### Mogelijke stappen en de probleemeigenaren in de fase van scholing

| Stappen   | Probleemeigenaren  |
|---|--|
| Inventariseer de initiatieven in het verleden om de instroom in het bouwonderwijs te vergroten (welke initiatieven hebben resultaat geboekt). Zet nieuwe initiatieven op en monitor deze direct. Draag good practices die hieruit voortvloeien breed uit. | - Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw<br>- Fundeon                    |
| <i>Imago en keuze voor de bouw</i>  |  |
| Werk met campagnes, voorlichting en allochtone rolmodellen om het imago en de bekendheid van bouwopleidingen en de bouwsector te vergroten.   | - Het onderwijs<br>- Fundeon<br>- Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |
| Laat zien wat de bouw concreet inhoudt op de verschillende opleidings- en functieniveaus. Laat op bijvoorbeeld de lagere functieniveaus de jongeren in de praktijk metselen, timmeren et cetera. Werk indien nodig samen met bouwbedrijven.               | - Het onderwijs  |
| Draag uit dat werknemers in de bouw carrière kunnen maken. Dit begint bij meer aandacht schenken aan de hogere opleidingsniveaus in de bouw.  | - Fundeon<br>- Bouwend Nederland   |
| Verbeter de mogelijkheden om (allochtone) jongeren te bereiken via websites, open dagen, voorlichting op basisscholen et cetera.  | - Het onderwijs<br>- Fundeon   |

|  |   |
|--|---|
| Stimuleer instroom en voorkom schooluitval door te werken met beroepskeuzevoorlichting op de basisschool en het voorbereidend onderwijs. Betrek hierbij klasmentoren en ouders.  | - Het onderwijs<br>- Fundeon<br>- De overheid                                     |
| <i>Inhoud van het onderwijs en begeleiding</i>   |   |
| Laat (allochtone) scholieren in de praktijk kennismaken met de sector door de samenwerking tussen opleidingen en bedrijfsleven te verbeteren. Monitor de resultaten en draag good practices uit.   | - Het onderwijs<br>- Individuele bouwbedrijven<br>- Fundeon                       |
| Verbeter leerlingbegeleiding van met name allochtone jongeren. Veel allochtone jongeren hebben moeite zich te handhaven op school. Hun leefwereld sluit niet goed aan bij de schoolomgeving en zij missen vaak goede voorbeelden in hun omgeving.  | - Het onderwijs<br>- De overheid  |
| Ontwikkel beleid om schooluitval te voorkomen.   | - Het onderwijs<br>- De overheid  |
| Voorkom zo veel mogelijk dat leerlingen met onvoldoende gerichte vakkennis een opleiding verlaten. Zoek naar een evenwicht tussen brede scholing (vandaag de dag de norm) en de behoefte van werkgevers aan gespecialiseerde werknemers/vaklui. Samenwerking tussen opleiding en bedrijfsleven is hierbij een mogelijke oplossing. | - Het onderwijs<br>- Individuele bouwbedrijven                                    |
| <i>Stageperiode</i>  |   |
| Neem stelling tegen discriminatie door werkgevers en directe collega's in de stageperiode.   | - Individuele bouwbedrijven<br>- Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |
| Reserveer een bepaald aantal stageplaatsen voor allochtone studenten   | - Individuele bouwbedrijven   |

### Mogelijke knelpunten

- Om (allochtone) leerlingen te motiveren en te behouden voor een bouwopleiding, wordt al snel gedacht in termen van grote, allesomvattende oplossingen. Het gevaar daarvan is dat het probleem uiteindelijk niet wordt aangepakt. Neem daarom kleine reële stappen op lokaal niveau binnen de bestaande (onderwijs)structuren. Bij een goed resultaat kan een gekozen koers of methodiek vervolgens breder worden uitgezet.
- Een mogelijk knelpunt om tot uitvoering van het stappenplan te komen, is dat de betrokken partijen (zoals het onderwijs en het bedrijfsleven) de verantwoordelijkheid niet bij zichzelf zien liggen, maar vooral bij de andere partij.
- Binnen het onderwijssysteem is een mogelijk knelpunt dat verschillende onderwijsniveaus naar elkaar wijzen als het gaat om het probleem en de oplossing daarvan. Zo is de ervaring van het mbo dat het niveau van leerlingen die instromen vanuit het vmbo te laag is. Het vmbo geeft daarentegen aan dat hun opdracht is om in de breedte te scholen waardoor kennis beperkt de diepte in kan.

- Binnen een school is een mogelijk knelpunt dat het schoolbestuur en docenten niet op dezelfde lijn zitten ten aanzien van de uitvoering van de oplossingsrichtingen. Zo kan de directie of het schoolbestuur beleid formuleren om de begeleiding binnen, of praktijkgerichtheid van het onderwijs te vergroten, terwijl dit voor docenten niet uitvoerbaar is. Ook omgekeerd kan het zijn dat docenten de noodzaak inzien van een betere leerlingbegeleiding maar daar geen ruimte of support voor krijgen van het schoolbestuur.

**Good practice 'Couleur Twente': ouders betrekken bij de beroepskeuze-voorlichting.**

In het kader van de subsidieregeling Equal van het Europees Sociaal Fonds, loopt van 2005 tot en met 2007 het project Couleur Twente. Het project speelt in op het gegeven dat ondernemers in de technische branche kampen met onvervulde vacatures, terwijl allochtonen vaak kiezen voor een witte-boordenberoep. Couleur Twente wil daarom allochtonen enthousiast maken voor een opleidings- en beroepskeuze in een technische richting. Specifiek aan het project is dat beïnvloeders van de jongeren, zoals klasmentoren en ouders, in de uitvoering van het project worden betrokken. In het project zijn voorlichtingsactiviteiten om jongeren te stimuleren om een technische studie te kiezen daarom mede op de ouders van de jongeren gericht. Via Platforms Allochtone Ouders en Onderwijs, zelforganisaties en moskeeën wordt voorlichting gegeven aan zowel ouders als jongeren. Hoewel het project nog niet is afgesloten, is de verwachting dat er op termijn een groeiend aantal aanmeldingen voor technische studies zal komen uit migrantengezinnen.

Bron: <http://agentschap.szw.nl>.

### 5.3 Oplossing in de fase van werving en selectie

**Oplossing 2** **Ontwikkel (personeels)beleid om de allochtone doelgroep te bereiken, te interesseren en te behouden voor de sector. Hierbij is kennis van de werkgever/P&O-functionaris over 'andere' culturen van groot belang. Als een cultuur begrepen wordt, kan gedrag van een allochtone sollicitant juist geïnterpreteerd worden. Door wederzijds begrip, het 'spreken van elkaars taal' - in figuurlijke zin - en het opheffen van 'het onbekende' verdwijnt negatieve beeldvorming.**

#### **Doel**

Het doel van deze tweede oplossing is om op structurele wijze het hoofd te bieden aan personeelstekorten in de bouwsector. Naast het inzetten op scholing en onderwijs (oplossing 1) is van belang dat de sector investeert in het ontwikkelen van personeels- en diversiteitsbeleid om de allochtone doelgroep in beeld te krijgen en succesvol aan te werven. Via de volgende stappen kan dit worden gerealiseerd.

### Mogelijke stappen en de probleemeigenaren in de fase van werving en selectie

| Stappen   | Probleemeigenaren   |
|---|---|
| Ontwikkel personeelsbeleid voor de instroom en de binding van personeel. Bouwend Nederland heeft hier mogelijk een stimulerende en richtinggevende rol in.  | - Bouwend Nederland<br>- Individuele bouwbedrijven<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |
| Ontwikkel diversiteitsbeleid voor de instroom en binding van allochtoon personeel (inspelen op allochtone zoekkanalen; werken met allochtone intermediairs; streven naar allochtone rolmodellen; het betrekken van beïnvloeders van jongeren bij een keuze voor de bouw).   | - Bouwend Nederland<br>- Individuele bouwbedrijven<br>- Fundeon                   |
| Zet, om de beperkte instroom vanuit het reguliere onderwijs te ondervangen, gerichte voorlichtings- en wervingsacties in op lokaal niveau. School en begeleid geïnteresseerden tot zij een plek hebben verworven op bouwarbeidsmarkt.   | - CWI<br>- Bouwend Nederland<br>- Fundeon<br>- De overheid                        |
| Breng allochtone bouwbedrijven in kaart en stimuleer dat allochtone ondernemers hun netwerk in de sector uitbreiden, bijvoorbeeld door lid te worden van een brancheorganisatie. Op die manier kunnen de wervingsmethoden van autochtone en allochtone werkgevers op den duur beter op elkaar gaan aansluiten. Zie <a href="http://www.businessmaroc.com">www.businessmaroc.com</a> (Marokkaanse bedrijvengids) en <a href="http://www.webisreheri.nl">www.webisreheri.nl</a> (Turkse bedrijvengids). | - Bouwend Nederland   |

### Mogelijke knelpunten

- Individuele bouwbedrijven ervaren nog in onvoldoende mate de urgentie van een (toekomstig) personeelstekort. Dit is mogelijk van invloed op hun motivatie om te investeren in oplossingen die op de langere termijn resultaat opleveren.
- Net als in de fase van scholing, geldt ook in de fase van werving en selectie dat bij het zoeken naar oplossingen voor personeelstekorten dikwijls gedacht wordt in grote, veelomvattende veranderingen. Dit kan leiden tot overspannen verwachtingen of tot het ontwikkelen van plannen die uiteindelijk niet uitvoerbaar blijken.
- Personeel- en organisatieafdelingen zitten mogelijk (te) ver weg van de bouwplaats/werkvloer om daadwerkelijk personeels-/diversiteitsbeleid te kunnen implementeren.

**Good practice Diversiteitsbeleid bij de Rabobank: het aantrekken en ontwikkelen van multicultureel talent**

De Rabobank zet op verschillende wijzen in op het aantrekken en ontwikkelen van multicultureel talent. De motivatie daartoe is dat de onderneming enerzijds signaleert dat de Nederlandse samenleving door de jaren heen een multiculturele samenleving is geworden. Anderzijds is er sprake van een toenemend aantal vacatures bij de bank. Het multiculturaliseren van de samenleving is terug te zien in het personeelsbestand van de Rabobank Nederland. In 2006 is vijf procent van het totale aantal medewerkers van niet-westerse allochtone herkomst.

***Diversiteitsbeleid in 2006***

De basis van dit beleid bij de Rabobank is dat diversiteit en een divers personeelsbestand positief worden benaderd. Deze positieve benadering is in het human resource beleid opgenomen.

Meer concreet is begin 2006 bij Rabobank Nederland de nieuwe afdeling arbeidsmarkt-bewerking opgericht om de instroom van nieuwe talentvolle (allochtone) medewerkers te bevorderen. De onderneming houdt daarbij in het oog dat het zich profileert als aantrekkelijke zakelijke werkomgeving met volop carrièrekansen. Om zichtbaar te zijn op de arbeidsmarkt heeft de onderneming in 2006 deelgenomen aan landelijke en regionale carrière-evenementen en wervingscampagnes waarbij extra aandacht was voor allochtoon talent. De resultaten hiervan laten zich zien in een stijgend aantal allochtone trainees (van 0% in 2003 naar 10% in 2006) en in een stijgend aantal allochtone stagiairs (van 12% in 2005 naar 21% in 2006).

Om een grote culturele diversiteit van het personeelsbestand te bereiken en te behouden, wordt gewerkt met kleinschalige bewustwordingsactiviteiten met interne voorbeeldfuncties. In 2006 waren deze activiteiten gericht op competentieontwikkeling en professionalisering van HR professionals met betrekking tot het thema diversiteit. Tot slot is in 2006 de diversiteitsscan geïntroduceerd waarmee afdelingen een goed beeld kunnen krijgen van de opbouw van hun personeelsbestand. De resultaten van de scan worden besproken met het managementteam van elke eenheid.

Bron: Rabobank Groep Maatschappelijk jaarverslag 2006.

## **5.4 Oplossing in de fase van verblijf op de bouwmarkt**

### **Oplossing 3 Bevorder de situatie op de bouwmarkt/bouwplaats om het imago van de sector te verbeteren en werknemers aan de sector/het bouwbedrijf te binden.**

#### **Doel**

Het doel van deze oplossing is om allochtone werknemers niet alleen te interesseren voor een baan in de bouw, maar ook om hen voor de bouw te behouden. Dat betekent dat de (allochtone) werknemers een dusdanige werkomgeving wordt geboden waarin zij zich (sociaal) veilig voelen en zich vakinhoudelijk kunnen ontwikkelen. Opnieuw speelt het kennen en begrijpen van elkaars culturele achtergrond hierbij een belangrijke rol.



### Mogelijke stappen en de probleemeigenaren in de fase van verblijf op de bouwarbeidsmarkt

| Stappen   | Probleemeigenaren   |
|---|---|
| Ontwikkel actueel personeelsbeleid dat werknemers met verschillen in afkomst, culturele en religieuze achtergrond aanspreekt, aantrekt en vasthoudt.  | - Individuele bouwbedrijven<br>- Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |
| Inventariseer de mogelijkheden om de cultuur en het sociale klimaat op de bouwplaats te verbeteren en ga met die mogelijkheden aan de slag.   | - Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw                                |
| Investeer in bijscholing (taal en vakkennis) en doorgroeimogelijkheden op de bouwplaats/stimuleer allochtone rolmodellen.   | - Individuele bouwbedrijven<br>- Bouwend Nederland<br>- Fundeon                   |
| Stimuleer het werken met begeleiders/mentoren op de bouwplaats ter bescherming van de allochtone nieuwkomer en om culturele verschillen uit te leggen. Monitor de effecten/opbrengsten van de begeleiding op de bouwplaats en draag, indien succesvol, breed uit. Begeleiding door een directe collega die ervaren is, is wellicht de meest concrete vorm. De mentor kan de nieuwkomer in vaktechnisch en in sociaal opzicht onder zijn hoede nemen (leermeester-gezelsysteem). | - Individuele bouwbedrijven<br>- Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |
| Coach leermeesters in het omgaan met diversiteit.   | - Individuele bouwbedrijven<br>- Fundeon  |
| Coach ploegbazen/leidinggevendenden in het omgaan met een multicultureel arbeidspotentieel/ multiculturele bouwplaats.  | - Individuele bouwbedrijven<br>- Fundeon  |
| Stimuleer het werken met etnische/gelijkgestemde teams bij bouwbedrijven tot werknemers zich voldoende (sociaal) veilig en (vakinhoudelijk) zeker voelen. Zet dit in eerste instantie op in een pilot bij een (klein) aantal bedrijven. Bij succes kan het breder worden uitgedragen. Deze methode heeft een tijdelijk karakter en heeft het werken in etnische gemengde teams tot einddoel.  | - Individuele bouwbedrijven<br>- Bouwend Nederland<br>- FNV Bouw/CNV Hout en Bouw |

### Mogelijke knelpunten

- Individuele bouwbedrijven ervaren nog in onvoldoende mate de urgentie van een (toekomstig) personeelstekort. Dit is mogelijk van invloed op hun motivatie om te investeren in oplossingen die op de langere termijn resultaat opleveren.
- Bouwbedrijven hebben onvoldoende middelen om te investeren in mentoren/coaches en/of begeleiding op de bouwplaats.
- Binnen bouwbedrijven ontbreekt het aan de (sociale/softe) mentaliteit om te investeren in mentoren/coaches/begeleiding op de bouwplaats.

### **Good practice Allochtonen werven en behouden in de Belgische bouwsector**

In België is net als in Nederland sprake van hoogconjunctuur in de bouw terwijl de sector tegelijkertijd kampt met een tekort aan bouwvakarbeiders. Net als in Nederland stroomt via het reguliere, secundaire onderwijs te weinig nieuw personeel de sector binnen. Daarom ziet de Belgische bouwsector zich genoodzaakt om te investeren in een groep van (ongeschoolde) potentiële werknemers die nog beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Uit cijfers van het Belgische Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (oktober 2007) blijkt dat zes procent van de ruim 160.000 Belgische bouwvakkers een allochtone herkomst heeft, waarvan het merendeel afkomstig uit Marokko of Turkije. Daarmee scoort België beter dan Nederland. Wat is de Belgische aanpak? In het onderstaande twee good practices uit Vlaanderen.

#### ***Bouwpools***

In Vlaanderen wordt in een aantal steden, zoals Antwerpen, Gent, Kortrijk, Aalst, Ronse en Mechelen (vaak steden met een hoge concentratie aan allochtonen) gewerkt met bouwpools. De werkwijze van deze bouwpools is, in grote lijnen, als volgt.

- Op lokaal niveau/buurniveau worden collectieve informatiesessies gehouden voor werkzoekenden. In deze sessies vindt voorlichting plaats over de bouwsector: om welke beroepen gaat het; aan welk type arbeid is behoefte; et cetera.
- Als een werkzoekende interesse toont, komt een proces op gang waarbij sprake is van intensieve begeleiding tot voorbij het moment dat hij daadwerkelijk een contract krijgt bij een bouwbedrijf. In de periode van begeleiding wordt de werkzoekende scholing en – indien nodig – taalonderwijs geboden. De scholing vindt zowel plaats bij erkende opleidingscentra als op de werkvloer. De scholing op de werkvloer volgt de formule van de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO).
- Als een vast contract is verkregen, volgt een stuk jobcoaching op de bouwplaats door een externe coach.

De bouwpools worden gerealiseerd door een gemengde financiering van Europese subsidies en/of de lokale bouwbranche en/of de (lokale) overheid.

De uitvoering ligt in handen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB), het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB) en de lokale bouwbrancheorganisatie Vlaamse Confederatie Bouw (VCB).

#### ***Diversiteitsplannen***

Een ander goed voorbeeld waarbij de deelname van allochtonen aan het arbeidsproces wordt gestimuleerd, betreft de diversiteitsplannen van het Vlaams ministerie voor Werk en Sociale Economie. Dit is een sectorbreed subsidie-instrument om een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te stimuleren. Ook de bouwsector kan hiervan profiteren door goed onderbouwde plannen en acties te formuleren op het gebied van met name HR-beleid (het werven en behouden van allochtone werknemers voor de organisatie). Zie voor meer informatie:

[http://www.vlaanderen.be/ned/sites/werk/diversiteit\\_plannen.htm](http://www.vlaanderen.be/ned/sites/werk/diversiteit_plannen.htm).

Bron: interview met de heer De Goignies, adjunct directeur Vlaamse Confederatie Bouw (VCB).

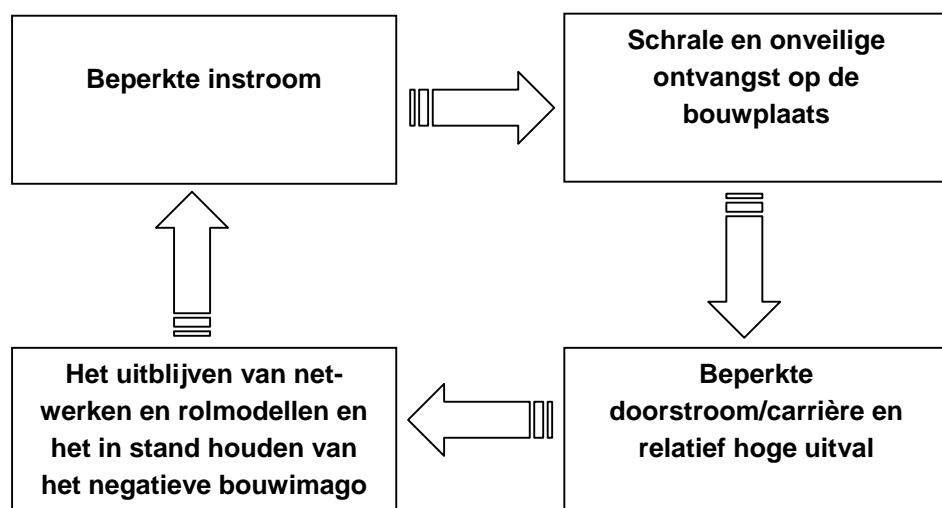
## 5.5 Slotanalyse

Dit rapport heeft laten zien dat zich op verschillende niveaus een veelheid aan factoren voordoet die, in combinatie, de instroom van allochtonen in de bouwsector belemmeren. Overkoepelend bezien gaat het om de volgende factoren.

In de eerste plaats kiezen allochtone jongeren op school niet voor een opleiding in de bouw, waardoor hun instroom in de sector beperkt is. Als allochtonen wel instromen, dan worden zij op de bouwplaats niet altijd goed ontvangen. Zowel bij de instroom als de ontvangst in de bouwsector speelt dat door onbekendheid met de achtergrond van allochtone doelgroepen, hun houding en gedrag verkeerd worden geïnterpreteerd. Vooroordelen en negatieve beeldvorming onder werkgevers vloeien makkelijk voort uit deze onbekendheid. Dit zet allochtone doelgroepen (verder) op achterstand en ondermijnt een duurzaam verblijf in de bouw. Voorts blijkt dat allochtonen die wel werkzaam zijn in de bouw, beperkt carrière maken en sneller dan autochtonen weer uitstromen.

Door de beperkte instroom, de magere ontvangst, de geringe doorstroom naar betere functies en de voortijdige uitval worden netwerken onder allochtonen in de bouwwereld niet opgebouwd en blijven rolmodellen uit. Omdat zowel werkgevers in de bouw als allochtone werkzoekenden sterk georiënteerd zijn op hun eigen netwerk, is het echter juist van groot belang dat hun netwerken elkaar duurzaam kruisen. Door de genoemde processen ontstaat een vicieuze cirkel van het uit zicht blijven van allochtone medewerkers. In figuur 5.1 is deze cyclus in een figuur weergegeven.

**Figuur 5.1 Schematische weergave van de oorzaken van de beperkte participatie van allochtonen in de bouwsector**



Geconcludeerd kan worden dat het van groot belang is dat ergens in de cirkel wordt geïntervenieerd zodat de (blijvende) participatie van allochtonen in de bouw op gang kan komen. Het doorbreken van de huidige situatie kan op verschillende punten plaatsvinden. Het is niet noodzakelijk dat dit lineair geschiedt, vanaf de schoolperiode of schoolgaande leeftijd. De bouwsector kan ook starten met een betere ontvangst op de bouwplaats van nieuwe medewerkers, het invoeren van diversiteitsbeleid of een adequate begeleiding. Als allochtonen op deze wijze met groter succes in de bouw aan de slag kunnen en aan de slag blijven, stromen via hun netwerken mogelijk nieuwe allochtone medewerkers de bouw in.

Op welke wijze de interventies vorm kunnen krijgen, lieten de voorgaande paragrafen van dit hoofdstuk zien. Andere arbeidsmarktsectoren, maar ook de bouwsector in bijvoorbeeld België, lijken met hun methoden goede resultaten te boeken en hiermee de instroom van allochtonen te bevorderen, hen te behouden voor de sector en hun de kans te bieden zich te ontwikkelen tot rolmodel voor de doelgroep waartoe zij behoren.

## GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Beereboom, H.J.A., G. Blomsma, I.W. Corten en S. Muchal (2005) *De bouwwereldsmarkt in de periode 2005-2010*. Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB).
- 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).
- Blomsma, G. (2003) *Allochtonen en buitenlanders in de bouw*. Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB).
- Braam, S. en L. Sosa (2003) *Perspectief op werk, Werk met perspectief. Allochtonen en de arbeidsmarkt, praktijkvoorbeelden en een checklist*. Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- Brinke, K. (2001) *Kleur in de bouw. Een onderzoek naar de werving en selectiemethoden van bouwondernemers in de regio Zwolle*. Almelo: Steunpunt Minderheden Overijssel.
- CBS (2005) *Jaarboek Onderwijs in cijfers 2006*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Corten, I.W. (2002) *Uitreders uit de bouwnijverheid*. Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB).
- Dagevos, J.M.A. en W.M. Odé (1999) *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Dolfing, M. (2005) *Bensaïdi en/of Veenstra. Onderzoek naar discriminatie bij stages in het MBO*. Den Haag: Tweede Kamerfractie GroenLinks.
- 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.
- Motivaction (2004) *Trendmeter van het middenbedrijf*. Amsterdam: Motivaction.

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.

Regieraad Bouw & PSIBouw (2006) *Bouwen aan het vak. Sleutelpublicatie Bouwonderwijs*. Rijswijk: Quantas.

Schriemer, R. (2004) *Buitenspel of buitenkans? Belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: RADAR.

WODC (2007) *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen. Een theoretische verdieping en thematische verbreding van de Integratiekaart 2006*. Den Haag: WODC.

**BIJLAGE**
**Overzicht van de geïnterviewde organisaties/respondenten**

| Organisatie/respondent   | Regio      | Gespreksonderwerpen |                                 |                              |
|--|------------|---------------------|---------------------------------|------------------------------|
|  |            | Scholing            | Bemiddeling, werving & selectie | Verblijf op bouwplaats/stage |
| <i>Scholing/samenwerkingsverband/werkervaring</i>                      |            |                     |                                 |                              |
| SSP Amsterdam  | Randstad   | X                   |                                 | X                            |
| BEG Veldhoven  | Zuid       | X                   |                                 | X                            |
| Stichting Herstelling  | Randstad   | X                   |                                 | X                            |
| Vmbo Bouw, Goudse Waard  | Zuid       | X                   |                                 | X                            |
| Soma College   | Oost       | X                   |                                 | X                            |
| Mondriaan College (mbo)  | Randstad   | X                   |                                 | X                            |
| Haagse Hogeschool (hbo)  | Randstad   | X                   |                                 | X                            |
| <i>Bemiddeling</i>   |            |                     |                                 |                              |
| CWI Den Haag ZO  | Randstad   |                     | X                               | X                            |
| Bouwflex, regio Zuid   | Zuid       |                     | X                               | X                            |
| Bouwflex, regio NN, NH <sup>1</sup>                                    | Noord      |                     | X                               | X                            |
| <i>Werkgevers</i>  |            |                     |                                 |                              |
| Merksteyn Bouw   | Oost       |                     | X                               | X                            |
| Era Bouw   | Zuid       |                     | X                               | X                            |
| Baris Bouw <sup>2</sup>  | Randstad   | X                   | X                               | X                            |
| Hillen & Roosen  | Randstad   |                     | X                               | X                            |
| Bouwend Nederland  | Landelijk  |                     | X                               | X                            |
| <i>Werknemersorganisaties</i>  |            |                     |                                 |                              |
| CNV Hout en Bouw   | West       | X                   | X                               | X                            |
| FNV Bouw   | Oost       | X                   | X                               | X                            |
| <i>Kennis, advies, onderzoek</i>                                       |            |                     |                                 |                              |
| Fundeon  | Landelijk  | X                   | X                               | X                            |
| EIB  | Landelijk  | X                   | X                               | X                            |
| Jikky Dinçelek over het project Bouwen in Limburg met meer allochtonen | Zuid       | X                   | X                               | X                            |
| <i>Good practice</i>   |            |                     |                                 |                              |
| Vlaamse Confederatie Bouw  | Vlaanderen | X                   | X                               | X                            |

<sup>1</sup> Regio Noord-Nederland en Noord-Holland.

<sup>2</sup> Zzp'er van Turkse afkomst.

