



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

RvB: S. Bouma, L. Coenen, A.

Kerckhaert

Onderzoek

*arbeidsmarktpositie niet westerse
allochtonen*

Startdatum – 1 augustus 2010

Einddatum – 1 maart 2011

Categorie

Omvang klantgroepen

Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen

Doel en vraagstelling

Doel is inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt van allochtonen van niet westerse afkomst, verschillen tussen groepen, verklarende factoren, duiding van risicogroepen, handvatten voor concrete interventies op lokaal en landelijk niveau. De door de Kamer gevraagde verklaring van het feit dat allochtone meisjes het beter doen op school, maar dat dit zich niet vertaald op de arbeidsmarkt moet als casus worden uitgewerkt.

Conclusie

Arbeidsparticipatie speelt een cruciale rol in de integratie van niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving. Cijfers laten zien dat de arbeidsparticipatie lager ligt dan bij autochtonen. Niet-westerse allochtonen zijn vaker werkloos en hun arbeidsmarktpositie blijkt gevoeliger voor conjuncturele schommelingen. Zorgelijk zijn ook de signalen met betrekking tot allochtone meisjes. Zij doen het betrekkelijk goed op school, maar beschikken na het verlaten van de school vaak niet over een betaalde baan. Naar de arbeidsmarktpositie van de onderhavige groep is door verschillende instellingen en vanuit verschillende perspectieven onderzoek gedaan. Dit onderzoek draagt derhalve een overstijgend karakter. Het is gebaseerd op een literatuurstudie en op analyse van CBS-cijfers. Daarnaast zijn door middel van diepte-interviews twee kennislacunes ingevuld: de successen en belemmeringen bij de overgang van school naar werk voor niet-westerse allochtone meisjes en de bemiddeling van niet-westerse allochtonen naar de arbeidsmarkt.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/qdyk5gx6>



Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen

De stand van zaken

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Suzanne Bouma, Lot Coenen en Annejet Kerckhaert

Projectnummer: B3786

Zoetermeer, 10 maart 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft, mede namens het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Research voor Beleid opdracht gegeven onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Aanleiding voor dit onderzoek zijn signalen dat niet-westerse allochtone meisjes het betrekkelijk goed doen op school, maar na het verlaten van school vaak geen betaalde arbeid hebben. Daarnaast ontbreekt een overkoepelend en actueel overzicht van de literatuur en cijfers over de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Dit rapport schetst een overstijgend beeld hiervan.

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit Sigrid van der Laan (Ministerie van SZW), Peter Franx (Ministerie van BZK), Liesbeth van Dril en Wester Meijdam (Ministerie van OCW). Wij willen de begeleidingscommissie bedanken voor haar deskundige inbreng. Ook gaat een woord van dank uit naar de meisjes en vrouwen die openhartig spraken over hun ervaringen met arbeid, en naar de functionarissen arbeidsbemiddeling die verslag deden van hun ervaringen met de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen.

De literatuurstudie, analyse van CBS-cijfers en interviews die de basis vormen van het onderzoek zijn uitgevoerd door Suzanne Bouma, Lot Coenen, Bram Frouws en Annejet Kerckhaert. RSVO verzorgde het veldwerk onder de niet-westerse allochtone vrouwen.

Lennart de Ruig
projectleider

Samenvatting en conclusies

Achtergrond van het onderzoek

Arbeidsparticipatie speelt een cruciale rol in de integratie van niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving. Cijfers laten zien dat de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen lager ligt dan van autochtonen. Niet-westerse allochtonen zijn vaker werkloos en hun arbeidsmarktpositie blijkt gevoeliger voor conjuncturele schommelingen. Zorgelijk zijn ook de signalen in een onderzoek van E-Quality dat niet-westerse allochtone meisjes het betrekkelijk goed doen op school, maar na het verlaten van school vaak geen betaalde baan hebben.

Naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen is door verschillende instellingen en vanuit verschillende perspectieven onderzoek gedaan. Wat echter ontbreekt, is een overkoepelend en actueel overzicht van deze afzonderlijke onderzoeken. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarom, en vanwege de hierboven geschetste problematiek, behoefte aan een overstijgend onderzoek.

Het ministerie heeft Research voor Beleid in augustus 2010 opdracht gegeven om door middel van literatuurstudie en het analyseren van CBS-cijfers een inventariserend onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Daarnaast is gevraagd om door middel van diepte-interviews twee kennislacunes in te vullen: de successen en belemmeringen bij de overgang van school naar werk voor niet-westerse allochtone meisjes en bemiddeling van niet-westerse allochtonen naar de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktpositie van allochtonen in cijfers¹

Stijgende participatie, maar verschillen met autochtoon zijn nog groot

In de afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie van allochtonen gestegen. Bij allochtonen is de stijging van de netto participatie sterker dan bij autochtonen (respectievelijk 5,9% en 4,1% tussen 2005-2009). Het verschil tussen de arbeidsparticipatie van allochtonen en autochtonen is ondanks die stijging nog vrij groot. De netto arbeidsparticipatie ligt bij allochtonen bijvoorbeeld op 52,8% in 2010 en bij autochtonen op 69,4%.

Ook de bruto arbeidsparticipatie van allochtonen is relatief laag (60,4% in 2010) ten opzichte van autochtonen (72,7% in 2010). Dat betekent dat allochtonen zich minder dan autochtonen op de arbeidsmarkt melden. Dit geldt zeker voor allochtone vrouwen.

Een andere indicator voor de arbeidsmarktpositie is het werkloosheidspercentage. De werkloosheid onder allochtonen laat over een langere periode een gestage daling zien (van ruim 16% in 2005 naar zo'n 12% in 2010). Deze daling is sterker bij allochtonen dan bij autoch-

¹ Vanwege de leesbaarheid van het rapport spreken we van 'allochtonen' wanneer we spreken over niet-westerse allochtonen. Deze groep bestaat uit personen die zelf of van wie ten minste één ouder geboren is in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (inclusief Turkije), met uitzondering van voormalig Nederlands Indië en Japan.

tonen. Het werkloosheidspercentage onder allochtone vrouwen ligt wat hoger dan bij allochtone mannen (respectievelijk 13% en 12,2% in 2010).

Onderbenutting

Kenmerkend voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen is een zekere onderbenutting van het arbeidsmarktpotentieel. Het CBS hanteert het begrip 'onbenut arbeidsaanbod' om in beeld te brengen hoeveel personen niet of minder dan twaalf uur per week werken, maar wel aangeven dat ze een betaalde baan voor twaalf uur of meer in de week zouden willen. Het onbenut arbeidsaanbod ligt op 7 procent voor de autochtone beroepsbevolking en op 14 procent voor de allochtone bevolking.

Het opleidingsniveau van de allochtone beroepsbevolking is over het algemeen lager. Allochtonen zijn dan ook vaker op een elementair, lager of middelbaar beroepsniveau werkzaam. Ook komt onderbenutting veelvuldig voor: meer dan de autochtone werkenden zijn de allochtone werkenden werkzaam op een niveau dat lager is dan waarvoor zij zijn opgeleid. Voor de eerste generatie hoger opgeleide allochtonen speelt hierbij mee dat zij vaak in het land van herkomst een opleiding in een andere taal hebben gevolgd waarvoor geen Nederlands equivalent is.

Verschillen tussen groepen

Cijfers laten tevens grote verschillen zien tussen herkomstgroepen. Als we kijken naar de netto arbeidsparticipatie, valt op dat deze het hoogste is onder personen van Surinaamse, Antilliaanse of Arubaanse afkomst. De netto participatie ligt voor personen van Marokkaanse afkomst het laagst, gevolgd door overige niet-westerse allochtonen en Turkse allochtonen. De groep vluchtelingen laat een zeer divers beeld zien. De participatie onder de Somalische vluchtelingen is het laagst en het hoogst onder vluchtelingen uit Sierra Leone.

Doorgaans is er een verband tussen opleidingsniveau en arbeidsparticipatie: hoger opgeleiden participeren meer dan lager opgeleiden. Ook bij allochtonen zien we een verband tussen opleidingsniveau en arbeidsparticipatie. Hoe hoger de opleiding, hoe hoger de participatie. In 2009 lag de netto arbeidsparticipatie van allochtonen met alleen basisonderwijs op 35% terwijl dit voor hoger opgeleide allochtonen meer dan 70% betreft. Voor autochtonen geldt dit echter ook waardoor het relatieve verschil niet afneemt.

De participatie van mannen ligt zowel bij autochtonen als allochtonen hoger dan bij vrouwen. Een uitzondering op de regel zijn de Surinaamse vrouwen: zij hebben participeren vaker op de arbeidsmarkt dan Surinaamse mannen.

Invloed economische crisis

De economische crisis heeft geleid tot een tijdelijke afwijking in de trend van stijgende arbeidsparticipatie van allochtonen. Na enkele jaren van stijgende arbeidsparticipatie en dalende werkloosheid, is er sinds het einde van 2008 sprake van een dalende arbeidsparticipatie en stijgende werkloosheid. Zo lag het werkloosheidspercentage bij allochtonen in het derde kwartaal van 2008 op 7,5 procent en in het eerste kwartaal van 2010 op 14 procent. Onder autochtonen was de stijging van het werkloosheidspercentage in dezelfde periode minder sterk. Gunstig is dat de werkloosheid onder zowel autochtonen als allochtonen sinds het eerste kwartaal van 2010 in ongeveer gelijke mate weer afneemt.

Allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de lage opleidingsniveaus en beroepsniveaus en hebben daarnaast vaker een flexibel contract. Dat maakt hun arbeidsmarktpositie gevoeliger voor de conjunctuur. Bekend is dat factoren als het opleidingsniveau en het contracttype in tijden van crisis een risicofactor vormen. Het opleidingsniveau van allochtone jongeren neemt de laatste jaren toe. Wanneer zij tevens in hogere beroepsniveaus gaan werken, kan dit een positief gevolg hebben voor de arbeidsmarktpositie en stabiliteit daarvan in tijden van laagconjunctuur.

De economische neergang treft alle groepen allochtonen, maar Surinamers het meest. Voor Surinamers geldt nog steeds dat hun arbeidsmarktpositie beter is dan die van de andere allochtonen, maar de werkloosheid onder Surinamers steeg tijdens de economische crisis sneller dan de andere allochtone groepen.

Verklarende factoren

De arbeidsmarktpositie van allochtonen is niet alleen uit te drukken in cijfers, maar ook te verklaren aan de hand van succesfactoren en belemmerende factoren. Hier komen vooral belemmerende factoren aan bod om het verschil tussen allochtonen en autochtonen te verklaren. Belemmerende factoren zijn te onderscheiden binnen de fasen voorbereiding (scholing e.d.), instroom (solliciteren e.d.) en doorstroom (carrière e.d.). Uit de literatuur blijkt dat er een grote hoeveelheid belemmeringen is te noemen die een succesvolle arbeidsmarktintegratie van allochtonen in de weg staan, maar dat het ontbreekt aan onderzoek dat het relatieve gewicht van de verschillende factoren benoemt. Hierdoor is het niet mogelijk de doorslaggevende belemmeringen aan te wijzen.

In de onderstaande paragrafen staan de opmerkelijkste bevindingen uit de literatuur.

Vorbereiding

Enkele belangrijke belemmeringen in de voorbereidingsfase hebben betrekking op:

- taalvaardigheid;
- steun vanuit sociale omgeving;
- aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
- 'multiproblematiek';
- maatschappelijke opinie.

Onderzoek toont aan dat de taalvaardigheid onder tweede generatie allochtonen beter is dan de eerste generatie. Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal is dan ook een gro-

tere belemmering voor de eerste generatie. Een laag opleidingsniveau van de ouders kan betekenen dat ouders onvoldoende inzicht hebben in de schoolloopbaan en onvoldoende ondersteuning kunnen geven. Dit kan tot gevolg hebben dat ouders hun kinderen onvoldoende begeleiden of juist irreële verwachtingen hebben van hun kinderen.

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt verloopt bij allochtone jongeren niet optimaal. Dit hangt samen met een beperkte kennis bij de jongeren en hun ouders van opleidingen, beroepen en arbeidsmarktkansen. Soms leidt dit tot mismatches en voortijdig schoolverlaten.

Multiproblematiek bestaat uit tal van belemmerende factoren, zoals psychische en lichamelijke klachten, schulden en dergelijke. Allochtonen met multiproblematiek lijken in een vicieuze cirkel terecht te komen en zijn zelf niet meer in staat hier uit te breken. Ook moeilijk te beïnvloeden is de maatschappelijke opinie. Onderzoek naar Marokkaanse jongens wijst een relatie aan tussen het hoge percentage schooluitval en negatieve beeldvorming. De jongens zouden maatschappelijke waarden minder sterk internaliseren wanneer de maatschappij al denkt dat ze deze maatschappelijke waarden niet bezitten. Ook hier is sprake van een vicieuze cirkel.

Instream

De belemmerende factoren bij de instroom op de arbeidsmarkt vloeien vrijwel allemaal voort uit de belemmerende factoren in de voorbereidingsfase. Een achterstand in de Nederlandse taal, een laag opleidingsniveau en een niet gemotiveerde beroepskeuze zijn enkele van deze factoren. Bescheidenheid van allochtonen is in de instroomfase een belemmerende factor wanneer dit door de potentiële werkgever geïnterpreteerd wordt als passief.

Een andere belemmerende factor is de aansluiting tussen zoekkanaal en wervingskanaal op de arbeidsmarkt. Onderzoek wijst uit dat die aansluiting bij allochtonen minder goed is dan bij autochtonen. Een mogelijke belemmerende factor specifiek voor allochtone vrouwen is een traditionele rolverdeling tussen man en vrouw. Onderzoek toont aan dat eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen meer waarde hechten aan de zorgrol dan aan werken. Bij de tweede generatie geldt dit veel minder. Voor Surinaamse, Antilliaanse en Arubaanse vrouwen geldt deze belemmering vrijwel niet.

Onder de externe belemmerende factoren valt onder andere discriminatie. Onderzoek toont aan dat allochtonen een significante lagere kans hebben om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek. Een mogelijke oorzaak is dat werkgevers weinig ervaring hebben met allochtone werknemers.

Sociale diensten en UWV-WERKbedrijf kennen, ondanks specifieke belemmerende factoren bij allochtone werkzoekenden, geen specifiek doelgroepenbeleid. De arbeidsbemiddelaars hanteren maatwerk. De instrumenten die de bemiddelaars tot hun beschikking hebben zijn niet specifiek gericht op de allochtone doelgroep. Maatwerk wordt daarom voornamelijk geleverd door de 'ondersteunende instrumenten': voldoende middelen, capaciteit en kennis om de allochtone cliënt te bemiddelen naar de arbeidsmarkt. Trajecten voor niet-westerse allochtonen en uitkeringsgerechtigden tussen de 25-34 jaar zijn effectiever dan gemiddeld, terwijl trajecten voor autochtonen wat minder effectief zijn, zo blijkt uit onderzoek in 2008.

Dit geldt zowel voor trajecten ingezet in het eerste jaar als trajecten ingezet in het tweede en derde jaar na instroom.

Een laatste externe belemmering is de verandering in de economische structuur. De arbeidsmarkt wordt steeds veeleisender wat betreft vaardigheden en opleidingsniveau. Omdat allochtonen vaker lager opgeleid zijn en onvoldoende taal- en prestatievaardigheden hebben ontwikkeld, is deze ontwikkeling voor allochtonen een belemmerende factor.

Doorstroom

In de fase van doorstroom zijn er enkele belemmerende factoren die zich in de voorgaande fasen al voor kunnen doen, zoals onvoldoende taalvaardigheden en discriminatie. Gelieerd aan discriminatie én onvoldoende presentatievaardigheden is de belemmerende factor van het zogenaamde 'witte' plafond, of specifiek voor vrouwen: het 'glazen' plafond. Een interne oorzaak is bij allochtonen vaak gesignaleerde bescheiden opstelling die mogelijk door de werkgever (extern) geïnterpreteerd wordt als weinig ambitieus. Een laatste externe belemmering is de economische crisis. Ook dit heeft te maken met zowel interne als externe oorzaken. Zoals cijfers uitwezen hebben allochtonen het zwaarder te voorduren tijdens laagconjunctuur dan de autochtone bevolking. Een laag opleidingsniveau en, daardoor, een laag functieniveau is daarvan een interne oorzaak.

Concluderend

Ruwweg is te concluderen dat - vooral bij laagopgeleide en eerste generatie allochtonen - sprake is van een cumulatie van problemen. Belangrijke problemen aan de kant van de allochtonen zelf zijn een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, een gebrekkige kennis van het onderwijs(stelsel) en de arbeidsmarkt, weinig betrokkenheid van ouders bij het onderwijs, armoede en schuldenproblematiek, een passieve houding tijdens het sollicitatieproces en traditionele opvattingen over de rollen van mannen en vrouwen. Door deze problematiek is de arbeidsparticipatie van allochtonen relatief laag en de werkloosheid relatief hoog. Bovendien zijn allochtonen vaker werkzaam in kwetsbare banen en sectoren, zodat zij tijdens een recessie sneller werkloos raken dan autochtonen en minder doorgroeimogelijkheden hebben.

Naast deze interne factoren spelen ook externe factoren een belangrijke rol. Er zijn sterke aanwijzingen dat er sprake is van discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, waardoor sommige groepen de kans niet krijgen om zelf hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Hierdoor kan een zelfversterkend effect ontstaan: allochtonen ondervinden interne belemmeringen en hebben een slechtere arbeidsmarktpositie, hierdoor ontstaat er een negatieve beeldvorming zodat werkgevers terughoudend zijn met het aannemen van allochtonen, met als resultaat dat de arbeidsmarktpositie relatief slecht blijft.

Belemmeringen voor allochtone meisjes en vrouwen

In het onderzoek 'Misschien had ik wel hoger gekund' van E-Quality wordt geconcludeerd dat het met veel meisjes uit etnische minderheden goed gaat op school, maar er een groep is die na hun opleiding niet actief wordt op de arbeidsmarkt. Omdat dat onderzoek voornamelijk is gebaseerd op interviews met schoolgaande meisjes, kon niet goed worden vastgesteld welke drempels meisjes ervaren bij het instromen op de arbeidsmarkt. In dit onder-

zoek is daarom een groep allochtone meisjes geïnterviewd: schoolgaand, werkend en niet-werkend. Bovendien zijn niet alleen meisjes geïnterviewd, maar ook vrouwen tot veertig jaar. In totaal zijn er met 40 personen gesprekken gevoerd. Door spreiding aan te brengen in leeftijd en arbeidsmarktsituatie ontstaat een breder beeld van de belemmeringen dan wanneer een homogene groep geïnterviewd zou zijn.

Vorbereiding

Welke belemmeringen ervaren allochtone meisjes en vrouwen bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt? Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal is een belangrijke belemmering voor de eerste generatie allochtone vrouwen. Meisjes die in Nederland zijn geboren ervaren hun taalvaardigheid zelf niet als een probleem.

Een belangrijker belemmering lijkt de studiekeuze te zijn. Veel meisjes worden door hun ouders gestimuleerd om een opleiding te volgen. Ouders lijken echter weinig kennis van de inhoud en beroepsmogelijkheden van opleidingen te hebben. Ook de meisjes zelf vinden dat zij vaak onvoldoende geïnformeerd waren over de mogelijkheden van de studie.

De geïnterviewde meisjes en vrouwen van de tweede generatie zijn over het algemeen sterk georiënteerd op betaalde arbeid. Ook komen veel meisjes gemotiveerd en ambitieus over. Deze factoren zijn voor de meeste meisjes en vrouwen dan ook geen belemmering tijdens de voorbereiding.

Instroom

Een belangrijke belemmering tijdens de instroomfase is ineffectief zoekgedrag. Vooral laag-opgeleide allochtone meisjes en vrouwen van de eerste generatie hebben moeite om snel een geschikte baan te vinden. Deze vrouwen zijn langs een relatief lange route gegaan van bijbanen, stages of tips vanuit hun sociale omgeving. Te zien is dat de vrouwen met een middelbaar of hoger opleidingsniveau na hun opleiding vrijwel meteen op de arbeidsmarkt instromen.

Tijdens de instroomfase kan ook een gebrekkige kennis van de beroepsmogelijkheden en arbeidsmarktkansen van de gevolgde opleiding een belemmering vormen. Er zijn vrouwen en meisjes die ná het succesvol doorlopen van een studie erachter komen dat het geleerde in de praktijk niet aan de verwachtingen voldoet of dat de arbeidsmarktperspectieven beduidend lager zijn dan ze vooraf hadden ingeschat. Opmerkelijk is dat veel van de geïnterviewde meisjes en vrouwen uiteindelijk werk hebben gevonden in een andere branche dan waar aanvankelijk tijdens de opleiding voor gekozen was. Meisjes en vrouwen die gebruik maakten van de mogelijkheid van open dagen en stages hebben hier beduidend minder vaak mee te maken. Een goede voorlichting en voldoende oriënteren lijkt een succesfactor die de belemmeringen van een verkeerde opleidingsrichting- en beroepskeuze kunnen wegnemen. Steun vanuit de ouders en/of school is daarbij een stimulerende factor.

Als meisjes en vrouwen er niet in slagen om een baan te vinden, kan dit er toe leiden dat het niet-participeren op de arbeidsmarkt de normale situatie wordt. Enkele niet-werkende meisjes en vrouwen zeggen dat ze er geen vertrouwen in hebben dat ze een baan kunnen vinden en denken dat ze er financieel niet op vooruitgaan als ze werken. Ze hebben een partner die werkt of een uitkering heeft en kunnen van deze inkomsten rondkomen. Bovendien denken deze vrouwen dat werken voor hen een onzekerder toekomst brengt dan een

uitkering of de afhankelijkheid van hun partner. Deze bevindingen komen overeen met die van een binnenkort te publiceren onderzoek naar niet-werkende laagopgeleide autochtone en allochtone vrouwen. De houding van deze groep is als volgt samen te vatten: 'Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt'.¹

Voor vrouwen van de eerste generatie lijkt een traditionele rolverdeling soms een belemmering te vormen om te gaan werken. Er zijn echter ook vrouwen geïnterviewd die zijn gaan werken ondanks traditionele opvattingen van hun partner. Verreweg de meerderheid van de meisjes en vrouwen wordt niet door hun partner belemmerd om te gaan werken. Veel vrouwen zeiden tijdens de interviews dat ze juist veel steun krijgen van hun partner bij het volgen van een opleiding of het vinden van een baan. Een traditionele rolverhouding is meer te zien bij de taakverdeling in het huishouden en het opvoeden van de kinderen.

Uit de gesprekken met de niet-werkende vrouwen blijkt dat er vaak sprake is van multiproblematiek, zoals lichamelijk en psychische klachten. De lichamelijke klachten zijn bijvoorbeeld veroorzaakt door zware arbeid in het verleden. De psychische klachten vallen samen met gebeurtenissen uit het verleden, zoals het overlijden van een dierbare. Verreweg de meerderheid van de geïnterviewde vrouwen met multiproblematiek zitten op dit moment in een re-integratietraject of worden door hun klantmanager aangeraden zich nog niet te begeven op de arbeidsmarkt.

Externe belemmeringen als discriminatie en de economische crisis worden door de vrouwen niet als oorzaak genoemd. Aangezien de vrouwen hun arbeidsmarktpositie vanuit eigen perspectief beschouwen komen niet alle factoren in de gesprekken aan de orde.

Doorstroom

Van de geïnterviewde meisjes en vrouwen zijn er enkelen die zijn doorgestroomd in hun functie en enkelen die de ambitie hebben door te groeien. De groep doorstromers is te klein om bevindingen te kunnen generaliseren. De werkende allochtone meisjes en vrouwen die zijn geïnterviewd, zijn vaak zeer gemotiveerd. Ook bij de doorstroomfase blijken motivatie en ambitie een zwaarwegende succesfactor. Ondanks dat zijn er maar weinig van de geïnterviewde vrouwen die een carrière hebben die zeer succesvol te noemen is.

Externe factoren als discriminatie, de economische crisis en een 'glazen plafond' voor vrouwen worden door de geïnterviewde meisjes en vrouwen niet als belemmering gezien. De belemmeringen voor doorstroom op de arbeidsmarkt zijn voornamelijk te scharen onder de eigen en sociale omstandigheden. Veel van de werkende meisjes en vrouwen onderbreken hun loopbaan wanneer ze kinderen krijgen. Ook geven veel van de geïnterviewden als reden op om (tijdelijk) te stoppen met werken: de gezondheid van henzelf, partner, kinderen of familie.

¹ Ommeren, M. van, M. Folkeringa, F. Volker, N. Timmermans en M. Engelen, *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Laagopgeleide vrouwen aan het werk*. Research voor Beleid, 2011. Nog niet gepubliceerd.

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
Achtergrond van het onderzoek	5
De arbeidsmarktpositie van allochtonen in cijfers	5
Verklarende factoren	7
Belemmeringen voor allochtone meisjes en vrouwen	9
1 Inleiding	15
1.1 Achtergrond van het onderzoek	15
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	16
1.3 Onderzoeksopzet	17
1.4 Leeswijzer	18
2 De arbeidsmarktpositie: cijfers	21
2.1 Arbeidspositie	21
2.2 Arbeidsparticipatie	24
2.3 Werkloosheid	30
2.4 Uitkeringsafhankelijkheid	33
2.5 Opleidingsniveau	40
2.6 Functieniveau	43
2.7 Deelconclusie	46
3 Arbeidsmarktpositie: Verklarende factoren	49
3.1 Het conceptueel model	49
3.2 Voorbereiding	50
3.3 Instroom	57
3.4 Doorstroom	68
3.5 Deelconclusie	70
4 Arbeidsmarktpositie: allochtone meisjes en vrouwen	73
4.1 Verantwoording	73
4.2 Voorbereiding	74
4.3 Instroom	77
4.4 Doorstroom	81
4.5 Deelconclusie	81
Literatuur	83

1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft, mede namens het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) Research voor Beleid opdracht gegeven onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Arbeidsmarktintegratie speelt een cruciale rol in de integratie van niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving. Werk maakt een wezenlijk onderdeel uit van participatie in de samenleving. Werk leidt ertoe dat men het eigen inkomen verdient, het structureert de dag, het levert sociale contacten op en draagt bij aan individuele ontplooiing. Een stabiele positie van allochtonen op de arbeidsmarkt heeft dan ook gunstige gevolgen voor zowel het individu als de maatschappij (Dagevos en Gesthuizen, 2005).

Cijfers laten echter zien dat de arbeidsmarktintegratie van niet-westerse allochtonen in sommige opzichten niet zo sterk is. Ze zijn vaker werkloos dan autochtonen en hun arbeidsmarktpositie blijkt gevoeliger voor conjuncturele schommelingen. Zo laten cijfers zien dat de werkloosheid van niet-westerse allochtonen in een jaar tijd is gestegen van 10,9% in 2009 naar 12,6% in 2010 (CBS Statline). Zorgelijk zijn ook de signalen dat niet-westerse allochtone meisjes het betrekkelijk goed doen op school, maar na het verlaten van school vaak geen betaalde arbeid hebben (van Egten en de Hoog, 2010).

Naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland is door verschillende instellingen en vanuit verschillende perspectieven veel onderzoek gedaan. Wat echter ontbreekt, is een overkoepelend en actueel overzicht van deze afzonderlijke onderzoeken. Het ministerie van SZW heeft daarom, en vanwege de hierboven geschetste geconstateerde problematiek, behoefte aan een overstijgend onderzoek.

Alvorens de doelstelling en de vraagstelling van het onderzoek nader uitgelegd worden, beschrijft onderstaand kader de term 'niet-westerse allochtonen'.

Terminologie: 'niet-westerse allochtonen'

Onder de term 'allochtoon' verstaat het CBS 'personen van wie ten minste één ouder in het buitenland geboren is'. Vanaf de derde generatie is er geen sprake meer van 'allochtoon' omdat de beide ouders geboren zijn in Nederland. In de volksmond worden deze personen ook nog onder de term 'allochtoon' geschaard, en wordt er gesproken over derde en latere generaties. Daarnaast wordt bij het gebruik van de term 'allochtoon' voornamelijk gedoeld op de groep 'niet-westerse allochtonen'. Deze groep bestaat uit personen die zelf of van wie ten minste één ouder geboren is in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Vanwege de leesbaarheid van het rapport wordt in de rest van het rapport de term 'allochtonen' gebruikt wanneer we spreken over 'niet-westerse allochtonen' en wordt het onderscheid tussen generaties aangegeven.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek bestond uit twee fasen. In de eerste fase werd op basis van de bevindingen uit bestaande literatuur en CBS-cijfers een zo compleet mogelijk overzicht gegeven van de arbeidsmarktpositie van allochtonen. In een tussenrapportage zijn de bevindingen opgeschreven en kennislacunes aangestipt. In de tweede fase is middels een aanvullende literatuurstudie en interviews een verdiepend vervolgonderzoek uitgevoerd om enkele kennislacunes in te vullen. Dit rapport is het eindresultaat van beide onderzoeksfasen.

Het onderstaande kader bevat de doelstellingen van het onderzoek.

- Het verkrijgen van inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt van allochtonen van niet-westerse afkomst.
- Het verkrijgen van inzicht in de verschillen tussen groepen gebaseerd op factoren als herkomst, geslacht, leeftijd, generatie, opleiding, taalniveau, sociale achtergrond, verblijfsduur en reden van migratie.
- Het verkrijgen van inzicht in de verklarende factoren van achterstand op de arbeidsmarkt en inactiviteit.
- Het verkrijgen van inzicht in de verklarende factoren voor succes op de arbeidsmarkt.
- Het identificeren en duiden van verschillende risicogroepen.
- Het bieden van handvatten voor concrete (beleids)interventies op lokaal en landelijk niveau, verdeeld naar verschillende fasen van arbeidsmarktintegratie.

Het onderzoek was gericht op de volgende vragen:

Algemeen voor allochtonen

- 1 Onder welke groepen allochtonen komt werkloosheid en/of inactiviteit het meeste voor?
- 2 Hoe werkt de economische neergang door in de arbeidsparticipatie van de diverse groepen?
- 3 Wat zijn mogelijke verklaringen en factoren die arbeidsdeelname mogelijk negatief beïnvloeden (belemmeringen)?
- 4 Wat zijn mogelijke verklaringen en factoren die arbeidsdeelname mogelijk positief beïnvloeden (succesfactoren)?
- 5 Welke oorzaken liggen ten grondslag aan deze belemmeringen en succesfactoren?
- 6 Is er sprake van homogene belemmeringen en succesfactoren voor de diverse groepen? Op welke manier verschillen deze voor de diverse groepen?
- 7 In hoeverre zijn de belemmeringen en succesfactoren te beïnvloeden? Welke belemmeringen en succesfactoren zijn niet, nauwelijks en wel te beïnvloeden?
- 8 Wat zijn mogelijke handvatten voor beleid en interventies op landelijk en lokaal niveau?

Specifiek voor risicogroepen, waaronder in ieder geval allochtone meisjes

- 9 Wat zijn de achterliggende oorzaken voor de oververtegenwoordiging van de risicogroepen in werkloosheid en/of inactiviteit? Wat maakt deze groepen kwetsbaar?
- 10 Specifiek: Wat zijn de achterliggende oorzaken voor het feit dat allochtone meisjes het beter doen op school dan eerdere generaties, maar dat dit niet altijd tot uiting komt in een verbetering van hun deelname aan de arbeidsmarkt?
- 11 Specifiek: Wat is de omvang van deze groep allochtone meisjes?
- 12 Specifiek: Speelt dit op alle niveaus of betreft het vooral lager en middelbaar opgeleide meisjes?

- 13 In hoeverre verschillen de achterliggende oorzaken voor de verschillende risicogroepen? Zijn er specifieke oorzaken voor specifieke groepen aan te wijzen?
- 14 Bij welke risicogroepen en op welke manier is sprake van het samenvallen van verschillende belemmeringen?
- 15 Wat zijn de verschillen/overeenkomsten in arbeidsmarktpositie tussen de risicogroepen en vergelijkbare groepen (bijvoorbeeld autochtone groepen, leeftijdsgenoten, zelfde sekse, zelfde opleidingsniveau)
- 16 Specifiek: Hoe ziet de situatie van allochtone meisjes eruit in vergelijking tot allochtone jongens met gelijke kenmerken en autochtone meisjes met gelijke kenmerken?
- 17 Hoe ervaren mensen uit de risicogroepen hun situatie en/of problemen?
- 18 Specifiek: Hoe ervaren allochtone meisjes hun situatie en/of problemen?
- 19 Hoe ervaren functionarissen arbeidsbemiddeling deze problemen?
- 20 Specifiek: Hoe ervaren functionarissen arbeidsbemiddeling de problemen van allochtone meisjes?
- 21 Wat zijn voor de geïdentificeerde risicogroepen mogelijke handvatten voor beleid en interventies op landelijk niveau?
- 22 Specifiek: Hoe kan het beleid voor allochtone meisjes versterkt worden?

1.3 Onderzoekopzet

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden zijn verschillende onderzoeksactiviteiten verricht:

Statline

De arbeidsmarktpositie van allochtonen is in kaart gebracht met behulp van Statline van CBS. Daarbij zijn de volgende kernindicatoren gebruikt:

- Arbeidsparticipatie
- Werkloosheid
- Uitkeringsafhankelijkheid
- Sectoren
- Opleidingsniveau/functieniveau

Expertinterviews

Het onderzoeksteam heeft met twee experts op het gebied van de arbeidsmarktparticipatie van allochtonen *face-to-face* interviews gehouden. Het gaat om:

- Jaco Dagevos, Sociaal en Cultureel Planbureau
- Frank van Tubergen, hoogleraar sociologie Universiteit van Utrecht

Tijdens de interviews is een overzicht verkregen van de recente (wetenschappelijke) literatuur en zijn alvast voorlopige verklaringen en hypothesen geformuleerd. De expertinterviews hebben op die manier richting gegeven aan de literatuurstudie.

Literatuuronderzoek betreffende verklaringen

Over de arbeidsmarktpositie van allochtonen is een overweldigende hoeveelheid literatuur en cijfers beschikbaar. Het was daarom noodzakelijk om criteria te hanteren bij het selecteren van literatuur. De volgende criteria zijn gehanteerd:

- Actualiteit: De cijfers en literatuur dienen de bij SZW bekende informatie te actualiseren. Dat wil zeggen dat de nadruk lag op literatuur die is verschenen in de periode 2005-heden.
- Relevantie: Relevant zijn cijfers en literatuur die nuttig bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Een voorbeeld: wanneer de huisvesting van allochtonen geen enkele relatie vertoont met hun arbeidsmarktpositie, valt dit buiten de scope van de literatuurstudie.

Interviews arbeidsbemiddelaars

Om meer zicht te krijgen in de bemiddeling van allochtonen naar werk zijn er interviews afgenomen met personen die betrokken zijn bij (het bevorderen van) de arbeidsparticipatie van allochtonen. In de vier grote gemeenten zijn interviews gehouden met werkcoaches van UWV WERKbedrijf, klantmanagers van Sociale Diensten, intercedenten van uitzendbureaus en stagecoördinatoren van ROC's en HBO-instellingen. De interviews geven inzicht in de wijze waarop bemiddeling van allochtonen naar de arbeidsmarkt verloopt en welke belemmeringen en succesfactoren in dit proces te onderscheiden zijn.

Interviews met allochtone vrouwen

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden die specifiek de groep allochtone meisjes betreffen, was het nodig aanvullende interviews te houden met de doelgroep. Aan de hand van 40 interviews met allochtone vrouwen is er een beeld ontstaan van de belemmeringen en succesfactoren bij de overgang van opleiding naar de arbeidsmarkt en de doorstroom op de arbeidsmarkt. Bij de selectie van de respondenten zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Arbeidsmarktpositie: Een gelijke verdeling tussen vrouwen die werken, vrouwen die niet werken en vrouwen die een opleiding volgen.
- Etnische achtergrond: Een gelijke verdeling tussen Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse en overige niet-westerse allochtone vrouwen.
- Opleidingsniveau: Een spreiding over opleidingsniveau van basisschool tot universiteit.
- Woonplaats: Een geografische spreiding. De respondenten zijn afkomstig uit de omgeving Amsterdam, Rotterdam en Breda.
- Leeftijd: Een spreiding in leeftijd. De respondenten zijn van 18 tot 44 jaar oud.

Aanvankelijk was het ook de bedoeling om een secundaire analyse uit te voeren op microbestanden van het CBS teneinde een nauwkeurig kwantitatief beeld te krijgen van de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in vergelijking met andere groepen. Het ministerie van SZW heeft echter besloten deze analyses niet in het kader van dit onderzoek uit te laten voeren. Het is hierdoor niet goed mogelijk gebleken om sommige specifieke onderzoeksvragen uitputtend te beantwoorden, in het bijzonder de onderzoeksvragen 11, 15 en 16.

1.4 Leeswijzer

De arbeidsmarktpositie van allochtonen is uit te drukken aan de hand van kernindicatoren die door het CBS worden verzameld. Daardoor ontstaat een kwantitatief beeld van de positie van verschillende groepen en ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Het volgende hoofdstuk gaat hierop in. Dat hoofdstuk sluit af met het benoemen van enkele risicogroepen.

Na het beschrijvende tweede hoofdstuk volgt het meer verklarende derde hoofdstuk. Dit hoofdstuk gaat in op de belangrijkste belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt een model gebruikt dat drie fases onderscheidt: voorbereiding, instroom en doorstroom. Het hoofdstuk is gebaseerd op een literatuurstudie en interviews met functionarissen arbeidsbemiddeling.

Hoofdstuk 4 belicht een specifieke doelgroep: allochtone meisjes en vrouwen. Op basis van interviews met deze doelgroep worden de belangrijkste belemmeringen bij de voorbereiding, instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt onderscheiden. De onderzoeksvragen die specifiek deze doelgroep behelzen worden in dit hoofdstuk beantwoord.

2 De arbeidsmarktpositie: cijfers

Dit hoofdstuk drukt de arbeidsmarktpositie van allochtonen uit aan de hand van verschillende indicatoren. Deze indicatoren worden vergeleken die met die van de autochtone beroepsbevolking. We maken daarbij gebruik van de meest actuele cijfers van het CBS en vullen die aan met gegevens uit andere onderzoeken. Waar mogelijk wordt speciale aandacht geschonken aan de verschillende etnische groepen en subgroepen daarbinnen, zoals vrouwen en jongeren.

2.1 Arbeidspositie

Het onderstaande kader geeft de definitie van de indicator 'arbeidspositie' en de verschillende groepen die daarbij zijn te onderscheiden. Daarna volgt een grafische toelichting op de groepen.

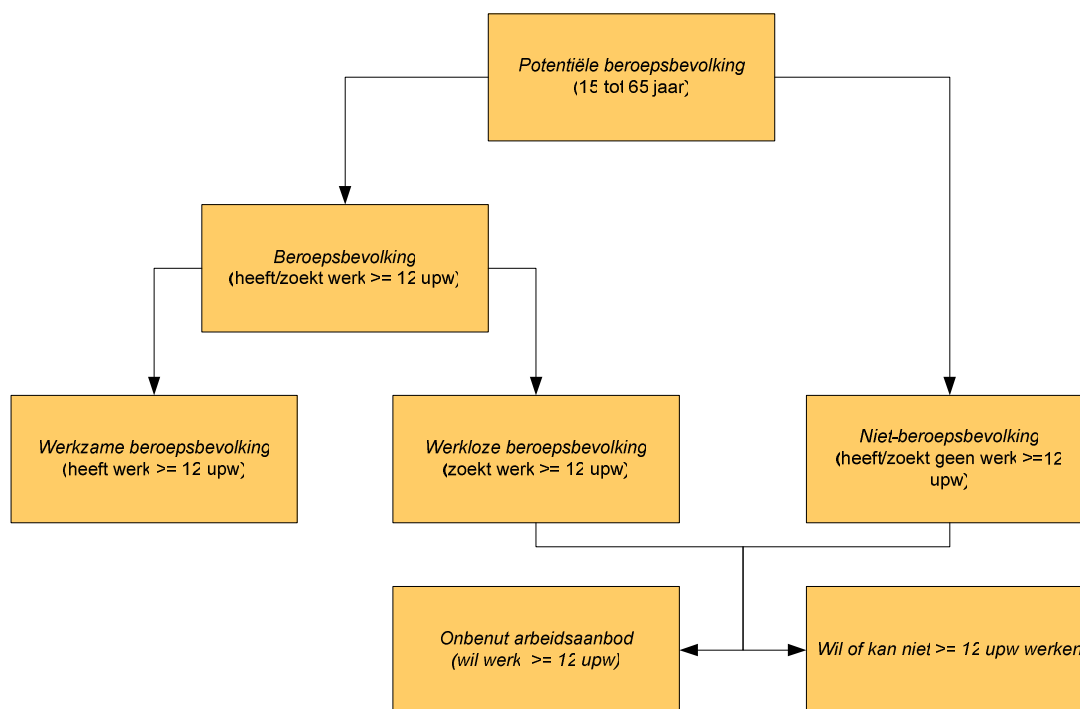
Definitie arbeidspositie

Alle mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar vormen samen *de potentiële beroepsbevolking*. Op grond van hun *arbeidspositie* is de potentiële beroepsbevolking in drie groepen te verdelen: *werkzame beroepsbevolking*, *werkloze beroepsbevolking* en *niet-beroepsbevolking*.

- *Beroepsbevolking*:
 - *Werkzame beroepsbevolking*: Personen die een baan hebben van 12 uur of meer.
 - *Werkloze beroepsbevolking*: Personen die actief op zoek zijn naar een baan van twaalf uur of meer per week.
- *Niet-beroepsbevolking*: Personen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt (om precies te zijn: geen baan van meer dan twaalf uur in de week hebben of daar actief naar op zoek zijn) vormen samen de zogenaamde niet-beroepsbevolking.

Het *onbenut arbeidsaanbod* bestaat uit die personen die twaalf uur of meer per week willen werken. Hiertoe behoort de *werkloze beroepsbevolking* en het deel van de *niet-beroepsbevolking* die wel twaalf uur of meer per week willen werken maar niet actief op zoek zijn.

Figuur 2.1 Arbeidspositie

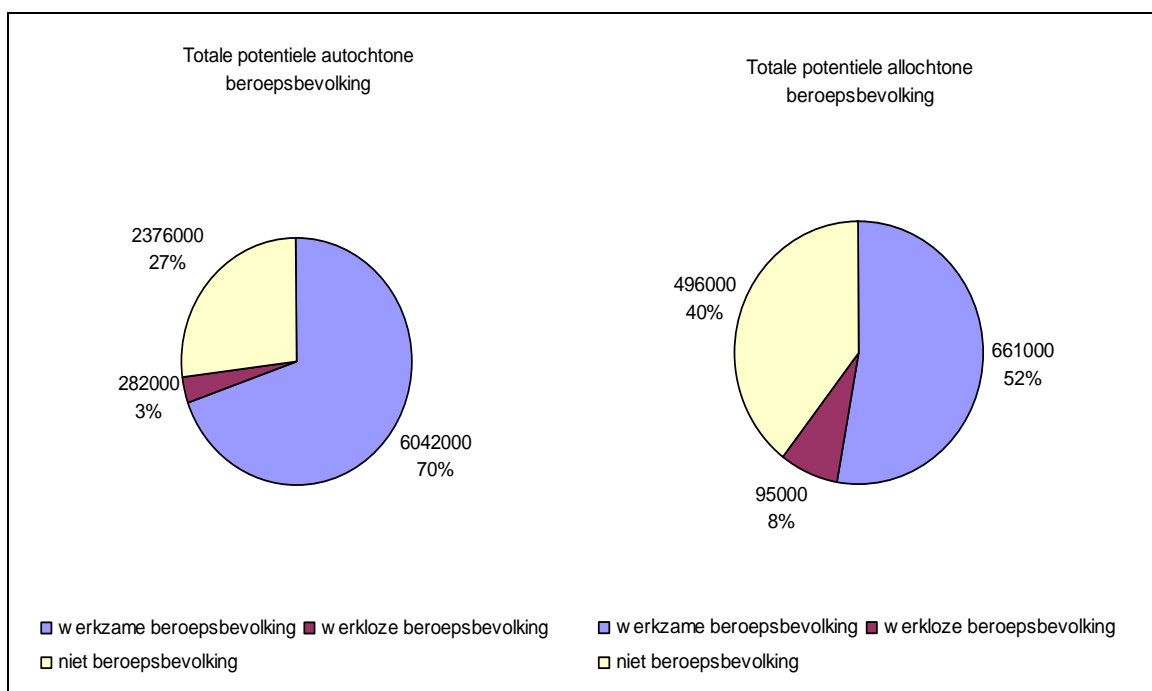


Bron: CBS Statline, bewerking Research voor Beleid

2.1.1 Autochtoon versus allochtoon

In 2010 bestaat de totale potentiële beroepsbevolking uit 11.017.000 personen waarvan 1.252.000 allochtonen. Van de totale potentiële beroepsbevolking zijn 7.817.000 personen (71%) aan het werk of actief op zoek naar werk en behoren tot de beroepsbevolking. 3.200.000 personen (29%) willen niet meer dan 12 uren per week werken of zijn niet actief op zoek naar een baan en behoren tot de niet-beroepsbevolking. Voor autochtonen geldt dat 6.319.000 personen (73%) van de potentiële beroepsbevolking behoren tot de beroepsbevolking en 2.373.000 personen (27%) tot de niet-beroepsbevolking. Voor allochtonen geldt dat 60% tot de beroepsbevolking behoorde en 40% tot de niet-beroepsbevolking. Figuur 2.2 laat deze verhouding tussen 'beroepsbevolking' en 'niet-beroepsbevolking' voor autochtonen en allochtonen zien, evenals de verhouding tussen de 'werkzame beroepsbevolking' en 'niet-werkzame beroepsbevolking'.

Figuur 2.2 Arbeidspositie van de potentiële beroepsbevolking in 2010



Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

Te zien is dat 70% van de totale beroepsbevolking werkzaam is, tegen 52% van de allochtone beroepsbevolking. Wat betreft het onbenut arbeidsaanbod (werkloze beroepsbevolking en personen die wel willen werken maar niet actief op zoek zijn) laten CBS-cijfers zien dat van de allochtone potentiële beroepsbevolking 14% tot het onbenut arbeidsaanbod behoort. Van de totale beroepsbevolking behoort 7% tot het onbenut arbeidsaanbod. Het in procenten uitgedrukte onbenut arbeidsaanbod ligt dus hoger onder allochtonen.

2.1.2 Verschillen tussen etnische groepen

Van de verschillende groepen allochtonen ligt in 2009 het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat deel uit maakt van de beroepsbevolking het hoogst onder Surinamers (70,4%). De verhouding tussen beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking van Surinamers is zelfs min of meer gelijk aan die van de autochtone bevolking. Kanttekening daarbij is dat het percentage werkloze beroepsbevolking bij de Surinamers wel hoger ligt, namelijk op 7,2%. Na de Surinamers volgen Antillianen en Arubanen (64,6%), Turken (60,3%), overige niet-westerse allochtonen (59,6%), en tot slot Marokkanen (57,4%).

Het onbenut arbeidsaanbod uitgedrukt in procenten ligt voor de verschillende etnische groepen allemaal rond de 14%. Wel bestaan er in aantallen personen grote verschillen. Veruit de meeste personen die gerekend worden tot het onbenut arbeidsaanbod bevinden zich in de groep overige niet-westerse allochtonen (67.000 personen), zie tabel 2.1.

Geslacht

De verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het onbenut arbeidsaanbod zijn klein. De volgende verschillen tussen mannen en vrouwen zijn aan te wijzen. Bij Turken ligt het onbenut arbeidsaanbod onder vrouwen (15%) hoger vergeleken met de mannen (11%). Bij Surinamers ligt het onbenut arbeidsaanbod onder mannen juist hoger (15%) dan onder vrouwen (11%), zie tabel 2.1. Een mogelijke verklaring is dat Surinaamse vrouwen vaker alleenstaand zijn dan de andere groepen en derhalve wel moeten werken.

Tabel 2.1 Onbenut arbeidsaanbod naar herkomst en geslacht, absoluut en in % van de potentiële beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar, 2009 (jaarcijfers)

Herkomst		Potentiële beroepsbevolking 15 tot 65 jaar (x 1.000)	Onbenut arbeidsaanbod (x 1.000)	Onbenut arbeidsaanbod (in % 15-65 jarigen)
Autochtonen en allochtonen	Totaal	11.014	763	7%
	Mannen	5.537	346	6%
	Vrouwen	5.477	417	8%
Niet-westerse allochtonen	Totaal	1.255	178	14%
	Mannen	627	90	14%
	Vrouwen	627	88	14%
Turken	Totaal	262	34	13%
	Mannen	135	15	11%
	Vrouwen	127	19	15%
Marokkanen	Totaal	216	31	14%
	Mannen	110	16	15%
	Vrouwen	106	14	13%
Surinamers	Totaal	250	32	13%
	Mannen	117	17	15%
	Vrouwen	133	14	11%
Antillianen/Arubanen	Totaal	96	15	16%
	Mannen	47	7	15%
	Vrouwen	49	8	16%
Overige niet westerse allochtonen	Totaal	431	67	16%
	Mannen	218	33	15%
	Vrouwen	212	33	16%

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

2.2 Arbeidsparticipatie

Een andere indicator waarmee de arbeidsmarktpositie van allochtonen is uit te drukken is 'arbeidsparticipatie'. Hieronder staat weergegeven welke definitie er wordt gehanteerd voor de indicator 'arbeidsparticipatie'.

Definitie arbeidsparticipatie

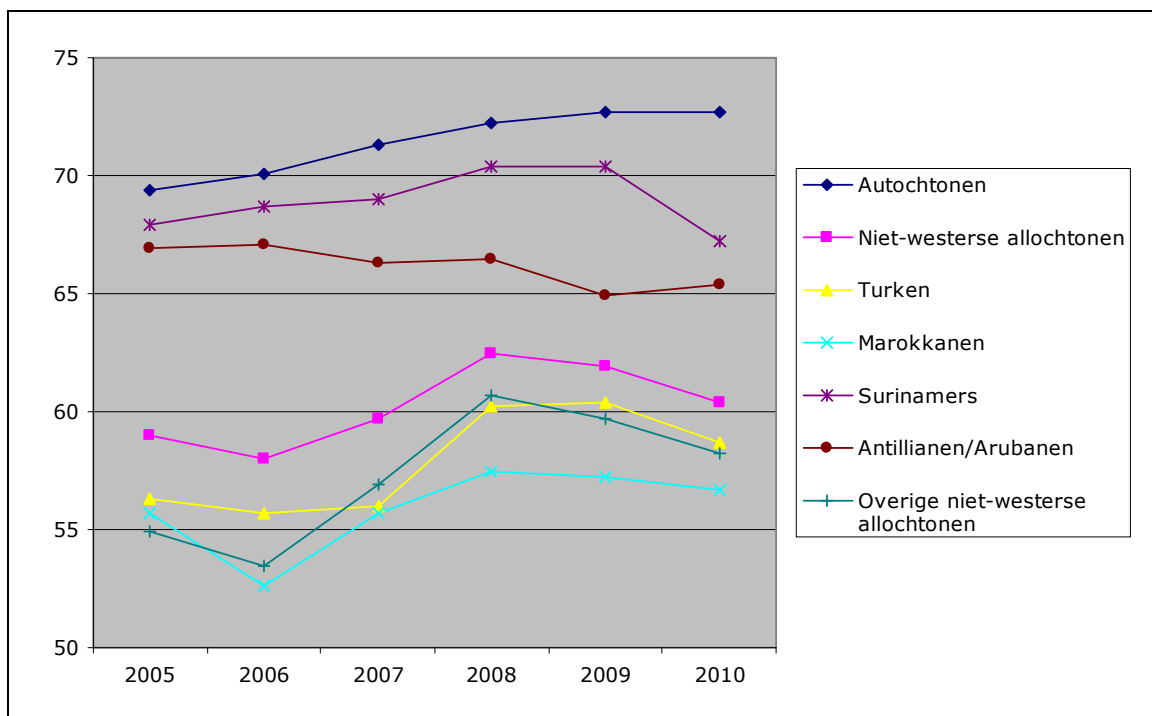
De *arbeidsparticipatie* geeft aan welk deel van de potentiële beroepsbevolking deelneemt aan het arbeidsproces. Daarbij is onderscheid te maken tussen de *bruto* en de *netto* arbeidsparticipatie. De *bruto arbeidsparticipatie* wordt gedefinieerd als het aandeel van de (werkzame én werkloze) beroepsbevolking in de *potentiële beroepsbevolking*. De *netto arbeidsparticipatie* geeft het aandeel van de *werkzame beroepsbevolking* in de *potentiële beroepsbevolking*. Hierbij telt de *werkloze beroepsbevolking* dus niet mee.

2.2.1 Autochtoon versus allochtoon

Bruto arbeidsparticipatie

De bruto arbeidsparticipatie van allochtonen is van 2006 tot 2009 gestegen van 58% naar 62,5%. Het gaat dus om een mutatie van +4,5%. De bruto arbeidsparticipatie van autochtonen is in diezelfde periode gestegen van 70,1% naar 72,2% (zie figuur 2.3). Weliswaar lopen allochtonen in deze periode in op autochtonen, toch blijft de arbeidsparticipatie van allochtonen ver achter bij die van autochtonen.

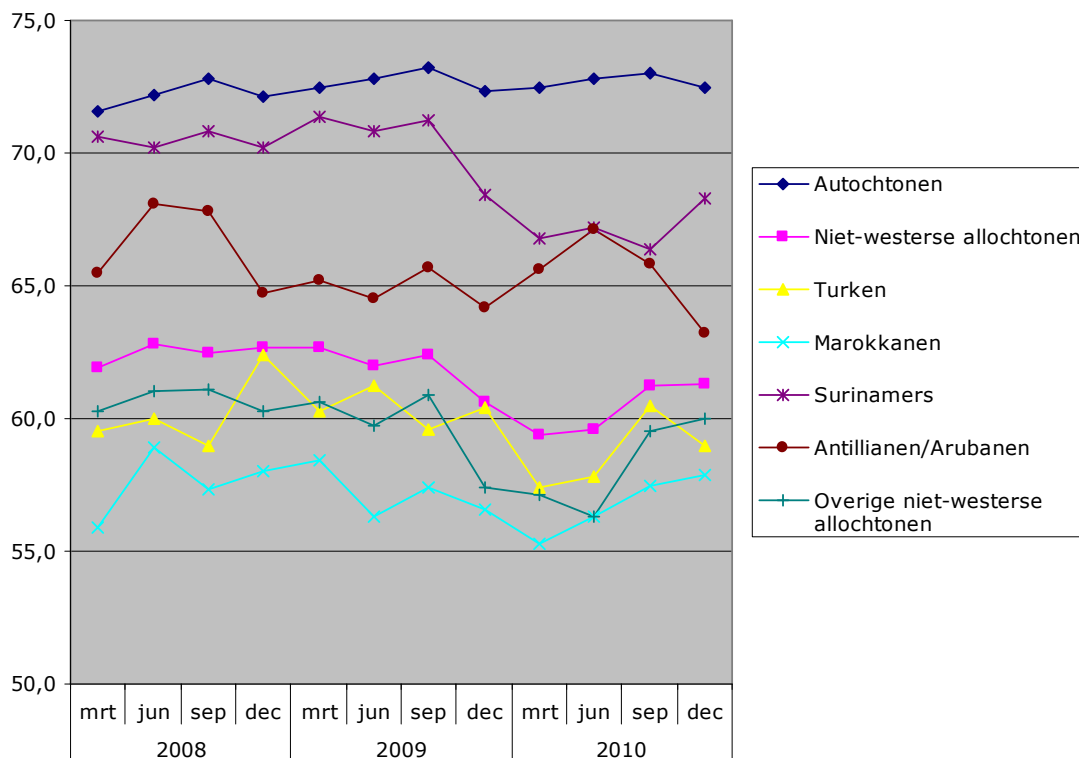
Figuur 2.3 Bruto arbeidsparticipatie naar herkomst, in %, 2005-2009 (jaarcijfers) en totaalgroepen 2005-2010 (jaarcijfers)



Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid.

Wat in figuur 2.3 al duidelijk wordt is dat bruto arbeidsparticipatie afneemt vanaf 2008 en dat die afname voor niet-westerse allochtonen doorloopt tot en met 2010. De volgende figuur maakt deze afname nog inzichtelijker.

Figuur 2.4 Bruto arbeidsparticipatie naar herkomst, in %, kwartaal 1 2008 t/m kwartaal 3 2010¹



Bron: CBS Maatwerk 'Arbeidsmarktsituatie van allochtonen', bewerking Research voor Beleid.

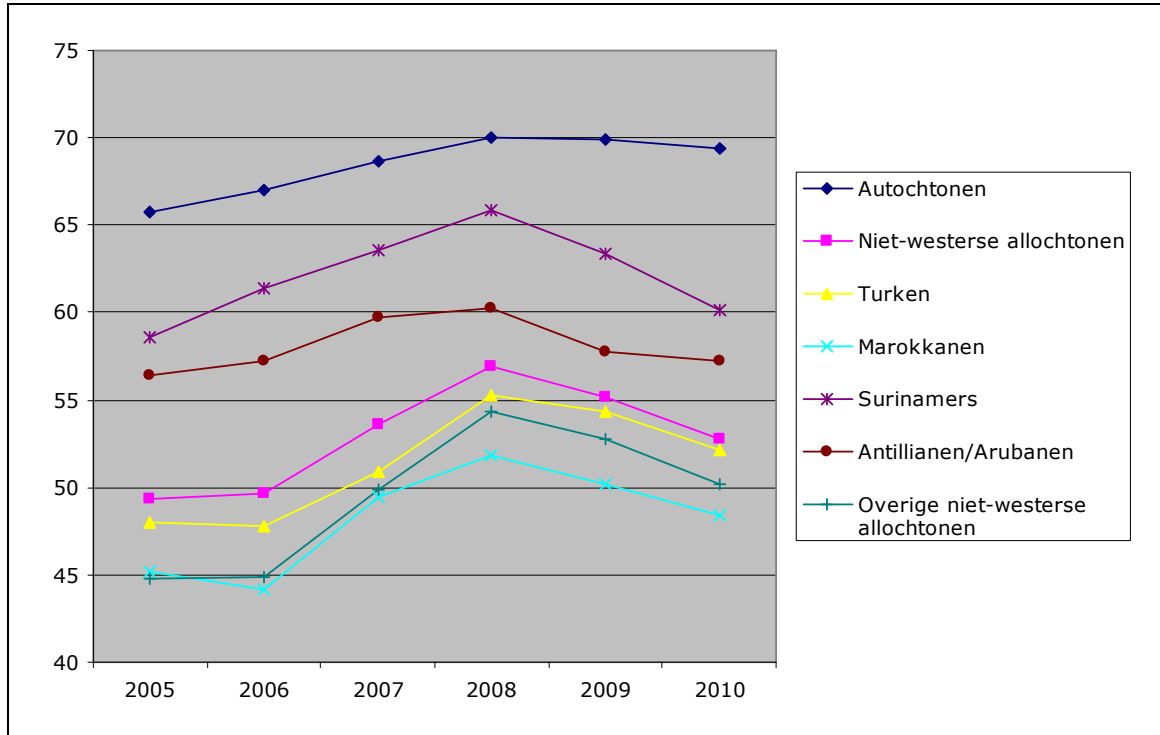
Vanaf 2009 daalt de arbeidsparticipatie naar 59% in het eerste kwartaal van 2010. De bruto arbeidsparticipatie van de autochtone bevolking blijft min of meer constant. Dit maakt duidelijk dat de gevolgen van de crisis sterker voelbaar zijn voor allochtonen dan voor autochtonen. Te zien is dat de bruto arbeidsparticipatie van allochtonen een dieptepunt heeft bereikt in het eerste kwartaal van 2010 en daarna een stijging laat zien.

Netto arbeidsparticipatie

De netto arbeidsparticipatie laat in feite dezelfde ontwikkeling zien als de bruto arbeidsparticipatie. In de periode 2005-2009 is de netto arbeidsparticipatie van allochtonen toegenomen van 49,3% naar 55,2%. De netto arbeidsparticipatie van de autochtone bevolking is in dezelfde periode toegenomen van 65,8% naar 69,9%. De netto arbeidsparticipatie van allochtonen is in deze periode dus sneller toegenomen dan de netto arbeidsparticipatie van autochtonen (zie figuur 2.5). Het verschil tussen de netto arbeidsparticipatie van allochtonen en autochtonen blijft echter vrij groot.

¹ De onnauwkeurigheidsmarges van deze figuur en andere figuren waarin gebruik wordt gemaakt van kwartaalcijfers zijn hoger dan van andere figuren, zie: 'Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking' van het CBS. Dat betekent dat kleine fluctuaties in de arbeidsparticipatie soms toegeschreven kunnen worden aan statistische toevalligheden en niet aan werkelijke veranderingen.

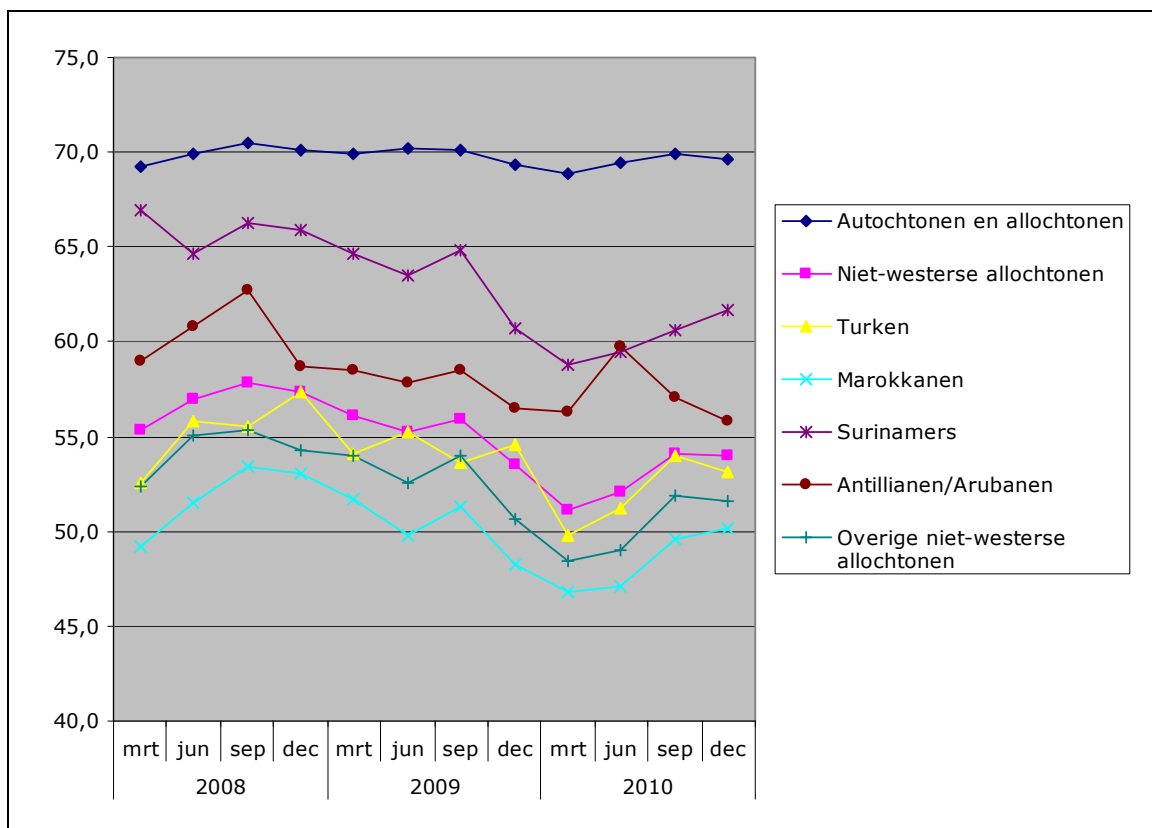
Figuur 2.5 Netto arbeidsparticipatie naar herkomst, in %, 2005-2009 (jaarcijfers) en totaalgroepen 2005-2010 (jaarcijfers)



Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid.

Vanaf 2008 is de netto arbeidsparticipatie van allochtonen tot 2010 met 4,1% gedaald. De netto arbeidsparticipatie van de autochtone beroepsbevolking daarentegen is vrijwel gelijk gebleven. Andermaal maakt dit duidelijk dat het vooral allochtonen zijn die te maken hebben gekregen met de negatieve gevolgen op de arbeidsmarkt van de economische crisis. Figuur 2.6a laat zien dat er in vanaf het eerste kwartaal 2010 voor de allochtone bevolking weer een stijging te zien is in de netto arbeidsparticipatie.

Figuur 2.6a Netto arbeidsparticipatie naar herkomst, in %, kwartaal 1 2008 t/m kwartaal 3 2010



Bron: CBS Maatwerk 'Arbeidsmarktsituatie van allochtonen', bewerking Research voor Beleid

2.2.2 Verschillen tussen etnische groepen

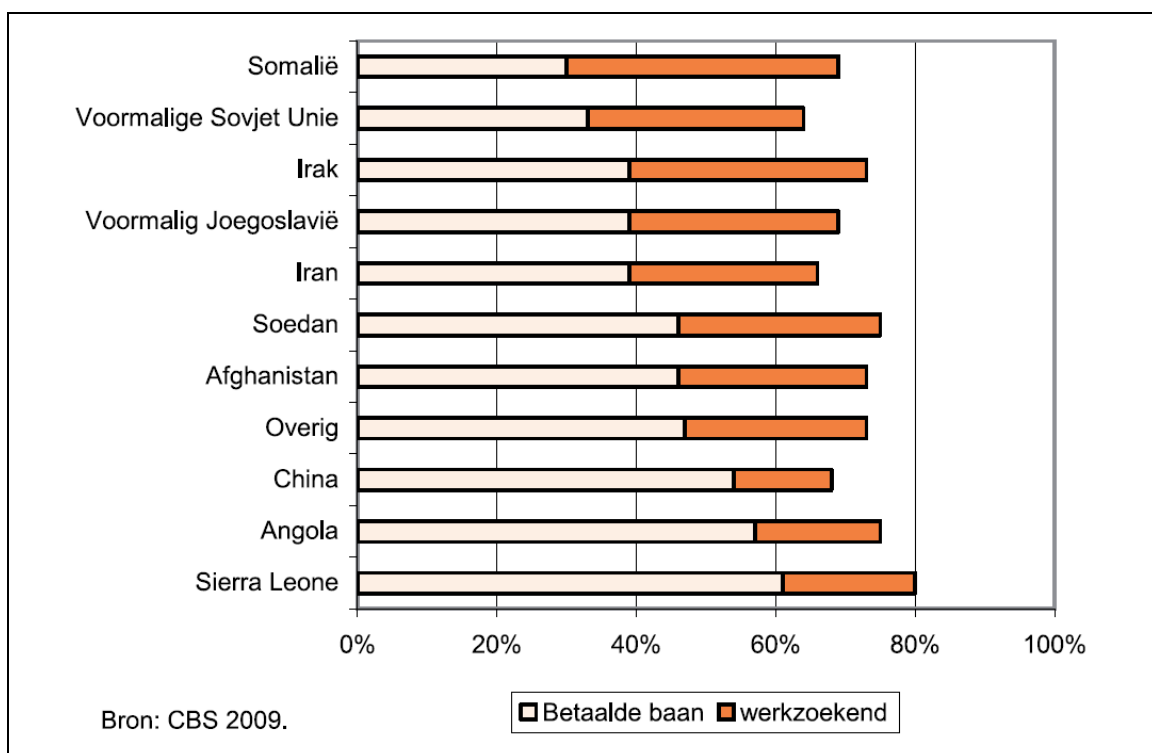
Voor alle groepen geldt dat de arbeidsparticipatie tussen het eerste kwartaal van 2009 en het eerste kwartaal van 2010 flink is gedaald. De netto arbeidsparticipatie van Surinamers daalde in deze periode het hardst (-6,3%), gevolgd door de overige niet-westerse allochtonen (-5,2%), Marokkanen (-4,7%), Turken (-4,3%) en Antillianen en Arubanen (-2,4%), zie figuur 2.6a.

Van de verschillende groepen allochtonen ligt de bruto arbeidsparticipatie van Surinamers in het laatste kwartaal 2010 het hoogst (68,3%), gevolgd door Antillianen en Arubanen (63,2%), de overige niet-westerse allochtonen (60%), Turken (59%) en Marokkanen (57,9%).

Ten aanzien van de netto arbeidsparticipatie ontstaat een vergelijkbaar beeld. In het laatste kwartaal 2010 ligt de netto arbeidsparticipatie van Surinamers het hoogst (61,7%), gevolgd door Antillianen en Arubanen (55,8%), Turken (53,1%), overige niet-westerse allochtonen (51,6%) en Marokkanen (50,2%). Ook hier geldt dat de arbeidsparticipatie flink is gedaald vanaf sinds het uitbreken van de economische crisis. Een lichtpuntje is dat de arbeidsparticipatie van allochtonen sinds het eerste kwartaal van 2010 weer toeneemt.

De groep overige allochtonen bestaat voor een deel uit vluchtelingen. De arbeidsparticipatie van deze groep loopt sterk uiteen (zie figuur 2.6b). De netto arbeidsparticipatie van vluchtelingen uit Somalië is het laagst; iets minder dan een derde (30%) heeft een betaalde baan. De bruto arbeidsparticipatie van Somaliërs ligt op 69%. Dit is gemiddeld voor de groep overige niet-westerse allochtonen. De arbeidsparticipatie is het hoogst bij vluchtelingen uit Sierra Leone: meer dan zestig procent heeft een betaalde baan (Klaver en Van der Welle, 2009; Klaver, Poel en Stouten, 2010).

Figuur 2.6b Bruto en netto arbeidsparticipatie naar herkomstland, 2009.



Geslacht

Ondanks dat de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen de afgelopen jaren is toegenomen, ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen (47,2%¹) in het eerste kwartaal van 2010 beduidend lager dan die van mannen (63,1%). Voor autochtone vrouwen ligt de netto arbeidsparticipatie op 59,7%. De arbeidsparticipatie bij allochtone vrouwen ligt het hoogst onder de Surinaamse vrouwen (61,7%) en het laagst onder de Turkse (41,8%) en Marokkaanse vrouwen (38,6%). Wel bestaat er een flink verschil tussen de eerste en de tweede generatie: vrouwen uit de Marokkaanse en Surinaamse tweede generatie werken net zo vaak als mannen. De vrouwen uit de Turkse en Antilliaanse tweede generatie werken iets minder vaak dan de mannen (Van Egten & De Hoog, 2009).

¹ Het getal duidt netto arbeidsparticipatie aan.

Leeftijd

Doordat veel jongeren schoolgaand zijn, ligt de arbeidsparticipatie van jongeren (15 tot 25 jaar) op een laag niveau. Allochtonen zijn gemiddeld jonger dan autochtonen, waardoor de arbeidsparticipatie door dit leeftijdseffect lager kan liggen. Cijfers uit 2009 laten ook zien dat de bruto en netto arbeidsparticipatie van allochtone jongeren (38% / 30,3%) op een lager niveau liggen dan die van autochtone jongeren (47,1% / 42,8%). Opvallend is het verschil tussen bruto en netto participatie, dat voor autochtone jongeren kleiner is dan allochtone jongeren. Dit betekent dat allochtone jongeren relatief vaker geen baan vinden. De arbeidsparticipatie is het laagst onder de overige niet-westerse allochtone jongeren (34,6% / 28,5%), Turkse (35,3% / 28,9%) en Marokkaanse jongeren (40,5% / 30,6%). Onder Surinaamse jongeren ligt de bruto arbeidsparticipatie iets hoger (46,2%) dan onder de totale groep autochtone en allochtone jongeren (45,2%). Dit geldt echter niet voor de netto arbeidsparticipatie. De netto arbeidsparticipatie onder Surinaamse jongeren (35,9%) ligt onder de totale groep jongeren (40,2%).

Onder de eerste generatie allochtonen (63,2% / 56,5%) ligt de arbeidsparticipatie over het algemeen hoger dan onder de tweede generatie allochtonen (57,4% / 50,5%). Hierbij moet worden aangetekend dat een gedeelte van de tweede generatie nog schoolgaand is. Uitzondering zijn de Antillianen en Arubanen, de tweede generatie (67,5% / 62,3%) heeft een hoger niveau van arbeidsparticipatie als de eerste generatie (63,5% / 55,6%).

Opleidingsniveau

Tussen opleidingsniveau enerzijds en de netto en bruto arbeidsparticipatie anderzijds bestaat een positief verband. Wanneer het opleidingsniveau toeneemt, nemen ook de netto en bruto arbeidsparticipatie toe. Dit geldt zowel voor de totale autochtone als voor de allochtone beroepsbevolking.

Met een toename van het opleidingsniveau neemt echter ook het verschil in arbeidsparticipatie tussen allochtonen en autochtonen toe. In 2009 lag de relatieve arbeidsparticipatie van autochtonen (42,1% / 38,1%) en allochtonen (40,8% / 35,1%) die basisonderwijs hebben genoten vrijwel op gelijk niveau. Terwijl de arbeidsparticipatie van autochtonen (88,3% / 85,3%) en allochtonen (77,8% / 71,9%) die wetenschappelijk onderwijs genoten hebben sterk verschilde. Een gelijk opleidingsniveau resulteert dus niet in gelijke arbeidsparticipatie.

2.3 Werkloosheid

Definitie werkloosheid

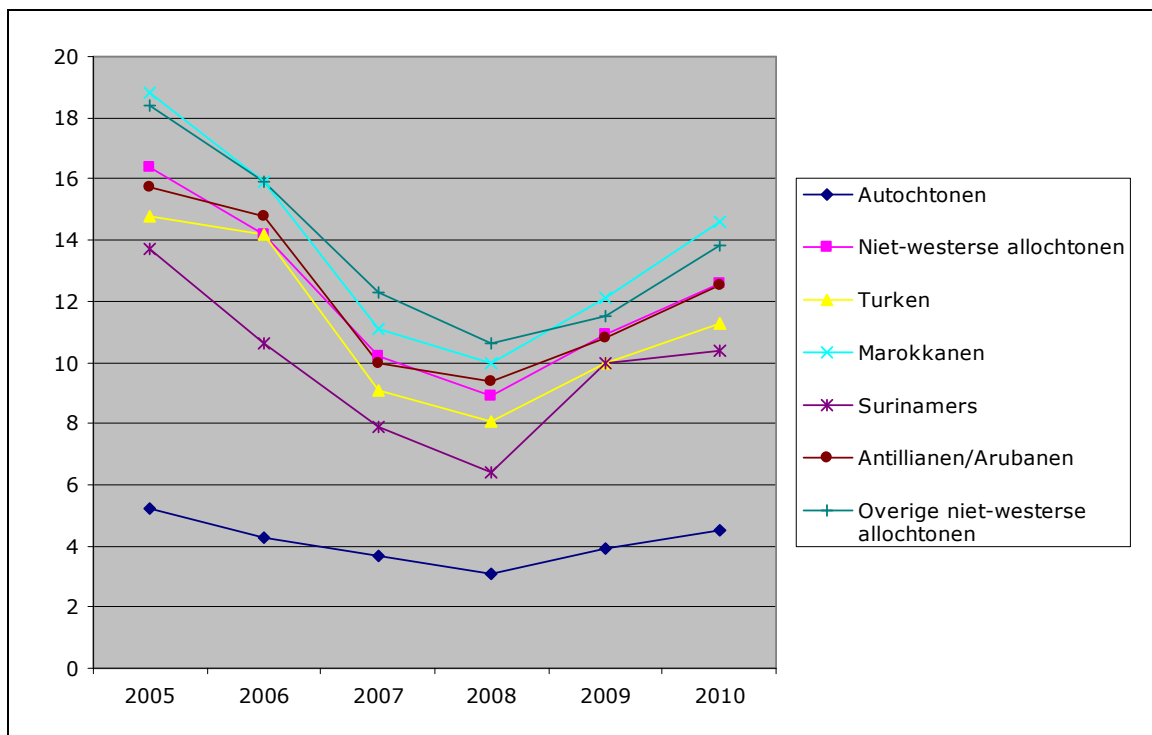
Het CBS hanteert als het werkloosheidspercentage het aandeel van de werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking. Dit zijn de personen die actief op zoek zijn naar een baan van twaalf uur per week of meer.

2.3.1 Autochtoon versus allochtoon

Nadat de werkloosheid van 2005 tot 2008 is gedaald, stijgt de werkloosheid vanaf 2008 met name onder de allochtone bevolking (zie figuur 2.7). In het eerste kwartaal van 2008

bedroeg de werkloosheid onder allochtonen 10,5% en in het eerste kwartaal van 2010 bedroeg deze 14% (een stijging van 3,5%). In dezelfde periode steeg de werkloosheid van de autochtone bevolking van 4,4% naar 6,1% (een stijging van 1,7%). Dit maakt wederom duidelijk dat de gevolgen van de crisis sterker voelbaar zijn voor de allochtonen dan de autochtonen (Nievers & Andriessen, 2010).

Figuur 2.7 Werkloosheid naar herkomst, in %, 2005-2009 (jaarcijfers) en totaalgroepen 2005-2010 (jaarcijfers)

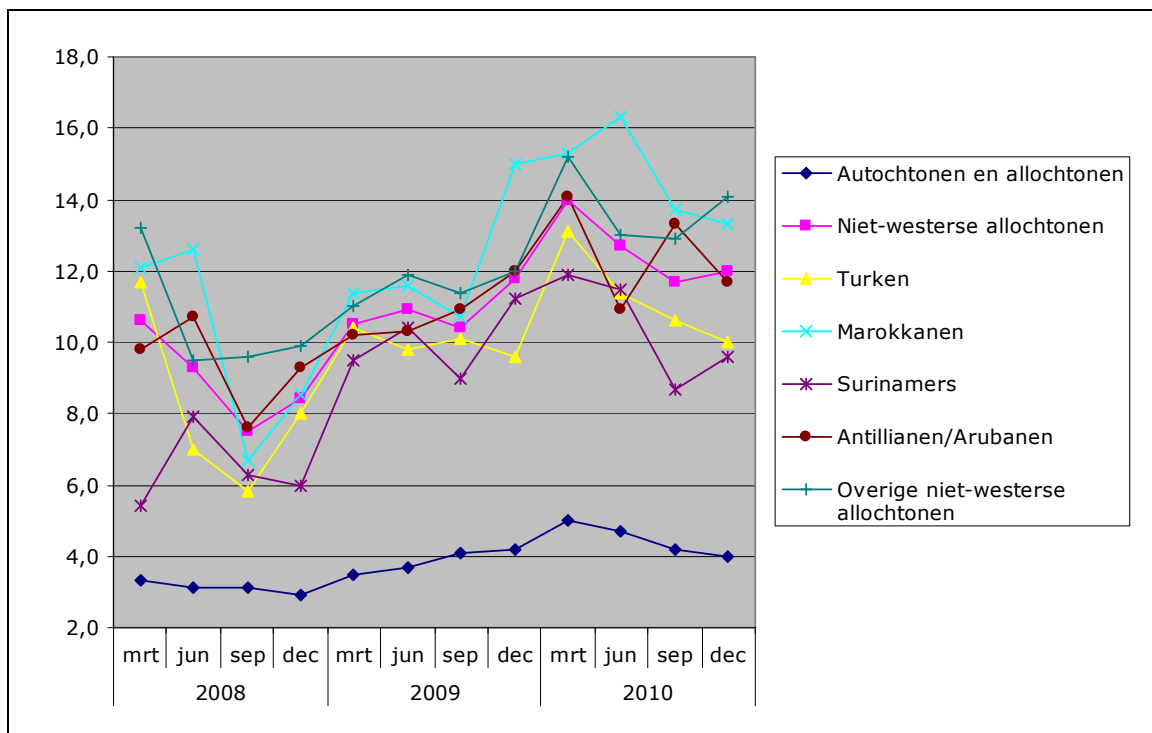


Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid. Cijfers per groep zijn nog niet beschikbaar voor 2010

2.3.2 Verschillen tussen etnische groepen

De werkloosheid ligt onder Surinamers het laagst. De *toename* van de werkloosheid is vanaf 2008 juist het hoogst onder deze groep. De andere groepen worden in mindere mate met een stijging van de werkloosheid geconfronteerd. De werkloosheid ligt in het eerste kwartaal van 2010 het hoogst onder Marokkanen (15,2%), gevolgd door de overige niet-westerse allochtonen (14,9%), Antillianen en Arubanen (13,8%), Turken (13,6%) en tot slot Surinamers (12,2%). De werkloosheid onder Surinamers bedroeg in het eerste kwartaal van 2008 5,2%. In het eerste kwartaal van 2010 bedroeg de werkloosheid onder Surinamers 12,2%. Dit is een stijging van 7 procentpunten.

Figuur 2.8 Werkloosheid naar herkomst, in %, kwartaal 1 2008 t/m kwartaal 3 2010



Figuur 2.8 laat zien dat de werkloosheid onder alle groepen, behalve Antilliaanen en Arubanen sinds het eerste kwartaal van 2010 weer afneemt. Opvallend is dat de werkloosheidsdaling onder allochtonen sterker is dan onder autochtonen.

Geslacht

De werkloosheid onder vrouwen (5,2%) lag in 2009 hoger dan de werkloosheid onder mannen (4,5%) voor de groep autochtonen en allochtonen. Voor allochtonen geldt dat de werkloosheid in 2009 hoger ligt onder mannen (11,2%) dan onder vrouwen (10,5%). Ook de toename van de werkloosheid in 2009 ten opzichte van 2008 ligt hoger onder allochtone mannen (3,1%) dan onder allochtone vrouwen (0,5%).

Leeftijd

De werkloosheid onder autochtone jongeren (9,2%) is in 2009 beduidend lager dan de werkloosheid onder allochtone jongeren (20,3%). De werkloosheid onder Marokkaanse jongeren ligt het hoogst (24,5%), gevolgd door Surinaamse jongeren (22,3%), Antilliaanse en Arubaanse jongeren (21,7%), Turkse jongeren (18,1%) en tot slot de jongeren behorende tot de groep overige niet-westerse allochtonen (17,7%).

Opleidingsniveau

Over het algemeen geldt: hoe hoger het opleidingsniveau hoe lager het percentage werklozen. In 2009 is van de totale bevolking 8,7% werkloos onder de laagopgeleiden, 5,1% onder de middelbaar opgeleiden en 3,7% onder de hoogopgeleiden. Voor elk opleidingsniveau is het verschil tussen allochtoon en autochtoon ongeveer gelijk.

Herkomst		Werkloosheids-percentage
		2009
Autochtonen	Laag	3,1%
	Middelbaar	2,9%
	Hoog	2,4%
Niet-westerse allochtonen	Laag	6,7%
	Middelbaar	7,2%
	Hoog	6,1%

Opvallend is dat de met name de hoger opgeleide allochtonen vanaf 2009 te maken hebben met een toename van de werkloosheid.

2.4 Uitkeringsafhankelijkheid

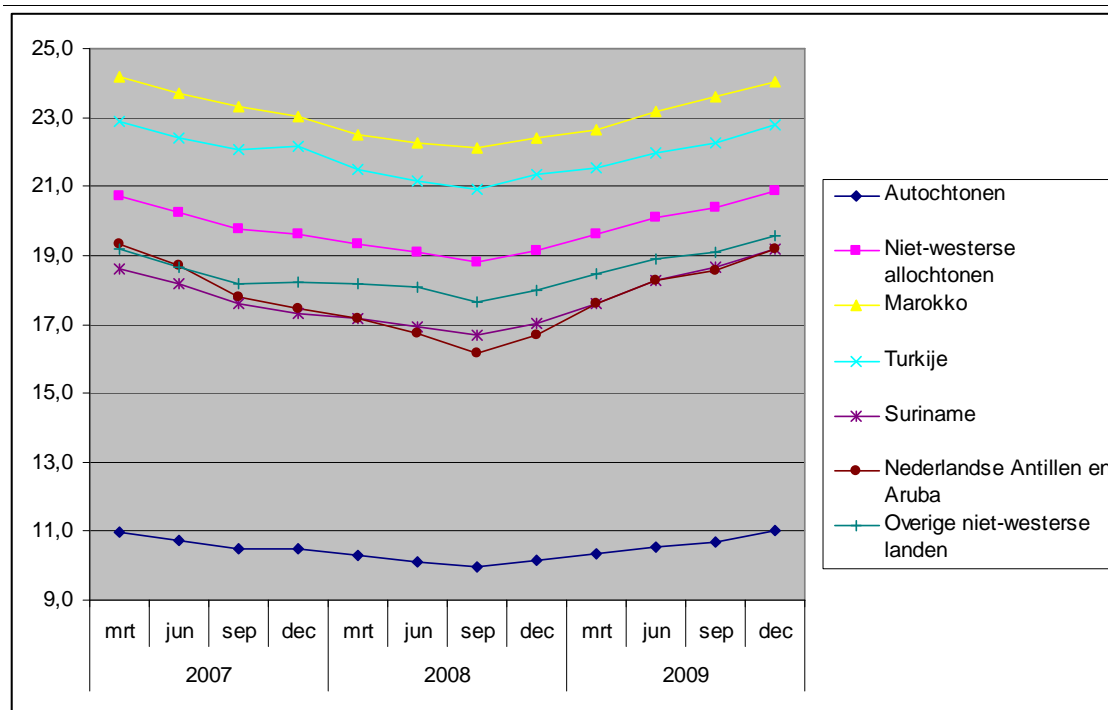
Definitie uitkeringsafhankelijkheid

Tussen het aantal *werklozen* en het aantal *uitkeringsgerechtigden* bestaat geen één-op-één relatie. Zo heeft een deel van de werkloze beroepsbevolking geen (recht op een) uitkering. Anderzijds is een deel van de uitkeringsgerechtigden niet op zoek naar werk en hoort dus niet tot de werkloze beroepsbevolking, maar tot de niet-beroepsbevolking. Veel uitkeringsgerechtigden hebben geen (actieve) sollicitatieplicht.

2.4.1 Autochtoon versus allochtoon

De onderstaande figuur laat de uitkeringsafhankelijkheid naar herkomstgroep zien.

Figuur 2.9 Uitkeringsafhankelijkheid naar herkomst, in %, kwartaal 2 2007 t/m kwartaal 4 2009

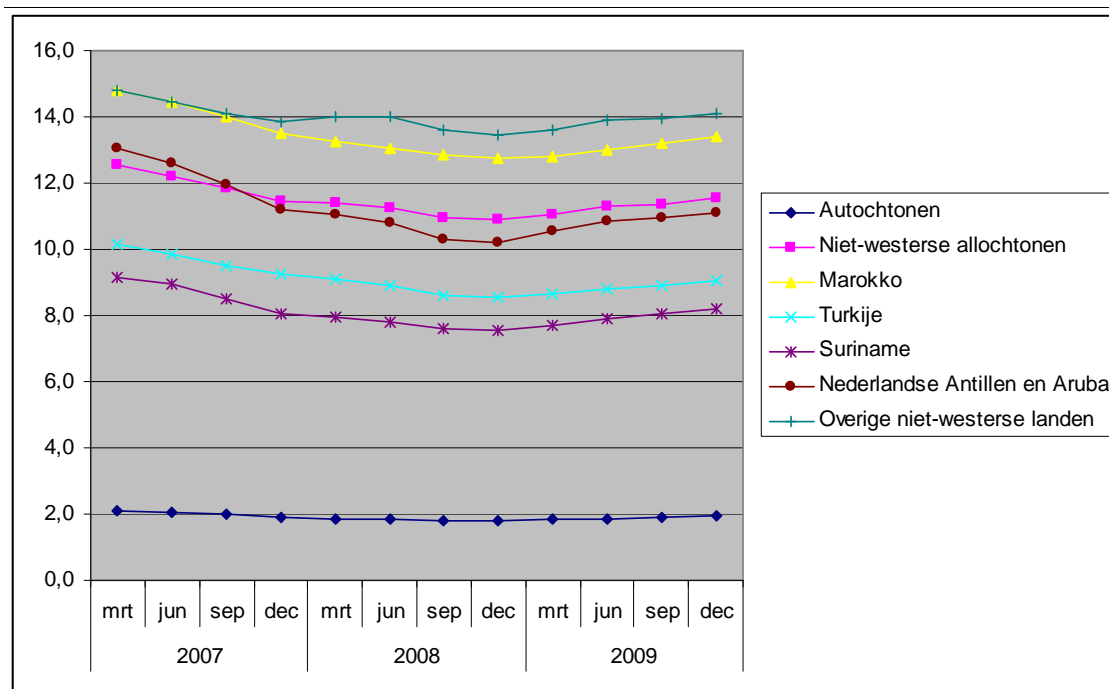


Bron: CBS Maatwerk 'Personen met uitkeringen sociale zekerheid', 18 augustus 2010, bewerking Research voor Beleid

Het percentage allochtonen met een werkloosheids- bijstands of arbeidsongeschiktheidsuitkering ligt veel hoger (20,9%) dan het percentage van de totale autochtone en allochtone bevolking (12,9%).

Aangaande het aantal WWB-uitkeringen is het verschil tussen de totale autochtone en allochtone bevolking en de allochtone bevolking het grootst, zoals de volgende figuur toont.

Figuur 2.10 Uitkeringsafhankelijkheid (wwb) naar herkomst, in %, kwartaal 2 2007 t/m kwartaal 4 2009

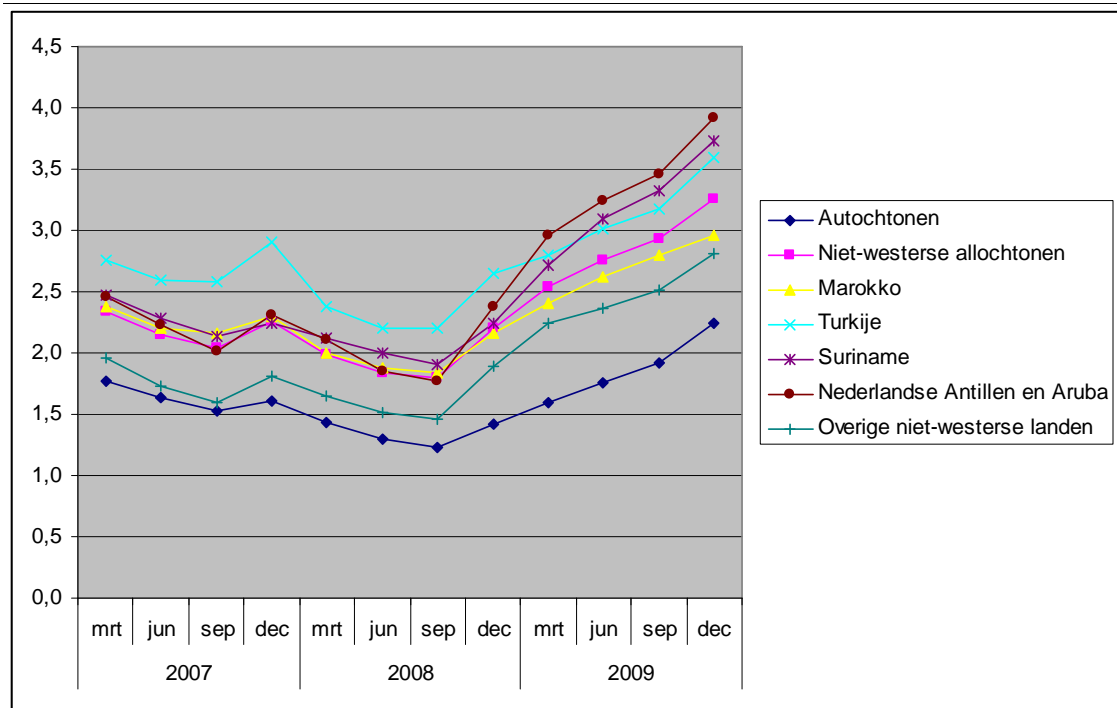


Bron: CBS Maatwerk 'Personen met uitkeringen sociale zekerheid', 18 augustus 2010, bewerking Research voor Beleid

Van de allochtone bevolking is 11,6% afhankelijk van de WWB terwijl van de totale bevolking 3,3 % van deze uitkering afhankelijk is. Er is wel een forse daling te zien onder allochtonen en het ontvangen van een WWB. In procentpunten is deze daling onder allochtonen van 16,5% bijstandontvangers in 1999 naar 10,7% in 2009. Het aandeel Antillianen met bijstand is in deze periode bijna gehalveerd. Voor alle jaren geldt dat de eerste generatie veel vaker een bijstandsuitkering heeft dan de jongere tweede generatie (CBS, Jaarrapport integratie 2010).

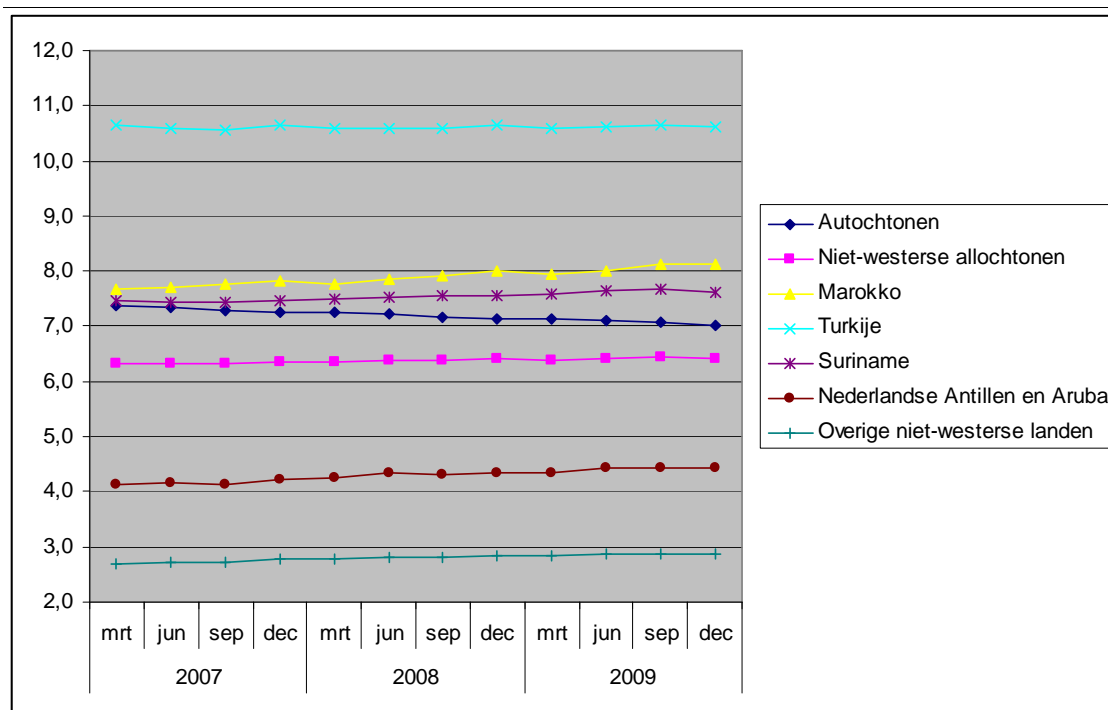
De verschillen in afhankelijkheid van een WW of arbeidsongeschiktheidsuitkering tussen de totale bevolking en de allochtone bevolking zijn gering. De eerstvolgende figuur toont de afhankelijkheid van en WW-uitkering, de volgende de afhankelijkheid van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Figuur 2.11 Uitkeringsafhankelijkheid (ww) naar herkomst, in %, kwartaal 2 2007 t/m kwartaal 4 2009



Bron: CBS Maatwerk 'Personen met uitkeringen sociale zekerheid', 18 augustus 2010, bewerking Research voor Beleid

Figuur 2.12 Uitkeringsafhankelijkheid (ao) naar herkomst, in %, kwartaal 2 2007 t/m kwartaal 4 2009



Bron: CBS Maatwerk 'Personen met uitkeringen sociale zekerheid', 18 augustus 2010, bewerking Research voor Beleid

Bedacht moet worden dat velen van deze groepen geen arbeidsverleden hebben opgebouwd, waardoor ook geen recht ontstaat op werkgerelateerde uitkeringen. Wel ligt het percentage Surinamers, Turken en Antillianen met een WW-uitkering hoger dan het percentage autochtonen met een WW-uitkering. In de economisch ongunstige jaren 2003-2004 en 2009 nam het totale aandeel personen in de WW toe. Tussen 2008 en 2009 kwamen vooral mannen vaker in de WW terecht. De stijging van het aandeel WW'ers was het grootst onder Antilliaanse en Surinaamse mannen, met meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2008. Het aandeel Turkse en Marokkaanse mannen met WW steeg met bijna drie kwart, terwijl dit aandeel onder autochtone mannen met twee derde steeg. Deze grote toename van allochtonen met een WW-uitkering bevestigt wederom dat allochtonen harder geraakt worden door de economische crisis dan autochtonen. (CBS, 2010 en UWV, 2009).

Voor de WAO geldt dat allochtonen minder vaak een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen dan autochtonen. Met name Antillianen en overige niet-westerse allochtonen ontvangen relatief minder vaak WAO-uitkeringen. Alleen Turken ontvangen vaker dan autochtonen een uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid, zelfs vaker dan dat zij een bijstandsuitkering ontvangen. (CBS, Jaarrapport integratie 2010). Ondanks een toename van Wajong uitkeringen vanaf 2003, is het aandeel personen met een WAO uitkering vanaf die tijd gedaald. Deze daling was iets sterker onder autochtonen dan allochtonen. In 2009 is een einde gekomen aan de daling. Het aandeel allochtonen met een WAO-uitkering nam in 2009

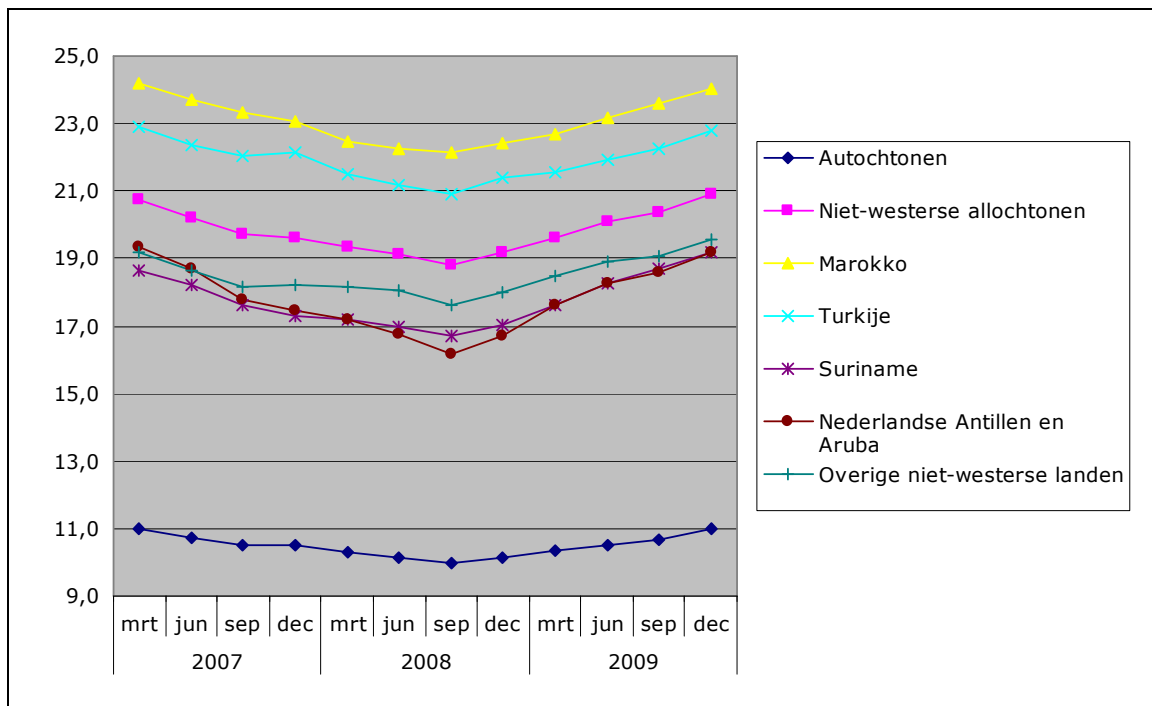
zelfs licht toe. Te zien is dat dit bijna geheel komt door de toename van vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst en dan vooral bij de tweede generatie.

Tot slot heeft slechts 1 op de 20 allochtonen een AOW-uitkering. Bij autochtonen is dat 1 op de 5. Dit komt wederom omdat allochtonen gemiddeld jonger zijn en daarbij een volledige AOW-uitkering pas wordt uitgekeerd wanneer er meer dan 40 jaar in Nederland gewoond is.

2.4.2 Verschillen tussen etnische groepen

Van de verschillende etnische groepen is de uitkeringsafhankelijkheid onder Marokkanen het hoogste (24,0%), daarna volgen Turken (22,8%), overige niet-westerse allochtonen (19,6%) en tot slot Surinamers (19,2%), Antillianen en Arbunanen (19,2%) (zie figuur 2.9). De mate van uitkeringsafhankelijkheid van de overige niet-westerse allochtonen varieert sterk naar herkomstland. Vluchtelingen uit Somalië zijn het meest afhankelijk van een uitkering. Meer dan de helft (53%) ontvangt een uitkering. In de meeste gevallen gaat het om een bijstandsuitkering. Met name onder Somalische vrouwen is de bijstandsafhankelijkheid erg hoog. Bijna de helft van de Somalische vrouwen in de leeftijd van 15 tot 64 jaar heeft een bijstandsuitkering (Klaver, Poel, Stouten, 2010). Vluchtelingen uit China zijn het minst afhankelijk van een uitkering. 14% ontvangt een uitkering, hetgeen maar enkele procenten hoger is dan de uitkeringsafhankelijkheid onder autochtonen (Klaver en Van der Welle, 2009).

Figuur 2.13 Personen van 15 tot 65 jaar en ouder met een werkloosheids-, bijstands of arbeidsongeschiktheidsuitkering, in % van de bevolking, 2008-2009 (peildatum laatste dag van de maand)



Bron: CBS Maatwerk 'Personen met uitkeringen sociale zekerheid', 18 augustus 2010; bewerking Research voor Beleid

Vrouwen

Klaver, Mevissen en Odé (2005) constateerden dat de arbeidsmarktproblemen het grootst zijn bij oudere Marokkaanse vrouwen, oudere Turkse en Marokkaanse mannen en Antilliaanse en Arubaanse vrouwen van 15-25 jaar. Er is geen recent onderzoek naar deze specifieke risicogroepen gedaan.

Jongeren

Van de allochtone jongeren (15-25 jaar) heeft 6,9% een uitkering in 2007. Van de allochtone en autochtone jongeren samen heeft 5,6% een uitkering. Antilliaanse en Arubaanse jongeren maken van de verschillende etnische groepen het meeste gebruik van uitkeringen (7,9%).

Opvallend is dat het percentage allochtonen dat werkloos is (20,3% in 2009) velen malen hoger ligt dan het percentage allochtone jongeren dat afhankelijk is van een uitkering. Dit is te verklaren door het verschil tussen de bruto en netto participatie van allochtone jongeren, dat groter is dan bij autochtone jongeren. Allochtone jongeren zijn naast hun studie vaker op zoek naar werk van meer dan 12 uur per week. Wanneer er geen werk gevonden wordt, worden de jongeren geregistreerd als 'werkloos'. Omdat er sprake is van studietegemoetkoming is een uitkering niet mogelijk.

Generatie

Van de eerste generatie allochtonen is anno 2007 26,5% afhankelijk van een uitkering. Van de tweede generatie is 9,6% afhankelijk van een uitkering. Onder de eerste generatie

Turken (32,1%) en Marokkanen (32,9%) ligt het percentage uitkeringsontvangers erg hoog. Het percentage van de tweede generatie Turken (5,7%) en Marokkanen (7%) met een uitkering ligt ongeveer op het zelfde niveau als dat van de andere etnische groepen.

2.5 Opleidingsniveau

Definitie opleidingsniveau en startkwalificatie

Bij *onderwijsniveau* gaat het om niveau van de hoogstbehaalde opleiding (volgens de indeling van Standaard onderwijsindeling (SOI)). 'Startkwalificatie voor de arbeidsmarkt' is in de definitie van het CBS het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, of door te stromen naar vervolgonderwijs (hoger onderwijs). Het niveau hiervan is vastgesteld op een afgeronde havo- of vwo-opleiding of een basisberoepsopleiding (mbo-niveau 2). Wanneer jongeren zonder startkwalificatie van school gaan (voortijdig schoolverlaten), wordt verwacht dat ze problemen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor het vinden van een baan als bij het doorstromen naar betere posities op de arbeidsmarkt.

2.5.1 Autochtoon versus allochtoon

Het opleidingsniveau van de allochtone beroepsbevolking is over het algemeen lager dan van de autochtone beroepsbevolking. Zoals te zien in figuur 2.14 zijn allochtonen vaker laag opgeleid en minder vaak middelbaar of hoog opgeleid. Logisch gevolg daarvan is dat allochtonen minder vaak over een startkwalificatie beschikken (51,1%) dan de totale beroepsbevolking (67,6%) (zie tabel 2.2).

Een positieve ontwikkeling is dat de doorstroom van gediplomeerden van niet-westerse origine naar een vervolgonderwijs is in de meeste gevallen zeker zo hoog als, zo niet hoger dan die van autochtone Nederlandse leerlingen. In het hoger onderwijs is de inhaalslag van jongeren en jongvolwassenen met een niet-westerse achtergrond het duidelijkst zichtbaar. In het studiejaar 2008/'09 had 14% van de eerstejaarsstudenten in het hoger onderwijs een niet-westerse achtergrond, terwijl dat in het midden van de jaren negentig niet meer dan zo'n 6% à 7% was (SCP 2009).

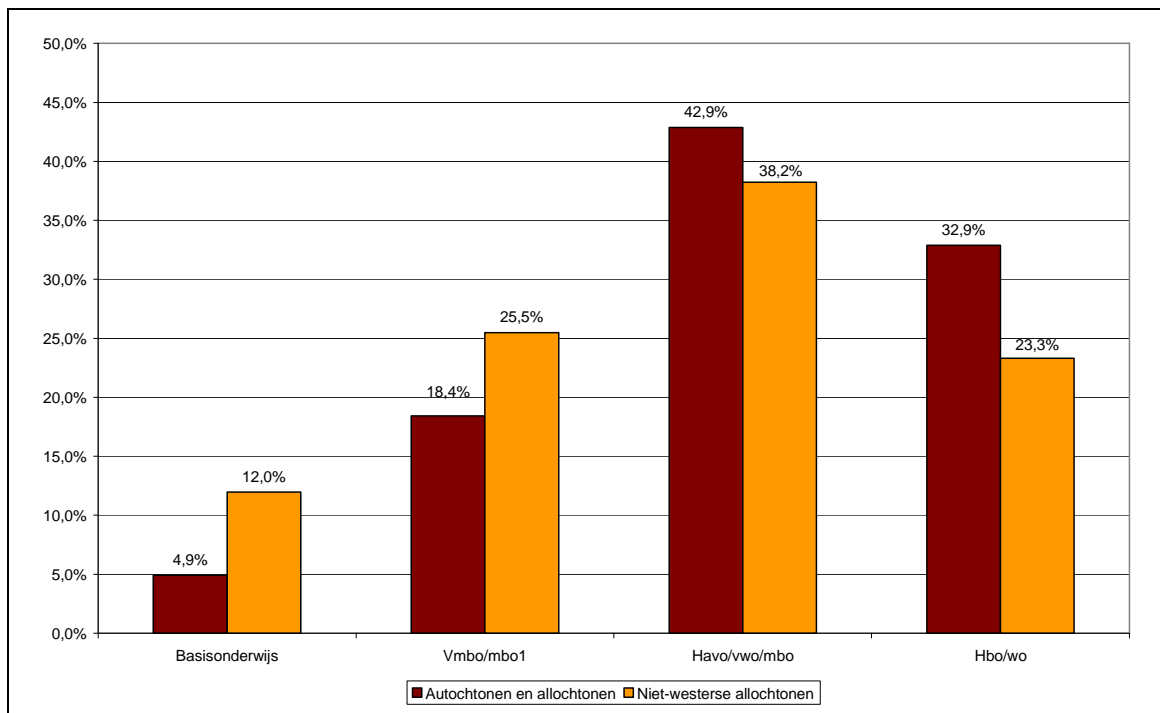
Bekend is dat voortijdig schoolverlaten meer voorkomt onder allochtone jongeren dan onder autochtone jongeren. In het schooljaar 2008-2009 was 22% van de leerlingen allochtoon en 78% autochtoon, terwijl van de nieuwe voortijdig schoolverlaters 34% allochtoon was en 66% autochtoon (vsv-atlas, 2008-2009). Het percentage voortijdig schoolverlaters is onder allochtone jongeren hoger dan onder autochtonen (respectievelijk 5,0% en 2,7%). Het aantal voortijdig schoolverlaters is onder allochtone jongeren wel sterker gedaald dan bij autochtone jongeren. Met name bij de Surinaamse en overig niet-westerse allochtonen. Het percentage voortijdige schoolverlaters met een Arubaanse of Antilliaanse achtergrond is nog altijd hoog (7%) en daalt ook minder snel dan het gemiddelde (een daling van 8,5% t.o.v. het landelijk gemiddelde van ruim 20,7%)..Turkse allochtonen hebben het laagste percentage voortijdig schoolverlaten (4,6%)

Voor het schooljaar 2008-2009 was het percentage voortijdige schoolverlaters als volgt verdeeld: 24% van de voortijdig schoolverlaters zat op het voortgezet onderwijs, 74% op

het MBO en 2% volgde volwassenenonderwijs. Wat betreft het voortgezet onderwijs doet deze uitval zich vooral voor in het leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) voor de zogenoemde zorgleerlingen, en dan vooral in de laatste twee schooljaren. Op het mbo vindt de uitval eveneens vooral plaats op de laagste niveaus maar daar is de uitval het hoogst in het eerste leerjaar en neemt de uitval juist sterk af naarmate de studie vordert. Dit wijst erop dat er (onder andere) problemen zijn in de aansluiting tussen of de overdracht van vmbo naar mbo. Allochtone leerlingen zijn oververtegenwoordigd op het mbo, waardoor de kans op uitval onder deze groep groot is. Vooral de zogenaamde 'drempelloze instromers', mbo-leerlingen die zonder een afgeronde vmbo-opleiding zijn ingestroomd, lopen een verhoogd risico (SCP, 2009).

Het opleidingsniveau van allochtonen is gemiddeld veel lager dan dat van de autochtone bevolking. In 2009 had ruim 23% van de allochtonen een opleiding op tenminste het hoger onderwijs afgerond tegen bijna 33% van de autochtonen. (CBS, 2010).

Figuur 2.14 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking in 2009



Tabel 2.2 Personen van 15 tot 65 jaar met of zonder startkwalificatie voor de arbeidsmarkt, naar herkomst en wel of niet onderwijsvolgend, in duizendtallen en in %, 2009 (jaarcijfers)

		Autochtonen en allochtonen	Niet-westerse allochtonen	Autochtonen en allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Totaal	Totaal	10.923	1.213	100,0%	100,0%
	Met startkwalificatie	7.381	620	67,6%	51,1%
	Zonder startkwalificatie	3.498	586	32,0%	48,3%
	Startkwalificatie onbekend	43	7	0,4%	0,6%
Volgt regulier onderwijs	Totaal	2.100	347	100,0%	100,0%
	Met startkwalificatie	1.161	152	55,3%	43,8%
	Zonder startkwalificatie	935	194	44,5%	55,9%
	Startkwalificatie onbekend	3	.	0,1%	.
Volgt geen regulier onderwijs	Totaal	8.822	866	100,0%	100,0%
	Met startkwalificatie	6.220	469	70,5%	54,2%
	Zonder startkwalificatie	2.563	391	29,1%	45,2%
	Startkwalificatie onbekend	39	7	0,4%	0,8%

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

2.5.2 Verschillen tussen etnische groepen

Onder Turken en Marokkanen ligt het opleidingsniveau het laagst, de helft van de Turken en Marokkanen heeft ten hoogste een vmbo, mbo1 of avo onderbouw gevolgd. Wanneer we kijken naar de leeftijdscategorie 25 tot 34 zien we dat voor de Turken en Marokkanen gezamenlijk iets minder dan 20% het hoger onderwijs heeft afgerond, ongeveer 40% havo, vwo of mbo 2-4 en ongeveer 30% vmbo of mbo1 (CBS, 2010). De resterende 10% heeft een opleidingsniveau niet hoger dan basisonderwijs. Voor Surinamers, Antillianen en Arubanen geldt gemiddeld een hoger opleidingsniveau. Gezamenlijk heeft iets minder dan 30% een opleiding in het hoger onderwijs afgerond en ongeveer 40% een havo, vwo of mbo2-4.

Van de verschillende etnische groepen is het opleidingsniveau van de overige niet-westerse allochtonen en Surinamers het hoogst. Wel moet hierbij worden aangetekend dat het opleidingsniveau van de vluchtelingen in Nederland zeer gemêleerd is. Cijfers uit 2009 (SCP, 2010) tonen aan dat de uit Somalië afkomstige groep van alle groepen het laagste opleidingsniveau heeft. 58% van deze groep heeft geen enkele opleiding of alleen basisonderwijs voltooid. Het opleidingsniveau van Afghanen en Irakezen is ongeveer gelijk. Ongeveer een derde heeft geen of basisonderwijs (34% resp. 30%) en een zelfde deel hbo of universiteit (26% resp. 28%). Een van de verklaringen voor het lage opleidingsniveau van Somalië is dat de tweede stroom vluchtelingen, als gevolg van de aanhoudende anarchie in Somalië, geen of weinig mogelijkheden hebben gehad tot het volgen van (hoger) onderwijs. Tevens zijn er aanwijzingen dat de Somalische kinderen van de eerste stroom vluchtelingen relatief slecht presteren in het onderwijs.

Onder Antillianen was het percentage voortijdig schoolverlaters vanuit het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs in 2008/09 het hoogst (7%), gevolgd door Surinamers (5,8%),

Marokkanen (5,7%), Turken (4,6%) en tot slot overige niet-westerse allochtonen (4,4%). Onder de autochtone bevolking lag dit op percentage op 3,2% (voortijdigschoolverlaten.nl).

Vrouwen

In bijna alle groepen allochtonen is de tweede generatie meisjes succesvoller in het doorlopen van school dan de eerste generatie meisjes. Bij beide generaties en in bijna alle etnische groepen zijn meisjes succesvoller dan jongens. De instroom in het wo en hbo van meisjes uit etnische minderheidsgroepen nam de laatste jaren toe. Vooral bij de tweede generatie Turkse en Marokkaanse meisjes zien we een sterke stijging, net als bij de tweede generatie meisjes uit overige niet-westerse landen. De stijging van de instroom van de eerste en vooral de tweede generatie van Antilliaanse herkomst blijft achter (Van Egten & De Hoog, 2009).

Leeftijd

Het lage gemiddelde opleidingsniveau van allochtonen wordt voor een groot deel bepaald doordat de (oudere) eerste generatie laag opgeleid is. Voor zowel de allochtone als autochtone bevolking geldt dat de jongere groep een hoger opleidingsniveau heeft dan de oudere groep, maar bij allochtonen is die ontwikkeling sterker. Van de Turkse en Marokkaanse vrouwen van 45 tot 65 jaar heeft bijvoorbeeld 59% geen onderwijs gevolgd hoger dan het basisonderwijs. Dit haalt het gemiddelde onderwijsniveau flink naar beneden. Allochtonen halen daarmee geleidelijk een deel van hun achterstand op autochtonen in (CBS, 2010).

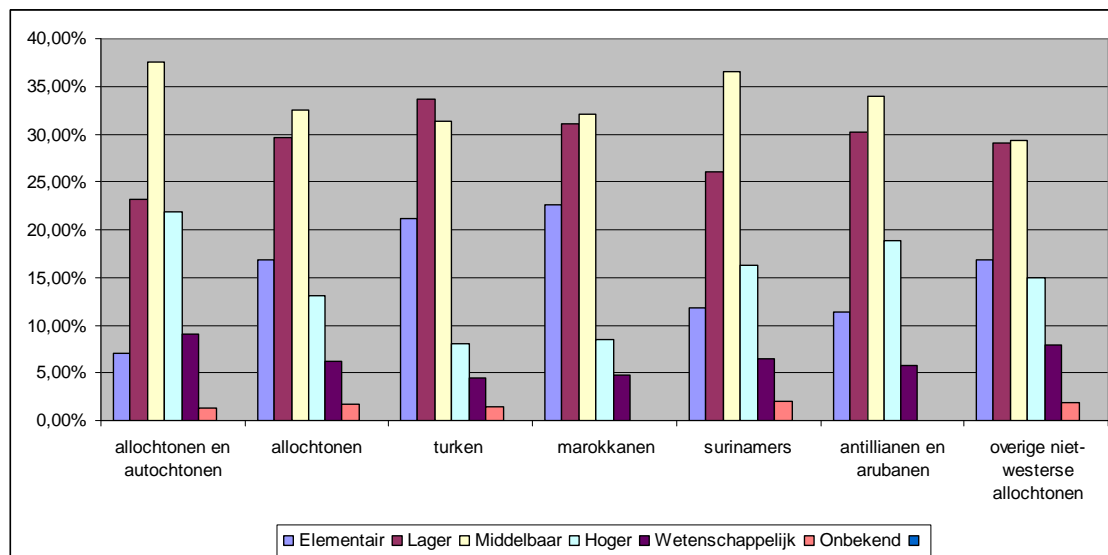
2.6 Functieniveau

Definitie beroepsniveau en positie in de werkring

Het *beroepsniveau* betreft het niveau van de uit te voeren werkzaamheden (volgens de indeling van de Standaard Beroepenclassificatie (SBC)). Bij de *positie in de werkring* gaat het om de wijze waarop men actief is op de arbeidsmarkt: als werknemer (in vaste dienst of met een flexibel contract) of als zelfstandige.

Allochtonen werken vaker op een elementair lager of middelbaar beroepsniveau vergeleken met autochtonen. Dit geldt voor alle etnische groepen. Onder de Turkse en Marokkaanse groep is het verschil met autochtonen het hoogst. Tevens geldt dat binnen de Turkse groep de lagere beroepen oververtegenwoordigd zijn. Dit is anders onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, waar de middelbare beroepen oververtegenwoordigd zijn. (zie figuur 2.14).

Figuur 2.15 Werkzame beroepsbevolking naar herkomst en beroepsniveau, in %, 2009 (jaarcijfers)

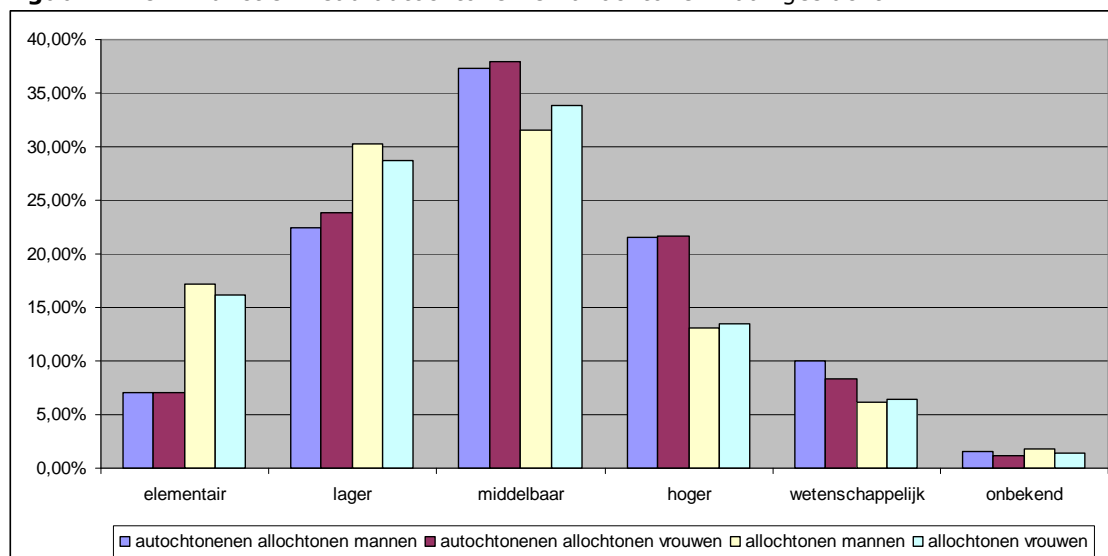


Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

Geslacht

Zoals te zien in figuur 2.16 verschilt het functieniveau vooral tussen allochtoon en autochtoon en is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

Figuur 2.16 Functieniveau autochtonen en allochtonen naar geslacht

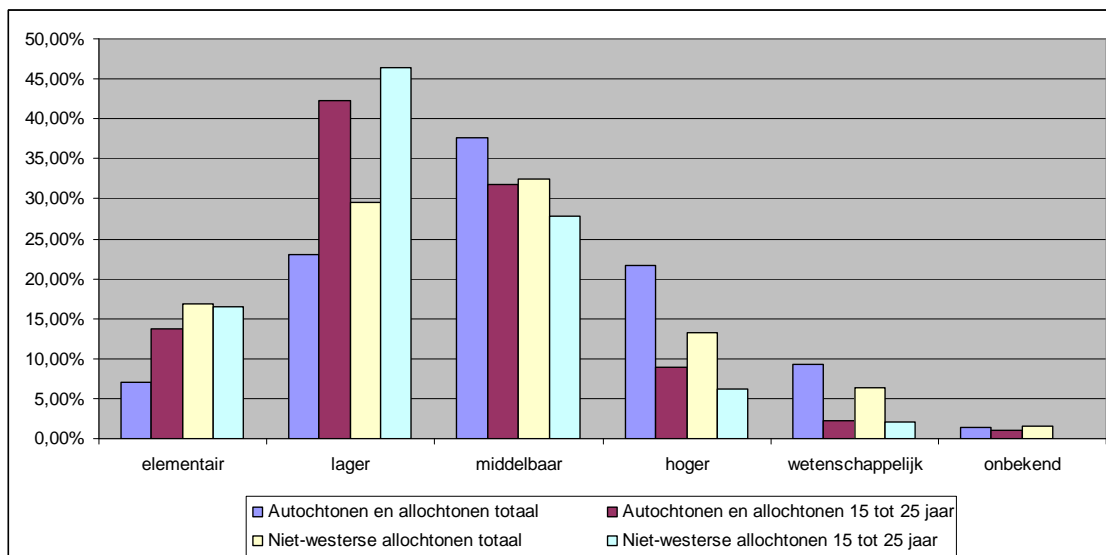


Leeftijd

Jongeren (15 tot 25 jaar) werken over het algemeen vaker op een lager functieniveau. Dit verschil is voor autochtoon en allochtoon ongeveer even groot. Opvallend is dat allochtone jongeren vaker vertegenwoordigd zijn binnen het elementaire beroepsniveau dan de totale groep autochtonen, maar dat dit verschil ontbreekt tussen allochtone jongeren en de totale

allochtone beroepsbevolking (zie figuur 2.17), terwijl allochtone jongeren wel een hoger opleidingsniveau hebben dan allochtone ouderen. Dit kan betekenen dat allochtonen eerder onder hun opleidingsniveau werken en/of beperkt doorstromen naar een hoger functieniveau.

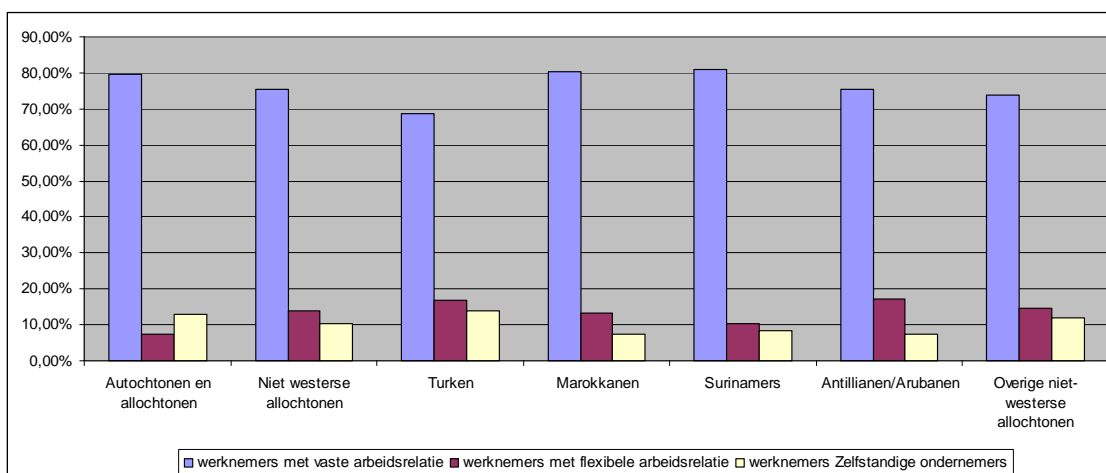
Figuur 2.17 Werkzame beroepsbevolking naar herkomst, leeftijd en beroepsniveau, in duizendtallen en in %, 2009 (jaarcijfers)



Positie in de werkkring

Allochtonen (13,9%) hebben vergeleken met autochtonen (7,3%) vaker een flexibel arbeidscontract. Dit geldt zowel voor de eerste als voor de tweede generatie. In het bijzonder Antillianen en Arubanen, Turken en overige niet-westerse allochtonen hebben vaak een flexibel arbeidscontract. Verder valt op dat Turken en overige niet-westerse allochtonen vaak zelfstandig ondernemer zijn.

Figuur 2.18 Werkzame beroepsbevolking naar herkomst en positie in de werkkring, in duizendtallen en in %, 2009 (jaarcijfers).



Opleidingsniveau

Ook komt onderbenutting veelvuldig voor: veel meer dan de autochtone werkenden zijn de allochtone werkenden werkzaam op een niveau dat lager is dan waarvoor zij zijn opgeleid.

Anno 2007 bedroeg de onderbenutting onder mannen met een MBO-opleiding 27%. Bij vrouwen was dit een procentpunt lager: 26%. De onderbenutting onder niet-westerse allochtonen lag in 2007 op een aanzienlijk hoger niveau: 42% van de werkende niet-westerse allochtonen met een afgerond opleiding op mbo niveau werkte onder het eigen niveau.

2.7 Deelconclusie

Het beeld dat ontstaat uit de verschillende indicatoren is dat de arbeidspositie van allochtonen in het afgelopen decennium is verbeterd, maar als gevolg van de economische crisis vrij plotseling weer is verslechterd. Allochtonen hebben dus een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Een gunstige ontwikkeling is dat de arbeidsparticipatie sinds het eerste kwartaal van 2010 weer toeneemt en de werkloosheid afneemt.

In vergelijking met de autochtone bevolking behoorden allochtonen in 2009 vaker tot de werkloze beroepsbevolking. Het onbenut arbeidsaanbod ligt voor allochtonen rond de 14% en voor de gehele Nederlandse potentiële beroepsbevolking rond de 7%. De bruto arbeidsparticipatie van allochtonen is van 2006 tot 2008 wel meer gestegen dan de stijging onder de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Dat betekent dat allochtonen vaker dan voorheen op zoek zijn naar werk van 12 uur of meer, maar gezien de verhoogde werkloosheidscijfers geen werk vonden. Vanaf 2008 is er landelijk een daling te zien in de bruto en netto arbeidsparticipatie onder de beroepsbevolking, waarbij de daling het grootst is onder allochtonen. De economische crisis blijkt sterker voelbaar bij allochtonen.

De economische neergang treft alle groepen allochtonen, maar Surinamers het meest. Voor Surinamers geldt nog steeds dat hun arbeidsmarktpositie beter is dan die van de andere allochtonen, maar de werkloosheid onder Surinamers steeg tijdens de economische crisis sneller dan de andere allochtone groepen. Alle andere groepen zijn in meer of mindere mate een risicogroep, omdat ze op verschillende aspecten slechter 'scoren' dan autochtonen. Dit geldt in het bijzonder voor Turkse-, Marokkaanse- en overige niet-westerse allochtonen. De arbeidsparticipatie van deze groepen is het laagst en de werkloosheid het hoogst. Ook het opleidingsniveau is lager dan bij andere groepen. Om het lage opleidingsniveau en de lage arbeidsparticipatie te verklaren van deze groepen dient er gekeken te worden naar de voorbereiding en de instroom op de arbeidsmarkt.

Binnen de allochtone groepen is er onderscheid te maken naar verschillende achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, leeftijd en geslacht. Allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de lage opleidingsniveaus en beroepsniveaus. Bekend is dat deze beroepen het in tijden van crisis zwaar te verduren hebben. Het opleidingsniveau van allochtone jongeren neemt de laatste jaren toe, maar de werkloosheid onder allochtone jongeren (20,3%) ligt nog steeds een stuk hoger dan die van autochtone jongeren (11%). Dit heeft onder andere te maken met het gegeven dat allochtone jongeren naast hun studie vaker op zoek zijn naar een baan van meer dan 12 uur per week, dan autochtone jongeren. Daarnaast is te zien dat, net als bij autochtonen, allochtone vrouwen minder op de arbeidsmarkt participe-

ren dan mannen. Alleen bij de Surinaamse vrouwen is de netto arbeidsparticipatie ten opzichte van Surinaamse mannen hoger. Om achterstand op de arbeidsmarkt voor verschillende groepen te verklaren dienen daarom tevens de achtergrondkenmerken uitgediept te worden.

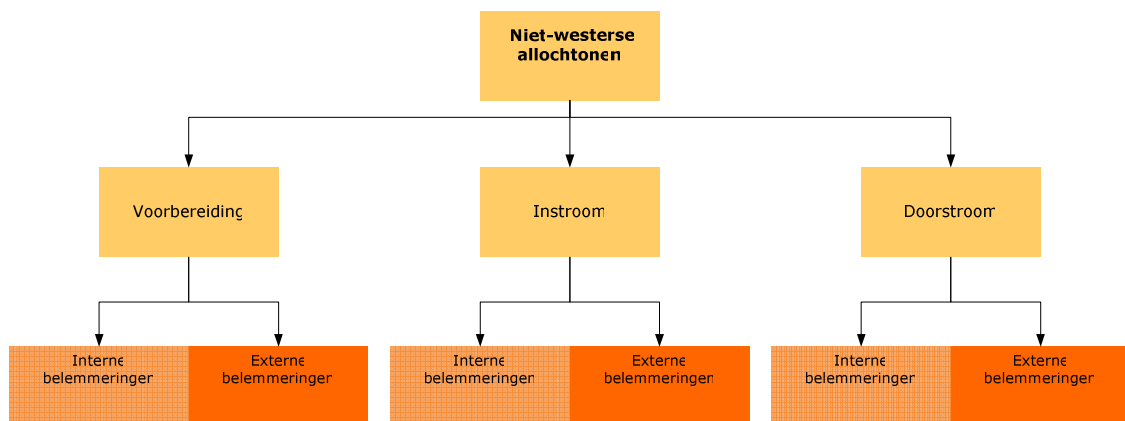
3 Arbeidsmarktpositie: Verklarende factoren

In het afgelopen decennium is de arbeidsmarktpositie van allochtonen verbeterd. Toch is er nog een duidelijk verschil waarneembaar tussen de arbeidsmarktpositie van autochtonen en allochtonen. Bovendien treft de economische crisis allochtonen harder dan autochtonen. Dit hoofdstuk geeft op basis van de literatuur en interviews met arbeidsbemiddelaars een overzicht van verklaringen voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Om de bevinding uit de literatuur en interviews te structureren, is gebruik gemaakt van een conceptueel model. Alvorens de bevindingen worden gepresenteerd, beschrijft de volgende paragraaf het conceptueel model.

3.1 Het conceptueel model

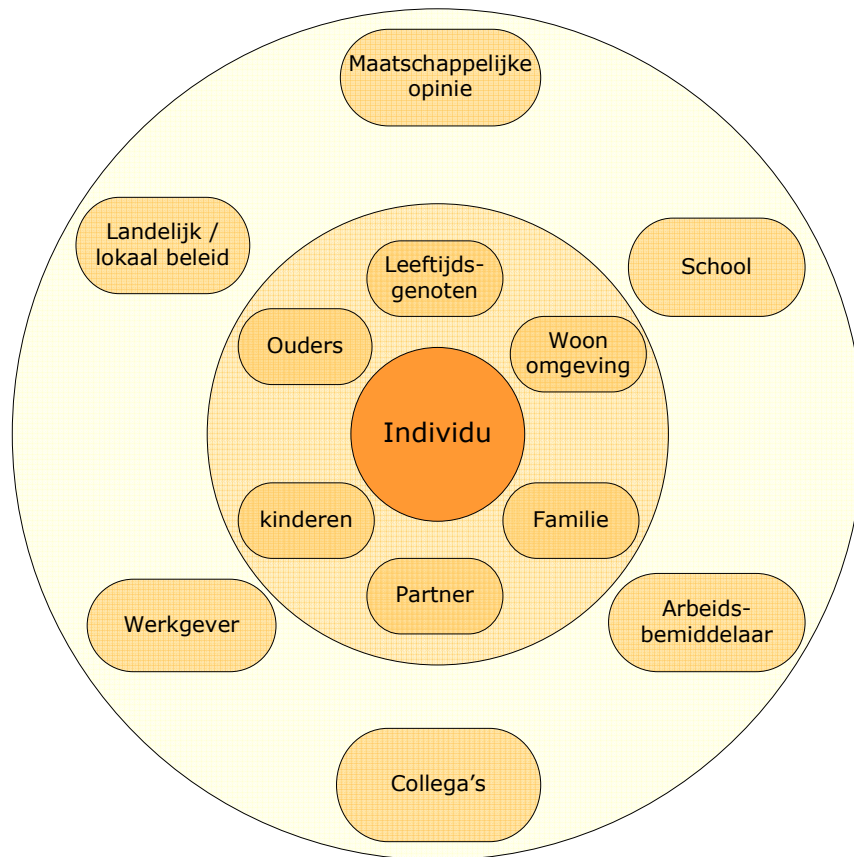
De route naar de arbeidsmarkt kent enkele fasen. We onderscheiden de fasen voorbereiding, instroom en doorstroom. Vervolgens kan er binnen elk van die fasen sprake zijn van factoren die fungeren als belemmering.

Figuur 3.2 Conceptueel model onderzoek arbeidsmarktpositie van allochtonen



De belemmeringen zijn gesplitst naar 'interne' belemmeringen en 'externe' belemmeringen. Interne belemmeringen worden veroorzaakt door de nabije omgeving waarin ouders, vrienden, familie en later de eventuele partner en kinderen zich bevinden. De externe belemmeringen worden veroorzaakt door de 'buitenwereld' waarin docenten, arbeidsbemiddelaars, werkgevers, maar ook het gevoerde beleid en maatschappelijke opinie onder vallen. In de volgende figuur zijn enkele van deze 'interne' en 'externe' actoren weergegeven.

Figuur 3.3.1 Actoren rondom individu



Door literatuur en interviews 'langs het model te leggen' van voorbereiding, instroom en doorstroom, worden de interne en externe belemmeringen per fase geïdentificeerd. De volgende paragrafen zijn onderverdeeld in de fasen voorbereiding (3.2), instroom (3.3) en doorstroom (3.3).

3.2 Voorbereiding

Voordat een individu de arbeidsmarkt betreedt is er een proces van voorbereiding. In deze fase worden vaardigheden aangeleerd en ontwikkeld vanuit de nabije omgeving en daarbuiten. In deze paragraaf wordt een onderscheid gemaakt tussen deze interne factoren en externe factoren, zoals de thuis- en omgevings situatie en de school en maatschappij.

3.2.1 Interne factoren

Kennis Nederlandse taal

Kennis van de Nederlandse taal is, zoals later aan bod komt, een belangrijke functie-eis bij de instroom op de arbeidsmarkt. Bovendien heeft kennis van de Nederlandse taal invloed op het goed doorlopen van de schoolloopbaan. Kennis van de Nederlandse taal schiet met name tekort onder de eerste generatie Turken en Marokkanen (Gijsbert & Dagevos, 2009) en onder de vluchtelingengroepen (Klaver & Odé, 2003; Klaver e.a., 2010). De belangrijkste verklaring voor de slechte taalbeheersing van de eerste generatie Turken en Marokkanen is dat zij lange tijd te maken hebben gehad met een terugkeerperspectief. De noodzaak van het leren van de Nederlandse taal werd daardoor weinig gevoeld en vanuit de Nederlandse samenleving nauwelijks gestimuleerd en gefaciliteerd (Klaver e.a., 2005). Ook voor veel vluchtelingen geldt dat zij gericht zijn op terugkeer naar het land van herkomst. Zodra de situatie daar veilig is verwachten zij terug te keren.

Om de integratie van allochtonen te bevorderen, worden inburgeringstrajecten als instrument ingezet. Uit eerder onderzoek (Brink, e.a., 2002) is gebleken dat de meerderheid van de deelnemers na afloop van de cursus onvoldoende Nederlands spreekt om te kunnen doorgeleiden naar een reguliere opleiding of baan. Sindsdien is het beleid aangepast en zijn cursussen veranderd. In 2010 is aan de hand van vier casestudies onderzoek uitgevoerd naar inburgeren en participeren (Gelderloos en Koert, 2010). Uit deze casestudies blijkt dat de inburgeraars stijgen op de participatieladder, maar dat de mogelijke stijging sterk samen valt met de leerbaarheid van de inburgeraar, de vooropleiding in land van herkomst en werkervaring in Nederland. Op moment van onderzoek konden de onderzoekers beschikken over participatiegegevens van 2007. Aangezien de Wet Inburgering in 2007 is aangetreden zullen er nog weinig inburgeraars datzelfde jaar participeren op de arbeidsmarkt. Mogelijk komt er eind 2011 een effectmeting aan de hand van gegevens tot 2009.

Wel is er onderzoek verricht naar taalvaardigheid (Gijsbert & Dagevos, 2009). Opvallend is de stijging in de taalvaardigheid van Marokkaanse moeders over de tijd. In de periode 1997-2007 is de gemiddelde taalvaardigheid van Marokkaanse moeders op een schaal van 1 tot 5 toegenomen van 2,9 naar 3,6. Voor Marokkaanse vaders geldt een stijging van 3,5 naar 3,7. Voor de Turkse Nederlanders zien we deze trend niet. Een mogelijke verklaring voor een verbetering van de taalbeheersing van Marokkaanse moeders is de hechtheid van de etnische groep. Van de Marokkaanse Nederlanders wordt gezegd dat zij zich in tegenstelling tot de Turkse Nederlanders, sterker richten op autochtone Nederlanders. De Turkse groep is sterker gericht op banden met andere Turken dan op banden met autochtonen

Onderzoek toont aan dat de kennis van de Nederlandse taal bij tweede generatie Turken en Marokkanen beter is omdat zij in Nederland geboren zijn en in Nederland onderwijs hebben genoten (CBS, 2010). Ook de jongere en hoogopgeleide vluchtelingen beheersen de Nederlandse taal beter dan de lager opgeleide en oudere vluchtelingen (Klaver & van der Welle, 2009). Toch is er ten opzicht van autochtone leerlingen een taalachterstand te zien bij allochtone leerlingen. Vaak ook omdat er thuis in de eigen taal wordt gesproken zoals het volgende citaat weergeeft:

"Mijn familie staat er niet bij stil dat wij langzaam Nederlands leren omdat we het thuis nooit kunnen oefenen. En ze staat er ook niet bij stil dat ik straks misschien wel moeilijker een serieuze baan vind, omdat ik nog steeds de hele tijd taalfouten maak."

Citaat van Turks meisje afkomstig uit: R. Voorts (2010) *'Jullie zijn anders als ons. Jong en allochtoon in Nederland'*.

Deze taalachterstand resulteert in een achterstand in het basis- en vervolgonderwijs. Allochtone leerlingen met een taalachterstand zullen een stap extra moeten zetten om mee te komen in de lessen. De kans dat zij vroegtijdig de school verlaten is dan aanwezig. Hierbij is de steun die deze leerlingen krijgen van hun ouders bij hun opleiding heel belangrijk. Wanneer ouders of familie de jongeren helpen bij het huiswerk of anderszins de opleiding stimuleren is de kans op voortijdig schoolverlaten kleiner (SER, 2007).

Onvoldoende ondersteuning van ouders

Ondersteuning om leerlingen te motiveren en begeleiden is van groot belang. Onderzoek toont aan dat ouders met een lage opleiding en lage sociale economische status onvoldoende in staat zijn om hun kinderen goed te ondersteunen bij de schoolloopbaan (Tesser en Iedema, 2001). Bij allochtone laagopgeleide ouders speelt daarbij mee dat ze de Nederlandse taal veelal minder vaardig zijn. De lage participatie van allochtone ouders bij de ondersteuning van de schoolloopbaan is daarom niet te wijten aan desinteresse (van Voorst, 2010). Er spelen globaal twee problemen. Ten eerste zorgt de taalachterstand dat ouders tijdens bijvoorbeeld een ouderavond het moeilijk vinden om binnen korte tijd veel informatie op te nemen. Ten tweede vinden allochtone ouders vaker dan autochtone ouders dat docenten meer verstand hebben van de schoolse zaken dan zichzelf. Hierdoor durven ze zich minder snel met de schoolloopbaan te bemoeien.

Ouders kunnen zich echter ook *te veel* bemoeien met de schoolloopbaan van hun kinderen. De geïnterviewde stagecoördinatoren doelen op de druk die ouders kunnen leggen op hun kinderen om goed te presteren. Dit is vaak te zien bij allochtone ouders die zelf een laag opleidingsniveau hebben, ontevreden zijn over hun baan en wensen dat hun kinderen meer bereiken dan henzelf. Mogelijk is dat de ouders het gehele studieverloop hebben uitgestippeld voor de kinderen. Een mogelijk gevolg van de grote invloed van ouders is dat de jongeren geen motivatie kunnen opbrengen om hun studie te doorlopen, wanneer de keuze niet aan henzelf is geweest. Om dit definitief te concluderen dient er nader onderzoek verricht te worden naar de relatie van teveel bemoeienis vanuit de ouders en de schoolloopbaan van de kinderen.

Ambitie en motivatie

Uit onderzoek (Klaver, Mevissen, Odé 2005) komt naar voren dat allochtonen meer geneigd zijn tot werken dan tot leren. Leren wordt over het algemeen als noodzakelijke voorwaarden gezien om het doel (werken) te bereiken. De motivatie om een studie te volgen is dan ook gelegen in de ambitie een goede baan te vinden. Hoewel dit niet verkeerd is, bestaat het risico dat de motivatie om de studie af te ronden verdwijnt als een succesvolle carrière toch niet in het verschiet ligt.

Stagecoördinatoren van ROC's en HBO-instellingen onderschrijven dit verschil in ambitie en motivatie. Allochtone jongeren zijn volgens hen eerder gefocust op *'zonder al te veel moeite veel geld en status te vergaren'*. Dit geldt volgens de stagecoördinatoren voornamelijk

voor de jongens. Allochtone meisjes zijn wel vaker geïnteresseerd in hun eigen capaciteiten en hebben de ambitie die te ontwikkelen. Het verschil in ambitie tussen jongens en meisjes ligt mogelijk in de opvoeding. Allochtone ouders die geen of een lage opleiding hebben en ontevreden zijn over hun baan stimuleren hun kinderen meer te bereiken dan henzelf. Wanneer er tevens een traditionele rolverdeling aan de opvoeding ten grondslag ligt, worden jongens gestimuleerd een baan met status en goede verdiensten te krijgen. Wanneer het bereiken van goede verdiensten een lange weg lijkt, dreigt een deel van de jongens uit te vallen en op een andere manier geld te willen verdienen. Het criminele circuit is dan aantrekkelijk.¹ Aan meisjes wordt geleerd dat ontwikkeling van belang is, maar dat een baan niet noodzakelijk is voor een vrouw. Wanneer meisjes zich minder kunnen vinden in het traditionele rolverdeling kan een opleiding leiden naar zelfstandigheid. Dat einddoel is een belangrijke drijfveer om de opleiding goed af te ronden.

Bij de keuze van opleidingsrichting is tevens een verschil te zien tussen autochtonen en allochtonen. Onderzoek toont aan dat allochtone jongeren minder snel voor opleidingsrichtingen kiezen die leiden tot beroepen met weinig status (Tromp & van Gent, 2007). Een beroep in de bouw heeft bijvoorbeeld geen status: werken met je handen wordt ondergewaardeerd. Ook valt op dat allochtonen op alle onderwijsniveaus veel vaker een economische of juridische kant kiezen dan autochtonen. Studies in de economische of juridische sector bieden een redelijk perspectief op de arbeidsmarkt en zorgen daarnaast ook voor meer aanzien binnen de allochtone gemeenschap. Beroepen in bijvoorbeeld de landbouw, die minder aanzien geven, worden veel minder gekozen. Vooral Turken en Marokkanen kiezen nauwelijks voor deze opleiding (Nievers, Andriessen, 2010). Stagecoördinatoren hebben daarnaast het idee dat allochtone jongeren minder op onderzoek uitgaan om een studierichting te kiezen. De verwachtingen van een opleiding komen daardoor minder overeen met de werkelijkheid. Uit onderzoek (SER, 2007) komt ook naar voren dat wanneer de directe motivatie voor een studiekeuze ontbreekt de kans wordt vergroot dat de leerling vroegtijdig de school verlaat.

Verskil thuis- en schoolcultuur

Het verschil in ambitie en motivatie is deels te verklaren vanuit het verschil met de opvoeding thuis en de cultuur van de school. Ouders willen dat hun kinderen een opleiding kiezen die later status of goede verdiensten oplevert, de school stimuleert leerlingen een studie te kiezen die hen interesseert en hun capaciteiten ondersteunt. Een ander verschil tussen de thuis- en schoolcultuur is dat in allochtone gezinnen vaak aan kinderen wordt meegegeven dat de groep belangrijker is dan het individu, terwijl het Nederlandse schoolsysteem leerlingen stimuleert zelfstandig te denken en zichzelf te profileren. Daarnaast wordt in gezinnen met een hiërarchische cultuur meegegeven zich nederig op te stellen tegenover iemand met meer status (van Voorts, 2010). In het beroepsonderwijs verwachten docenten echter dat leerlingen op gelijk niveau met de docent spreken. Een stagecoördinator vanuit het ROC vindt allochtone leerlingen bescheiden overkomen, wat volgens hem te maken heeft met zelfonderschatting: *"Ze kennen zichzelf minder goed, weten niet goed welke kwaliteiten ze allemaal hebben."* Een stagecoördinator vanuit het HBO verwoordt het als volgt:

¹ Uit CBS-cijfers blijkt dat allochtonen gemiddeld bijna vier maal vaker dan autochtonen, geregistreerd staan als verdachte (41 per 1.000 inwoners in 2008, tegenover 11 per 1.000 autochtone inwoners). Voor Marokkanen en Antillianen is dit zelfs bijna zes maal vaker (56 respectievelijk 63 per 1.000 inwoners van de eigen etnische herkomst).

“Ze zijn redelijk op zichzelf aangewezen en op een HBO opleiding moeten ze zich zelf profileren en dat gaat ze gewoon minder goed af. Ze zijn minder zelfbewust. Uitzonderingen daargelaten, maar door de band genomen zijn ze minder mondig. Het lijkt alsof ze meer saamhorigheid vanuit de groep zoeken, die ze hier moeten loslaten. Waar ze hier niet meer mee weg komen. Ze moeten zich echt als persoon profileren.”

Citaat uit interview met stagecoördinator HBO

De kloof tussen de thuis- en schoolcultuur kan tevens een omslag geven in het gedrag van de leerlingen. Onderzoek onder Antilliaanse jongeren, die opgroeien in een cultuur die hiërarchischer is dan de autochtone cultuur, toont aan dat Antilliaanse jongeren zich nederig kunnen opstellen ten opzichte van een docent of, door de nieuw verworven vrijheden, kunnen doorslaan naar de andere kant en zich brutaal opstellen (Van Voorst, 2010). Beide uitingen kunnen problemen opleveren bij het doorlopen van de studie. In de volgende paragraaf (externe belemmeringen) wordt de rol van de school en het omgaan met deze verschillen verder besproken. Allereerst wordt nog kort ingegaan op een andere belangrijke interne belemmering: multiproblematiek.

Multiproblematiek: gezondheid, thuis- en sociale omgeving

De thuissituatie en de eigen gezondheid blijken een belangrijke factor voor het wel of niet slagen van de opleiding. Uit onderzoek blijkt dat schooluitval vaak samengaat met lichamelijk en/of psychische problemen, problemen thuis en problemen in de omgeving. We spreken van multiproblematiek. Iedere leerling kan hiermee te kampen hebben maar het lijkt vaker voor te komen onder allochtone groepen. Onder Somalische, Antilliaanse en Molukse jongeren is hier onderzoek naar verricht.

Vluchtelingen komen uit een ontwricht land naar Nederland. Vaak hebben zij weinig tot geen onderwijs genoten of wordt de opleiding in Nederland niet erkend. De aansluiting op het Nederlandse onderwijssysteem is vaak problematisch. Bovendien komen jongeren ook vaak alleen naar Nederland en hebben daardoor geen sociaal netwerk om ondersteuning te bieden. Vluchtelingen hebben daarom veelal te kampen met multiproblematiek. Aan gebeurtenissen in het land van herkomst en de weg naar Nederland hebben ze lichamelijke en psychische klachten overgehouden. Daarnaast leven ze in Nederland in een onzekere situatie omdat ze in afwachting zijn van een verblijfsvergunning of terugkeer naar het thuisland. Dit kan leiden tot depressiviteit. Onderzoek onder Somalische jongeren (Klaver, Poel, Stouten, 2010) verbindt deze problematiek aan het hoge percentage schooluitval. Jongeren uit de tweede generatie zijn kwetsbaar omdat zij opgroeien in gezinnen waarin sprake is van meervoudige problemen: éénoudergezinnen, uitkeringsafhankelijkheid, gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, schuldenproblematiek. Dit maakt het risico op probleemgedrag, waaronder schooluitval, groot.

Bij Antilliaanse jongeren zien we dat voortijdig schooluitval vaak het startpunt is voor andere problemen, zoals jeugdwerkloosheid en criminaliteit. Uit onderzoek (Tudjman e.a., 2010) komt naar voren dat de Antilliaanse jongeren die voortijdig het onderwijs verlaten veelal met een problematische thuissituatie kampen. Het aantal éénoudergezinnen is hoog onder Antillianen. Daarnaast hebben deze jongeren verschillende problemen, bijvoorbeeld in de financiële sfeer. In het adviesrapport dat het Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCaN) in mei 2007 uitbracht, wordt gesproken over een subcultuur van armoede als bron

voor de sociale problemen waar de Antilliaanse gemeenschap mee te maken heeft. Deze subcultuur is een levensstijl waarbij geld de drijfveer wordt voor het verwerven van status en erkenning. Als andere manieren voorhanden zijn om snel geld te verdienen, kan het voor Antilliaanse jongeren verleidelijk zijn school niet af te maken.

De invloed van de sociale omgeving of subcultuur kan een belemmering vormen. Onderzoek (Gijsberts, Vervoort, Havekes en Dagevos, 2010) toont aan dat ruimtelijke concentratie van allochtonen een sterke negatieve samenhang heeft met de mate waarin allochtonen contact hebben met autochtonen. Dit kan vervolgens leiden tot negatieve consequenties voor de positie in de samenleving en ook de arbeidsmarkt. Een voorbeeld van de invloed van de sociale omgeving is gegeven in het onderzoek onder Molukse jongeren (Veerman, 2001). Hieruit komt naar voren dat de derde generatie jongeren op school slechter presteert dan de tweede generatie. De sterke groepsbinding is volgens het onderzoek een verklarende belemmering. Onderstaand citaat onderbouwt deze verklaring:

"Molukkers die in de wijk opgroeien, hebben meestal alleen maar Molukse vrienden. Als je door de wijk loopt, zie je ze ook, die groepjes Molukse jongeren samenklieken. Als ik in mijn eigen omgeving de Molukkers die in de wijk opgroeiden vergelijk met Molukkers van buiten de wijk, dan is die laatste groep verder gekomen. Wij hebben betere schooldiploma's gehaald. Zij houden elkaar tegen. Gaat de ene jongen niet naar school, dan gaat de rest ook niet naar school."

Citaat van Moluks meisje afkomstig uit: R. Voorts (2010) 'Jullie zijn anders als ons. Jong en allochtoon in Nederland'.

Er is onvoldoende onderzoek verricht deze bevindingen te projecteren op andere subculturen.

3.2.2 Externe factoren

Verschil thuis- en schoolcultuur

Zoals hierboven beschreven is er bij allochtone leerlingen meer kans op een kloof tussen de thuis- en schoolcultuur. Besproken is dat deze, voor de leerling, nieuwe omgeving van invloed is op de houding die de leerling aanneemt op de school. Deze houding kan door docenten verkeerd geïnterpreteerd worden. Onderzoek toont bijvoorbeeld aan dat Nederlandse docenten de bescheidenheid van Chinese leerlingen snel ervaren als niet-assertief tot passief gedrag (de Wit, Rijksschroeff en Ruigrok, 2006). Hetzelfde geldt voor Antilliaanse, Marokkaanse en Turkse jongeren die tevens uit een meer hiërarchischere thuiscultuur komen (Van Voortst, 2010). Deze misinterpretatie kan een onderkenning van de kwaliteiten van allochtone leerlingen als gevolg hebben. Uit onderzoek (NICIS, 2008) komt naar voren dat op basisscholen de culturele verschillen niet voldoende erkend worden en het vaker voorkomt dat leerlingen een schooladvies krijgen dat lager is als het niveau dat ze aan kunnen. Eerdere studies constateerden ook 'onder advisering' van allochtonen, (Babeliowsky & Den Boer, 2007; Veenman, 2001). Echter, volgens de Inspectie van Onderwijs toont wetenschappelijk onderzoek aan dat er de laatste jaren geen sprake is van een substantiële onder advisering (Inspectie van het Onderwijs, 2007) en in 2005 is zelfs de tegengestelde bevindingen gepresenteerd: allochtone leerlingen krijgen een hoger advies dan autochtone leerlingen omdat taalprestaties in het advies minder zwaar wegen dan de rekenprestaties (SCP, WODC, CBS, 2005) De bevindingen zijn tegenstrijdig en dienen nader onderzocht te worden.

Uit de interviews met stagecoördinatoren komt echter wel naar voren dat ROC's en HBO-instellingen verschillend omgegaan met de verschillen tussen autochtonen en allochtonen. Zo zegt één van de stagecoördinatoren het volgende:

“Wat betreft prestaties hebben verschillen tussen autochtonen en allochtonen onder andere te maken met het schoolsysteem. Ze zijn van huis uit meer structuur gewend, maar worden in het Nederlandse schoolsysteem juist erg vrij gelaten, er zijn geen controles op aanwezigheid bijvoorbeeld. Het Nederlandse schoolsysteem is bovendien erg competentiegericht, gericht op zelfstandig werken. Dat vraagt zeker voor bepaalde groepen allochtone jongeren om een goede coaching.”

Citaat uit interview met stagecoördinator ROC

De school uit dit voorbeeld onderkent de verschillen en vindt dat coaching noodzakelijk is. Er zijn ook scholen die geen extra aandacht geven aan de begeleiding die de allochtone jongeren nodig hebben om de kloof tussen thuis- en schoolcultuur te overbruggen. Redenen die gegeven worden zijn de beperking aan middelen en het argument van 'natuurlijke selectie', zoals onderstaand citaat aangeeft:

Het is een natuurlijke selectie die plaatsvindt. De verwachtingen zijn voor iedereen gelijk, maar er vallen meer allochtonen af. (...) Je moet het er ook gewoon mee kunnen doen, heb ik het idee. En als je het niet kan, dan is er de vraag of je wel geschikt bent.”

Citaat uit interview met stagecoördinator HBO

Er zijn onvoldoende interviews uitgevoerd om een indicatie te geven hoeveel scholen wel ingaan op de verschillen en hoeveel scholen niet. Tevens is er te weinig bekend over de invloed en de noodzaak van begeleiding wat betreft de zelfstandigheid en de prestatievaardigheden. Een recent onderzoek over verschillen tussen autochtone en allochtone leerlingen op leraaropleidingen (Severiens, 2009) toont echter aan dat scholen waar sociale integratie van allochtone leerlingen goed is, een positieve invloed hebben op de prestaties van allochtone leerlingen. Belangrijk daarbij is: verschillen positief benoemen en meenemen in de lessen, positieve waarden van diversiteit expliciet benoemen en goed contact tussen leerling en docent. Er dient nader onderzoek verricht te worden om deze conclusie voor alle type scholen te doen gelden.

Aansluitend op het bovenstaande zijn er onderzoeken voorhanden die de invloed van scholen op het presteren van leerlingen met multi-problematiek beschrijven. Uit een recent onderzoek naar de schoolloopbaan van allochtone meisjes (Egten & Hoog, 2010) komt naar voren dat allochtone meisjes vaker problemen in de thuisomgeving, zoals echtscheiding, plotselinge afwezigheid van één van de ouders, ziekte van ouders, financiële problemen, als aanleiding noemen om te stoppen met school. Naast het hebben van hulp van ouders of een familielid, blijkt een vertrouwenspersoon op school voor deze meisjes erg belangrijk om problemen te uiten en aan te pakken. Het hebben van een vertrouwenspersoon op school draagt bij aan de kans de opleiding succesvol af te ronden.

Een laatste punt omtrent hulp vanuit de school om een brug tussen thuis en school te slaan, is het begeleiden in de studiekeuze. Zoals in de vorige paragraaf (interne factoren) is beschreven, lijken allochtone jongeren minder bewust hun studiekeuze te maken. Onderzoek (SER, 2007) laat zien dat scholen weinig begeleiden bij het kiezen van een goede ver-

volgstudie. Er bestaat in de meeste vmbo-scholen geen langlopende studiekeuzebegeleiding om de vraag van leerlingen en het aanbod vanuit de mbo-opleidingen (op basis van arbeidsmarktrelevantie en doorstroommogelijkheden) op elkaar af te stemmen, waardoor aan het einde van de vier jaar vmbo nog veel teleurstellingen moeten worden verholpen.

Maatschappelijke opinie

Naast de school is ook de maatschappij een invloedsfactor voor het doorlopen van de voorbereidingsfase. Onderzoek naar Marokkaanse jongens en schooluitval (Gijsbert & Dagevos, 2009) wijst op een relatie tussen het hoge percentage schooluitval en de negatieve maatschappelijke opinie over deze groep. Uit het onderzoek komt naar voren dat, naast het lage opleidingsniveau en de lage sociaal economische status van de ouders, speciaal voor de subgroep Marokkaanse jongens de negatieve beeldvorming een belemmering is. Na Antilliaanse Nederlanders staan Marokkaanse Nederlanders het vaakst als verdachte geregistreerd. Bij de jongens van 12-17 jaar is hun aandeel het hoogst van alle allochtone groepen. Gevolg van die negatieve beeldvorming is dat Marokkaanse jongens maatschappelijk geldende normen, waaronder het voltooien van een opleiding, minder sterk internaliseren. Dit zou een reden kunnen zijn voor het feit dat Marokkaanse jongens veelvuldig hun opleiding niet afmaken. Om hier een definitieve uitspraak over te doen is nader onderzoek nodig naar deze groep en de afweging van belemmeringen.

3.3 Instroom

Cruciaal in de weg naar arbeidsmarktintegratie is uiteraard de instroom op de arbeidsmarkt. Verschillende factoren kunnen van invloed zijn op de instroom op de arbeidsmarkt. Hieronder wordt wederom onderscheid gemaakt tussen interne en externe belemmeringen.

3.3.1 Interne factoren

Leeftijd

Een hogere leeftijd maakt het moeilijker om de arbeidsmarkt in te stromen. Dat vluchtelingen uit Sierra Leone, Angola en China beter participeren op de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld Somalische vluchtelingen heeft volgens sommige respondenten voornamelijk te maken met de leeftijdssamenstelling van de groep. De vluchtelingen uit Sierra Leone, Angola en China zijn over het algemeen jonge vluchtelingen. De andere groepen zijn meer gemêleerd qua leeftijd.

Opleidingsniveau

Uit het vorige hoofdstuk is gebleken dat allochtonen gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben dan autochtonen. Tevens laten de cijfers zien dat er een positief verband is tussen opleidingsniveau en de arbeidsparticipatie. Wanneer het opleidingsniveau toeneemt, neemt ook de arbeidsparticipatie toe. Eén van de belemmeringen voor het instromen op de arbeidsmarkt is aldus het lage opleidingsniveau, waarbij het ontbreken van een startkwalificatie de grootste belemmering vormt. Onder deze groep vallen:

- De tweede en latere generaties allochtonen die in het Nederlands onderwijs voortijdig schoolverlaten of een opleiding afronden die geen startkwalificatie geeft (VSO en Pro);

- De eerste generatie allochtonen en vluchtelingen die in het land van herkomst geen opleiding hebben gevolgd, hier niet meer leerplichtig zijn en geen scholing in Nederland hebben gevolgd;
- De eerste generatie allochtonen en vluchtelingen die in het land van herkomst een diploma hebben behaald dat in Nederland op een lager niveau wordt gewaardeerd of niet wordt erkend.

Kennis van de Nederlandse taal

Een andere kwalificatie-eis is de kennis van de Nederlandse taal. In interviews met arbeidsbemiddelaars komt naar voren dat taalachterstand het grootste manco is bij het bemiddelen van allochtonen naar de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het voornamelijk om de spreekvaardigheid van eerste generatie allochtonen. Allochtonen die de Nederlandse taal niet tot nauwelijks kunnen spreken worden naar laaggeschoold werk geleid. Ook wanneer er in het land van herkomst een opleiding is gevolgd die in Nederland geldig wordt verklaard. Bij het instromen op de arbeidsmarkt lijkt de belemmering van taal daarom zwaarder te wegen dan het opleidingsniveau. Deze groep allochtonen wordt voornamelijk bemiddeld naar de schoonmaaksector en dan met name schoonmaakdiensten waarbij er geen communicatie nodig is met klanten. De industriesector stelt strengere taaleisen aan sollicitanten vanwege de strengere veiligheidsvoorschriften en omdat direct leidinggevenden veelal alleen Nederlands kunnen spreken (en geen Engels). Uit interviews met arbeidsbemiddelaars komt naar voren dat de taaleisen steeds strenger worden. Dit heeft mogelijk te maken met de economische crisis en de verruimde keuze die werkgevers hebben in personeel. Het effect van de economische crisis wordt onder 'externe belemmeringen' nader toegelicht.

De groep die de Nederlandse taal niet tot nauwelijks spreekt zijn voornamelijk vluchtelingen en eerste generatie Marokkanen en Turken. Veelal zien zij de noodzaak snel geld te verdienen teneinde gezinshereniging te kunnen realiseren of ten behoeve van het verzorgen van achterblijvers (bij vluchtelingen, maar ook bij eerste generatie allochtonen die familie in het land van herkomst financieel ondersteunen). Hierdoor wordt minder prioriteit gegeven aan het ontwikkelen van taalvaardigheid, hetgeen positieverbetering op de arbeidsmarkt hindert. Voor vluchtelingen geldt bovendien dat ze voor langere tijd in een asielzoekercentrum verblijven waar het beperkt mogelijk is om Nederlands te leren. Recent onderzoek heeft aangetoond dat dit verblijf een sterk negatieve invloed heeft op taalbeheersing (Vroome & Tubergen, 2010).

Maar ook voor de latere generaties en voor Antillianen, Arubanen en Surinamers geldt dat de taalvaardigheid een belemmering kan zijn. Intermediairs van uitzendbureaus hebben voorkeur aan arbeidkrachten die "*het ABN vaardig zijn*". Werkcoaches en klantmanagers geven aan dat "*de finesse in communicatie*" steeds belangrijker wordt bij het bemiddelen van allochtonen naar de arbeidsmarkt. Hoe groot de invloed van taalvaardigheid is op de instroom op de arbeidsmarkt voor deze groep allochtonen dient nader onderzocht te worden.

Thuis- werkcultuur: presentatievaardigheden

Uit de interviews met arbeidsbemiddelaars komt nog een andere interne belemmering naar voren: de presentatievaardigheden van allochtonen zijn minder goed dan die van autochtone jongeren. De groep heeft meer moeite zichzelf te profileren in sollicitatiegesprekken. Oorzaak ligt in de taalachterstand, de thuiscultuur die minder gericht is op het individu en

het hieruit vloeiende lagere zelfvertrouwen. Allochtonen kunnen zich daarom te bescheiden opstellen in een sollicitatiegesprek. Een werkcoach gaf het onderstaande voorbeeld:

"Op de Nederlandse arbeidsmarkt verwachten werkgevers een stevige handdruk, iemand in de ogen kijken en een assertieve opstelling, terwijl sommige groepen allochtonen meer geneigd zijn zich bescheiden op te stellen."

Citaat uit interview met werkcoach UWV WERKbedrijf

Ook zijn er signalen dat allochtonen tijdens sollicitatiegesprekken juist kunnen 'doorslaan' naar de andere, meer brutale kant. Het betreft dan voornamelijk Marokkaanse en Antilliaanse mannen. Zoals een stagecoördinator verwoord: *'Marokkanen zijn we wat mondiger, maar die worden weer snel agressief als ze voor zichzelf moeten opkomen. Dat is de verkeerde manier.'* Een intercedent voegt hieraan toe dat het wel eens voorkomt dat Marokkaanse en Antilliaanse mannen in een sollicitatiegesprek als enige reden van solliciteren de behoefte aan geld noemen.

Uit een interview met de Stichting Emplooi komt naar voren dat het verschil in arbeidsparticipatie tussen verschillende groepen vluchtelingen onder andere te maken heeft met culturele verschillen. Zo is het verschil tussen Somalië en Nederland op het gebied van werkcultuur groot. Landen als bijvoorbeeld Iran en Irak hebben grote wereldsteden waar de werkcultuur iets dichterbij die van Nederland ligt. Bij de groep vluchtelingen is het daarom mede belangrijk om te kijken of ze uit rurale- of stedelijke gebieden zijn gevlucht.

Onvoldoende aansluiting tussen zoekkanaal en wervingskanaal

Uit onderzoek (Klaver, Mevissen, Odé, 2005) blijkt dat de zoekkanalen van allochtonen niet goed aansluiten op de wervingskanalen van werkgevers. Daarbij betreft het voornamelijk de laagopgeleide en eerste generatie allochtonen. Onderzoek naar de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief (de Graaf-Zijl, Berkhout, Hop en de Graaf, 2006) toont aan dat werkgevers hun laagopgeleide functies vooral via advertenties en via het eigen personeel werven. Ook uitzendbureaus en open sollicitatiebrieven worden veel gebruikt. Het onderzoek impliceert dat het schrijven van goede sollicitatiebrieven voor laagopgeleiden net zo belangrijk is als voor hoogopgeleiden. Daarnaast laat het onderzoek zien dat uitzendbureaus en een sociaal netwerk belangrijke ingangen zijn voor lager opgeleiden.

Onder de interne belemmeringen vallen in dit geval de schrijfvaardigheid en jezelf kunnen presenteren in een sollicitatiebrief. Hierboven is beschreven dat een beperkte spreekvaardigheid problemen kan opleveren bij de instroom op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor de schrijfvaardigheid. Daarnaast blijkt dat allochtonen zich minder goed kunnen 'verkopen'. Het schrijven van goede sollicitatiebrieven kan daarom moeilijker zijn voor allochtonen. Een ander interne belemmering is het ontbreken van sociale netwerken of 'kruiwagens'. Werkcoaches en klantmanagers zien dat de sociale netwerken van allochtone werkzoekenden weinig overlap vertonen met de netwerken van werkgevers. Zoals een werkcoach het formuleert:

"Ze begeven zich vaak in hetzelfde kringetje. Ze hebben een beperkter netwerk. Ze leren en wonen in wijken met voornamelijk mensen van dezelfde afkomst en taal."

Citaat uit interview met werkcoach UWV WERKbedrijf

Een specifieke groep waarbij het ontbreken van informele netwerken geldt, is de heterogene groep vluchtelingen. Als gevolg hiervan hebben vluchtelingen ook vaak een minder goed beeld van de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Arbeidsbemiddelaars geven daarnaast aan dat de zoekstrategieën van hoogopgeleide allochtonen beter zijn, hoewel nog steeds niet optimaal. Zowel intercedenten als werkcoaches en klantmanagers zien dat laagopgeleiden minder gebruik maken van internet en zich minder kunnen profileren in sollicitatiebrieven. Hoogopgeleiden bezitten deze (zoek)vaardigheden in toenemende mate, maar ook hier ontbreekt de overlap van sociale netwerken met de werkgever. Dat is ook te zien aan de moeite die werkgevers hebben om hoogopgeleide allochtonen te bereiken.

De zogenoemde 'kruiwagens' kunnen ook stages betreffen of bijbanen waarin doorgroei mogelijk is. Het bezitten van werkervaring is volgens arbeidsbemiddelaars belangrijk. Ook hierin zien arbeidsbemiddelaars dat allochtonen bescheiden zijn met het noemen van werkervaring op hun CV. Voor de groep vluchtelingen is de 'kruiwagen' werkervaring voornamelijk een probleem. Zij hebben, anders dan andere immigranten, te maken met een onderbroken arbeidsverleden als gevolg van de vlucht en de asielperiode. Tijdens de asielperiode mogen asielzoekers slechts voor een beperkt aantal weken per jaar betaalde arbeid verrichten. Hierdoor missen vluchtelingen actuele werkervaring op het moment dat ze formeel mogen toetreden tot de arbeidsmarkt en hebben ze een 'gat' in hun cv. Aangezien de arbeidsmarkt erg is gericht op een coherent arbeidsverleden, vormt dit een belemmering voor intrede op de arbeidsmarkt.

Beroepskeuze

De vorige paragraaf liet zien dat allochtone jongeren eerder geneigd zijn een beroep te kiezen op basis van status en verdiensten en dat vooral economische en juridische studierichtingen populair zijn. Of deze keuze een belemmering is, is moeilijk uit eerder onderzoek te constateren. Uit onderzoek komt naar voren dat de toekomstperspectieven voor schoolverlaters met een economische richting structureel slechter zijn dan voor andere richtingen, ongeacht het opleidingsniveau (ROA, 2007). Ander onderzoek constateert echter dat de beroepsvoorkeur van allochtonen redelijk aansluit bij de Nederlandse arbeidsmarkt (Klaver, Mevissen, Odé, 2005) en ze daardoor geen lagere kans geeft (RWI, 2006a). Dit wordt bevestigd in het Jaarrapport integratie 2010 waarin, naast de constatering dat allochtonen veel vaker kiezen voor een economische of juridische richting, wordt geconcludeerd dat deze studies "over het algemeen" een goed perspectief bieden op de arbeidsmarkt (CBS, 2010). De beroepskeuze, en in het bijzonder de motivatie achter de beroepskeuze, lijkt voornamelijk in de voorbereidingsfase een belemmering en minder bij de instroom.

Een sector die op dit moment goede perspectieven biedt op de arbeidsmarkt is de zorgsector. Onderzoek uit 1999 toont aan dat onder Turkse en Marokkaanse vrouwen beroepen in de zorg weinig geliefd zijn, mede vanwege de kans op direct fysiek contact met mannen (Dagevos, e.a. 1999). Deze bevindingen zijn opnieuw aangetoond in een onderzoek voor de RWI (Bloemendaal 2008). Het Jaarrapport integratie 2010 laat zien dat in het schooljaar 2009/2010 de sector zorg en welzijn bij allochtone meisjes in het vmbo de meest populaire sector was (CBS, 2010). Mogelijk is er een ommekeer te zien in beroepskeuze. Echter, eerder onderzoek stuitte op het gegeven dat van de allochtone meisjes die in het vmbo de sector zorg en welzijn kozen slechts een klein deel op het MBO daadwerkelijk voor de zorg-

opleiding kiest (Bloemendaal, de Kroon, van der Velde, 2008). Nader onderzoek naar doorstroom naar beroepsonderwijs en vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt is noodzakelijk om meer inzicht te krijgen in de vertegenwoordiging van allochtonen in de zorgsector.

Rolverdeling man en vrouw

Een andere belemmering om in te stromen op de arbeidsmarkt is een traditionele rolverdeling tussen man en vrouw: de man werkt en de vrouw zorgt voor de kinderen en het huishouden. Zowel bij mannen als bij vrouwen kan deze rolverdeling een belemmering zijn. De mannen 'moeten' werken en zijn daarom eerder geneigd om snel geld te verdienen. Zoals hierboven aangegeven wordt hierdoor minder prioriteit gegeven aan taalvaardigheid en opleidingsniveau, wat zowel in het huidige als toekomstige werk risicovol is. De belemmeringen van een traditionele rolverdeling worden echter eerder gekoppeld aan de arbeidspositie van de vrouw. Uit onderzoek naar de relatie tussen ambities, deeltijdwerk en gender (Visser, S. de et al 2009) komt naar voren dat de verdeling van huishoudelijke en zorgtaken een verklaring is voor het lage aantal werkuren van vrouwen. De meerderheid van de vrouwen die in dit onderzoek zijn geënquêteerd geeft aan meer tijd in het huishouden en zorg voor de kinderen te steken, dan hun partners. Opvallend is dat het merendeel aangeeft deze taakverdeling rechtvaardig te vinden. Het onderzoek maakt geen onderscheid tussen autochtone en allochtone vrouwen.

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat de rol van de vrouw binnen het gezin in sterke mate debet is aan de inactiviteit onder eerste generatie Marokkaanse en Turkse vrouwen (Dagevos, e.a., 1999). Eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen hechten veel waarde aan de zorgrol die vrouwen volgens de normen binnen hun etnische gemeenschap moeten vervullen (Pels & de Gruiter, 2006). Deze voorkeur geldt veel minder voor de tweede generatie (Distelbrink & Hooghiemstra, 2005). Deze verschuiving wordt tevens in ander onderzoek gevonden (Keuzenkamp 2006) (SCP 2009). Het huwelijk lijkt niet langer een reden te zijn om te stoppen met werken en de meerderheid (ruim driekwart) van de jonge Turkse en Marokkaanse moeders werken na de geboorte van hun eerste kind. Ook uiten vrouwen steeds vaker de wens om (weer) actief te zijn op de arbeidsmarkt wanneer hun kinderen groter zijn (Merens et al, 2006). In recente cijfers is te zien dat vrouwen die wens ook meer waarmaken. Hoewel de arbeidsparticipatie van allochtone moeders aanzienlijk lager is dan autochtone moeders zijn er na 2006 steeds meer allochtone moeders aan het werk gegaan en vooral in grote deeltijdbanen van 28 tot 35 uur per week (CBS, 2010). Arbeidsbemiddelaars onderschrijven dit. Het traditionele rolpatroon is volgens hen wel meer een belemmering voor allochtone vrouwen dan voor autochtone vrouwen, maar er lijkt een verschuiving plaats te vinden. Een werkcoach verwoordt het als volgt:

"De cultuur speelt zeker bij Turkse en Marokkaanse meisjes een rol. Zolang ze studeren hoeven ze niet te trouwen, maar na de studie gaan ze vaak trouwen en daarom niet werken. Emancipatie van vrouwen van niet-westerse afkomst is wat later ingezet dan bij Nederlandse vrouwen. Toch kiezen steeds meer meisjes van Turkse en Marokkaanse afkomst voor zichzelf. Het is een kwestie van tijd."

Citaat uit interview met werkcoach UWV-WERKbedrijf

Een ander aspect van een traditionele rolverdeling is dat de vrouw voor de kinderen dient te zorgen en dit niet overgelaten kan worden aan anderen. Onderzoek uit 2006 (Faulk, 2006) toont aan dat Turkse en Marokkaanse ouders minder gebruik maken van kinderopvang en ze enkel gebruik maken van formele kinderopvangvoorzieningen als zij geen ge-

bruik kunnen maken van hun sociale netwerken. Uit CBS-cijfers komt naar voren dat voor 30 procent van de kinderen tot twaalf jaar in 2008 de kinderopvangtoeslag is aangevraagd. Surinaamse, Antilliaanse en Arubaanse ouders maakten het vaakst gebruik van deze regeling. Turkse en Marokkaanse ouders het minst. De percentages hangen samen met de arbeidsdeelname van zowel de vaders als de moeders uit deze herkomstgroepen. Het aandeel eenoudergezinnen speelt een rol onder Surinamers, Antillianen en Arubanen. Turkse en Marokkaanse ouders, en vooral de moeders, hebben minder vaak betaald werk in vergelijking met ouders in de andere herkomstgroepen. (CBS, 2010). Er lijkt ook een verband te zijn tussen opleidingsniveau en de hoogte van het inkomen en het gebruik van kinderopvang. (Faulk, 2006). De verblijfsduur heeft indirect invloed op het kinderopvanggebruik en daarnaast spelen de eigen opvattingen en rolverdeling binnen het gezin een rol. Ouders kunnen een negatief beeld hebben van de formele opvang en de competenties van de leidsters niet vertrouwen. De invloed van de sociale contacten is voornamelijk zichtbaar in de positieve stimulans die het ouders kan bieden: ouders die in eerste instantie huiverig waren voor gebruik van formele opvang hebben, toen zij zagen dat een zus of vriendin gebruik maakte ervan, ook besloten dit te doen. Een ander aspect dat van grote invloed is op het al dan niet gebruikmaken van formele kinderopvanginstellingen zijn de (veronderstelde) hoge kosten van formele opvang en de inschrijving -en betalingswijzen (Faulk, 2006). Hoe deze oorzaken ten opzichte van elkaar afgewogen dienen te worden, welk direct effect het niet gebruik maken van kinderopvang op de arbeidsmarkt heeft en welke allochtone groepen dit betreft dient nader onderzocht te worden.

Naast de kinderopvang zijn er peuterspeelzalen en programma's voor voor- en vroegschoolse educatie (vve) die zich richten op ontwikkelingsstimulering. In de jaren '90 zijn er diverse vve-programma's gestart gericht op kinderen uit achterstandsituatie. Uit onderzoek (CBS, 2009) komt naar voren dat de deelname relatief hoog is onder kinderen van Turkse en Marokkaanse afkomst, die dan ook tot de doelgroepen van deze programma's behoren. In het schooljaar 2007/2008 deed ongeveer een derde van de Turkse en Marokkaanse kinderen mee. Bij Surinaamse en Antilliaanse kinderen een op de vijf en autochtone kinderen minder dan een op de tien. Van de peuterspeelzaal wordt van alle herkomstgroepen veel gebruik gemaakt. De deelname is het hoogst onder kinderen van Turkse herkomst en onder autochtone kinderen met laagopgeleide ouders (bijna 85%). Kinderen van Surinaamse of Antilliaanse afkomst gaan relatief het minst vaak naar een peuterspeelzaal (64%).

Hoewel cijfers aantonen dat allochtone moeders minder vaak werken dan autochtone moeders, zijn er wel nieuwe ontwikkelingen te zien (Dirven, 2010). De stijging in arbeidsparticipatie is voor allochtone moeders groter dan voor autochtone moeders. Bij autochtone moeders liep de arbeidsparticipatie gestaag op van 58% in 2001 naar 75% in 2009. De arbeidsdeelname van allochtone moeders bleef eerst vrij constant rond de 40%, maar is na 2006 gestegen tot bijna 50% in 2009. Daarnaast is het opvallend dat allochtone moeders grotere banen hebben dan autochtone moeders. In 2009 werkte ruim de helft van de niet-westers allochtone moeders ten minste 28 uur per week. Van de autochtone moeders was dat een derde.

Daarbij krijgen vrouwen van de tweede generatie minder kinderen dan hun moeders; hun kindertal is vergelijkbaar met dat van autochtone moeders. Ook komt de gemiddelde leeftijd waarop allochtone vrouwen van de tweede generatie kinderen krijgen steeds meer in

de buurt van autochtone moeders (CBS, 2010). Welke directe invloed dit heeft op de arbeidsmarkt is nog onduidelijk en dient nader onderzocht te worden.

Multiproblematiek: gezondheid, thuis- en sociale omgeving

Onderzoek (Bosselaar, Maurits, Molenaar-Cox en Prins, 2010) toont aan dat multiproblematiek vaak leidt tot het niet kunnen vinden en behouden van werk en dat het ontbreken van werk in combinatie met onderliggende problematiek weer kan leiden tot financiële problemen en sociale uitsluiting. Mensen met multiproblematiek lijken hierdoor in een vicieuze cirkel terecht te komen en zijn zelf niet meer in staat hier uit te breken.

Recent onderzoek (Keuzenkamp en Keizer, 2010) toont aan dat gezondheid een belangrijke factor is bij het verklaren van verschillen in arbeidsdeelname. Daarbij blijkt dat het voornamelijk gaat om het 'welbevinden': hoe de aandoening ervaren wordt. De lichamelijke of psychische aandoeningen hebben slechts indirecte invloed op de arbeidsmarktparticipatie. Mannen blijken een hoger welbevinden te hebben dan vrouwen en autochtonen een hoger welbevinden dan allochtonen. Daarnaast blijken vrouwen die niet werken zich meer beperkt te voelen door hun aandoening dan vrouwen die wel werken. Het is overigens niet duidelijk wat oorzaak en gevolg is. Wel is gebleken dat vrouwen die niet werken vaak onvoldoende mogelijkheden ervaren om aan het werk te gaan, omdat zij denken dat ze niet interessant zijn voor werkgevers. Dit wordt overigens bevestigd in interviews met artsen die zien dat werkgevers meer geneigd zijn aanpassingen te maken voor het vaste personeel, dan voor nieuwe werknemers. De houding van werkgevers als externe belemmering wordt in de volgende subparagraaf verder besproken.

Een specifieke groep allochtonen die vaak gezondheidsproblemen ervaart zijn vluchtelingen. Vluchtelingen die te maken hebben gehad met geweld kunnen hier lichamelijke en psychische gezondheidsproblemen aan overhouden. Deze problemen vormen een serieuze beperking om succesvol te kunnen zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt (Klaver en Odé, 2003; Klaver & Van der Welle, 2009). Tegelijk kampen vluchtelingen met problemen in hun thuis- en sociale omgeving. Zo moeten ze na statusverlening onder andere verhuizen naar een nieuwe woonplaats, zich oriënteren op de samenleving en arbeidsmarkt, inburgeren, nieuwe sociale contacten aangaan, gezinshereniging regelen, inrichtingskredieten afbetalen et cetera.

Bij de voorbereidingsfase is de subgroep of straatcultuur aangehaald als belemmering vanuit de sociale omgeving voor een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Antilliaanse en Molukse jongeren worden als voorbeeld genoemd. Arbeidsbemiddelaars hebben het idee dat de sociale omgeving een belangrijke invloed is voor de instroom op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het met name om het wel of niet hebben van rolmodellen, oftewel succesvolle voorbeelden. Dit geldt zowel voor allochtonen als autochtonen. Wanneer de ouders, de buuren en de leeftijdsgenoten geen betaald werk hebben, is volgens arbeidsbemiddelaars de kans groter dat er een uitkering aangevraagd wordt en de motivatie om te werken ontbreekt. Dit zijn echter speculaties die nader onderzocht dienen te worden.

3.3.2 Externe factoren

Discriminatie

Bij de externe belemmeringen voor de arbeidsparticipatie van allochtonen wordt vaak verwezen naar discriminatie. Het onderstaande kader geeft aan welke vormen van discriminatie zijn te onderscheiden.

Directe discriminatie versus indirecte discriminatie

Directe discriminatie is een vorm van expliciete discriminatie. Wanneer een persoon niet wordt aangenomen vanwege zijn afkomst is er sprake van directe discriminatie. Van indirecte discriminatie is sprake wanneer een werkgever criteria hanteert die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar die wel in het nadeel werken van een bepaalde groep. Een voorbeeld hiervan is de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waar dit niet belangrijk is (Nieuwenhuizen, 2007).

Institutionele discriminatie

Institutionele discriminatie bestaat uit regels of procedures die discriminerend uitpakken, die deel uitmaken van het formele personeelsbeleid en die standaard worden toegepast. Bijvoorbeeld het stelselmatig gebruik van bepaalde wervingskanalen die allochtonen bij voorbaat minder kansrijk maken. Een ander voorbeeld is het gebruik van psychologische tests die niet cultuurvrij zijn (Nieuwenhuizen, 2007).

Statistische discriminatie

Bewust of onbewust kunnen beelden of emoties (stereotypering) die men bij de groep heeft waartoe de kandidaat gerekend wordt het selectiegedrag beïnvloeden. De kandidaat wordt door de werkgever beoordeeld op grond van de kenmerken die de werkgever toeschrijft aan de groep waar de kandidaat toe behoort. Dit gebeurt in elk sollicitatiegesprek maar pakt niet positief wanneer de kandidaat tot een groep behoort waarover een negatieve beeldvorming heerst (Nievers & Andriessen, 2010).

In hoeverre allochtonen met discriminatie te maken hebben is moeilijk in cijfers uit te drukken, omdat discriminatie lastig is om aan te tonen. Aan de ene kant heeft de sollicitant of werknemer veelal het 'gevoel' gediscrimineerd te worden. Dit wordt (bijna) nooit bevestigd door de werkgever. Aan de andere kant is het niet altijd duidelijk of het handelen van een werkgever onder discriminatie valt. Zoals in het kader hierboven beschreven zijn er verschillende vormen van discriminatie en kunnen bijvoorbeeld de taaleisen voor een functie en de gebruikte wervingskanalen ook aangemerkt worden als discriminatie. Daarboven kan discriminatie bewust of onbewust plaatsvinden.

Er zijn verscheidene onderzoeken uitgevoerd om discriminatie aan te tonen. Via het sturen van fictieve sollicitatiebrieven wordt onderzocht of autochtonen en allochtonen dezelfde kans hebben op een baan. Uit deze onderzoeken komt naar voren dat allochtonen minder vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Zo laat onderzoek uit 2007 zien dat 7% van de bedrijven 'Marloes' uitnodigde voor gesprek en 3% koos voor 'Fatima' (Van Gelfen, 2007). In 2010 is een soortgelijk onderzoek uitgevoerd genaamd '*liever Mark dan Mohammed*' (Andriessen, Nievers, Faulk en Dagevos, 2010). Het onderzoek laat zien dat er op de arbeidsmarkt nog steeds sprake is van discriminatie. Leden van allochtone groepen hebben, bij gelijke kwalificaties, minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan autochtonen.

Een ander voorbeeld van discriminatie is de selectie op gezondheid. Zoals hierboven kort besproken is er een verband tussen het 'welbevinden' en arbeidsparticipatie. Het 'welbevinden' ligt voor vrouwen en allochtonen lager dan bij mannen en autochtonen. In hetzelfde onderzoek (Keuzenkamp en Keizer, 2010) wordt de perceptie van niet-werkende vrouwen bevestigd dat werkgevers minder snel geneigd zijn om voor nieuwe werknemers aanpassingen te maken. Doordat de arbeidsmarkt steeds veeleisender wordt, hebben mensen met een lichamelijke of psychische aandoening meer kans niet te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Vooral de eerste generatie vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond en vluchtelingen zijn oververtegenwoordigd in deze groep en lopen een vergroot risico niet op de arbeidsmarkt te kunnen instromen.

Statistische discriminatie (bewuste of onbewuste stereotypering) speelt een belangrijke rol bij de uitsluiting van allochtonen van de arbeidsmarkt. Om een inschatting van de te verwachten productiviteit en risico's van de sollicitant te maken gebruikt de werkgever een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de groep waartoe de sollicitant wordt gerekend. Voor allochtonen pakt dit niet goed uit, omdat inschattingen over productiviteit en risico van de groep allochtonen als geheel ongunstig zijn. Een stagecoördinator verwoorde het als volgt:

"In algemene zin geldt voor allochtonen dat ze wel last hebben van vooroordelen. Tijdens sollicitaties zijn veel werkgevers misschien net iets kritischer. En wanneer ze eenmaal aan het werk zijn worden foutjes zwaarder aangerekend. Deels is het een vicieuze cirkel: een deel van de allochtonen is bijvoorbeeld onvoldoende gemotiveerd of komt niet opdagen, dat bevestigt de vooroordelen van sommige werkgevers die dan een volgende keer minder geneigd zijn iemand aan te nemen."

Citaat uit interview met stagecoördinator ROC

De vicieuze cirkel kan echter doorbroken worden. Sollicitanten van allochtone afkomst, met name laag en middelbaar opgeleide Antillianen en Marokkanen, moeten zich echter wel meer bewijzen dan een vergelijkbare autochtone kandidaat om geselecteerd te worden (Andriessen, Nievers, Faulk en Dagevos, 2010). Ook arbeidsbemiddelaars merken op dat allochtonen zich meer moeten bewijzen dan autochtonen. Vooral als de arbeidsmarkt ruim is en werkgevers het voor het kiezen hebben (vgl. Jaarrapport integratie 2005). Motivatie van de sollicitant is daarbij de belangrijkste succesfactor. Maar het 'gevoel' van discriminatie kan deze motivatie weer drukken. Een allochtoon kan overwegen op een functie niet te solliciteren wanneer deze het idee heeft toch niet te worden aangenomen. Om de sollicitant te motiveren spelen verschillende actoren een rol. Hieronder wordt de rol van de werkgever en het gevoerde personeelsbeleid besproken. Daarna wordt de rol van arbeidsbemiddelaars toegelicht.

Gebrek aan ervaring bij werkgevers in werken met allochtonen

Onderzoek uit 2002 (Siebers, Verweel, De Ruijter, 2002) laat zien dat veel bedrijven en organisaties een zekere uniformiteit nastreven in hun personeelsbestand. Dit betekent dat van een 'nieuwkomer' assimilatie verwacht wordt in plaats van integratie. Dit streven naar uniformiteit brengt het gevaar met zich mee dat 'nieuwkomers' uitgesloten worden. Wanneer er geen divers personeelsbestand is, hebben werknemers die niet behoren tot de dominante cultuur moeite om zich met de organisatie te identificeren. Die 'nieuwkomer' kan zowel een allochtone als autochtone werknemer zijn, maar voor de allochtoon is het culturele verschil meestal groter (Luijters, Van der Zee, Otten, 2008). Om uitsluiting te voorko-

men wordt er steeds meer gestreefd naar 'diversiteitsbeleid'. Bedrijven en organisaties die een diversiteitsbeleid voeren kunnen dit invoeren omdat andere ze hier toe zetten. Zo kan een wet, maar ook bijvoorbeeld een vakbond of de media druk uitoefenen op een organisatie. Organisaties die het beleid uit eigen initiatief invoeren kunnen redenen hebben als: een bredere klantenkring aanspreken, groter personeelsaanbod creëren en beter imago ontwikkelen (Van der Zee en van Oudenhove, 2006). Uit een intern onderzoek van het ministerie van SZW dat is uitgevoerd op basis van een steekproef van 115 cao's waaronder ruim vijf miljoen werknemers vallen, blijkt dat in 20 procent van de cao's afspraken zijn gevonden over personeelsbeleid in het kader van diversiteit.

Bemiddeling van etnische minderheden

In het verleden is geconstateerd dat etnische minderheden onvoldoende profiteren van allerlei instrumenten gericht op bemiddeling en toeleiding (Klaver, Mevissen Odé, 2005). In het onderzoek uit 2005 werd een gebrek aan maatwerk gesignaleerd, waardoor de aangeboden trajecten voor allochtone werkzoekenden onvoldoende effectief zijn. De ontoereikende dienstverlening van het CWI (nu UWV WERKbedrijf) ten aanzien van allochtonen werd toegeschreven aan het te sterk gericht zijn van de wet SUWI op plaatsing. Moeilijk plaatsbare groepen bleven hierdoor aan de kant staan. Een andere mogelijke verklaring die werd geopperd is dat door reorganisatie bij het CWI veel expertise op het gebied van het bemiddelen van etnische minderheden verloren is gegaan (Klaver, Mevissen Odé, 2005).

In 2008 is onder acht gemeenten onderzoek verricht naar de wijze waarop zij omgaan met de re-integratie van bijstandontvangers van allochtone afkomst (Gent, van Waveren, 2008). Geen van de gemeenten voerde een specifiek doelgroepenbeleid voor allochtonen, maar zich richten op maatwerk voor het individu. Oorzaak is voornamelijk dat de doelgroep ook niet in beeld is: in het cliëntenbestand wordt geen aantekening gemaakt van etnische achtergrond. Een andere bevinding is dat allochtonen net zo vaak ontheffing krijgen als autochtonen en na het re-integratietraject en in gelijke mate aanbod re-integratieinstrumenten krijgen aangeboden. Daarbij wordt re-integratie voor allochtonen vaker ingezet op het gebied van taal, inburgering en scholing en voor autochtonen ten behoeve van sociale activering. Een ander onderzoek uit 2008 (Groot et al, 2008) laat zien dat trajecten voor niet-westerse allochtonen en uitkeringsgerechtigden tussen de 25-34 jaar effectiever zijn dan gemiddeld, terwijl trajecten voor autochtonen wat minder effectief zijn. Dit geldt zowel voor trajecten ingezet in het eerste jaar als trajecten ingezet in het tweede en derde jaar na instroom.

Geïnterviewde werkcoaches, klantmanagers, intercedenten en stagecoördinatoren onderstrepen deze bevindingen. Alle respondenten hebben ervaring met het bemiddelen van allochtonen naar de arbeidsmarkt. Gemeenschappelijke deler is dat de organisaties (UWV WERKbedrijf, SoZaWe, uitzendbureau, ROC en HBO) geen specifiek doelgroepenbeleid hanteert. Dit wordt onderbouwd onder het motto 'iedereen is gelijk'. Maar de arbeidsbemiddelaars erkennen daarnaast dat er specifieke belemmeringen gelden voor allochtonen, zoals taal- en presentatievaardigheden. Scholen reageren verschillend op deze specifieke belemmeringen door de groep juist wel of niet extra te begeleiden. Werkcoaches, klantmanagers en intercedenten geven aan dat ze per individu maatwerk leveren, met andere woorden per individu bekijken wat de specifieke belemmeringen zijn en deze belemmeringen "ombuigen". Een klantmanager geeft het voorbeeld van een Afghaanse man die een onzekere houding aanneemt:

"Die houding moet je dan helemaal ombuigen. 'Doe je jas uit'. En je legt uit dat het op deze manier overkomt alsof hij hier helemaal niet wil zitten. En oogcontact hebben. Dat dit beter overkomt. En dat dient een klantmanager uit te leggen. Dat deze veranderingen een doel hebben. Dat probeer ik ook. Tips geven over presentatie en spreekvaardigheid"

Citaat uit interview met Klantmanager SoZaWe

Elke werkcoach, klantmanager en intercedent speelt een rol bij het motiveren van de werkzoekende en het wegnemen van de belemmeringen. Hierdoor is het slagen van deze verandering mede afhankelijk van de individuele capaciteiten, tijd en middelen van de arbeidsbemiddelaar. Op dit moment ontbreekt het inzicht in de toepassing van individuele instrumenten en het succes ervan.

Naast 'individuele instrumenten' beschikken ROC's, HBO-instellingen, UWV-WERKbedrijven en Sociale Diensten over instrumenten die in te zetten zijn voor een groep. Stagecoördinatoren maken gebruik van sollicitatietrainingen, capaciteitstesten of richten een loopbaanadviespunt op. Deze instrumenten zijn niet specifiek gericht op de groep allochtonen maar worden wel vaak voor deze groep ingezet. Sociale Diensten hebben beschikking over tal van trajecten. Taaltrajecten worden het meest ingezet. Het liefst in combinatie met werk of opleiding (de zogenoemde 'samenlooptrajecten'), zodat er de mogelijkheid is om buiten de les het geleerde in praktijk te brengen. Tevens worden er projecten opgezet om een bepaalde (sub)groep te bereiken en te bemiddelen. Zoals een wervingsproject om niet-uitkeringsgerechtigde allochtone vrouwen te begeleiden naar werk. Vestigingen van UWV WERKbedrijf zetten tevens projecten op om een bepaalde (sub)groepen te begeleiden, zoals het project Hoger Opgeleide Allochtonen (HOA). Een gemene deler is echter dat de geïnterviewde werkcoaches en klantbemiddelaars aangeven dat ze te kampen hebben met bezuinigingen. Werden trajecten eerst nog aangeboden voor het 'zittende bestand', nu behoren de 'kansrijken' steeds meer tot de deelnemers. Andere projecten gaan zelfs helemaal verdwijnen.

De geïnterviewde arbeidsbemiddelaars zijn over het algemeen positief gestemd over de effectiviteit van bestaande trajecten. Alleen bij de taaltrajecten voor oudere allochtonen worden door enkelen vraagtekens geplaatst. Wanneer de deelnemers vallen onder de eerste generatie allochtonen en in het land van herkomst niet geschoold zijn, dienen zij eerst nog 'gealfabetiseerd' te worden voordat een tweede taal wordt aangeleerd. Dit is een lang traject en enkele arbeidsbemiddelaars vragen zich hardop af of het haalbaar is om de deelnemers na het aanleren van de taal nog te bemiddelen naar werk. Een combinatie van een taalopleiding met werk of opleiding is volgens de meerderheid van de bemiddelaars succesvol te noemen. Evenals de 'work-first'-projecten, waarbij er een traject wordt opgezet met inkomen en begeleiding. Deze trajecten zijn volgens de geïnterviewden echter relatief duur en daarom mogelijk onderdeel van bezuinigingen.

De effectiviteit van trajecten is in dit onderzoek enkel op basis van ervaringen van arbeidsbemiddelaars onderzocht. Nader onderzoek is noodzakelijk om de het effect van trajecten en projecten te evalueren en succes- en faalfactoren te achterhalen.

Veranderingen in de economische structuur

De economische context en de veranderende arbeidsmarkt spelen ook een rol bij de instroom. Kwalificatie-eisen worden hoger, waardoor het voor sommige groepen moeilijker wordt om aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Hoewel de vraag naar laaggeschoolde arbeid niet wezenlijk is gedaald en er nieuwe vormen van laaggeschoold werk bijkomen, hebben laagopgeleiden als gevolg van de toenemende kwalificatie-eisen – ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt – minder kans hun sociaal-economische positie te verbeteren dan vroeger (Kok, 2009). Een groot deel van de allochtonen is laagopgeleid. Wanneer zij daarnaast problemen hebben met de Nederlandse taal en zichzelf minder goed weten te presenteren, wordt de kans op instroom in de arbeidsmarkt statistisch gezien nog kleiner.

Een ander fenomeen dat invloed heeft op de instroom op arbeidsmarkt voor allochtonen, is de verdringing door Oost-Europese en illegale arbeidskrachten en 'outsourcing' van laaggekwalificeerd werk naar het buitenland (Klaver, Mevissen Odé, 2005). Bij beide processen speelt het drukken van loonkosten een belangrijke rol. De loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn relatief hoog en dus een belemmering voor het inschakelen van laagopgeleide allochtonen. Arbeidsbemiddelaars zien deze verdringen in de praktijk. Als voorbeeld geeft een werkcoach de tuinbouwsector waar eerst veel allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst werkzaam waren en waar nu voornamelijk Oost-Europese arbeiders werken.

Intercedenten van uitzendbureaus geven aan dat ze geen onderscheid maken naar de afkomst van uitzendkrachten. Desalniettemin is er tijdens de interview in ieder geval één voorbeeld gegeven waarbij een intercedent voor een nieuwe opdrachtgever Poolse uitzendkrachten inzette omdat *"je weet dat zij blijven. Zij werken keihard en dan weet je gewoon dat je kwaliteit levert. Anderen zeggen gemakkelijker 'Ik kan vandaag niet'."* Onder 'anderen' werden allochtone uitzendkrachten bedoeld.

3.4 Doorstroom

Vanaf het moment dat allochtonen zijn ingestroomd op de arbeidsmarkt, blijkt dat de interne doorstroom lager ligt dan bij autochtonen (Zandvliet e.a., 2002). Daarnaast is aan de hoge uitstroomcijfers vanaf 2009 te zien dat allochtonen meer gevolgen ondervinden van de economische crisis. In deze paragraaf worden daarom de belemmeringen bij doorstroom genoemd: welke belemmeringen ondervinden allochtonen om door te kunnen stromen binnen een bedrijf en wat veroorzaakt de hoge uitstroom? Ook in deze paragraaf wordt er een onderscheid gemaakt tussen interne en externe belemmeringen. Omdat deze belemmeringen in veel gevallen overeenkomen met de belemmeringen in de voorbereidings- en instroomfase worden ze hieronder kort besproken.

3.4.1 Interne factoren

Vaardigheden

Slechte taalvaardigheid in combinatie met houdingsaspecten en sociale omgang worden als interne verklaringen gegeven voor de beperkte doorstroom (Zandvliet e.a., 2002). Een onvoldoende beheersing van het Nederlands speelt vooral bij eerste generatie allochtonen en

bij vluchtelingen. Zij hebben onvoldoende taalvaardigheid opgebouwd om te kunnen doorstromen naar een hogere functie. Zoals beschreven zijn prestatievaardigheden te verklaren vanuit cultuurverschillen. In organisaties neemt het belang van het kenbaar maken van de eigen ambities om verticale doorstroming te bereiken toe (van Gent e.a., 2006). Dagevos e.a. geven in 1999 aan dat veel etnische minderheden hier minder goed in zijn dan autochtone collega's. Allochtonen concentreren zich in het bijzonder op hun werkzaamheden en verwachten van leidinggevendenden dat zij het goed functioneren zullen omzetten in een promotie. Ze nemen een minder assertieve houding aan naar leidinggevendenden. Die bescheidenheid kan door de werkgever geïnterpreteerd worden als weinig ambitieus. Ook wijzen de auteurs erop dat allochtonen vanwege een bescheiden opstelling minder profiteren van sociale netwerken. Het betreft een oud onderzoek, maar is deels te onderbouwen met de geïdentificeerde belemmeringen in de voorbereidings- en instroomfase waar allochtonen zich door cultuurverschillen bescheiden, of juist brutaal, kunnen opstellen tegenover docenten of potentiële werkgevers.

Type banen

Een andere verklaring waarom autochtonen vaker doorstromen naar hogere functies dan allochtonen is dat allochtonen vaker werkzaam zijn in sectoren die een beperkte interne doorstroom kennen, bijvoorbeeld de handel en horeca (Gijsbert & Dagevos, 2009) en ondervertegenwoordigd in sectoren met een relatief hoge doorstroom (Klaver, Mevissen Odé, 2005).

3.4.2 Externe factoren

Discriminatie en acceptatie op de werkvloer

Ten aanzien van belemmeringen bij de doorstroom wordt veelal gewezen op de rol van discriminatie en acceptatie op de werkvloer. In de periode 2004-2008 zijn in totaal 2028 klachten bij de Antidiscriminatie bureaus binnengekomen over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt (Nievers & Andriessen, 2010). Hiervan gaat 39% over discriminatie op de werkvloer, 27% betreft klachten over discriminatie bij werving en selectie. Discriminatie op de werkvloer lijkt dus geregeld voor te komen. Uit de monitor rassendiscriminatie van 2009 blijkt bovendien dat in bijna negen van de tien gevallen autochtone Nederlanders worden genoemd als degenen die discrimineren (Boog e.a., 2010). Dit onderzoek betreft een survey onder een groot aantal allochtonen van verschillende etnische achtergronden. 16% van de Turken en 23% van de Marokkanen geeft aan discriminatie op het werk te ervaren. Surinamers en Antillianen ervaren minder vaak discriminatie op het werk (11%) (Boog e.a., 2010). In 2005 is deze survey ook uitgevoerd. Ten opzichte van deze eerdere meting is het percentage dat discriminatie op het werk ervaart significant afgenomen onder Turkse, Suri-naamse en Antilliaanse werkenden. Alleen onder Marokkanen is dit percentage stabiel gebleven.

Discriminatie op de werkvloer kan een aantal negatieve gevolgen hebben. De omgang met mensen op het werk – collega's, leidinggevendenden, klanten, patiënten, etc. – is bepalend voor de arbeidstevredenheid (Boog e.a., 2010). Discriminatie op het werk leidt dus tot minder arbeidstevredenheid en motivatie. Dit kan ziekteverzuim en uiteindelijk zelfs uitstroom tot gevolg hebben. Uit onderzoek van Dagevos (1999) blijkt dat vooral jonge allochtonen uitstromen vanwege ruzie op het werk. Ook het hogere ziekteverzuim onder Turken en

Marokkanen in vergelijking met autochtonen kan ten dele worden verklaard uit onvrede en conflicten op het werk als gevolg van (vermeende) discriminatie (Duyvendak e.a., 2002).

Economische crisis

De economische crisis heeft invloed op de doorstroom in arbeid van allochtonen. Een hoog percentage allochtonen is werkzaam in lagere beroepsgroepen. Deze beroepen worden door de crisis hard getroffen. Hetzelfde geldt voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Allochtonen hebben veel vaker een tijdelijk contract dan autochtonen (CBS Statline 2009). Flexwerkers zijn kwetsbaar voor ontwikkelingen in de economie. Zij ontberen goede bescherming en baanzekerheden die regulier werkenden wel hebben (Kok, 2009).

Glazen ('witte') plafond

Bij de interne factoren zijn zojuist de cultuurverschillen beschreven ten aanzien van ambitie. Het ambitieniveau is even hoog of misschien zelfs hoger dan dat van autochtonen, maar vanwege de bescheiden opstelling worden ze door werkgevers gekenmerkt als weinig ambitieus. Deze misinterpretatie is een externe belemmering. Deze verklaring heeft betrekking op de totale beroepsbevolking allochtonen. In een onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van hoger opgeleide allochtonen zijn werkgevers ondervraagd naar de promotiekansen van de hoger opgeleide allochtonen die bij hen werkzaam zijn. Zij melden dat de promotiekansen van allochtonen gelijk zijn aan die van autochtonen. Ook de werknemers, zowel autochtoon als allochtoon, zijn ondervraagd. De allochtonen hebben minder promotie gemaakt dan de autochtonen. Ook schatten allochtonen hun promotiekansen somberder in. Als reden voor het niet maken van promotie geven allochtonen significant vaker dan autochtonen aan dat zij zich te bescheiden opstellen en dat zij geen goed contact hebben met hun leidinggevenden (van Gent e.a., 2006).

3.5 Deelconclusie

Er is een grote hoeveelheid factoren te noemen die een succesvolle arbeidsmarktintegratie van allochtonen in de weg staan. Het ontbreekt aan onderzoek dat het relatieve gewicht van de verschillende factoren benoemt. Hierdoor is het niet mogelijk de doorslaggevende belemmeringen aan te wijzen.

Ruwweg is te concluderen dat - vooral bij laagopgeleide en eerste generatie allochtonen - sprake is van een cumulatie van problemen. Belangrijke problemen aan de kant van de allochtonen zelf zijn een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, een gebrekkige kennis van het onderwijs(stelsel) en de arbeidsmarkt, weinig betrokkenheid van ouders bij het onderwijs, een sociaal-economisch milieu waarin onderwijs soms minder belangrijk wordt gevonden dan geld verdienen, armoede en schuldenproblematiek, een passieve houding tijdens het sollicitatieproces en traditionele opvattingen over de rollen van mannen en vrouwen. Door deze problematiek is de arbeidsparticipatie van deze groep relatief laag en de werkloosheid relatief hoog. Bovendien zijn allochtonen vaker werkzaam in kwetsbare banen en sectoren, zodat zij tijdens een recessie sneller werkloos raken dan autochtonen.

Naast deze interne factoren spelen ook externe factoren een belangrijke rol. Er zijn sterke aanwijzingen dat er sprake is van discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, waardoor sommige groepen de kans niet krijgen om zelf hun arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Hierdoor kan een zelfversterkend effect ontstaan: allochtonen ondervinden interne belemmeringen en hebben een slechtere arbeidsmarktpositie, hierdoor ontstaat er een negatieve beeldvorming zodat werkgevers terughoudend zijn met het aannemen van allochtonen, met als resultaat dat de arbeidsmarktpositie relatief slecht blijft.

4 Arbeidsmarktpositie: allochtone meisjes en vrouwen

Uit kwalitatief onderzoek van E-Quality blijkt dat allochtone meisjes het betrekkelijk goed doen op school, maar na het verlaten van school vaak geen betaalde arbeid hebben. Het is daarom van belang de belemmeringen voor allochtonen meisjes en vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt nader te bestuderen. In dit hoofdstuk worden de bevindingen gepresenteerd van interviews met 40 allochtone meisjes en vrouwen. Vanwege de leesbaarheid wordt vanaf hier gesproken over vrouwen.

Het hoofdstuk is ingedeeld in de fasen voorbereiding (4.2), instroom (4.3) en doorstroom (4.4) en per paragraaf onderverdeeld in interne en externe belemmeringen. Omdat de interviews ook succesfactoren zien, komen die tevens aan bod. In de deelconclusie (4.5) wordt antwoord gegeven op de vraag welke factoren kunnen verklaren dat allochtone meisjes het betrekkelijk goed op school doen, maar na het verlaten van school vaak geen betaalde arbeid hebben. In de volgende paragraaf wordt allereerst het onderzoek toegelicht.

4.1 Verantwoording

Het tweede hoofdstuk van het rapport bestaat uit cijfers over de arbeidsparticipatie van allochtonen in Nederland. Hieruit is gebleken dat de arbeidsparticipatie relatief gezien achterblijft bij de autochtone bevolking. Tevens zijn er verschillen aangegeven tussen de achtergrondkenmerken etniciteit, sekse, leeftijd, generatie en opleidingsniveau. In het derde hoofdstuk is weergegeven wat er tot nu toe bekend is aan belemmeringen die allochtonen ondervinden om te participeren op de arbeidsmarkt. Hierin is onderscheid gemaakt in de fasen voorbereiding, instroom en doorstroom en tussen interne en externe factoren.

Wanneer de kwantitatieve en kwalitatieve bevindingen gekoppeld worden is een beeld te geven van de redenen en oorzaken voor de lagere arbeidsparticipatie van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Tevens is er een aanzet te geven voor belemmeringen per achtergrondkenmerk. Zo blijkt uit cijfers dat Surinamers meer participeren op de arbeidsmarkt, maar dat zij relatief zwaarder te lijden hebben gehad van de economische crisis. Voor de belemmeringen dienen we dan ook te kijken naar de doorstroomfase en niet naar de instroom. Onderzoek ontbreekt echter om aan achtergrondkenmerken specifieke belemmeringen te koppelen.

Wat daarnaast ontbreekt, is het relatieve gewicht: welke belemmeringen wegen het zwaarst bij het participeren op de arbeidsmarkt? Met andere woorden: Welke belemmeringen dienen eerst aangepakt te worden? Daarvoor is het noodzakelijk om kwalitatief onderzoek uit te voeren onder desbetreffende doelgroep: wat ervaart de doelgroep zelf als zwaarste belemmering?

Deze verdieping is voor alle risicogroepen te maken. Naar aanleiding van de verontrustende bevindingen in het E-quality onderzoek (van Egten, de Hoog, 2010) onder allochtone vrouwen, is besloten de verdiepingsslag te maken voor deze doelgroep.

Uit de kwantitatieve gegevens gepresenteerd in hoofdstuk 2 blijkt dat vrouwen, met uitzondering van de Surinaamse vrouwen, minder participeren op de arbeidsmarkt dan mannen. Dit geldt zowel voor autochtone als allochtone vrouwen. De netto participatie van allochtone vrouwen ligt echter relatief veel lager dan bij autochtone vrouwen. Daarnaast zijn er signalen dat allochtone meisjes het steeds beter doen op school maar dit nog niet terug te zien is op de arbeidsmarkt. In het onderzoek van E-quality (van Egten, de Hoog, 2010) zijn interviews afgenomen met meisjes waarvan de meerderheid nog een opleiding volgde. De vraag in hoeverre en waarom de meisjes na hun opleiding niet allemaal de arbeidsmarkt betreden, is op basis van dat onderzoek niet te beantwoorden.

Om deze vraag te achterhalen is een groep van 40 meisjes en vrouwen geïnterviewd. Binnen de groep was een gelijke verdeling naar herkomst en opleidingsniveau. Er is gesproken met enkele meisjes die nog een opleiding volgen (11 meisjes) en jonge vrouwen die de opleiding reeds hadden afgerond en wel (18) of niet (21) werkten. Alle vrouwen kunnen successen en belemmeringen noemen in de voorbereidingsfase. De scholieren en studenten geven inzicht in de verwachte belemmeringen en successen op de arbeidsmarkt en hun wil om na hun opleiding de arbeidsmarkt te betreden. De jonge vrouwen die een opleiding hebben afgerond geven inzicht in de belemmeringen en successen bij de instroom op de arbeidsmarkt en hun wil om te participeren. De fase van doorstroom is minder relevant voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen en komt om die reden minder aan bod.

Er is in de onderzoeksopzet ervoor gekozen de vrouwen zelf te laten spreken: het zogenaamde *insiders perspectief*. Het *outsiders perspectief* is te achterhalen door te spreken met relevante buitenstaanders, zoals werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Deze kant is in menig ander onderzoek al belicht en is in dit onderzoek dus niet verder uitgewerkt. Door de vrouwen zelf te laten spreken wordt er meer diepgang gegeven in de belemmeringen die zij zelf ondervinden en biedt de mogelijkheid zich aan gewicht te geven aan die belemmeringen. Omdat het om een *insiders perspectief* gaat zullen externe belemmeringen (zoals discriminatie) minder belicht worden dan interne belemmeringen. Dat betekent echter niet dat deze externe belemmeringen niet plaats hoeven te vinden.

Aanvankelijk was het de bedoeling om ook aanvullende statistische analyses op CBS-bestanden uit te voeren om een kwantitatief inzicht te krijgen van de arbeidsmarktsituatie van allochtone vrouwen in vergelijking met andere groepen, maar het ministerie van SZW heeft besloten deze analyses niet in het kader van dit onderzoek uit te laten voeren.

4.2 Voorbereiding

4.2.1 Interne factoren

In de interviews komen drie belemmeringen duidelijk naar voren: onvoldoende steun van ouders, gebrek aan motivatie en multi-problematiek. Problemen met de Nederlandse taal golden slechts voor een klein aantal, voornamelijk eerste generatie vrouwen. Andersom geldt dat een goede kennis van de Nederlandse taal, voldoende steun van de ouders, een sterke motivatie en de afwezigheid van problemen in de psychische, lichamelijke en omgevingsfeer succesfactoren zijn om de voorbereidingsfase goed af te sluiten.

Uit de interviews blijkt niet dat de kloof tussen de cultuur thuis en op school een belemmering vormt. Waarschijnlijk hangt dit samen met het feit dat de respondenten vanuit een *insiders*-perspectief naar hun arbeidsmarktpositie kijken. Het zijn vooral *outsiders* zoals docenten en arbeidsbemiddelaars die zien dat deze kloof een belemmering kan vormen. Om die reden komen hieronder enkel taalvaardigheid, steun door ouders, motivatie en multi-problematiek beschreven.

Taalvaardigheid

Taalvaardigheid blijkt voor een klein aantal vrouwen een belemmering te zijn in de voorbereidingsfase. Dit geldt vooral voor vrouwen die recent naar Nederland zijn gekomen. Van de eerste en tweede generatie allochtonen deed geen enkele vrouw melding over een belemmering in de Nederlandse taal bij de voorbereidingsfase. Wel geven enkelen van hen aan dat hun ouders problemen ondervonden met de Nederlandse taal en hen om die reden niet optimaal konden begeleiden in hun schoolloopbaan. Zoals de ouders van een 28-jarige Turkse vrouw: "*Doordat mijn vader slecht Nederlands sprak was de communicatie met school slecht. Hierdoor was het voor mijn ouders onbekend was zich allemaal op school afspeelde.*" Vooral het ontbreken van deze steun wordt door de vrouwen als belemmering gezien.

Steun vanuit ouders

Ouders kunnen op verschillende manieren hun kinderen steunen in hun schoolloopbaan, zoals het aanmoedigen om een opleiding te volgen en goed te doorlopen, het praten over de voortgang op school en het helpen bij huiswerk.

Opvallend is dat verreweg de meeste vrouwen door (een van) de ouders zijn gestimuleerd een opleiding te volgen. Hierbij is geen onderscheid te zien tussen etniciteit, leeftijd of generatie. De voornaamste redenen die ouders meegaven aan hun dochters waren: een opleiding is belangrijk om later een baan te krijgen; kinderen krijgen hierdoor een betere positie dan de ouders: "*Zonder studie blijf je onder aan de ladder staan*". Daarnaast zijn er enkele ouders die tegen hun dochters zeiden dat een opleiding voor hun eigen toekomst belangrijker was dan vroeg te trouwen: "*Mijn vader zei altijd: 'Eerst studeren. Trouwen kan altijd nog'.*"

Bij de vrouwen die tijdens het interview zeiden dat ze niet door (een van) hun ouders gestimuleerd werden een opleiding te volgen, was sprake van een zeer traditionele rolverdeling of een slechte relatie met (een van) de ouders. Vaak was het de moeder die haar dochter afraadde om een opleiding te volgen. Een Turkse vrouw heeft ouders die het niet nodig vonden dat hun dochter naar school ging. Uiteindelijk heeft deze vrouw geen opleiding gevolgd. Zelf stimuleert ze haar drie dochters momenteel om "*geen kansen te laten liggen, want daar krijg je later spijt van*".

Een opvallende bevinding is dat een traditionele rolverdeling thuis geen belemmering vormde bij de geïnterviewde Marokkaanse, Antilliaanse, Arubaanse en Surinaamse vrouwen. Wel komt het bij deze groepen voor dat er een slechte relatie is met (een van) de ouders of de ouders hen geen steun bieden. Van de Antilliaanse, Arubaanse en (Creools) Surinaamse geïnterviewde vrouwen komt een overgrote meerderheid uit een gebroken gezin waarin alleen de moeder verantwoordelijk was voor de opvoeding. Wanneer die band niet

goed is, kan steun bij het volgen van een opleiding wegvallen. Zoals een 35-jarige Surinaamse vrouw het verwoordde: *"Ik moest zelf alles ondernemen. Goede cijfers waren belangrijk en daar bleef het bij. Er was geen begeleiding en dat was jammer."*

Steun door de ouders blijkt een belangrijke succesfactor bij het goed doorlopen van een opleiding. Een 36-jarige Marokkaanse vrouw die door haar ouders werd aangespoord een opleiding te volgen zegt: *"De stimulans van mijn ouders heeft haar vruchten afgeworpen. Iedereen in het gezin heeft een diploma en iedereen werkt."*

Motivatie en ambitie

Motivatie en ambitie spelen een belangrijke rol bij het goed doorlopen van een opleiding. Als de ambitie alleen gericht is op 'snel geld verdienen', kan de schoolloopbaan een te lange weg zijn om dit doel te bereiken. Hetzelfde geldt voor situaties waarin een opleidingsrichting door de ouders is uitgekozen of gebaseerd wordt op de uiteindelijke verdiensten en/of status.

Uit de interviews blijkt dat de ouders belangrijke invloed kunnen hebben op de keuze van de opleidingsrichting. Hoewel de meeste vrouwen aangaven vrijheid te hebben in het kiezen van de opleiding, zijn er ook vrouwen bij wie de ouders het pad al vrij definitief hebben uitgestippeld. Bijvoorbeeld voor een 21-jarig Iranese vrouw die op 5-jarige leeftijd met haar ouders als vluchteling naar is Nederland gekomen. Haar ouders wilden heel graag dat hun kinderen de hoogst mogelijke opleiding volgden. Zo zegt ze: *"Ik moet te vaak horen dat mijn ouders voor een betere toekomst voor mij en mijn broer naar Nederland zijn gevlucht".* Na haar VWO-diploma is ze dan ook naar de universiteit gegaan om te studeren. Tijdens de studie is ze depressief geraakt en, op aanraden van haar psycholoog, gestopt met haar studie. De depressie wijt ze zelf aan de stap van de middelbare school naar de universiteit, die voor haar te groot was. Vanaf dat moment botst het met haar ouders thuis, omdat haar ouders vinden dat ze met een VWO-diploma heeft bewezen een universitaire studie aan te kunnen en dit behoort te doen. *"Mijn vader kijkt alleen naar wat ik zou kunnen en niet naar wat ik wil. Wat bij mij past."*

Een andere bevinding is dat veel allochtone vrouwen vóór aanvang van de opleiding weinig inzicht hebben in de inhoud en vereisten van de opleidingsrichting. Daardoor hebben veel vrouwen de keuze voor de opleiding niet goed doordacht. Zo wilde een 39-jarige Antilliaanse vrouw straaljagerpilot worden. Toen dit niet mogelijk bleek, heeft ze verschillende opleidingen geprobeerd, maar niet afgerond: *"Ik wist niet wat ik wilde worden. En ik weet het eigenlijk nog steeds niet."* Een oplossing voor het keuzeprobleem vinden sommige vrouwen in stages. Zo gebruikt een Marokkaanse vrouw van 18 jaar zogenaamde 'snuffelstages' om haar definitieve keuze te bepalen. Dit komt mede doordat ze haar eerste studie heeft onderbroken. Ze had niet verwacht dat het MBO meer 'zelfstandig' was dan het VMBO: *"Het is een heel zelfstandig systeem. Het vraagt veel discipline omdat het heel vrij is. Ik was gewend aan het krijgen van toetsen maar nu moest ik opeens vooruit plannen."* Middels stages, die ze op eigen initiatief en met steun van haar mentor heeft opgezet, heeft ze uiteindelijk de richting gevonden die bij haar past.

Multi-problematiek

Wanneer psychosociale problemen samenvallen, blijkt het erg lastig te zijn een opleiding goed te doorlopen. Dit speelt vooral bij vluchtelingen. Zo is de moeder van een 30-jarige vrouw uit Rwanda tijdens de genocide vermoord. Het is onbekend wat er met haar vader is gebeurd. Op haar twaalfde is ze met haar zusje geadopteerd door een Belgisch gezin. Het gezin had "een hele bijzondere opvoedingsmethode". Er waren steeds ruzies en "die mensen" dachten dat ze dom was. Haar zusje heeft speciaal onderwijs gevolgd, "niet omdat ze niet kon leren, maar meer omdat ze de gebeurtenissen niet kon verwerken". Zelf heeft deze vrouw in België een HEAO-opleiding gevolgd en een diploma kleuteronderwijs behaald. Zij heeft het gevoel gehad dat ze zich continu moest bewijzen. Niet alleen haar eigen kracht, maar ook de steun van haar leerkracht heeft haar door de opleiding heen geslagen.

4.2.2 Externe factoren

Steun vanuit school

Veel geïnterviewde vrouwen vinden de steun die een docent of mentor heeft gegeven doorslaggevend bij het succesvol doorlopen van de studie. Zo heeft een docent Nederlandse taal een 30-jarige Somalische vrouw gemotiveerd om een opleiding te gaan volgen. De vrouw had dit niet vanuit haar ouders meegekregen. Een ander voorbeeld is een 30-jarige Turkse vrouw die graag een diploma boekhouden wilde hebben om voor haar eigen zaak de administratie te kunnen doen. Ze bevindt zich nu als enige vrouw in een groep van ongeveer vijftig mannen. Aanvankelijk maakte de omgeving haar onzeker. Haar docent heeft haar gemotiveerd door te gaan en ze slaagde als één na beste.

4.3 Instroom

4.3.1 Interne factoren

Kennis van de Nederlandse taal

Slechts drie vrouwen zeggen dat hun kennis van de Nederlandse taal een belemmering vormde bij de instroom op de arbeidsmarkt. Het gaat hier om twee Turkse vrouwen een vluchteling uit Rwanda.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau wordt door weinig vrouwen genoemd als belemmering bij het instromen op de arbeidsmarkt. Wel zijn er vrouwen die op dit moment niet werken en hun opleidingsniveau als belemmering noemen. Het gaat hierbij om niet-werkende laagopgeleide vrouwen die hun arbeidsmarktkansen laag inschatten en eigenlijk graag een opleiding zouden willen volgen, maar daarbij wel (financiële) ondersteuning zouden willen ontvangen.

Presentatievaardigheden

De geïnterviewde vrouwen zeggen zelf niet dat zij moeite hebben om zich te goed te presenteren in sollicitatiegesprekken en dergelijke. Wel is er een verband met de inzet die vrouwen tonen. De vrouwen die weten wat ze willen, lijken dit ook uit te stralen en makkelijker op de arbeidsmarkt terecht te komen.

Zoekkanaal

Veel van de geïnterviewde vrouwen hebben via stages of bijbanen hun huidige werk gekregen. Een stage volgen en/of een bijbaan hebben, blijkt dus een belangrijke succesfactor. Opvallend is dat de vrouwen die op dit moment werken er veelal 'ingerold' zijn doordat een vriend of familielid een interne vacature kende. Bij deze vrouwen speelt hun sociale netwerk dus een belangrijke rol. Omgekeerd zijn dit factoren die een belemmering kunnen vormen bij hoogopgeleide allochtone vrouwen die de arbeidsmarkt willen instromen. Als zij een beperkt sociaal netwerk hebben of weinig werkervaring door middel van stages of bijbanen, belemmert dat hun arbeidsmarktkansen.

Andere zoekkanalen zijn internet, advertenties, open sollicitaties, of uitzendbureaus. De niet-werkende vrouwen hebben veelal lichamelijke of psychische problemen en worden via re-integratieprojecten naar de arbeidsmarkt bemiddeld. Dit komt aan bod bij externe belemmeringen en succesfactoren.

Beroepskeuze

Veel vrouwen hebben een beperkte kennis van beroepen en de arbeidsmarkt. Hun opleidingskeuze is dan ook vaak niet gebaseerd op de arbeidsmarktkansen. Deze vrouwen verwachten echter veel van hun diploma en zijn teleurgesteld wanneer zij in de realiteit zeer veel moeite hebben om een baan te vinden. De beroepskeuze *an sich* lijkt daarmee een zeer belangrijke belemmering. Opmerkelijk is ook dat veel van de geïnterviewde vrouwen uiteindelijk werk hebben gevonden in een andere branche dan waar aanvankelijk tijdens de opleiding voor gekozen was. Zoals hierboven beschreven zijn ze er via bijbanen of sociale contacten 'ingerold'.

Mogelijk zit hier een verklaring voor het feit dat veel allochtone vrouwen het goed doen op school, maar nog niet op de arbeidsmarkt.

Rolverdeling man-vrouw

De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen lijkt pas een probleem te vormen als er voor vrouwen geen absolute noodzaak is om te werken. Veel van de geïnterviewde Antilliaanse, Arubaanse en Surinaamse vrouwen zijn bijvoorbeeld alleenstaand (met kinderen) en werken omdat het nodig is. Bij vrouwen met partner geldt dezelfde noodzaak als de man geen inkomsten meer heeft door ontslag of ziekte. Een voorbeeld is een 32-jarige Turkse vrouw waarvan de man na 10 jaar is ontslagen. Ze werkt op dit moment 20 uren in haar eigen 'was- en strijkservice' bedrijf, wat ooit als grap was begonnen, en 20 uren als gastouder, waar ze ook ingerold is. Daarnaast is ze ongeveer 10 uur per week "*in de nachtelijke uurtjes*" bezig om de administratie bij te houden. "*Het is wel pittig om twee banen te hebben in combinatie met een gezin van vier kinderen*", vertelt ze, "*maar zolang ik het volhoud blijf ik het doen. En als een dag meer uren zouden hebben, zou ik nog wel meer kunnen werken.*"

Een traditionele rolverdeling hoeft geen belemmering te zijn om te participeren op de arbeidsmarkt, maar dan dient de vrouw wel sterk te zijn in het stellen van haar eigen grenzen. Dit kan uiteindelijk in een scheiding uitlopen, zoals het verhaal laat zien van de 37-jarige Somalische vrouw. Haar ex-partner kon er niet meer tegen dat zijn vrouw, naast de opvoeding van de kinderen en het huishouden, een baan ambieerde. Aan de andere kant voelde zij zich vaak depressief, omdat ze een lange tijd niets anders om handen had dan de

zorg voor het gezin en het huishouden. *"Mijn relatie is stuk gegaan omdat ik een sterke actieve vrouw wilde zijn"*, vertelt ze.

Verreweg de meerderheid van de vrouwen wordt echter niet door hun man belemmerd om te gaan werken. Veel vrouwen zeiden tijdens de interviews dat ze juist veel steun krijgen van hun partner bij het volgen van een opleiding of het vinden van een baan. Een traditionele rolverhouding is meer te zien bij de taakverdeling in het huishouden en het opvoeden van de kinderen. In de verhalen klinkt door dat het de vrouwen zijn die deze taak op zich nemen. Om te kunnen werken is het daarom van belang een regeling te treffen betreffende de oppas van de kinderen.

Gebruik van kinderopvang

Van de niet-werkende vrouwen geven enkele vrouwen aan dat de kinderopvang een financiële belemmering vormt om te gaan werken. Zo heeft een 26-jarige Surinaamse vrouw een dochter van vier jaar en een Wajong-uitkering. Ze wil wel werken, maar vindt het 'slecht' dat er geen buitenschoolse opvang geregeld wordt vanuit de Sociale Dienst. *"Wat is het nut van werken, als je het weer uitgeeft aan de kinderopvang."*

Ook niet alle werkende vrouwen maken gebruik van kinderopvang. De meerderheid van de vrouwen werkt parttime op de tijden dat de kinderen naar school gaan of in bed liggen, of laten hun moeder of een buurvrouw oppassen. Een 38-jarige Turkse vrouw die op dit moment 20 uren werkzaam is als gastvrouw, is hier ingerold omdat zij en haar buurvrouw op elkaars kinderen pasten en dit gezamenlijk voor steeds meer moeders zijn gaan doen.

Motivatie en ambitie

De afwezigheid van motivatie en ambitie komt vaak terug in de verhalen van de geïnterviewde vrouwen als belemmering voor arbeidsmarktintegratie. Maar ook het tegengestelde komt voor: met voldoende motivatie en ambitie is het makkelijker de arbeidsmarkt te betreden.

Van de niet-werkende vrouwen is ongeveer de helft gemotiveerd een baan te zoeken en heeft de andere helft van de vrouwen die motivatie niet. Deze laatste groep vrouwen ziet geen meerwaarde in werken. Financieel denken ze er niet op vooruit te gaan. Zo wordt gedacht dat al het geld dan toch aan de kinderopvang verloren gaat (zie hierboven) of dat ze *"voor een habbekrats"* moeten werken en dan net zoveel verdienen als de hoogte van de uitkering op dit moment. Opvallend is ook dat enkele vrouwen aangeven niet te willen werken, omdat dit een onzekere toekomst geeft. *"Je kunt bijvoorbeeld zomaar gedwongen ontslag krijgen"*. De uitkering is een stabielere situatie in hun ogen. De niet-werkende vrouwen die wel gemotiveerd zijn om te werken kampen met hun gezondheid.

Gezondheidsklachten

Problemen met de lichamelijke of psychische gezondheid kunnen een belangrijke belemmering om niet te participeren op de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor de niet-werkende allochtone vrouwen die geïnterviewd zijn. Een overgrote meerderheid kampt met psychische of lichamelijke klachten. De lichamelijke klachten zijn veelal tijdens vroegere werkzaamheden aan het licht gekomen. Soms ook hebben de klachten een relatie met de zware werkzaamheden uit het verleden, zoals rugklachten. De psychische klachten zijn voornamelijk ontstaan door nare gebeurtenissen in het verleden, zoals het overlijden van een ouder,

kind of partner. De vrouwen wie het betreft zitten op dit moment in re-integratietrajecten of worden juist door hun werkcoach of klantmanager aangeraden zich nog niet op de arbeidsmarkt te begeven.

4.3.2 Externe factoren

Er zijn maar weinig allochtone vrouwen die ervaringen hebben met directe discriminatie op de arbeidsmarkt. De geïnterviewden hebben wisselende meningen over arbeidsbemiddeling en re-integratie. De economische crisis is door geen enkele vrouw genoemd als belemmering bij de instroom.

Discriminatie

In de interviews is er geen enkele vrouw geweest die zelf het onderwerp discriminatie aansneet als reden van (eerdere) afwijzingen op sollicitaties. De redenen die wel werden gegeven vielen onder de noemer 'vaardigheden', bijvoorbeeld omdat het gesprek "*niet helemaal lekker liep*" of omdat de opleiding en/of werkervaring niet aansloot op de functie. Hun etnische achtergrond gaven de vrouwen zelf niet op als reden van afwijzing.

Tijdens de interviews is het onderwerp discriminatie om die reden door de interviewer zelf op tafel gelegd. De vrouwen reageerden hier verschillend op. De reactie van een 26-jarige Surinaamse vrouw is kenmerkend voor andere reacties. Zij verwoorde het als volgt: *Ik voel me ook helemaal niet als allochtoon. Mijn vader komt uit Suriname, maar ik ben er zelf nooit geweest en ben in Zaandam opgegroeid*". Slechts een enkele vrouw heeft het 'gevoel' gehad wegens haar etnische achtergrond te zijn afgewezen. Voornamelijk wanneer de vacature 'opeens' gevuld was of helemaal niet meer bleek te bestaan.

De vrouwen kennen echter wel 'verhalen' waarbij discriminatie een rol speelde, maar de meerderheid zet hier vraagtekens bij. Zoals een 21-jarige Marokkaanse die wel mensen in haar omgeving kent waarbij vermoed wordt dat discriminatie een rol speelde bij een afwijzing. Maar volgens haar zijn dat vrouwen die het islamitische geloof streng volgen en kleding droegen die het gehele lichaam bedekte. Dat is volgens haar wel een begrijpelijke reden wanneer de werkgever deze vrouwen niet aanneemt. "*Je moet je wel aanpassen*". Zelf draagt ze een hoofddoek, maar daar heeft ze nog nooit opmerkingen over gehad en is volgens haar geen reden geweest van afwijzing. Ze merkt tot slot op: "*Etniciteit kan geen reden zijn om afgewezen te worden. Het gaat vooral om wat je kan. In hoor wel eens van vriendinnen dat ze denken afgewezen te zijn, omdat ze allochtoon zijn, maar dat is volgens mij niet de echte reden.*"

Bemiddeling

De meningen over bemiddeling vanuit sociale diensten en UWV-WERKbedrijven zijn divers. Opvallend is dat vrouwen die nu aan het werk zijn met positieve gevoelens terugkijken naar hun re-integratietraject en vrouwen die op dit moment niet werken en nog in een re-integratietraject zitten minder te spreken zijn over de bemiddeling. Ook hier kan motivatie en ambitie een rol spelen. Zo wil een 32-jarige Turkse vrouw graag aan het werk, maar wil ze het door psychische problemen rustig opbouwen, en heeft ze veel vertrouwen dat ze via het ingezette re-integratietraject straks fulltime aan de slag kan. De vrouwen die minder gemotiveerd zijn om de arbeidsmarkt te betreden, zijn niet tevreden. Zij willen graag dat

opleidingen of kinderopvang gefinancierd wordt en zien anders geen mogelijkheid te gaan werken.

4.4 Doorstroom

Van de geïnterviewde allochtone vrouwen zijn er enkelen die zijn doorgestroomd in hun functie en enkelen die de ambitie hebben door te groeien. De groep doorstromers is te klein om de bevindingen te kunnen generaliseren. Om die reden worden zowel de interne als externe belemmeringen in deze paragraaf kort besproken.

De externe belemmeringen (zie hoofdstuk 3) 'discriminatie', 'economische crisis' en een 'glazen plafond' zijn niet te onderscheiden in de verhalen van de vrouwen die door (willen) stromen. Dit hoeft niet te betekenen dat deze belemmeringen er ook daadwerkelijk niet zijn, maar ze worden in ieder geval niet 'gevoeld' bij de werkende allochtone vrouwen die (willen) doorstromen.

De interne succesfactor 'ambitie en motivatie' kan hier een rol bij spelen. Bijvoorbeeld bij een 35-jarige Surinaamse die zich heeft opgewerkt als hypotheekadviseur. Ze is begonnen als receptioniste bij een bank en werd daarna commercieel medewerkster. Vervolgens is ze gaan solliciteren bij een hypotheekadviseur. Hier was ze aanvankelijk eerst office manager, daarna assistent-adviseur en uiteindelijk adviseur. Ze zegt over haar zelf: "*Ik kan me goed verkopen. Ik weet wat ik wil en wat ik kan en zoek uit wat bij me past.*" In deze baan is ze "*een uitzondering in een mannenwereld*". Motivatie en ambitie neemt dus mogelijk de externe belemmeringen weg.

Interne belemmeringen zijn voornamelijk te scharen onder de eigen en sociale omstandigheden. Zo besluiten veel vrouwen een tijdje te stoppen met werken wanneer ze een kind krijgen. Het merendeel (zoals hierboven besproken) gaat daarna weer aan de slag. Het gat in het cv dat hierdoor ontstaat kan mogelijk wel belemmeringen geven om door te stromen. Een andere belemmering is zowel de eigen gezondheid als de gezondheid van familieleden. Aan de werkende vrouwen is de vraag gesteld in welke situatie ze zouden stoppen met werken. Opvallend is dat een groot aantal vrouwen de gezondheid van zichzelf, partner, kinderen of familieleden als belangrijkste reden opgaven.

4.5 Deelconclusie

Zijn er factoren die belemmeren dat allochtone meisjes vrouwen succesvol zijn op de arbeidsmarkt, ook al hebben zij hun school goed doorlopen?

De belangrijkste belemmeringen lijken betrekking te hebben op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De kennis van de studie-inhoud, beroepsmogelijkheden en arbeidsmarktperspectieven zijn zowel bij allochtone meisjes als hun ouders beperkt. Dit kan leiden tot ondoordachte opleidingskeuzes, waardoor de kans groter dat jonge meisjes met de opleiding stoppen. Ook wanneer het diploma wel behaald wordt maar de beroepskeuze blijkt in de praktijk niet aan te sluiten op de verwachtingen, is de kans groot dat de vrouwen problemen hebben bij de instroom op de arbeidsmarkt. Een specifieke belemmering bij

met name laagopgeleide allochtone meisjes en vrouwen van de eerste generatie is dat zij ineffectief zoekgedrag vertonen omdat hun netwerken en zoekstrategieën beperkt zijn.

Als meisjes en vrouwen er niet in slagen om een baan te vinden, kan dit er toe leiden dat het niet-participeren op de arbeidsmarkt de normale situatie wordt. Enkele niet-werkende meisjes en vrouwen zeggen dat ze er geen vertrouwen in hebben dat ze een baan kunnen vinden en denken dat ze er financieel niet op vooruitgaan als ze werken. Ze hebben een partner die werkt of een uitkering en kunnen van deze inkomsten rondkomen. Bovendien denken deze vrouwen dat werken voor hen een onzekerdere toekomst brengt dan een uitkering of de afhankelijkheid van hun partner. Deze bevindingen komen overeen met die van een recent onderzoek naar niet-werkende laagopgeleide autochtone en allochtone vrouwen. De houding van deze groep is als volgt samen te vatten: 'Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt'.¹

Voor vrouwen van de eerste generatie lijkt een traditionele rolverdeling soms een belemmering te vormen om te gaan werken. Er zijn echter ook vrouwen geïnterviewd die zijn gaan werken ondanks traditionele opvattingen van hun partner. Verreweg de meerderheid van de meisjes en vrouwen wordt niet door hun partner belemmerd om te gaan werken. Veel vrouwen zeiden tijdens de interviews dat ze juist veel steun krijgen van hun partner bij het volgen van een opleiding of het vinden van een baan. Een traditionele rolverhouding is meer te zien bij de taakverdeling in het huishouden en het opvoeden van de kinderen.

Een belemmering voor veel niet-werkende vrouwen en meisjes is multiproblematiek, zoals lichamelijk en psychische klachten. De lichamelijke klachten zijn bijvoorbeeld veroorzaakt door zware arbeid in het verleden. De psychische klachten vallen samen met gebeurtenissen uit het verleden, zoals het overlijden van een dierbare. Verreweg de meerderheid van de geïnterviewde vrouwen met multiproblematiek zitten op dit moment in een re-integratietraject of worden door hun klantmanager aangeraden zich nog niet te begeven op de arbeidsmarkt.

Externe belemmeringen als discriminatie en de economische crisis worden door de vrouwen niet als oorzaak genoemd. Dit betekent echter niet dat deze niet aanwezig zijn. Aangezien de vrouwen hun arbeidsmarktpositie vanuit eigen perspectief beschouwen komen niet alle factoren in de gesprekken aan de orde.

¹ Ommeren, M. van, M. Folkeringa, F. Volker, N. Timmermans en M. Engelen, *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Laagopgeleide vrouwen aan het werk*. Research voor Beleid, 2011.

Literatuur

Andriessen, I, Nievers, E., Faulk, L., Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. *Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag*.

Babeliowsky, M., Boer, den, R. (2007). Voortgezet Onderwijs in beeld. De leerlingen en hun resultaten in het Amsterdamse VO. *Babeliowsky Onderwijsonderzoek, in opdracht van Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling*.

Bloemendaal, de Kroon, van der Velde (2008), Allochtone vrouwen in de zorg. Motivaties, preferenties en belemmeringen voor het werken in de zorg bij Turkse en Marokkaanse meisjes en vrouwen (RWI).

Boog, I., Dinsbach, W., Donselaar, van, J., Rodrigues, P. (2010). Monitor Rassendiscriminatie 2009. *Landelijk Expertisecentrum van artikel 1 in opdracht van Directie Inburgering en Integratie van het ministerie van VROM*.

Brink, M., Does, B., Odé, A., Tromp, E. (2002). Verscheidenheid in integratie. Evaluatie van de effectiviteit van de WIN. *Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*.

CBS (2010), Jaarrapport integratie 2010.

Crul, M., Pasztor, A. en Lelie, F. (2008), De tweede generatie. Uitdagingen en kansen voor de stad. NICIS

Dagevos, J. en M. Gesthuizen (2005), Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie. SCP.

Dagevos, J. (1999), Begrensde mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland.

Dirven (2010), *Ook niet-westerse allochtone moeders vaker aan het werk* (Webmagazine CBS).

Distelbrink, M., Hooghiemstra, E. (2005). Allochtone gezinnen. Feiten en cijfers. *Nederlandse Gezinsraad, Den Haag*.

Dolfing, M., Tubergen, van, F. (2005). "Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie* 1:407-22.

Egten, van, C., Hoog, de, S. (2010). Misschien had ik wel hoger gekund. Schoolloopbanen van meisjes uit etnische minderheidsgroepen. *Equality, kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit*.

Faulk, L. (2006), Een vertrouwd adres. Opvattingen van Turkse en Marokkaanse ouders over kinderopvang (SCP).

Geertjes, K. (2010), Surinaamse en Antilliaanse ouders maken vaakst gebruik van kinderopvangtoeslag (CBS).

Geffen, van, G. (2007), Verschil moet er zijn: De kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement. Business Contact.

Gelderloos, W en J van Koert (2010), Inburgeren en Participeren. Verslag van vier kwalitatieve casestudies naar de effecten van inburgering op participatie.

Gent, van, M. J., Hello, E., Odé, A. W. M., Tromp, E., Stouten, J. (2006). Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen. *Regioplan*.

Gent, M.J. van en R.C. van Waveren (2008), Re-integratie van allochtone bijstandcliënten. De gemeentelijke aanpak door een etnische bril bekeken. *Regioplan*.

Gijsberts, M., Dagevos, J. (2009). Jaarrapport integratie 2009. *Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag*.

Graaf-Zijl, de, Berkhout, Hop en de Graaf (2006) De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laag opgeleide sollicitanten (SEO).

Groot, I, M. de Graaf-Zijl, P. Hop, L. Kok, B. Fermin, D. Ooms, W. Zwinkels (2008), De lange weg naar werk. Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en WWB. SEO Economische onderzoek.

Intraval (2007). Kwalitatief onderzoek niet-participerende jongeren.

Jennissen, R., Hartgers, M. (2007). Allochtonen in het onderwijs. In: Jennissen, R. en Oudhof, J. (red.). Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen. *WODC / CBS*.

Jennissen, R.P.W., Oudhof, J. (2006). Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen. Een theoretische verdieping en een thematische verbreding van de Integratiekaart 2006. *Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, ministerie van Justitie*.

Klaver, J., Mevissen, J.M., Odé, A.W.M. (2005). Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. *Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.

Klaver, J., Odé, A. (2003). De arbeidsintegratie van vluchtelingen. Een verkenning van problemen en oplossingen. *Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen*.

Klaver, J., Poel, P., Stouten, J. (2010). Somaliërs in Nederland. Een verkenning van hun maatschappelijke positie en aanknopingspunten voor het beleid. *Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van VROM*.

Klaver, J., Welle, van der, I. (2009). VluchtelingenWerk Integratiebarometer 2009. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. *Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van VluchtelingenWerk*.

Keuzenkamp, S. en M. Keizer (te verschijnen), Allochtone vrouwen en gezondheid, SCP.

Keuzenkamp, S. (2006), De balans opgemaakt. De slotbeschouwing van de Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden, SCP

Kok, J. (2009), Kennis voor beleid en uitvoering van sociale zekerheid (UWV)

Luijters, K., Van der Zee, K., & Otten, S. (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(2), 154-163

Merens, A., Keuzenkamp, S. (2006). Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden. *Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag*.

Ministerie van OCW (2010). Bijlage bij VSV-brief 2010. Nieuwe voortijdig schoolverlaters. Convenantjaar 2008-2009.

Nievers, E., Andriessen, I. (2010). Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. *Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag*.

Pels, T., Gruijter, de, M. (2006). Emancipatie van de tweede generatie. Keuzen en kansen in de levensloop van jonge moeders van Marokkaanse en Turkse afkomst. *Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, ministerie van Justitie*.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2007), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012.

SCP (2009). Jaarrapport integratie.

SER (2007). Niet de afkomst maar de toekomst. Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren.

Raad voor Werk en Inkomen (2006). Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt.

Severiens, S (2009), *Stoppen met de tweedegraadsopleiding: Een analyse van verschillen tussen allochtone en autochtone stakeholders*. SBO

Siebers, H., P. Verweel & A. de Ruijter (2002), Management van diversiteit in arbeidsorganisaties.

Tesser, P.T.M. & J. Iedema (2001), Rapportage minderheden 2001. Deel 1: vorderingen op school. Sociaal Cultureel Planbureau

Tubergen, F. (2006). De arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in internationaal vergelijkend perspectief. *Migrantenstudies 4*, 199-218.

Tudjman, T., Weltevrede, A.M., San, van, M., Boom, de, J. (2010). Evaluatie Bestuurlijke Arrangementen Antillianengemeenten 2005-2008. *RISBO, Rotterdam*.

Visser, S de, M. van Ommeren, A. Kerckhaert & L. Coenen, Gezocht: ambitie m/v. Ambitie en (deeltijd)werk bij mannen en vrouwen. Research voor Beleid in opdracht van de Taskforce Deeltijdplus.

Voorts, R. (2010), 'Jullie zijn anders als ons.' Jong en allochtoon in Nederland.

Vroome, de, T., Tubergen, F. (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *International Migration Review 44 (2)*, 376-403.

Wit, C. de, L. Rijkschroeff & J. Ruigrok (2006): *Opgroeien in Nederland. Chinese leerlingen aan het woord*. Inspraakorgaan Chinezen (IOC) KPC Groep

Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG ZOETERMEER
tel: 079 3 222 222
fax: 079 3 222 212
e-mail: info@research.nl
www.research.nl