

Minder baat bij een hoge opleiding?

*- een onderzoek naar de arbeidsparticipatie
van hogeropgeleide allochtonen -*

Reshma S. Jitbahadoer (268050)
Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen
opleiding Sociologie
Begeleider: prof. dr. J. Veenman
Rotterdam, 22 november 2004

VOORWOORD

Na drie jaar is het zo ver... Ik ga *afstuderen* aan de Erasmus Universiteit Rotterdam! Deze scriptie vormt het slotstuk van de opleiding Sociologie. Alle vakken van de afstudeerrichtingen Grootstedelijke Vraagstukken & Beleid en Arbeids- & Organisationsociologie heb ik met succes afgerond. Aan de scriptie heb ik hard gewerkt en ik ben de mensen die mij in het afrondingsproces hebben gesteund zeer erkentelijk. Graag wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om mijn dank uit te spreken.

Mijn lieve ouders en broer wil ik graag danken voor de warme belangstelling, stimulans en hun geloof in mij. Di en mijn vriend Dewien boden mij morele steun in een hectische periode.

Bij het schrijven van de scriptie heb ik met zorg en aandacht begeleiding gekregen van prof. dr. Justus Veenman. Ik wil hem heel hartelijk danken voor zijn kritische en stimulerende inbreng. Nita Ramsaransing wil ik danken voor het arrangeren van de afspraken.

Uiteraard wil ik de respondenten en informanten van dit onderzoek vriendelijk danken voor het feit dat zij enthousiast meewerkten aan de interviews.

Deze scriptie heeft betrekking op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen en is gericht op de verklaring van het feit dat de werkloosheid onder hen relatief hoog is. Dit onderzoek past binnen het kader van zowel integratie- als emancipatievraagstukken in de huidige multiculturele samenleving. Met veel plezier heb ik gewerkt aan deze scriptie, het gehele proces heb ik als zeer leerzaam ervaren. De betreffende personen en organisaties hebben geuit dat ze graag op de hoogte willen blijven van de resultaten. Ik hoop dat de onderzoeksresultaten een weg zullen vinden naar personen en instellingen die gericht zijn op de bevordering van de diversiteit in de samenleving. Hiernaast wens ik dat deze scriptie een inspiratie zal zijn voor de lezers, met name voor hogeropgeleide allochtonen, en een steentje zal bijdragen aan hun participatie en emancipatie op de arbeidsmarkt. Ik put veel voldoening uit het feit dat een aantal respondenten en informanten liet blijken dat ze zich tijdens het gesprek bewust werden van zaken waar ze eigenlijk nog nooit eerder bij hadden stilgestaan.

Reshma S. Jitbahadoer
Spijkenisse/Rotterdam, 22 november 2004

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord		1
Inhoudsopgave		2
HOOFDSTUK 1	Inleiding	4
1.1	Probleemstelling	5
1.2	Kaders en keuzes	5
1.3	Opzet	6
HOOFDSTUK 2	Arbeidsmarkt	7
2.1	Kernbegrippen	7
2.2	Arbeidsmarkt en economie	7
2.3	Samenvatting en conclusies	9
HOOFDSTUK 3	(Hogeropgeleide) allochtonen	10
3.1	Begripsdefiniëring	10
3.2	Omvang en groei van etnische groeperingen	11
3.3	Allochtonen in het onderwijs	13
3.4	Allochtonen op de arbeidsmarkt	15
3.5	Beroepsniveau van allochtonen	22
3.6	Hogeropgeleide allochtonen	22
3.7	Samenvatting en conclusies	24
HOOFDSTUK 4	Werkgevers	25
4.1	Werving en selectie van etnische groeperingen	24
4.2	Overheidsbeleid in vogelvlucht	28
4.2.1	Wet SAMEN	28
4.3	Samenvatting en conclusie	30
HOOFDSTUK 5	Theoretisch kader	32
5.1	Statusverwervingsmodel en Human capital	32
5.2	Maatschappelijke kansenstructuur	36
5.3	Discriminatie theorie	39
5.4	Labor queue theorie	41
5.5	Samenvatting	42
HOOFDSTUK 6	Onderzoeksmethode en dataverzameling	43
6.1	Onderzoeksmethode	43
6.2	Dataverzameling	45
6.2.1	Interviews en toelichting op de itemlijsten	45
6.3	Respondenten, informanten en kenmerken	47
6.4	Benadering van respondenten	49
6.4.1	De rol van onderzoeker	50
6.5	Samenvatting en conclusie	51

HOOFDSTUK 7	Resultaten en analyse	52
7.1	Vergelijking empirisch materiaal respondenten	52
7.2	Selectiemechanismen aan de vraagzijde	61
7.3	Samenvatting en conclusie	66
HOOFDSTUK 8	Conclusies en aanbevelingen	68
8.1	Conclusies	68
8.2	Aanbevelingen	71
Informatiebronnen		76
Bijlage 1	Artikelen behorende bij hoofdstuk 2: Arbeidsmarkt	
Bijlage 2	Itemlijst werklozen	
Bijlage 3	Itemlijst werkenden	
Bijlage 4	Itemlijst informanten	

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

In onze maatschappij heeft het verrichten van betaalde arbeid verschillende functies die als verrijkend worden gezien. Op micro-niveau verschaft betaalde arbeid inkomen, en daarmee ook economische zelfstandigheid, een zeker aanzien en sociale contacten. Het zorgt tevens voor structuur in de dag en in het gehele leven. Ook draagt het bij tot de zelfontplooiing en identiteitsontwikkeling van een werknemer. Betaalde arbeid kent voorts een belang voor de samenleving als geheel. Het draagt bij aan de productie van goederen en diensten, aan de socialisatie van jongeren en andere nieuwkomers, zo ook aan de maatschappelijke orde. Het verrichten van arbeid is om al deze redenen ook voor allochtonen van grote betekenis en wordt gezien als een van de belangrijkste elementen van hun integratie.

De hoge werkloosheid onder allochtonen in Nederland verklaart de bijzondere politieke aandacht voor dit onderwerp. Desondanks is in de afgelopen jaren geen oplossing gevonden voor de achterblijvende arbeidsparticipatie, alhoewel de verschillen kleiner zijn geworden ten opzichte van 25 jaar geleden.

Er is in de afgelopen jaren een ruim aantal onderzoeken verricht naar de arbeidsparticipatie van lageropgeleide allochtonen. Het is bekend dat zij nog steeds een zwakke positie innemen op de arbeidsmarkt. Aan de arbeidsparticipatie van *hogeropgeleide allochtonen* is tot nu toe minder aandacht besteed. Het lijkt of deze groep zich probleemloos kan positioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt, zonder hinder te ondervinden van de belemmerende factoren die voorkomen bij lageropgeleide allochtonen bij het vinden en behouden van een baan. Echter, onlangs verscheen een rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), *Allochtonen in Nederland 2003*, waarin het opmerkelijke feit is vermeld dat zowel laag-, midden- als hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos zijn dan autochtonen op vergelijkbaar opleidingsniveau. Van de hoogopgeleide niet-westerse allochtonen blijkt 10 procent werkloos, tegenover 3 procent van de autochtonen. De Stichting van de Arbeid (2001) constateert op basis van gegevens van het SCP (1999) hetzelfde: “(...) *in vergelijking met hogeropgeleide autochtonen ondervinden hogeropgeleide allochtonen kennelijk meer problemen bij de feitelijke toegang tot het arbeidsproces*”. Een laag opleidingsniveau wordt vaak gezien als hoofdoorzaak van de hogere werkloosheid onder allochtonen, maar deze feiten impliceren dat ook bij een hoger opleidingsniveau de werkloosheid onder allochtonen omvangrijker is dan onder autochtonen.

Volgens de economische *human-capital* theorie zouden individuele investeringen in menselijk kapitaal (toekomstig) rendement moeten genereren op de arbeidsmarkt. De aanname is dat deze investeringen op den duur een stijging in de productiviteit tot gevolg hebben. Voorbeelden van dergelijke investeringen zijn het volgen van een opleiding, cursussen, trainingen of het vervullen van een bestuursfunctie in de vrije tijd. Hogeropgeleide allochtonen hebben investeringen gedaan, minstens door het volgen van een hbo- of

universitaire opleiding. Desondanks bestaat er een aanzienlijk verschil in arbeidsparticipatie ten opzichte van de autochtone hogeropgeleiden.

1.1 Probleemstelling

De probleemstelling die voortvloeit uit het voorgaande wordt opgesplitst in twee onderzoeksvragen. De eerste is gericht op de *beschrijving* van de potentiële onderzoeksgroep en luidt:

(1) *Wat zijn de sociaal-demografische kenmerken van (werkloze) hogeropgeleide allochtonen?*

De tweede onderzoeksvraag is analytisch van aard:

(2) *Welke factoren bepalen de werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen?*

Ik zal deze vraag door middel van kwalitatief onderzoek met behulp van interviews beantwoorden vanuit een tweetal invalshoeken: in de eerste plaats vanuit de aanbodzijde, oftewel hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt die wel of juist niet werkloos zijn. Hiernaast volgt een benadering vanuit de vraagkant, oftewel de werkgevers, met name de personeelselecteurs, die wel of juist geen hogeropgeleide allochtonen in dienst hebben. Met deze duale benadering beoog ik de onderstaande onderzoeksvragen te beantwoorden. In de eerste plaats:

(2a) *Welke invloed hebben etnisch-specifieke factoren aan de aanbodzijde op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?*

en

(2b) *Welke invloed hebben selectiemechanismen aan de vraagzijde (personeelselecteurs) op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?*

Voor dit verklarende deel zal ik diepte-interviews houden met diverse partijen, namelijk: werkzoekende hogeropgeleide allochtonen en werkzame hogeropgeleide allochtonen, die onderling met elkaar vergeleken worden. Tevens interview ik de volgende informanten: werkgevers met relatief weinig hogeropgeleide allochtonen in dienst, werkgevers met relatief veel hogeropgeleide allochtonen in dienst en overige informanten op het gebied van allochtonen en arbeid.

1.2 Kaders en keuzes

Zoals ik bij de probleemstelling aangaf, zal ik dit onderzoek verrichten vanuit *twee invalshoeken*: enerzijds de aanbodzijde van (potentiële) allochtone werknemers en anderzijds de vraagzijde van werkgevers. Ik had ervoor kunnen kiezen om het vraagstuk te beantwoorden vanuit andere invalshoeken, bijvoorbeeld het overheidsbeleid of vanuit het perspectief van

uitvoeringsinstanties die betrokken zijn bij werkgelegenheid. In deze scriptie richt ik mij echter op de individuele situatie van (hogeropgeleide) allochtonen. Dit is eveneens de reden waarom ik geen vergelijking tussen allochtonen en autochtonen zal toepassen.

Een nadere afbakening van de doelgroep allochtonen is noodzakelijk. Ik kies voor een onderzoek onder de vier grootste groepen allochtonen in Nederland, namelijk Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen (inclusief Arubanen). Met betrekking tot deze groepen zijn in de afgelopen jaren talrijke onderzoeken verricht, over hen is dus veel informatie voorhanden. Een andere afbakening met betrekking tot de onderzoeksgroep is het hogere opleidingsniveau, namelijk *hbo of universitair onderwijs*.

Het onderzoek wordt vanuit een breed scala aan *theorieën* verricht. De empirische gegevens zal ik mede met behulp van de theorieën analyseren. Ik beoog waar mogelijk op bestaande theorieën voort te bouwen.

Bij het onderzoek ga ik uit van de *bruto-participatiegraad*. Dit is het aandeel werkenden en werklozen op de actuele potentiële (hier: hogeropgeleide allochtone) beroepsbevolking¹ op de arbeidsmarkt. Ik ga uit van de werklozen die geregistreerd staan bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI, voormalig arbeidsbureau). Onder '*werklozen*' wordt verstaan de mensen die bij een arbeidsbureau staan ingeschreven, direct beschikbaar zijn voor een baan van minstens twaalf uur per week en geen werk hebben of werk hebben van minder dan twaalf uur per week (CBS, 2000). Onder '*werkenden*' wordt verstaan het deel van de beroepsbevolking dat minstens 12 uur per week betaalde arbeid verricht.

1.3 Opzet

In hoofdstuk 2 duid ik de relevante arbeidsmarktbegrippen aan en schets ik de huidige arbeidsmarktsituatie. In hoofdstuk 3 staat de beschrijving van de categorie hogeropgeleide allochtonen en hun participatie op de arbeidsmarkt centraal en wordt antwoord gegeven op de eerste onderzoeksvraag.

In hoofdstuk 4 geef ik enkele onderzoeken weer die zijn verricht naar werkgevers en hun houding tegenover het in dienst nemen van allochtonen. In hoofdstuk 5 wordt het theoretische kader van deze scriptie beschreven en theoretische verklaringen gezocht voor de tweede onderzoeksvraag gericht op de achterblijvende arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen. De methode van onderzoek en dataverzameling beschrijf ik in hoofdstuk 6.

In hoofdstuk 7 zal ik de achtergrondkenmerken van de geïnterviewden beschrijven en de empirische gegevens met behulp van de theorieën analyseren. Op basis van deze gegevens zal ik de conclusies en aanbevelingen formuleren in hoofdstuk 8.

¹ De Nederlandse beroepsbevolking bestaat uit alle personen van 15 tot 65 jaar die voor tenminste 12 uur per week werken of willen werken (Groeneveld & Weijers-Martens, 2003).

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSMARKT

De arbeidsparticipatie van welke doelgroep ook kan niet los gezien worden van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarom sta in dit hoofdstuk stil bij enkele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

2.1 Kernbegrippen

Alvorens ik inga op de recente economische ontwikkelingen, geef ik onderstaand een enkele belangrijke basisbegrippen weer die betrekking hebben op de arbeidsmarkt.

- Potentiële beroepsbevolking: alle personen van 15 tot 65 jaar.
- *Actuele beroepsbevolking*: alle personen van 15 tot 65 jaar die tenminste 12 uur per week betaald werk verrichten of op zoek zijn naar werk voor tenminste 12 uur per week (CBS, 1998).
- *Bruto-arbeidsparticipatie* oftewel *arbeidsparticipatie*: het aandeel van de potentiële beroepsbevolking dat daadwerkelijk op de arbeidsmarkt verschijnt, als werkende óf als werkzoekende (Statistisch Vademecum 1993/'94). In deze scriptie wordt van deze participatie uitgegaan.
- *Netto-arbeidsparticipatie*: de feitelijke deelname aan betaalde arbeid, dus het aandeel werkenden uit de actuele beroepsbevolking als percentage van de potentiële beroepsbevolking (Statistisch Vademecum 1993/94).
- *Werkzame beroepsbevolking*: het deel van de potentiële beroepsbevolking dat voor tenminste 12 uur per week betaalde arbeid verricht.
- *Geregistreerde werklozen*: hieronder vallen de mensen die bij een arbeidsbureau staan ingeschreven, direct beschikbaar zijn voor een baan van minstens twaalf uur per week en geen werk hebben of werk hebben van minder dan twaalf uur per week (CBS, 2000).

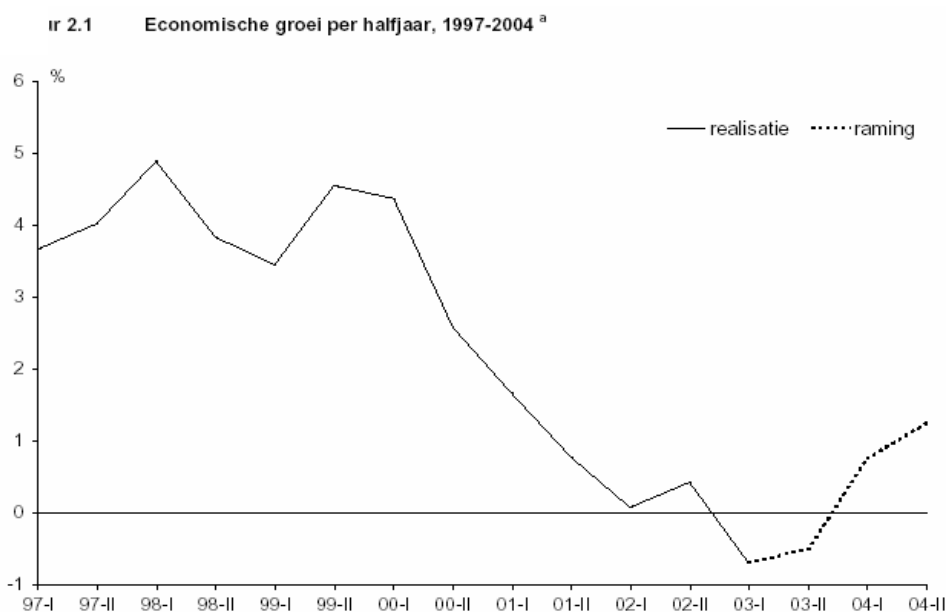
2.2 Arbeidsmarkt en economie

In een notitie van het CPB (december 2003) wordt de economische situatie van 2003 diepgaand uiteengezet. De wereldeconomie is in het laatste kwartaal sterk verbeterd en de verwachting is dat het herstel zich in 2004 zal doorzetten. Na drie kwartalen van krimp vertoonde ook de Nederlandse economie een kleine groei en daarmee liet ze de recessie achter zich. De komende tijd kan Nederland profiteren van het internationale herstel, maar volgens de notitie zal de economie voorlopig nog onder de maat blijven presteren. Na een krimp van $\frac{3}{4}\%$ in 2003 zal de economie in 2004 naar verwachting met 1% groeien. Het bedrijfsleven blijft marktaandeel verliezen door de waardeinstijging van de euro en de sterk gestegen arbeidskosten. De bezuinigingen, lastenverzwaringen en stijging van de pensioenpremies zetten de binnenlandse bestedingen onder druk. Door de lage productiegroei blijft de werkloosheid oplopen. Het CPB voorspelt dat het begrotingstekort in 2004 waarschijnlijk de Europese grenswaarde van 3% uit het Stabiliteits- en Groeipact zal overstijgen.

De Nederlandse economie is erg afhankelijk van het buitenland. De economie zal dan ook verder kunnen aantrekken met het herstel van de wereldeconomie (zie figuur 2.1). Toch zal de groei in 2004 volgens de notitie nog klein blijven. Allereerst zal de buitenlandse vraag naar Nederlandse producten nog niet uitbundig zijn, doordat de groei in Europa achterblijft bij de rest van de wereld. Overigens blijft het bedrijfsleven marktaandeel verliezen door de sterke stijging van de arbeidskosten en de sterke euro - in een jaar tijd steeg de euro van minder dan 0,90 dollar tot circa 1,20 in december 2003. Ten slotte drukken de bezuinigingen op de overheidsuitgaven, lastenverzwaringen en op de stijging van de pensioenpremies de binnenlandse bestedingen.

De verwachting was dat de economie in december 2003 met ¾% zou krimpen en in 2004 met 1% zou toenemen. De gemiddelde groei in de periode 2001-2004 zou daarmee minder dan een half procent per jaar bedragen, even laag als in de periode 1980-1983, de tijd van de zwaarste naoorlogse recessie tot nu toe.

Grafiek 2.1 Economische groei per halfjaar, 1997-2004 a



^a Groei ten opzichte van dezelfde periode in het voorafgaande jaar.

Bron: CPB (2003)

Werkloosheid blijft oplopen

Na een uitzonderlijk sterke werkloosheidsstijging begin 2003 is de toename tijdens de zomermaanden van dat jaar lichtelijk afgevlakt. De verwachting was dat dit slechts tijdelijk zou zijn. De productie in 2003 is gekrompen en de winstgevendheid is verder gedaald. Bedrijven zullen daarom voorlopig hun personeelsbestand moeten blijven afslanken, waardoor de werkgelegenheid in de marktsector volgend jaar wederom zal dalen. Bovendien zal door de bezuinigingen de werkgelegenheidsgroei in de collectieve sector verder

afnemen. De verwachting is dat de werkloosheid verder zal oplopen tot 7% van de beroepsbevolking.

In Bijlage 1 zijn enkele artikelen opgenomen die de diepe impact van de recessie op de arbeidsmarkt illustreren.

2.3 Samenvatting en conclusie

Samenvattend blijkt uit dit hoofdstuk dat er sprake is van een economische laagconjunctuur, waardoor de druk op de arbeidsmarkt en daarmee op de werkgelegenheid in negatieve zin is toegenomen. Momenteel verkeert Nederland in een periode van laagconjunctuur, met een hoge werkloosheid. In 2003 was er zelfs sprake van een economische recessie.

In het volgende hoofdstuk zal ik de (hogeropgeleide) allochtonen in Nederland beschrijven op verschillende punten die gerelateerd zijn aan de arbeidsparticipatie.

HOOFDSTUK 3 (HOGEROPGELEIDE) ALLOCHTONEN

Vanuit een bredere invalshoek wil ik in dit hoofdstuk uitkomen op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen in Nederland. Allereerst zal ik de definiëring van de term allochtonen toelichten, waarna ik de omvang en groei van etnische groeperingen en autochtonen zal belichten. Hierna komen hun positie op het gebied van onderwijs en arbeid uitgebreid aan bod. De laatste paragraaf zal specifiek de groep hogeropgeleide allochtonen betreffen.

3.1 Begripsdefiniëring

Het is van belang om nader aan te duiden welke populatie in deze scriptie onderzocht zal worden. Het SCP (1998: 236) en het CBS (1996: 23) hanteren voor de term 'allochtonen' de volgende beschrijving: *de categorie van alle Nederlandse ingezetenen met een buitenlandse herkomst volgens het eigen geboorteland of dat van de ouders*. De term 'etnische minderheden' wordt in de praktijk vaak als equivalent van het begrip 'allochtoon' gebruikt. Deze term pas ik bewust niet toe. Over de exacte inhoud van het begrip 'minderheden' heerst namelijk geen eensgezindheid; verschillende auteurs leggen de essentie bij een lage positie in de Nederlandse samenleving en een beperkte mogelijkheid tot het ontplooiën van politieke macht, in combinatie met een zekere duurzaamheid van deze kenmerken over de generaties (SCP, 1998). Echter, lang niet alle groepen van buitenlandse herkomst verkeren in een minderheidspositie. In die zin is het begrip 'allochtonen' breder dan 'etnische minderheden' en past dit mijns inziens beter bij de doelgroep hogeropgeleide allochtonen. De scriptie heeft betrekking op niet-westerse allochtonen.

In de scriptie zullen de begrippen *eerste-* en *tweedegeneratie* allochtonen vaker voorkomen. Ook hier maak ik gebruik van de benaderingswijze van het CBS. Onder de eerste generatie vallen de personen die in de betreffende herkomstlanden zijn geboren net als tenminste één van hun ouders. Wanneer de persoon zelf wel in Nederland is geboren, maar één of beide ouders niet, dan behoort deze persoon tot de tweede generatie.

In deze scriptie beperk ik mij tot de vier grootste groepen (niet-westerse) allochtonen, namelijk de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen². Alvorens ik specifiek inga op de groep hogeropgeleiden, zal ik eerst de omvang en groei van de verschillende groepen beschrijven. Vervolgens licht ik de positie van etnische groeperingen op het gebied van onderwijs en arbeid toe, zodat we ons een beeld kunnen vormen van de positie van hogeropgeleide allochtonen ten opzichte van allochtonen in het algemeen.

² In deze scriptie zal deze groep die bestaat uit Antillianen en Arubanen, worden aangeduid met 'Antillianen'.

3.2 Omvang en groei van etnische groeperingen

Onderstaand zal ik een beschrijving geven van de vier grootste allochtone groepen. Het gaat hierbij om de groepen die vallen onder de Wet SAMEN³, namelijk de Surinamers, Turken, Marokkanen en Antillianen. Ook andere categorieën allochtonen vallen onder deze wet, echter vanwege hun omvang en het nauwelijks beschikbaar zijn van systematisch verzamelde gegevens, zoals opleidingsniveau, worden deze groeperingen buiten beschouwing gelaten. De bronnen van de onderstaande tabellen hanteren het geboortelandcriterium ter identificatie van de groepen.

De omvang van de vier grootste allochtone groeperingen wordt in tabel 3.1 weergegeven. Ook wordt het totale aantal allochtonen in kaart gebracht, evenals de relatieve groei van de groepen in de periode 1990 - 1996 en 1996 - 2002.

Tabel 3.1 Bevolking naar etnische groepering, 1990-1996, 2002

	Omvang per 1990 - 1996	% toename 1990 - 1996	1-1-2002	% toename 1996 - 2002
Surinamers	282.310	19	315.177	11,6
Turken	271.764	32	330.709	21,7
Marokkanen	225.253	34	284.127	26,1
	93.514	15	124.870	33,5
Totaal allochtonen	1.036.685	27	1.555.362	50,3
Autochtonen	12.872.194	2	13.140.336	2,1
Totaal bevolking	15.493.889	3,2	16.105.285	3,9

Bron: Roijen, Veenman en Roelandt (1991), CBS (1997), Martens en Veenman (1997) en berekening o.b.v. CBS 2002.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat ruim een miljoen personen in 1996 behoort tot de allochtone groepen. In het jaar 2002 is dat aantal opgelopen tot 1.558.362. Dit is voor 1996 8% van de bevolking en 9,6% voor 2002. De Surinamers blijken in 1996 de grootste groepering te zijn, gevolgd door de Turkse groepering. In 2002 zijn de Turken de grootste groep.

Surinamers, Turken, Marokkanen en Antillianen vormen samen het grootste deel van de allochtone groepen in Nederland. Anno 2002 behoort 68% van de allochtonen tot een van deze etnische groeperingen.

Tabel 3.1 laat bovendien zien dat er een sterke toename is van de allochtone bevolking ten opzichte van de autochtonen. In een periode van 6 jaar (1990 tot 1996) is de omvang van de Turkse en Marokkaanse groeperingen zelfs toegenomen met éénderde. Ook bij de twee andere groepen, de Surinamers en Antillianen, is er in die zelfde periode sprake van een relatief sterke groei, respectievelijk van 19% en 15%. In de periode van 1996 tot 2002 zien we een daling van de toename bij de drie grootste groepen. De grootste daling is

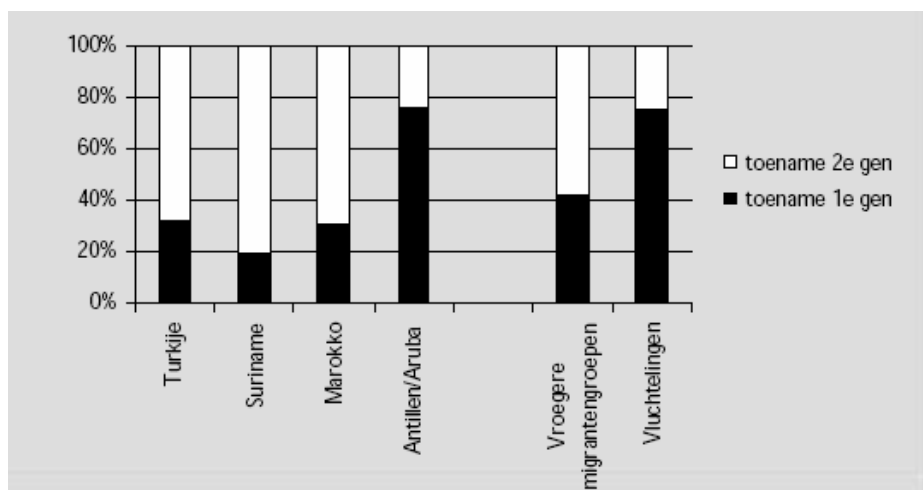
³ Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden is vanaf 1 januari 1988 van kracht tot 1 januari 2004.

merkbaar bij de Turken, namelijk van 32% naar 21,7%, een daling van 10,3 procentpunten. In tegenstelling tot deze tendens is het aantal Antillianen toegenomen, namelijk van 15% naar 33,5%, een groei van 18,5 procentpunten. Dit is te verklaren door de sterke immigratie van Antillianen naar Nederland in de afgelopen vijf jaar als gevolg van de slechte sociaal-economische situatie op de Antillen, in het bijzonder op Curaçao.

Het autochtone deel neemt in de periode 1996 - 2002 met 2,1% toe. Dit is een toename van 0,1 procentpunt ten opzichte van de periode 1990 - 1996.

De stijging van allochtonen is te verklaren door twee factoren. Enerzijds is er verhoudingsgewijs sprake van een sterke natuurlijke aanwas, anderzijds is er de omvangrijke immigratie.

Grafiek 3.2 Toename van de 2^e generatie en toename van de 1^e generatie (ten opzichte van 2000) als percentage van de totale toename, naar etnische groep



Bron: Statline, CBS (2002)

Bij de vroegere migranten is de totale toename voor 59 procent bepaald door de toename van de tweede generatie. Als we de categorieën afzonderlijk bekijken zien we dat bij de Turken de nieuwe instroom voor iets meer dan een kwart bepaald is door nieuwe instroom en voor bijna driekwart door de groei van de tweede generatie; bij Marokkanen is dit ongeveer hetzelfde; bij Surinamers wordt de groei voor een vijfde deel bepaald door toename van de eerste generatie en voor tachtig procent door geboorte van de tweede generatie. Bij de Antillianen/Arubanen is, in tegenstelling tot de andere migrantengroepen, de toename voornamelijk toe te schrijven aan nieuwe instroom (ongeveer 75 procent van de totale toename is het gevolg van toename van de eerste generatie).

Onderstaand worden de allochtone groeperingen naar *leeftijd* onderscheiden.

Tabel 3.3 Bevolking per 1-1-1996 naar allochtone groepering en leeftijd in %

	Surinamers	Turken	Marokkanen	Antillianen
tot 15 jaar	28	33	37	29
15 - 30 jaar	28	32	31	30
30 - 45 jaar	28	21	18	26
45 - 65 jaar	13	13	13	12
65 jaar en ouder	3	1	1	2
Totaal (=100%)	282.310	271.764	225.253	93.514

Bron: Martens en Veenman (1997)

In vergelijking met de autochtone bevolking vormen de allochtone groeperingen een relatief jonge populatie.

3.3 Allochtonen in het onderwijs

Aangezien voor deze scriptie het onderwijsniveau van de doelgroep van belang is, wil ik hier aandacht schenken aan het gerealiseerde opleidingsniveau en aan de onderwijsparticipatie van de vier grootste groepen allochtonen. Groeneveld & Weijers-Martens (2003) besteden hier in hun onderzoek uitgebreid aandacht aan. Diplomabezit is een belangrijke indicator voor de onderwijspositie.

Ongeveer 10% van de Turken en een kwart van de Marokkanen heeft helemaal geen opleiding gevolgd. Indien er gekeken wordt naar het gerealiseerde opleidingsniveau van personen van 15 tot en met 64 jaar die niet meer aan het voltijdse dagonderwijs deelnemen, blijkt een kleine 60% van de Marokkanen en iets meer dan de helft van de Turken een opleiding van maximaal basisonderwijsniveau te hebben. Bij de Surinamers en Antillianen is dit ongeveer 20%. Bij de autochtonen blijkt ruim 10% een opleiding van maximaal basisonderwijsniveau te hebben. Van de Surinamers heeft 14%, van de Antillianen 20% en van autochtonen 23% een opleiding afgerond op HBO- of WO-niveau.

Bij een vergelijking met de resultaten van 4 jaar geleden blijkt dat het gerealiseerde opleidingsniveau onder de allochtonen is gestegen. Het aandeel dat onder deze groepen maximaal basisonderwijs heeft gevolgd, ligt minimaal 10 procentpunten lager, behalve bij de Surinamers. Bij de andere opleidingsniveaus wordt in 2002 een stijging geconstateerd ten opzichte van de resultaten uit 1998.

Bij allochtone groepen zijn mannen gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen. Vooral bij de Turken en Marokkanen zijn relatief veel vrouwen te vinden met maximaal basisonderwijs (zie tabel 3.4)

Tabel 3.4 Gerealiseerd opleidingsniveau van degenen die geen voltijdse dagopleiding meer volgen, naar etnische groepering en geslacht, 2002 (15 - 64 jaar)

%	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	autochtonen
Totaal					
Max basisonderwijs	51	58	22	20	12
VBO/MAVO	23	14	33	32	25
MBO/HAVO/VWO	20	21	31	28	41
HBO/WO	6	8	14	20	23
Aantal respondenten	1.897	1.553	1.367	906	-
Mannen					
Max. basisonderwijs	43	53	19	18	11
VBO/MAVO	27	15	33	31	22
MBO/HAVO/VWO	22	22	32	29	42
HBO/WO	8	10	15	23	24
Aantal mannen	1.016	851	653	441	-
Vrouwen					
Max basisonderwijs	61	63	25	22	12
VBO/MAVO	19	13	32	33	27
MBO/HAVO/VWO	18	19	30	27	40
HBO/WO	3*	5	13	18	21
Aantal vrouwen	882	701	714	465	-
<i>Bronnen: SPVA-02 (gewogen bestand), ISEO & SCP; EBB-02, CBS (Groeneveld & Weijers-Martens, 2003)</i>					
<i>* Het aantal respondenten is gering (n<35).</i>					
<i>- Deze cijfers zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking, waarbij de steekproefaantallen opgehoogd worden naar de bevolkingsaantallen.</i>					

Van de jongeren die op dit moment voltijds dagonderwijs volgen, is het nog onbekend welk niveau zij uiteindelijk zullen bereiken. De huidige situatie is als volgt. Een groot deel zit nog in de brugklas en het is nog niet te zeggen welke opleidingsrichting zij zullen kiezen en welk niveau zij uiteindelijk zullen behalen. Van alle brugklasleerlingen blijkt zo'n 5 tot 20 procent in een brugklas te zitten waarin de opleidingen van VMBO tot en met VWO zijn vertegenwoordigd. Een groot deel (30 tot 50 procent) van de brugklassers bevindt zich overigens in een VMBO-opleiding, met name de Marokkanen.

Bij alle bevolkingsgroepen is meer dan 30% van de schoolgaanden te vinden in een VBO- of MAVO-opleiding (of VMBO), waarbij de Antillianen met 39% het hoogste aandeel kennen.

Van de Antillianen volgt momenteel een groot deel (35%) een opleiding op HBO- of WO-niveau. Bij Surinamers ligt dit aantal net onder de 30%, bij de Turken en Marokkanen is dit ruim 20%.

Vooraf diploma's van een hogere opleiding moeten de kansen op een baan vergroten. Groeneveld en Weijers-Martens (2003) kijken naar het gerealiseerde opleidingsniveau van werkenden en werklozen. Ruim een kwart van de werkende Antillianen heeft een opleiding op hbo- of wo-niveau; bij Surinamers ligt dit aandeel net iets onder de 20%, bij Marokkanen op bijna 15% en bij Turken op ongeveer 10%. Bij de werklozen zijn deze percentages verwaarloosbaar klein. Ongeveer 70% van hen heeft een afgeronde opleiding op maximaal vbo- of mavo-niveau. Bij de werkenden liggen deze percentages tussen de 10 en 30 procentpunten lager. Het blijkt dus voor degenen met een hogere opleiding gemakkelijker te zijn om een baan te vinden. Zo beschouwd, rendeert een grotere investering in *human capital*, in dit geval het volgen van een hbo- of wo-opleiding, in hogere baanvindkansen.

Van personen tot en met 20 jaar is tevens gekeken naar het gerealiseerde opleidingsniveau van hun ouders. Het blijkt dat de moeders over het algemeen lager opgeleid zijn dan de vaders. Een kwart van de Antilliaanse en Surinaamse moeders heeft maximaal basisonderwijs als hoogste opleiding genoten. Turkse en Marokkaanse moeders zijn veel vaker laag opgeleid. Van hen heeft respectievelijk 67 en 76% maximaal basisonderwijs genoten. Bij de Surinaamse en Antilliaanse vaders ligt dit percentage tussen de 15 en 20%. Bij Turkse en Marokkaanse vaders is dit respectievelijk 46 en 72%.

3.4 Allochtonen op de arbeidsmarkt

Volgens een rapport van het CBS (Allochtonen in Nederland, 2003) is de arbeidsdeelname van allochtonen in 2002 niet gestegen. Onder autochtonen is het aantal personen met werk licht toegenomen. De netto-arbeidsparticipatie van Surinamers, van wie zes van de tien een baan hebben, komt het dichtst in de buurt van die van autochtonen. In 2002 werkte 46 procent van de Turken en Marokkanen. De stijging van de werkloosheid in 2002 is voor autochtonen, westerse en niet-westerse allochtonen relatief even groot. Niet-westerse allochtonen zijn aanzienlijk vaker werkloos dan autochtonen en westerse allochtonen. Het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen is onder jongeren kleiner dan onder personen van 25 jaar of ouder.

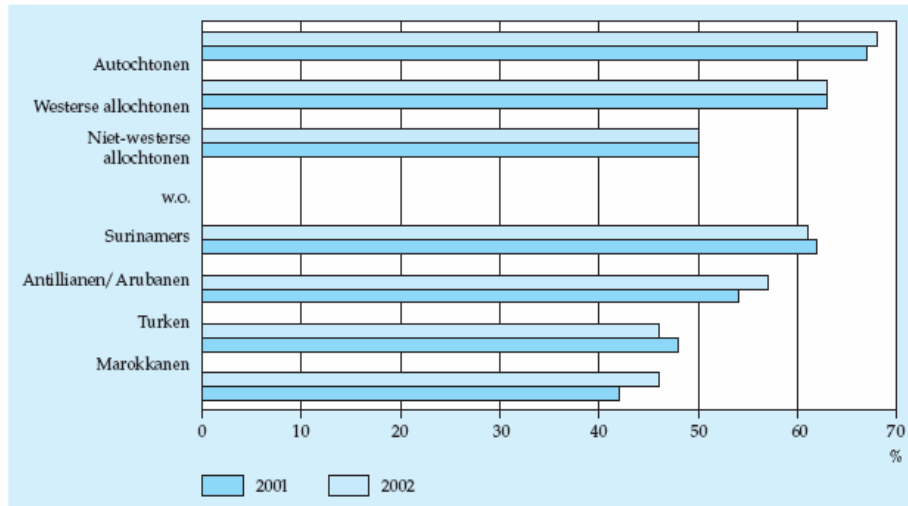
Arbeidsdeelname van allochtonen niet verder gestegen

Niet-westerse allochtonen behoren minder vaak tot de werkzame beroepsbevolking⁴ dan westerse allochtonen en autochtonen. In 2002 had de helft van de niet-westerse allochtonen werk voor ten minste twaalf uur per

⁴ Volgens de definitie van het SCP behoort iemand tot de werkzame beroepsbevolking wanneer hij of zij betaald werk heeft voor ten minste twaalf uur per week. Het aandeel werkenden wordt uitgedrukt in de netto arbeidsparticipatie.

week. Tussen de groepen niet-westerse allochtonen waren er onderling wel grote verschillen in arbeidsparticipatie. Van de Turken en Marokkanen had 46 procent werk. Surinamers hebben een veel hogere arbeidsparticipatie; meer dan 60% was werkzaam in een betaalde baan. Autochtonen hebben de hoogste arbeidsparticipatie, bijna zeven van de tien hadden werk. Deze gegevens worden weergegeven in grafiek 3.5.

Grafiek 3.5 **Netto arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering**

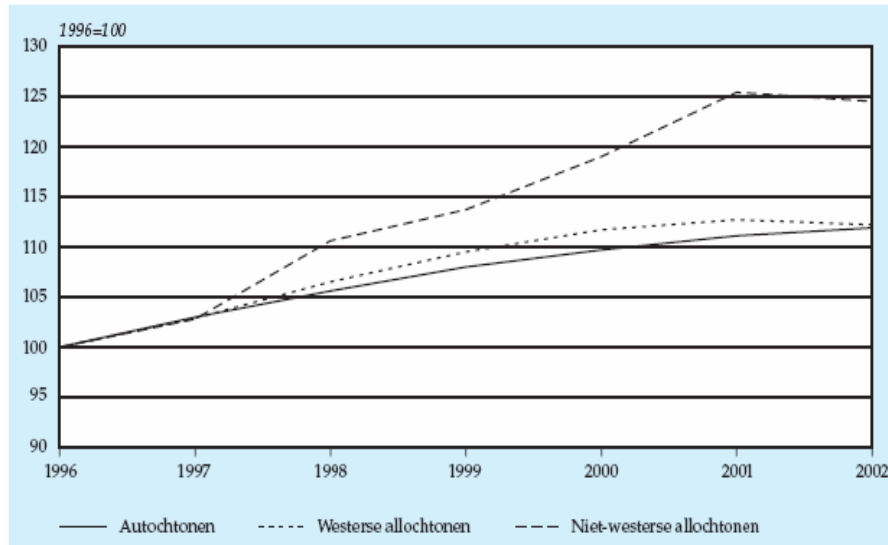


Bron: CBS (2003)

In de afgelopen jaren is de arbeidsdeelname van zowel autochtonen als allochtonen toegenomen, zo blijkt uit de onderstaande figuur. In de periode 1996-2001 is de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen sterker gestegen dan die van autochtonen en westerse allochtonen. Had in 1996 nog 40 procent van de niet-westerse allochtonen een baan, in 2001 was dat 50 procent. De gunstige arbeidsmarkt in deze periode heeft ertoe geleid dat de verschillen in arbeidsdeelname tussen autochtonen en allochtonen kleiner werden. In 2002 zijn deze verschillen echter niet verder verkleind. De arbeidsdeelname van autochtonen is namelijk iets toegenomen ten opzichte van 2001, terwijl de arbeidsdeelname van zowel westerse als niet-westerse allochtonen gelijk is gebleven (zie index 3.6).

Index 3.6

Index van netto arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering



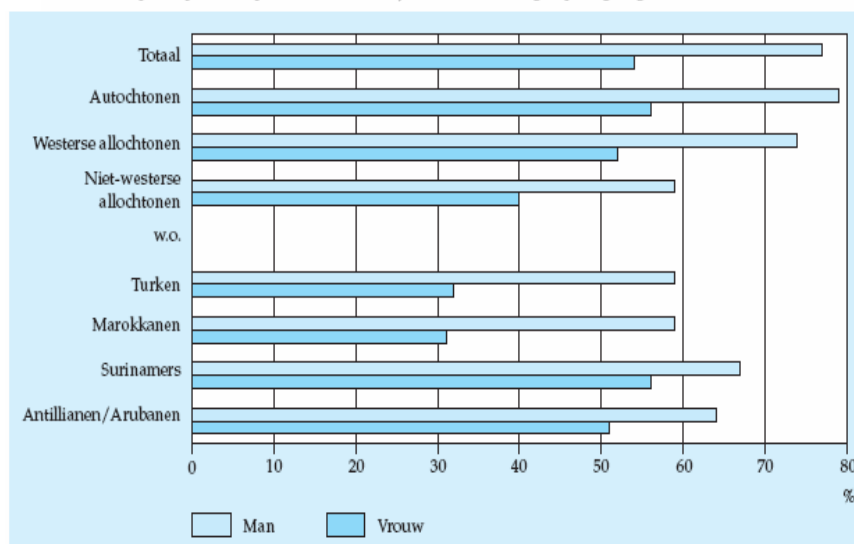
Bron: CBS (2003)

Man-vrouw verschillen het grootst bij Turken en Marokkanen

Er zijn grote verschillen waar te nemen in de arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen van de diverse allochtone groepen (zie grafiek 3.7). Zowel autochtone als allochtone mannen werkten in 2002 ongeveer anderhalf keer zo vaak als vrouwen. Bij de autochtonen had meer dan de helft van de vrouwen een baan, terwijl er van de autochtone mannen acht van de tien werkten. Tussen de niet-westerse allochtonen onderling waren er grote verschillen. Zo hadden van Turken en Marokkanen, mannen twee keer zo vaak een baan als vrouwen. Van Surinamers werkte 67 procent van de mannen en 56 procent van de vrouwen.

Grafiek 3.7

Netto arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering en geslacht, 2002

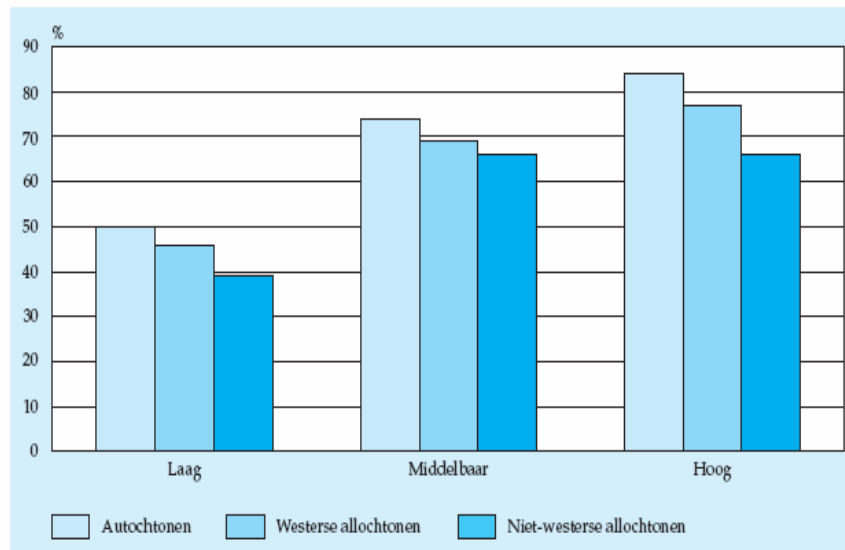


Bron: CBS (2003)

Relatie met opleidingsniveau

De arbeidsdeelname bij personen die een hogere opleiding hebben genoten, is groter dan bij laagopgeleiden, zo blijkt uit grafiek 3.8. Dit geldt zowel voor allochtonen als voor autochtonen. In 2002 was de arbeidsdeelname van laagopgeleide⁵ autochtonen 50 procent en van hoogopgeleide⁶ autochtonen 84 procent. Hoogopgeleide autochtonen werkten dus ruim anderhalf keer zo vaak als laagopgeleide autochtonen. Ook bij de westerse en niet-westerse allochtonen is dit het geval. Wel valt op dat allochtonen een lagere arbeidsparticipatie kennen dan autochtonen met hetzelfde opleidingsniveau.

Grafiek 3.8 Netto arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering en opleidingsniveau, 2002



Bron: CBS (2003)

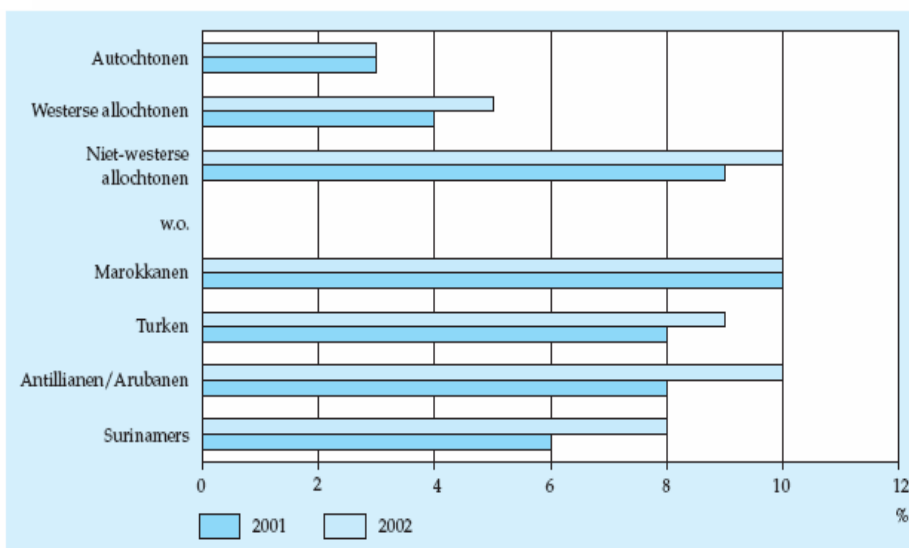
Werkloosheid stijgt

In 2002 is de werkloosheid onder zowel autochtonen als onder niet-westerse allochtonen gestegen (zie grafiek 3.9). Van 2001 op 2002 steeg het werkloosheidspercentage van deze groepen respectievelijk van bijna 3 naar ruim 3 procent en van 9 naar 10 procent. Net als in 2001 waren niet-westerse allochtonen in 2002 ruim drie keer zo vaak werkloos als autochtonen. Vanaf medio jaren negentig daalde de werkloosheid. Vooral onder niet-westerse allochtonen is de werkloosheid in deze periode fors gedaald. Was in 1996 nog ruim 20 procent van hen werkloos, in 2001 was dit 9 procent. In 2002 is het niveau van de werkloosheid weer gelijk aan dat van 2000. Daarmee is een eind gekomen aan de dalende trend van de werkloosheid onder allochtonen.

⁵ BO/MAVO/VBO

⁶ HBO/WO

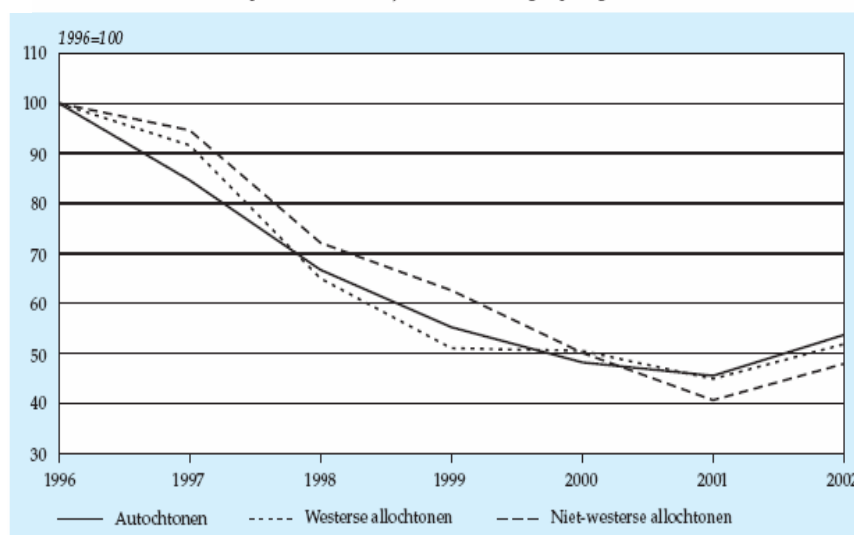
Grafiek 3.9 Werkloosheid van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering



Bron: CBS (2003)

De werkloosheidsverschillen tussen de groepen niet-westerse allochtonen zijn in 2002 iets verminderd, zo blijkt uit onderstaande index. In 2001 was het verschil tussen de Marokkanen, de groep met de meeste werklozen, nog vier procentpunten met de Surinamers, de groep met de minste werklozen. In 2002 was dit verschil twee procentpunten. In 2002 was 10 procent van de Marokkanen, Antillianen en Arubanen werkloos, 9 procent van de Turken en 8 procent van de Surinamers.

Index 3.10 Index van werkloosheid van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering

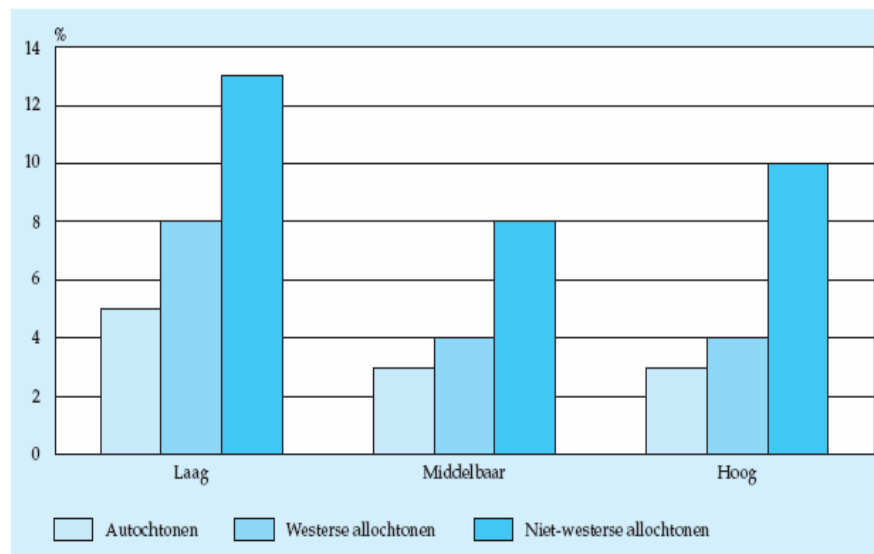


Bron: CBS (2003)

Zowel laag- als hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos dan autochtonen
 Een minder hoog opleidingsniveau wordt vaak gezien als hoofdoorzaak van de hogere werkloosheid onder allochtonen. Echter, zowel de laag-, middelbaar als hoogopgeleide allochtonen zijn vaker werkloos dan autochtonen. In 2002 is bij laagopgeleide personen 13 procent van de niet-westerse allochtonen werkloos

tegenover 5 procent bij de autochtonen. Ook bij de hoogopgeleiden is dit verschil aanzienlijk. Van de hoogopgeleide niet-westerse allochtonen is 10 procent werkloos tegenover 3 procent van de autochtonen. Dit impliceert dat ook bij een vergelijkbaar opleidingsniveau de werkloosheid onder allochtonen hoger is dan onder autochtonen. Dit was eerder in dit hoofdstuk geconstateerd bij de arbeidsdeelname van allochtonen en autochtonen in relatie tot het opleidingsniveau (zie grafiek 3.8 op pg. 18) Niettemin geldt voor zowel allochtonen als autochtonen dat personen met een hogere opleiding minder vaak werkloos zijn dan laagopgeleiden.

Grafiek 3.11 Werkloosheid van personen van 15-64 jaar naar herkomstgroepering en opleidingsniveau, 2002

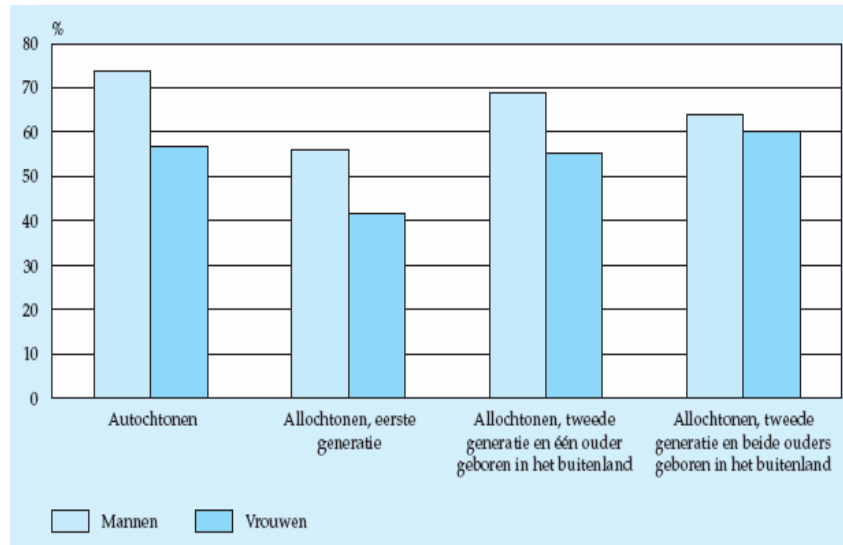


Bron: CBS (2003)

Een en ander wordt bevestigd in de Rapportage Minderheden 2001 van het SCP, waarin staat dat lageropgeleiden vaker werkloos zijn dan hogeropgeleiden en dat allochtonen vaker werkloos zijn dan autochtonen.

De positie van de tweede generatie is gunstiger dan die van de eerste generatie, zoals geïllustreerd in grafiek 3.12. Dit geldt vooral voor de allochtonen met één buitenlandse ouder. Deze groep verschilt in dit opzicht nauwelijks van de autochtonen. In verhouding werkten niet-westerse allochtonen vaak bij uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en, de tweede generatie, in de detailhandel. De niet-westerse tweede generatie met één in het buitenland geboren ouder lijkt qua bedrijfstakkeuze op autochtonen. In het najaar van 2000 waren er ruim 6,8 miljoen werknemers met één of meer banen. Ruim 8 procent van alle werknemers was westers allochtoon en ruim 7 procent niet-westers allochtoon. Ten opzichte van 1999 is het aandeel niet-westerse allochtonen lichtelijk toegenomen. Deze groei kwam voor in alle bedrijfstakken en bedrijfsklassen.

Grafiek 3.12 Werknemersaandeel naar herkomstgroepering en geslacht, 2000

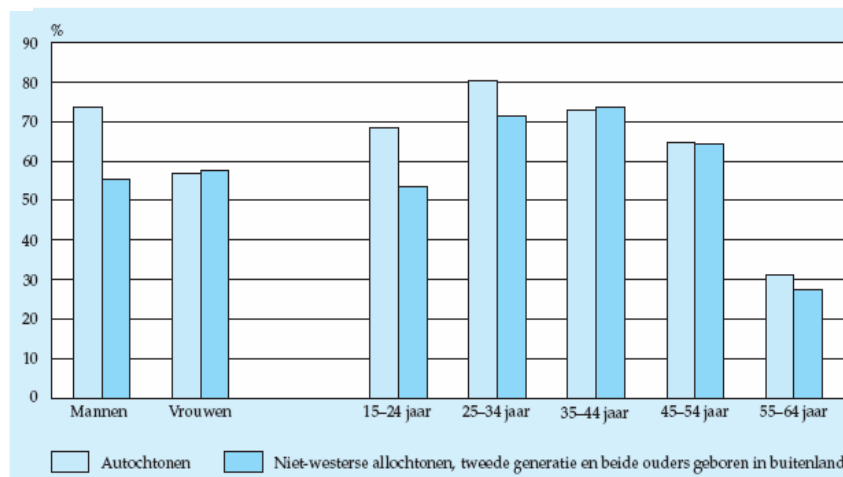


Bron: CBS (2003)

Tweede generatie heeft vaker een baan

Niet-westerse allochtonen telden in 2000 relatief minder werknemers dan autochtonen: het verschil was ongeveer 15 procentpunten, met andere woorden: niet-westerse allochtonen hebben minder vaak een baan als werknemer vergeleken met autochtonen. Bij vergelijking van allochtonen naar generatie had de eerste generatie allochtonen in verhouding een laag percentage werknemers. Het lag 15 tot 20 procentpunten lager dan bij de autochtonen. De tweede generatie allochtonen van wie één van de ouders geboren is in Nederland, had voor bijna iedere leeftijdsgroep een vergelijkbaar percentage werknemers als autochtonen.

Grafiek 3.13 Werknemersaandeel tweede generatie niet-westerse allochtonen naar geslacht en leeftijd, 2000



Bron: CBS (2003)

Bij de tweedegeneratie niet-westerse allochtonen van wie beide ouders geboren zijn in het buitenland, hadden de mannen minder vaak een baan dan autochtonen. Voor de vrouwen in deze groep was het aandeel werknemers hoog en gelijk aan dat van de autochtonen. In deze groep allochtonen hadden vooral personen onder de 35 jaar een lager aandeel werknemers dan de autochtonen.

Boven de 35 jaar hadden de niet-westerse allochtonen met beide ouders uit het buitenland, een even groot aandeel werknemers als autochtonen.

3.5 Beroepsniveau van allochtonen

Groeneveld & Weijers-Martens (2003) hebben onderzoek verricht naar het *beroepsniveau* van de verschillende allochtone groeperingen en brengen dit als volgt in beeld:

Tabel 3.14 Beroepsniveau van de huidige baan van de werkzame beroepsbevolking, naar etnische groepering, 2002

%	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	autochtonen
Elementaire beroepen	25	23	12	9	6
Lagere beroepen	41	39	35	32	23
Middelbare beroepen	25	28	34	34	40
Hogere beroepen	8	8	15	18	22
Wetenschappelijke beroepen	.	.	5	7	9
<i>Bronnen: SPVA-02 (gewogen bestand), ISEO&SCP; EBB-02, CBS</i> <i>.</i> Het aantal respondenten is te gering ($n < 25$) <i>-</i> Deze cijfers zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking, waarbij de steekproef aantallen opgehoogd worden naar bevolkingsaantallen.					

Ongeveer 65% van de Turken en Marokkanen met betaald werk oefenen een beroep uit op één van de twee laagste functieniveaus. Bijna de helft van de Surinamers, iets meer dan 40% van de Antillianen en een kleine 30% van de autochtone werkenden is eveneens op een van deze beide niveaus werkzaam. Eénvijfde tot een kwart van de Surinamers en Antillianen is werkzaam op de twee hoogste niveaus. Vooral ouderen zijn op dit niveau werkzaam. Een hoog percentage Antillianen van 25 - 34 jaar wordt op de twee hoogste functieniveaus getroffen. Van de autochtone respondenten werkt ongeveer 30% op dit niveau. Turken en Marokkanen zijn het minst vaak te vinden in de hogere niveaus.

3.6 Hogeropgeleide allochtonen

Na het verkrijgen van een algemeen beeld van de vier grootste allochtone groeperingen in Nederland wil ik nu de hogeropgeleiden onder hen belichten, aangezien zij de doelgroep vormen van deze scriptie. De opleidingen *hbo* (hoger beroeps onderwijs) en *wo* (wetenschappelijk onderwijs) duiden op het hogere opleidingsniveau dat de doelgroep als kenmerk heeft. Ik maak hierbij gebruik van onderzoeksgegevens van het Instituut voor Sociologisch Economisch Onderzoek (ISEO) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Gezien de voorgaande gegevens over allochtonen in het algemeen is het duidelijk dat de groep hogeropgeleide allochtonen een relatief kleine categorie vormt.

Tabel 3.15 laat zien dat het aandeel hogeropgeleiden bij Turken en Marokkanen nog gering is. Slechts 4% van de Marokkanen en 5% van de Turken

in de beroepsbevolking⁷ (15 - 64 jaar) beschikken over een hbo- of wo-diploma. Bij Surinamers ligt dit aandeel hoger: 15%. In vergelijking met autochtonen (34%) is dit percentage echter laag. Bij de Antillianen ligt het percentage het hoogste van de vier allochtone groepen, namelijk op 23%.

Tabel 3.15 Gerealiseerd opleidingsniveau van personen behorende tot de beroepsbevolking naar etnische groepering in %, 1998

	Surinamers	Turken	Marokkanen	Antillianen	Autochtonen
Geen/basisonderwijs	26	56	69	18	12
LBO/MAVO	35	26	18	34	28
MBO/HAVO/VWO	24	13	9	25	26
HBO	12	3	2	15	22
WO	3	2	2	8	12

Bron: ISEO/EUR 1998 en CBS (1998)

In de hogeropgeleide beroepsbevolking zijn allochtonen nog sterk ondervertegenwoordigd, zo blijkt uit tabel 3.16:

Tabel 3.16: Omvang beroepsbevolking (15 - 64 jaar), aandeel HBO/WO en schatting omvang beroepsbevolking HBO/WO naar etnische groepering 2002

	Omvang beroepsbevolking	% HBO/WO	Geschatte omvang hoger opgeleid aanbod
Surinamers	217.472	15	32.621
Turken	218.268	5	10.913
Marokkanen	176.159	4	7.046
Antillianen	84.912	23	19.530
Overige allochtonen	1.012.935	12	121.552
Autochtonen	6.093.328	34	2.071.731

Bron: berekening o.b.v. cijfers CBS en SCP (1998/2002), ISEO (1998)

Ruim twee miljoen van de autochtonen in de beroepsbevolking zijn op hbo of wo-niveau opgeleid. In totaal zijn 70.110 Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen hbo- of wo-opgeleid. In absolute zin bevinden de meeste hogeropgeleide allochtonen zich onder de Surinamers (32.621), gevolgd door de Antillianen (19.530).

Gezien de vertegenwoordiging van allochtonen in het hbo en wo (1998), is te verwachten dat het aantal afgestudeerde allochtone hbo'ers en wo'ers zal groeien. De procentuele participatie is te zien in de tabel 3.17.

⁷ De Nederlandse beroepsbevolking bestaat uit alle personen van 15 tot 65 jaar die voor tenminste 12 uur per week werken of willen werken (Groeneveld & Weijers-Martens, 2003).

Tabel 3.17 Voltijd- en deeltijd opleiding naar etnische groepering in %, 1998

	Surinamers	Turken	Marokkanen	Antillianen	Autochtonen
HBO	13	8	6	24	25
WO	15	4	3	22	31
Overig	72	88	91	54	44

Bron: ISEO/EUR 1998

Er zijn grote verschillen tussen de allochtone groeperingen. De Turken en Marokkanen volgden in 1998 het minst vaak een hbo of academische opleiding. Van de vier groeperingen zijn de Antillianen relatief het sterkst vertegenwoordigd in het hoger onderwijs. Zij benaderen procentueel de autochtone groep⁸.

Onderstaand volgt een overzicht van de absolute aantallen allochtone hbo'ers en wo'ers die in 2002 participeerden in het voltijdse hoger onderwijs.

Tabel 3.18 Totaal ingeschreven studenten in het voltijd hbo/wo 2001-2002

	Surinamers	Turken	Marokkanen	Antillianen
HBO	4700	3090	1400	1550
WO	2670	1500	1300	1140

Bron: CBS (2002)

3.7 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk stond de beschrijving van de onderzoekspopulatie en hun participatie op de arbeidsmarkt centraal. Het totaal aantal Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen in Nederland is vastgesteld op ruim 1 miljoen. Van de hogeropgeleiden in de beroepsbevolking is van de Turken 5% hbo- of wo-opgeleid (10.913 personen), van de Marokkanen 4% (7.046), van de Surinamers 15% (32.621) en van de Antillianen 23% (84.912). Dit zijn in totaal ruim 70.000 personen. Bij autochtonen heeft 43% een hbo- of wo-opleiding gevolgd (ruim 2 miljoen personen). Hogeropgeleide niet-westerse allochtonen vormen ten opzichte van hogeropgeleide autochtonen dus een kleine categorie. Volgens het SCP (2003), dat uitgaat van de gehele potentiële beroepsbevolking, is 10 procent van de hoogopgeleide niet-westerse allochtonen werkloos, tegenover 3 procent van de autochtonen. Met andere woorden, ze zijn ruim drie keer zo vaak werkloos, ondanks het vergelijkbare hogere opleidingsniveau.

⁸ Antillianen wonen van de vier betreffende allochtone groepen het meest gespreid. De steekproef van de SPVA richt zich op grote steden. Daar vinden we vooral de hogere opleidingsinstellingen. De daar studerende en wonende Antillianen zorgen wellicht voor oververtegenwoordiging. Een tabel van het CBS zal betere informatie bevatten, aangezien het hier gaat om een landelijke steekproef.

Behalve de kant van de werkzame of werkloze hogeropgeleide allochtonen, wil ik in deze scriptie tevens de zijde van de werkgevers belichten. Er is reeds het een en ander bekend over de werving en selectie van allochtonen. Zo hebben Olde Monnikhof en Buis (2001) en Kruisbergen en Veld (2002) hiernaar onderzoek verricht. In paragraaf 4.1 zal ik aandacht besteden aan hun onderzoeken. Werkgevers zijn in zekere zin gebonden aan regels die vanuit de overheid zijn opgesteld. Tal van wettelijke initiatieven, projecten, adviezen en rapporten heb ik onder ogen gekregen en ik heb besloten één daarvan in deze scriptie te belichten in paragraaf 4.2, namelijk de Wet SAMEN, teneinde een globaal beeld te verkrijgen van de overheidsregelingen waar de werkgevers rekening mee dienen te houden.

4.1 Werving en selectie van allochtonen

Uit onderzoek van Veenman (Veenman en Vijverberg, 1982; Veenman, 1984 en 1995) is gebleken dat werkgevers normbeelden hebben over de mate waarin allochtonen beschikken over belangrijke arbeidskwaliteiten. Dit beeld van de werkgevers wordt het *arbeidsprestatiebeeld* genoemd. Deze beelden contrasteren in bepaalde gevallen negatief ten opzichte van de autochtone aanbodcategorie. De werkgevers hanteerden bovendien een voorkeursrangorde in de allochtone aanbodcategorieën. Dit had invloed op de aannamebereidheid van de verschillende groepen.

Kruisbergen en Veld (2002) vergeleken hun resultaten met Veenmans onderzoeken van 1984 en 1995, waaruit bleek dat zich verschuivingen hebben voorgedaan in de beelden onder werkgevers. De arbeidsprestatiebeelden over allochtonen werden positiever, bijvoorbeeld voor wat betreft het oordeel over de beheersing van de Nederlandse taal. Er werden in de loop van de tijd minder ongunstige en meer gunstige ervaringen met allochtonen gemeld en de bereidheid om allochtonen aan te nemen nam toe. Ook de voorkeursrangorde veranderde. In 1995 was de rangorde in de voorkeur als volgt: Spanjaarden, Surinamers, Molukken, Turken, (ex-) Joegoslaven en Marokkanen. Ten opzichte van 1984 waren de Surinamers in de rangorde gestegen, de (ex-)Joegoslaven waren gedaald. De arbeidsprestatiebeelden bleken een voorspellende waarde te hebben voor de ontwikkeling in de daadwerkelijke arbeidsmarktpositie van allochtonen. De voorkeursrangorde kwam overeen met de relatieve arbeidsmarktpositie van de genoemde etnische aanbodgroepen en bood voor wat betreft de Surinamers een goede voorspelling van de verbetering in hun arbeidsmarktpositie na 1995.

Tevens bleek uit de vergelijking dat werkgevers die ervaring hadden met allochtone werknemers, steeds een gunstiger arbeidsprestatiebeeld hadden dan werkgevers zonder die ervaring.

Uit het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) dat gericht was op arbeidsprestatiebeelden over allochtone jongeren, blijkt dat werkgevers nog altijd een voorkeursrangorde hanteren binnen de vier in de enquête

voorgelegde groepen. Bovenaan in de rangorde staan de Surinamers en Turken, gevolgd door de Antillianen/Arubanen en Marokkanen. Deze rangorde komt overeen met het beeld dat werkgevers hebben over de werknemerskwaliteiten van verschillende etnische categorieën.

Werkgevers die minder ervaringen hebben met verschillende groepen allochtonen, baseren hun ordening van de aanbodcategorieën overigens sterker op negatieve stereotype beelden of vooroordelen dan op feitelijke ervaringen. Vooral voor de rangordening van Marokkanen heeft dit negatieve gevolgen. Werkgevers die met meer allochtone groepen ervaringen hebben, uiten een veel minder uitgesproken rangorde. Verschillen in oordeel over de allochtone groepen op basis van ervaringen zijn niet zo groot.

Bekend maakt volgens het onderzoek bemind: werkgevers die ervaring hebben met een bepaalde groep allochtonen, geven deze groep een hogere plaats in de rangorde dan werkgevers zonder ervaringen met diezelfde categorie. Dit kan erop wijzen dat degenen die de ervaring wél hebben, zodanig positief zijn over die ervaring, dat ze een positiever oordeel vormen over de aantrekkelijkheid van de werknemers uit de betreffende groep.

Ruim een kwart van de werkgevers geeft aan dat er een maximum is aan het aantal werknemers dat zij in hun bedrijf wensen op te nemen. Uit eerder onderzoek is gebleken dat werkgevers het wel of niet aannemen van allochtoon personeel laten afhangen van het klantenbestand. Als de klantenkring voor een groter deel bestaat uit allochtonen, zijn werkgevers eerder geneigd om meer allochtonen aan te nemen. Dit verschijnsel wordt *customer discrimination* genoemd, discriminatie op grond van economische motieven.

Bijna een kwart van de onderzochte werkgevers neemt geen of bij voorkeur geen allochtonen aan. Deze werkgevers blijken relatief negatieve arbeidsprestatiebeelden te hebben van allochtonen. Een klein gedeelte van de werkgevers zegt op zoek te zijn naar de geschikte kandidaat, ongeacht of deze allochtoon of autochtoon is. Een groot aantal werkgevers geeft als reden dat de *kwalitatieve tekorten* bij allochtonen ertoe leiden dat zij minder snel voor een baan in aanmerking komen. Het betreft in het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) een onderzoeksgroep bestaande uit lageropgeleiden. De tekorten zijn: kennis, onderwijsniveau en de beheersing van het Nederlands. Van de desbetreffende werkgevers zegt bijna een derde deel bij voorkeur geen allochtonen aan te nemen.

Een kleinere categorie werkgevers noemt *cultuur- of inpassingproblemen* als bemoeilijkende factor. Van hen zegt ruim de helft bij voorkeur geen allochtonen te willen aannemen. Dit impliceert dat het oordeel over cultuurgebonden eigenschappen van de werknemer zwaarder weegt dan kwalitatieve tekortkomingen (kennis, onderwijsniveau en Nederlandse taal). Een verklaring wordt gezocht in het feit dat het overbruggen van cultuurverschillen via zogenoemd diversiteitsbeleid veel meer van de werkgever en zijn organisatie vergt dan het wegwerken van kwalificatietekorten bij allochtone werknemers. Met behulp van interviews met werkgevers zal ik deze bevinding onderzoeken en toespitsen op de populatie hogeropgeleide allochtonen.

Het oordeel van werkgevers over het *feitelijke functioneren* verschilt in positieve zin aanzienlijk van het arbeidsprestatiebeeld dat zij over allochtonen hebben. Voor autochtone werknemers komen het arbeidsprestatiebeeld en de werkelijkheid dicht bij elkaar. Voor allochtonen geldt dus dat het arbeidsprestatiebeeld veel minder een weergave vormt van het oordeel over het feitelijke functioneren van individuele allochtonen uit de categorie. Het beeld over jonge allochtone werknemers blijft sterk bepaald door het beeld over de eerste generatie (Veenman, 1995). Het arbeidsprestatiebeeld dat werkgevers hebben over (jonge) allochtonen loopt dus achter op de werkelijkheid. Dit is jammer, want de aannamebereidheid van een werkgever hangt vooral samen met zijn arbeidsprestatiebeeld. Naarmate het beeld negatiever is, nemen zij minder snel allochtonen aan.

Naast de factoren ervaring en klantenkring, noemen Olde Monnikhof en Buis (2001) tevens de bedrijfsomvang als factor voor het al dan niet aannemen van allochtoon personeel. Kleinere bedrijven beschikken over onvoldoende menskracht en middelen voor een formeel en uitgewerkt wervings- en selectiebeleid gericht op allochtonen. Dit beleid wordt bevorderd indien dit ingepast kan worden in bestaand beleid dat gericht is op diversiteit binnen de organisatie. Wettelijke regelingen en onderlinge afspraken tussen werkgevers en werknemers over het in dienst nemen van allochtonen blijken met name indirect een stimulerende werking te hebben.

Werkgevers die geen specifiek aannamebeleid gericht op allochtonen kennen, passen hun wervingsstrategie niet of nauwelijks aan. Zij veronderstellen via de gebruikelijk wervingskanalen relevante kandidaten te kunnen bereiken. Bedrijven met een specifiek doelgroepenbeleid maken vaak wel gebruik van wervingskanalen gericht op allochtonen, bijvoorbeeld door het inschakelen van gespecialiseerde media of bemiddelaars.

De selectieprocedures zijn in kleinere bedrijven doorgaans minder geformaliseerd dan in grotere. Subjectieve criteria als 'passen in de groep' en 'persoonlijkheid' of 'houding' zijn dan niet nader gespecificeerd, waardoor gemakkelijker normatieve elementen in het beoordelingsproces kunnen sluipen die ongunstig kunnen uitpakken voor allochtoon arbeidsaanbod.

Een belangrijk beletsel bij werkgevers die weinig aandacht besteden aan diversiteit, is de veronderstelling dat aanpassing van de wervings- en selectieprocedure een verlaging van de functie-eisen of het voeren van een voorkeursbehandeling betekent. Dit houdt verband met de generaliserende beeldvorming met betrekking tot allochtonen (vergelijk: Kruisbergen en Veld, 2002).

Een andere belemmering is dat de uitvoering van wervings- en selectiebeleid vaak te veel in handen is van individuele bedrijfsfunctionarissen. *Commitment* bij de leiding en een breed draagvlak in de organisatie zijn beide van belang voor een goede implementatie van diversiteitsbeleid voor allochtonen. Hiernaast is een open bedrijfscultuur belangrijk voor het aantrekken van allochtonen, maar ook voor het goed functioneren van zittende allochtone medewerkers. Dagevos concludeerde dit reeds in zijn dissertatie (1995).

Moelker (1992) concludeert in zijn proefschrift dat sociaal-normatieve selectiecriteria toenemend aan belang winnen (zie ook: Van Beek en Van Dorp,

1987; Veldman en Wittink, 1991). Er zijn veel verschillende soorten sociaal-normatieve kwalificaties. Collectieve kwalificaties die in 1990 veel worden genoemd en gericht zijn op de arbeidsgroep of op het bedrijf zijn bijvoorbeeld: teamgeest, samenwerking, contacten leggen, gezelligheid en identificatie met het bedrijf. Een ander type heeft betrekking op de kwalificaties die op het individu gericht zijn. Ze hebben soms een psychologisch karakter (bijv. evenwichtigheid, creativiteit) en soms een "achievement"-karakter (gedreven, dynamisch, ambitie).

In 1955 werden sociaal-normatieve criteria in 17% van de advertenties genoemd; in 1976 was dit 42% en in 1990 maar liefst 68%. Het belang van sociaal-normatieve kwalificaties neemt bij het hoogste beroepsniveau het sterkste toe. Op dit niveau steeg het percentage advertenties waarin sociaal-normatieve kwalificaties genoemd werden van 30% in 1955 naar 81% in 1990.

4.2 Overheidsbeleid in vogelvlucht

De multiculturele samenleving is een feit geworden en allochtonen vormen een groeiend deel van de totale bevolking. De overheid ziet dat velen van hen inmiddels een goede positie op de arbeidsmarkt hebben verworven en zijn geïntegreerd in de samenleving. Desondanks beseft zij dat de werkloosheid onder de verschillende groepen allochtonen naar verhouding nog steeds hoog is. Hiernaast is voor een deel van de allochtonen de arbeidsmarktpositie bij economische tegenwind niet stabiel. Voor deze groepen worden extra inspanningen geleverd om hun integratie te bevorderen, onder meer door vergroting van hun beroepskwalificatie. De noodzaak hiervan wordt gezien vanuit het oogpunt van de toenemende kennisintensiviteit van de economie en de hogere eisen aan de kwaliteit van de arbeid. Hiernaast wordt rekening gehouden met de toekomstige vergrijzing van de beroepsbevolking en daarmee met de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Het beleid is gericht op verschillende groepen van minderheden, namelijk ook jongeren, vrouwen, hogeropgeleiden en nieuwkomers (Stichting van de Arbeid, 2001).

De beleidsprioriteiten op instellingsniveau zijn volgens het rapport van de Stichting van de Arbeid (2001):

- Scholing en opleiding: het besteden van speciale aandacht aan bepaalde deelgroepen, onder wie met name jeugdigen (jongens én meisjes), met name middels scholing (tenminste tot het niveau van een startkwalificatie), beperking van het voortijdig schoolverlaten, intensivering van werving, vergroting van inzetbaarheid, het tegengaan van ongewenste uitstroom en bevordering van de doorstroom.
- De ontwikkeling en toepassing van inter- of multicultureel management
- Het blijven tegengaan van (onbewuste) discriminatie
- Wervings- en selectiebeleid, doorstroombelief: Verbetering van de afstemming bij uitvoering van beleid, gericht op een snelle (re-)integratie van minderheden in het arbeidsproces

4.2.1 Wet SAMEN

Op 1 januari 1998 trad de Wet SAMEN (Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden) in werking, als ondersteunend instrument voor individuele

ondernemingen bij het voeren van multicultureel personeelsbeleid. De wet diende een bijdrage te leveren aan het bereiken van een evenredige arbeidsmarktpositie van allochtonen. De Wet SAMEN had als doelstelling om individuele ondernemingen te stimuleren tot het voeren van multicultureel personeelsbeleid en maakte zodoende deel uit van het beleid dat wordt gevoerd om een evenredige arbeidsmarktpositie van allochtonen te bereiken. De op 1 januari 1998 ingevoerde Wet SAMEN trachtte het beleid van de werkgevers te beïnvloeden. De wet was er op gericht om de bewustwording ten aanzien van de achterstandspositie van allochtonen bij werkgevers te vergroten. Vanuit deze wet werd aan de werkgevers verplichtingen opgelegd met als doel een verbetering in de achterstandspositie van allochtonen te realiseren. Het ging hier om:

- Het registreren van werknemers en de arbeidsdeelname van allochtonen daarin.
- Het opstellen van een jaarverslag met daarin streefcijfers en maatregelen om een evenredige vertegenwoordiging van minderheden te realiseren.
- Het uitbrengen van een jaarverslag voor het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen).

De bovengenoemde activiteiten zouden bijdragen aan een systematisch inzicht in het aandeel van allochtonen en het beleid bij individuele werkgevers. Op deze manier zou op werkgeversniveau, zowel ten behoeve van de werkgevers zelf als ten behoeve van de maatschappelijke belangengroepen die een eigen specifieke 'controlerende' functie hebben, inzicht geboden kunnen worden in de mate van multiculturaliteit in het personeelsbestand.

Tot de doelgroep van de Wet SAMEN behoorden: personen geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië en in andere landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië, personen die in Indonesië geboren zijn na 27 december 1949, en Molukkers die zijn opgenomen in het register van de Wet Rietkerkuitkering. Ook de kinderen van de genoemde personen behoorden tot de beoogde groep.

De Wet SAMEN was geldig tot 1 januari 2004. Met ingang van deze datum verviel de registratieverplichting voor werkgevers en bestaat voor hen de mogelijkheid om op vrijwillige basis de registraties te (blijven) uitvoeren.

De Wet SAMEN is in 2003 geëvalueerd door KPMG. Ten behoeve van de beoordeling van de Wet SAMEN is een enquête uitgezet onder respondenten (N=159) teneinde een beeld te krijgen van de meningen van de actoren uit het veld. Van belang is dat de resultaten van deze enquête worden geplaatst tegen de achtergrond van de omvang van de enquête en het aantal respondenten. Hieronder volgt een samenvatting van de beoordelingen van de betrokken respondenten over de resultaten van de Wet.

De wet heeft volgens de respondenten een belangrijke bijdrage geleverd aan de *bewustwording* (zowel op maatschappelijk als op individueel niveau) ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van allochtonen.

Ruim de helft van de respondenten vindt niet dat de wet duidelijk heeft gestimuleerd tot het voeren van multicultureel personeelsbeleid. De wet wordt vooral gezien als een registratieplicht - een 'administratieve rompslomp' - die volgens de respondenten weinig resultaten brengt. De *effectiviteit* wordt kritisch beoordeeld, mede omdat de focus van werkgevers onvoldoende ligt op het behalen van concrete resultaten. Zulke concrete resultaten op het gebied van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen zijn volgens betrokken partners minimaal. Slechts 6% van de werkgevers en 12% van de overige (maatschappelijke) organisaties is van mening dat de wet leidt tot een daadwerkelijke verbetering van de positie van allochtonen. Resultaten die zijn geboekt t.a.v. van instroom, doorstroom en behoud van allochtonen worden slechts door een beperkt aantal respondenten toegeschreven aan de wet. De Wet SAMEN lijkt volgens de respondenten niet of nauwelijks concrete resultaten te behalen als het gaat om het verhogen van de *instroom* van allochtonen bij organisaties. Uit het onderzoek blijkt dat vooral de werkgevers hier ronduit kritisch over zijn. Slechts 2% van de werkgevers is van mening dat de wet feitelijk leidt tot een verbeterde instroom van allochtonen. Uitgaande van de opvattingen van de respondenten zien we dat de resultaten van de Wet SAMEN ten aanzien van het verbeteren van de doorstroom en het verminderen van de uitstroom van allochtonen zeer beperkt is. De voorlichting vanuit het Ministerie van SZW wordt door de respondenten van waarde geacht. Hetzelfde geldt voor de rol van belangenorganisaties, CWI's en werknemersorganisaties. De rol van werkgeversorganisaties wordt het laagst gewaardeerd. Er kan dus worden geconstateerd dat de Wet SAMEN (als instrument dat deel uitmaakt van een breed pakket van maatregelen) naast een stijgend aantal gedeponeerde jaarverslagen - een bijdrage heeft geleverd aan de positieve ontwikkelingen ten aanzien van de verhouding voltijd en deeltijd, de verhouding in- en uitstroom van allochtonen en een toenemend aantal beleidsinitiatieven. Voor wat betreft het beeld van de respondenten van de enquête lijkt de Wet SAMEN primair te hebben geleid tot een positief bewustwordingsproces rondom de arbeidsmarktpositie van allochtonen en als zodanig het onderwerp op de agenda te hebben gezet. De Wet SAMEN lijkt dus enerzijds door de respondenten positief te worden gewaardeerd voor wat betreft hetgeen is teweeggebracht op het gebied van de bewustwording en de 'procedurele' activiteiten van werkgevers en andere partijen. Aan de andere kant is gebleken dat de respondenten de administratieve rompslomp en het 'inhoudelijk' behaalde resultaat als concreet gevolg van de Wet SAMEN negatiever waarderen. Het concrete effect van de Wet SAMEN op het personeelsbeleid wordt betwijfeld.

4.3 Samenvatting en conclusie

Werkgevers die minder ervaring hebben met allochtone werknemers, baseren de arbeidsprestatiebeelden sterker op negatieve stereotypingen of vooroordelen. Het oordeel van de werkgever over het feitelijke functioneren van de allochtone werknemer is gunstiger. Werkgevers hanteren een voorkeursrangorde in de allochtone aanbodcategorieën. Bovenaan in de rangorde staan de Surinamers en Turken, gevolgd door de Antillianen/Arubanen en Marokkanen. Kwalitatieve tekorten en cultuur- en inpassingsproblemen

werden door werkgevers als motieven genoemd om geen allochtonen aan te nemen. Tevens werden de grootte van het bedrijf, het al dan niet aanwezig zijn van een gericht en transparant doelgroepenbeleid en *commitment* bij de leiding van invloed geacht op het aannemen van allochtonen. Werkgevers zijn eerder geneigd om allochtoon personeel aan te nemen als de klantenkring voor een groter deel bestaat uit allochtonen (*customer discrimination*).

Vanuit de overheid worden diverse initiatieven ontplooid, met als doel om de *employability* van diverse doelgroepen te vergroten, ook bij allochtonen die nog niet over de nodige beroepskwalificaties beschikken. Van 1 januari 1998 tot 1 januari 2004 was de Wet SAMEN van kracht, als ondersteunend instrument voor individuele ondernemingen bij het voeren van multicultureel personeelsbeleid. De wet diende een bijdrage te leveren aan het bereiken van een evenredige arbeidsmarktpositie van allochtonen. Volgens de evaluatie heeft deze wet bijgedragen tot de bewustwording van werkgevers met betrekking tot het belang van een divers personeelsbestand. Echter, de doelen van deze wet zijn bij lange na niet behaald; de Wet wordt door een groot deel van de werkgevers niet uitbundig uitgevoerd.

HOOFDSTUK 5 THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk zoek ik naar theoretische verklaringen voor de achterblijvende arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen. Er zijn tal van theorieën die relevant zijn voor het onderwerp van deze scriptie. Ik zal hier een selectie uit maken. Ik wil in eerste instantie stilstaan bij het bereikte onderwijsniveau van hogeropgeleide allochtonen, namelijk door het statusverwervingsmodel en de *human capital* theorie te behandelen. Naast het menselijk kapitaal krijgen andere kapitaaltvormen de aandacht die van invloed kunnen zijn op het vinden van een baan. Dit zijn het sociaal, cultureel en informatiekapitaal, als zijnde kenmerken van de aanbodzijde. Deze zijn alle onderdeel van de individuele en collectieve hulpbronnen (Veenman, 1997). Ook uitsluitingsmechanismen worden behandeld, namelijk de invloed van de vraagzijde: personeelsselecteurs of -bemiddelaars. Daarbij zal ik de discriminatiethese behandelen en als laatste de *labor queue* theorie, gerelateerd aan de conjunctuurthese.

5.1 Statusverwervingsmodel en Human Capital

Zowel vanuit de sociale als economische wetenschappen vindt onderzoek naar en theorievorming over de positie van werkenden plaats. Vanuit sociologisch oogpunt is dit thema van belang omdat de positie van werkenden direct raakvlakken heeft met vraagstukken rond sociale ongelijkheid en sociale mobiliteit, een van de kernthema's van de sociologie (Ultee, Arts en Flap, 1992). Het zogenaamde *statusverwervingsmodel* is een veel gebruikt vertrekpunt bij veel sociologisch onderzoek. Vanuit de economie wordt onderzoek naar werkenden veelal verricht binnen het kader van de *human capital theorie*. Beide benaderingen hebben het individualistische perspectief als overeenkomst. Met andere woorden, de verklaringen van de positie van werkenden wordt vooral gezocht in factoren op individueel niveau. Beide perspectieven zijn speciaal geïnteresseerd in (a) het relatieve belang van factoren die verklarend zijn voor de positie van werkenden en (b) de vraag in hoeverre de individuele kenmerken leden van verschillende etnische groeperingen dezelfde positie in beroeps- en inkomensstructuur opleveren, oftewel onderzoek naar ongelijke behandeling. Hiernaast zal ik tevens ingaan op de *meritocratiseringstheorie*. Dit is een verklaring op samenlevingsniveau, waarbij ervan wordt uitgegaan dat er een arbeidsmarkt is ontstaan waar diploma's en geschiktheid de belangrijkste criteria zijn bij de selectie van werknemers.

Het statusverwervingsmodel

In de jaren '60 leverde Duncan een belangrijke bijdrage aan sociale-mobiliteitsonderzoek. Hij introduceerde het *status attainment-model* (statusverwervingsmodel), waarbij vooral aandacht werd gevraagd voor intra- en intergenerationele mobiliteit en daarmee samenhangend voor de introductie van de padanalyse in de sociologie, in het bijzonder in mobiliteitsonderzoek

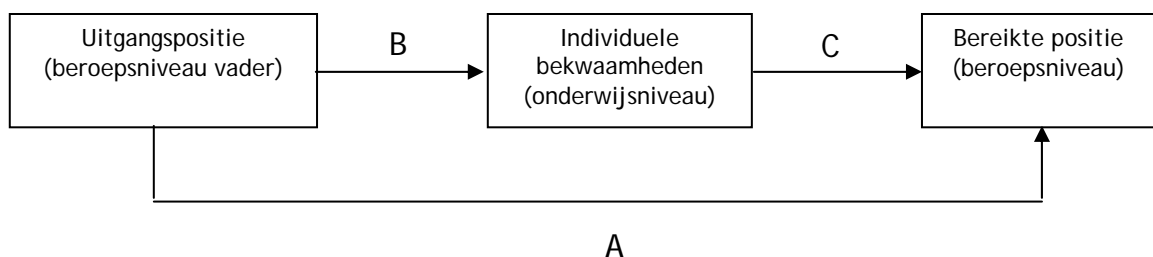
(Duncan en Hodge, 1963; Duncan, 1966; Blau en Duncan, 1967). Met de introductie van de padanalyse is aan het mobiliteitsonderzoek een belangrijke vraag toegevoegd. Ging voorheen de interesse vooral uit naar de mate van mobiliteit in de samenleving, nu werd het mogelijk om de vraag te beantwoorden naar de relatieve betekenis van factoren als sociale herkomst, etnische herkomst en opleidingskwalificaties voor het bereikte beroepsniveau.

Allochtonen in Nederland hebben, zoals in het eerdere hoofdstuk beschreven is, in de afgelopen decennia een emancipatieproces doorgemaakt. Tweede- en latere generaties migranten treden niet automatisch in de voetsporen van hun ouders, oftewel er is sprake van *intergenerationele sociale mobiliteit* (Ganzeboom & Luijkx, 1995). Het gaat hier om de beroepsmobiliteit tussen generaties ouders en kinderen. Er is sprake van sociale stijging of daling. Met name de stijging is het meest relevant, omdat er een groeiend aandeel hogere beroepen is dan in het verleden. Het beroep van de zoon is in veel mindere mate verbonden aan het beroep van de vader. Een treffend voorbeeld hiervan is het gegeven dat de omvang van de agrarische beroepsgroep sterk is afgenomen. Dit alles heeft een grote structurele mobiliteit tot gevolg, met andere woorden veranderingen in de beroepenverdelingen tussen generaties. Uit het onderzoek van Ganzeboom en Luijkx blijkt dat kinderen van laaggeschoolde arbeiders een relatief grote kans hebben op sociale mobiliteit. Onder deze groep was de immobiliteit het laagst, hetgeen betekent dat de intergenerationele overdracht hier het geringst is.

Zo komen we uit op de theorie van de *meritocratisering* (De Graaf & Luijkx, 1995). Ten opzichte van vroeger komen steeds meer Nederlanders in een andere sociaal-economische klasse terecht dan die waarin hun ouders verkeerden. Dit wordt over het algemeen gezien als een bewijs voor meritocratisering, behorende bij een moderne samenleving waarin verdelingsmechanismen op basis van geboorte, nepotisme en patronage niet meer passen. Geboorte kan en mag niet meer bepalend zijn voor de positie die men bereikt; er is een arbeidsmarkt ontstaan waar diploma's en geschiktheid de belangrijkste selectiecriteria zijn geworden.

De Graaf en Luijkx illustreren het statusverwervingsmodel van Duncan (1963) en Blau & Duncan (1967) in zijn eenvoudigste vorm als volgt:

Figuur 5.1



Bron: Dronkers & Ultee (1995)

Links in het model wordt het beroepsniveau van de vader aangeduid als de uitgangspositie van waaruit de persoon vertrekt. Rechts wordt de positie van de persoon, het eigen beroepsniveau, weergegeven. In dit model bepalen twee mechanismen de statusverwerving van de persoon, namelijk: pad A, een totale en directe invloed van het ouderlijk milieu en pad B, een indirecte invloed van het ouderlijk milieu in combinatie met de individuele bekwaamheden, zoals tot uiting komend in behaalde diploma's. Pad A, het pad van de directe overdracht, werd in het verleden het meest bewandeld. Hooggeplaatste ouders konden hun posities rechtstreeks overdragen aan hun kinderen, los van hun geschiktheid om de bijbehorende taken te kunnen vervullen. Tegenwoordig zou de weg langs de paden B en C het meest bewandeld worden. Pad C wordt daarbij dominant: individuele bekwaamheden bepalen in steeds hogere mate of iemand al dan niet in een hoge positie terecht komt. Het doet er steeds minder toe wie je bent, maar het gaat erom wat je kunt: *'The achieved status of a man, what he has accomplished in terms of some objective criteria, becomes more important than his ascribed status, who he is in the sense of what family he comes from'* (Blau en Duncan, 1967: 430). Individuele kenmerken die niets te maken hebben met deskundigheid en capaciteiten verliezen aan betekenis. Er is sprake van een verschuiving van *'ascription'* (toegeschreven kenmerken) naar *'achievement'* (individueel verworven kenmerken). Beroepsvaardigheden worden in het onderwijs aangeleerd en diploma's zijn voor werkgevers de belangrijkste en best meetbare invulling van individuele bekwaamheden, ondanks de waarde die tegenwoordig gehecht wordt aan persoonlijkheid en eigenschappen als inzet en flair. De doorslaggevendheid van diploma's neemt de relatie niet weg tussen uitgangs- en bereikte positie of tussen sociale herkomst en bestemming. De invloed van het herkomstmilieu is echter indirect, in de zin dat het nu bijvoorbeeld gaat om het leefklimaat thuis.

Uit diverse onderzoeken van Dagevos (1995, 1998) blijkt dat *etnische herkomst* een uitzondering vormt bij de meritocratiseringstheorie. Het doet er bij allochtonen wel degelijk toe wie ze zijn, welke etnische achtergrond ze hebben.

Over het algemeen bereiken kinderen van hogergeplaatsten hogere diploma's, met als gevolg beter beloonde beroepen (pad B, figuur 5.1). Het resultaat van de paden B en C zegt hoe groot de indirecte overerving van beroepsstatus is.

De Graaf en Luijkx halen een paradoxale rol aan van het onderwijsniveau in het proces van sociale mobiliteit. Enerzijds leveren diploma's goede kansen op een gunstige positie op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van de kansen of beperkingen vanuit het ouderlijk milieu. Anderzijds intermedieert onderwijs de overdracht van sociale ongelijkheid, doordat ouders vaak deels de schoolprestaties van hun kinderen kunnen beïnvloeden, onder meer vanwege het zojuist genoemde leerklimaat.

Aangezien in deze scriptie de allochtonen centraal staan die op hoger niveau geïnvesteerd hebben in hun menselijk kapitaal, wil ik, mede ter ondersteuning van de meritocratiseringstheorie, de *human capital* theorie belichten.

Human Capital

De economische *human capital-theorie* stamt eveneens uit de jaren '60 en vindt net als het statusverwervingsmodel haar wortels in de Verenigde Staten.

De beide theorieën vertonen grote overeenkomsten. Ze wortelen in de moderniseringstheorie, waarin de grote betekenis van prestatiecriteria wordt benadrukt. De waarde van de werkenden op de arbeidsmarkt hangt af van wat economen doorgaans productieve vaardigheden noemen. Verder leggen beide benaderingen bij de verklaring van de posities in de beroepen- en inkomensstructuur de nadruk op factoren op individueel niveau.

Waar sociologen de positie van werkenden in hoofdzaak afmeten aan de hand van het beroepsniveau, gebruiken economen het inkomen als de belangrijkste indicator van de positie in de sociale structuur. Kort gezegd gaat het bij sociologen meer om *Milieu, School en Beroep*, economen zijn vooral geïnteresseerd in *Schooling, Experience en Earnings* (Dagevos, 1998), met een verwijzing naar twee studies uit beide tradities van respectievelijk Peschar (1978) en Mincer (1974).

Een ander verschil is dat de human capital-theorie, als micro-economische theorie, meer uitdrukkelijke gedragsveronderstellingen kent dan het statusverwervingsmodel, waar deze vrijwel afwezig zijn.

De *human capital theorie* is een aanbodbenadering, waaraan vooral de namen Becker (1964) en Mincer (1974) zijn verbonden. De kern van de theorie is dat individuele investeringen in menselijk kapitaal (toekomstig) profijt genereren op de arbeidsmarkt. De aanname is dat deze investeringen een stijging in de productiviteit tot gevolg hebben. Verschillen in productieve vaardigheden zijn de oorzaak van het bestaan van inkomensverschillen. Human capital wordt onder meer verworven via scholing, werkervaring, training on the job en (bedrijfs)cursussen. Elke participant op de arbeidsmarkt weegt op rationele gronden af of er in human capital wordt geïnvesteerd, waarbij het rendement als beslissende maatstaf wordt gezien. Wanneer het profijt lager is dan de kosten, wordt van de investering afgezien. Er wordt aangenomen dat individuen geheel zelfstandig kunnen beslissen over hun investeringen. Verschil in aanleg maakt dat er ongelijke investeringen worden gedaan in human capital, met als gevolg dat er verschillen in beloningen ontstaan. Arbeidsmarkt-economen zijn over het algemeen met name geïnteresseerd in de betekenis van het *economisch* kapitaal, dat opgesloten is in formele kenmerken als opleiding en werkervaring.

De empirische uitwerking van de human capital theorie is redelijk uniform. De aanduiding van de loonfunctie door Mincer (1974) wordt hieronder weergegeven.

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X - \beta_3 X^2 + \mu$$

Bron: Dagevos, 1998: 56

In deze loonvergelijking is y het (arbeids)inkomen dat verklaard wordt uit het aantal jaren scholing (S) en het aantal jaren arbeidservaring (X), en μ als storingsterm. Verwacht wordt dat het inkomen hoger is naarmate individuen langer onderwijs hebben gevolgd en langer op de arbeidsmarkt actief zijn. (vandaar het + -teken). Opleiding en ervaring zijn in de human capital-benadering immers synoniem met productiviteit. Aan de vergelijking is de kwadratische term β_3 toegevoegd, waarmee de verwachting tot uitdrukking

wordt gebracht dat vanwege de veroudering van opleidingskwalificaties en een verminderde productiviteit (door sommige economen 'slijtage' genoemd) het inkomen niet langer stijgt met de toename van de arbeidservaring, maar juist afneemt⁹. Deze loonvergelijking kan als het basismodel van de human capital-theorie worden beschouwd en is een centraal vertrekpunt bij determinantenonderzoek.

5.2 Maatschappelijke kansenstructuur

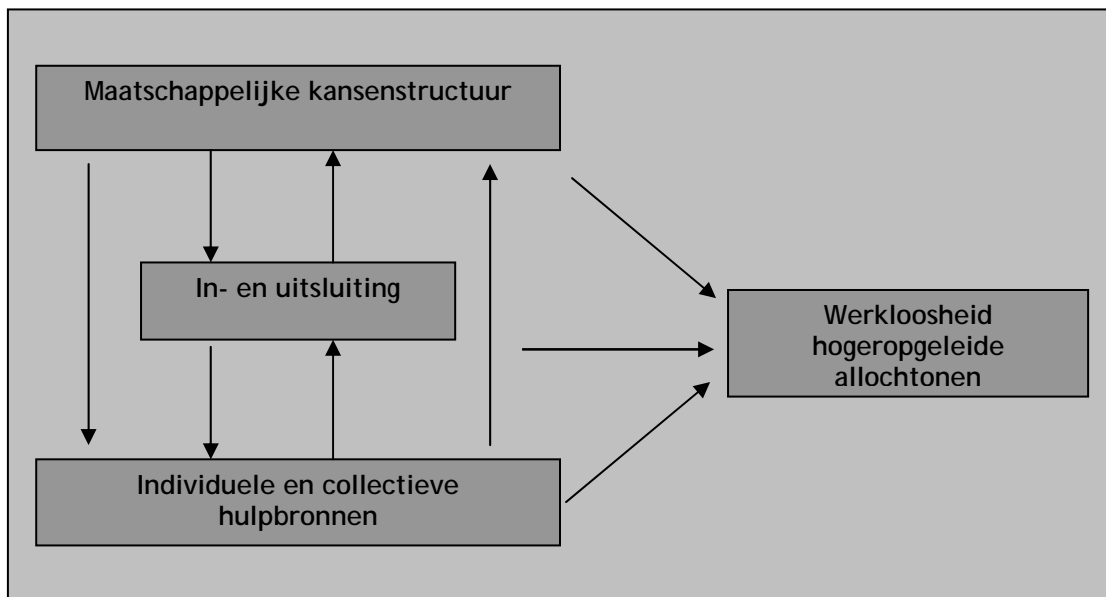
Veenman (1997) zette een aantal verklaringen uiteen van de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van allochtonen. Alhoewel dit geen verklaringen zijn die gespecificeerd zijn op (opleidings)niveaus, kunnen deze wel als relevante, nader uit te bouwen basis fungeren voor de verklaring van de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen.

Zo presenteert hij een schema (zie figuur 5.2), waarin de verklaringen vanuit conjuncturele en structurele ontwikkelingen worden samengevoegd en benoemd als *maatschappelijke kansenstructuur*. Het gaat hier om het aantal en de aard van de banen in Nederland. De verklaringen die vooral nadruk leggen op kenmerken van de allochtonen zelf worden samengevoegd onder de noemer van *individuele en collectieve hulpbronnen*, die opgesplitst kunnen worden in vier soorten: het *economisch kapitaal*: bijvoorbeeld opleiding en werkervaring; *sociaal kapitaal*: sociale netwerken waarin individuen participeren en de daaraan ontleende hulpbronnen waarvan zij daarbinnen gebruik kunnen maken; *informatiekapitaal*: bijvoorbeeld kennis van de arbeidsmarkt en de werking van bepaalde instituties; en *cultureel kapitaal*, waaronder betekenisystemen en culturelementen als waarden, normen, vaardigheden, doeleinden en verwachtingen.

Het vinden en al dan niet behouden van een baan wordt direct of indirect beïnvloed door deze vormen van kapitaal. Tussen de vier soorten kapitaal kan onderlinge wisselwerking en beïnvloeding plaatsvinden. Gezamenlijk beïnvloedt dit al dan niet structureel de kans op werk en daarbinnen de kans op een bepaald functieniveau en een bepaald arbeidsinkomen. In de context van deze scriptie gaat het om de kans op werkloosheid. Dit wordt in figuur 5.2 geïllustreerd door van de diverse mechanismen pijlen te tekenen naar de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen. De mate waarin deze kans wordt verwezenlijkt is mede afhankelijk van de *in- en uitsluitingsmechanismen* op en rond de arbeidsmarkt. Deze zijn afhankelijk van de zogenoemde poortwachters of personeelselecteurs van de arbeidsorganisaties, maar bijvoorbeeld ook van bemiddelaars op de arbeidsmarkt, zoals uitzendbureaus en CWI's, die invloed uitoefenen op deze sluitingsmechanismen.

⁹ De kwadratische specificatie heeft een \cap -vorm. Verwacht wordt dat met het stijgen van de arbeidservaring het arbeidsinkomen eerst toeneemt om vervolgens te dalen (Dagevos, 1998:85)

Figuur 5.2



Bron: Veenman (1997, 2002)

Tevens is het gevoerde beleid hierop van invloed. Dit is buiten het schema gelaten, maar zou als blok naast het hele schema getekend kunnen worden met pijlen van en naar de drie secties uit het schema. Het algemeen-economische beleid en het financieel-economische beleid beïnvloeden namelijk direct of indirect de kansenstructuur en ondergaan zelf de invloed daarvan, omdat mag worden aangenomen dat het beleid reageert op veranderingen in de kansenstructuur. Het scholingsbeleid, maar ook bijvoorbeeld het activeringsbeleid en het migrantenbeleid beïnvloeden de hulpbronnen en worden erdoor beïnvloed. Tenslotte beïnvloedt het beleid de in- en uitsluitingsmechanismen enerzijds doordat het optreedt tegen ongewenste vormen of uitingen (antidiscriminatiebeleid en positieve-actiebeleid), en anderzijds doordat het beleid zelf onderhevig is aan 'culturele vooringenomenheid' en daardoor een bijdrage levert aan de maatschappelijke in- en uitsluiting (Veenman, 1998; Veenman, 2000).

De problematiek van dit onderzoek gaat niet alleen uit van de maatschappelijke kansenstructuur (conjuncturele ontwikkelingen, zoals de aard en het aantal banen), maar tevens van de in- en uitsluitingsmechanismen (met name vanuit de vraagzijde, de werkgevers en poortwachters) en de individuele en collectieve hulpbronnen (de aanbodzijde, namelijk de hogeropgeleide allochtonen).

Ik vervolg het theoretische kader door middel van een nadere toelichting, uitwerking en aanvulling van de aspecten uit het model van Veenman (figuur 5.2).

Veenman (1996) deed onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van tweede-generatie allochtone jongeren. Hij constateerde dat het opleidingsniveau wel enige invloed heeft op de hogere werkloosheid onder hen, maar zeker niet alles-verklarend is. Om deze reden brengt hij de onderstaande thesen ter

sprake, waarvan respectievelijk een drietal verklaringen de vraagzijde van de arbeidsmarkt betreft, één these de aanbodzijde betreft en een institutionele verklaring die het accent legt op de (positieve en negatieve) effecten van beleidsmaatregelen. Ze vormen de grondslag van je zojuist beproven schema. De deficietthese zal ik hierbij buiten beschouwing laten, omdat deze theorie uitgaat van mensen met een laag opleidingsniveau. Omdat zij niet beschikken over de juiste opleidingsachtergrond, komen zij niet in aanmerking voor bepaalde banen. Omdat deze scriptie hoogopgeleiden beoogt, lijkt de deficietthese hier niet relevant.

- 1) De *conjunctuurthese* legt het accent op de negatieve gevolgen van recessies voor de arbeidskansen van degenen die achterin de aanbodrij staan, onder wie veel allochtonen. Deze these sluit ik in eerste instantie uit, omdat hogeropgeleide allochtonen vanwege de hogere investering in hun human capital niet achterin de aanbodrij staan. Echter, ze bevinden zich, gezien de gegevens van het CBS (2003) en SCP (2001), ook niet voorin de rij. De mogelijkheid bestaat dat ze binnen de groep van hogeropgeleiden in het algemeen wél achterin de rij staan. Al blijft dan de vraag openstaan waarom dit het geval zou zijn. Theorieën die in andere paragrafen zullen volgen, kunnen hiervoor een verklaring bieden.
- 2) De *herstructureringsthe*se wijst erop dat structuurveranderingen in de werkgelegenheid ten koste zijn gegaan van laaggekwalificeerde industriële arbeid, met laagopgeleiden vaak als voornaamste slachtoffer, onder wie veel allochtonen. Deze verklaring sluit ik in de context van deze scriptie uit, omdat het hier om de categorie hogeropgeleide allochtonen gaat.
- 3) In de *discriminatiesthe*se wordt bewuste en onbewuste achterstelling van allochtonen als reden voor de hogere werkloosheid onder hen benadrukt. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor de hogere werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen. De discriminatietheorie wordt later in dit hoofdstuk beschreven.
- 4) De *institutionele verklaring* benadrukt de invloed van institutionele factoren, in het bijzonder van arbeidsmarktbeleid (Berting, 1992: 50). De stelling betreft een forse discrepantie tussen enerzijds de verwachting van de tweede-generatie jongeren dat het arbeidsbureau 'alles' voor hen zal regelen bij het vinden van een baan. Anderzijds betreft het de medewerkers van het arbeidsbureau die uitgaan van zelfredzaamheid en een actieve zoekhouding van de jongere. Indien we de institutionele verklaring willen toepassen in de scriptie, zullen we haar breder moeten zien. In de eerste instantie solliciteren hogeropgeleide allochtonen niet alleen via het arbeidsbureau, nu het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) genoemd. Het CWI bemiddelt overigens veelal voor lager- en middenopgeleiden. Het begrip institutioneel trekken we hierbij breder naar de werkgevers, waarbij sprake zou kunnen zijn van discriminatie (zie punt 3).
- 5) De *differentiesthe*se wijst op de betekenis van informatiekapitaal, sociaal en cultureel kapitaal voor de verklaring van de hogere werkloosheid. De differentiestheese werd in het onderzoek van Veenman (1996) bevestigd. *Informatiekapitaal, sociaal en cultureel kapitaal* zijn inderdaad verklaringen voor de hogere werkloosheid onder tweede-generatie allochtone jongeren. Voor wat betreft het *informatiekapitaal* is gebleken dat de kennis van tweede-

generatie jongeren en hun ouders over het Nederlandse onderwijssysteem achterblijft. Hierdoor is hun minder gunstige onderwijspositie te verklaren en daarmee indirect tevens hun hogere werkloosheid. Een directe verklaring van werkloosheid door informatiekapitaal is het betrekkelijk beperkte beroepenspectrum van de jongeren en hun ouders en hun geringere kennis van het functioneren van de arbeidsmarkt. Tweede-generatie allochtone jongeren zijn in het algemeen afhankelijk van informatie die ze van buiten en eigen directe omgeving ontvangen. Met andere woorden, het *sociaal kapitaal* van de jongeren is van invloed op hun baanvindkansen. Niet alleen de informatie die ze vanuit hun netwerk krijgen, maar ook de daadwerkelijke hulp en begeleiding vanuit die netwerken bij het vinden van werk spelen een grote rol. *Cultureel kapitaal* wordt niet geheel los gezien van de netwerken waartoe de jongeren behoren. Hun sociale omgeving bepaalt immers mee of iets al dan niet acceptabel wordt gevonden. Vanwege het indirecte effect is ook hier van belang dat jongeren, en vooral hun ouders, in het algemeen sterke onderwijsambities hebben. Dit heeft een positief effect op de schoolloopbaan. Een meer direct effect van cultureel kapitaal op de werkloosheid van tweede generatie jongeren heeft betrekking op de arbeidsmarktorientatie. Deze is vaak gestoeld op een sterk extrinsieke arbeidsmotivatie, namelijk werken doe je voor het geld. Vooral Turkse jongens verlaten vroegtijdig hun schoolloopbaan om een baan te aanvaarden, wat zich op lange termijn tegen hen kan keren, omdat dit vaak *dead-end-jobs* blijken te zijn die bedoeld zijn voor laagopgeleide starters op de arbeidsmarkt. Anderzijds maakt extrinsieke arbeidsmotivatie vooral veel tweede-generatie jongens uit de andere groeperingen gevoelig voor 'alternatieve' activiteiten, wanneer zij er achter komen dat de meer reguliere banen die voor hen beschikbaar zijn, inhoudelijk weinig interessant blijken en bovendien niet veel 'opleveren'. Zwart werk en criminele activiteiten zijn op dergelijke momenten aantrekkelijk, vooral indien deze binnen handbereik liggen.

Nu zullen hogeropgeleide allochtonen niet zo snel participeren in criminele activiteiten, maar het is denkbaar dat het al dan niet beschikken over sociaal, cultureel en informatiekapitaal ook bij hen van invloed is op bijvoorbeeld de periode van de werkloosheid of, anders gezegd, op hoe snel de hogeropgeleide allochtoon (weer) een baan vindt. Ik zal er daarom in mijn empirische onderzoek aandacht aan besteden.

5.3 Discriminatietheorie

Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij worden gerekend tot een bepaalde groepering (Veenman, 1990: 254). Deze omschrijving is te gebruiken bij achterstelling op grond van etnische herkomst en/of ras, maar ook op basis van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, religie, enz. Deze scriptie beperkt zich tot de eerstgenoemde vorm. Veenman concludeert in een artikel in *Beleid en Maatschappij* (2003/2) dat de baanvindkansen en promotiekansen van allochtonen inderdaad beïnvloed worden door discriminatie, alhoewel de invloed gestaag afneemt.

Een andere definitie van discriminatie is het maken van onderscheid *op basis van kenmerken die er voor de handelingssituatie niet toe doen* (Bovenkerk, 1977; Elich & Maso, 1984). Echter laat deze definitie open *wie* er bepaalt wat er in een bepaalde situatie 'ertoe doet'; de werkgever of de onderzoeker?

(Beleid & Maatschappij, 30 (2003), 2). Derhalve zal ik in deze scriptie uitgaan van de definitie van Veenman.

Veenman (1995) heeft onderzoek gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt van lageropgeleide allochtonen. Hij beschrijft de arbeidsmarkt als een selectiemechanisme dat zorg draagt voor de allocatie van arbeidskrachten over de beschikbare arbeidsplaatsen. Arbeidskrachten worden onderling verschillend gewaardeerd en beloond. Bij een te groot aanbod van werknemers vallen sommigen buiten de boot, met als gevolg dat zij geen gebruik kunnen maken van de materiële en immateriële voordelen die betaalde arbeid biedt. Veenman noemt de arbeidsmarkt daarom tevens een *maatschappelijk verdelingsmechanisme*.

In theorie is deze selectie gebaseerd op productiviteitsverschillen tussen arbeidskrachten. Met name het opleidingsniveau en tegenwoordig ook de mate van opleidbaarheid zijn belangrijke selectiecriteria. Hiernaast worden er in toenemende mate sociaal-normatieve eisen gesteld (Moelker, 1992). Een werknemer dient niet alleen vakkundig te zijn, maar ook gemotiveerd en inpasbaar binnen de bedrijfscultuur teneinde een zo hoog mogelijke arbeidsproductiviteit te kunnen bereiken. Dergelijke vereisten zijn niet of nauwelijks van objectieve aard. Subjectiviteit tijdens het selectieproces speelt een grotere rol, waarbij gekeken wordt naar de wijze waarop de verbale en non-verbale communicatie verloopt, hoe de kandidaat zich presenteert, enz.. Communicatieproblemen die in deze situatie ontstaan, tussen mannen en vrouwen of tussen allochtonen en autochtonen, en die in het nadeel werken van de kandidaat, kunnen worden beschouwd als een vorm van *onbewuste discriminatie*. Een ander voorbeeld van onbewuste discriminatie is het zoeken van een nieuwe werknemer via kanalen die door bepaalde categorieën niet of nauwelijks worden gebruikt (Hooghiemstra, Kuipers en Muus, 1990).

Objectieve maatstaven als vooropleiding en werkervaring zijn voor de selecteur doorgaans probleemloos opvraagbaar en controleerbaar, bijvoorbeeld door onderzoek naar de echtheid van diploma's en het benaderen van de opgegeven referenties. Subjectieve criteria zijn minder makkelijk meetbaar tijdens de selectiegesprekken. Dit betekent dat personeelsselecteurs vaak in onzekerheid moeten beslissen. Op dergelijke momenten refereren ze aan eerdere ervaringen en daaraan gerelateerde normbeelden oftewel opvattingen over de mate waarin werknemers voldoen aan de gestelde eisen. Het gaat hierbij niet om individuele gevallen, maar om sociale categorieën, zoals 'jongeren', 'ouderen', 'vrouwen' of 'allochtonen'. In dergelijke gevallen wordt gesproken van *statistische discriminatie*.

Volgens Veenman (1990) komen beide vormen van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voor, naast de *bewuste discriminatie* die is gebaseerd op afkeer. Onbekend is echter in welke mate ze voorkomen en hoeveel invloed ze hebben op de arbeidsmarktpositie van specifieke categorieën die zich aanbieden.

5.4 Labor queue theorie

Thurow (1975) definieert de metafoor van de arbeidsmarkt als *aanbodrij*. In deze *wachtrij-theorie* wordt de arbeidsmarkt voorgesteld als een denkbeeldige rij van aanbieders, die door werkgevers gepositioneerd zijn naar hun (veronderstelde) productiviteit die voornamelijk afhankelijk is van het opleidingsniveau. De gedachte is dat werkgevers niet van alle potentiële kandidaten de productiviteit kunnen vaststellen. Omwille van tijd en efficiency gaan selecteurs uit van algemene inschattingen van productiviteit van werknemers (statistische discriminatie). Behalve het opleidingsniveau, dat dient als een belangrijke graadmeter van productiviteit, zijn daardoor ook kenmerken als geslacht en etnische herkomst van betekenis voor de positie in de aanbodrij. Op grond van 'gemiddelde' beelden die de werkgevers en hun poortwachters hebben van het aanbod, krijgen ze een plek toebedeeld in de rij. Omdat etnische groeperingen in het algemeen worden geassocieerd met onder meer lage opleidingen en een minder goede beheersing van de Nederlandse taal, komen ze doorgaans achterin de rij. Ik wil nagaan of deze veronderstellingen gelden bij hogeropgeleide allochtonen en onderzoeken of de discriminatiethese hier ook van invloed is.

Een van belang zijnde veronderstelling van het zogeheten arbeidsplaatsen-concurrentiemodel is dat individuen hun positie in de rij niet zelfstandig kunnen verbeteren door zich tegen lagere lonen aan te bieden. Werknemers bij wie de productiviteit laag wordt ingeschat, zouden zich zo aantrekkelijker kunnen maken voor de werkgever. In de Nederlandse context bestaan vaste loonvoeten, doordat op de formele arbeidsmarkt het loonniveau over het algemeen is gekoppeld aan de betreffende functie, die institutioneel is vastgelegd, vaak in CAO's.

De *conjunctuur* is een belangrijke variabele voor de baanvindkansen van verschillende categorieën op de arbeidsmarkt. Wanneer er sprake is van een ruime arbeidsmarkt, komen personen met een lage (veronderstelde) productiviteit nauwelijks aan de slag. *Verdringing* - van lageropgeleiden door hogeropgeleiden en van allochtonen door autochtonen - krijgt in een dergelijke arbeidsmarkt alle ruimte, waarbij de kwetsbare groepen vaak aan het kortste eind trekken. De situatie is anders indien de werkgelegenheidsgroei omvangrijk is en het arbeidsaanbod slinkt. De mogelijkheden van werkgevers om kieskeurig te zijn neemt dan af, en ook werknemers die in tijden van een ruime arbeidsmarkt moeilijk werk konden vinden komen in het zicht van de werkgevers. Uit de werkloosheidsgegevens van het SCP (2001) blijkt dat dit zich heeft voorgedaan op de arbeidsmarkt tot 2001. De aanbodrij werd korter; de werkloosheid was bij nagenoeg alle aanbodcategorieën gedaald. De vraag was vervolgens of de arbeidsmarkt daarmee haar selectiviteit had verloren. Enerzijds kan gesteld worden dat de arbeidsmarkt minder selectief was dan de voorgaande jaren, omdat kwetsbare categorieën zoals lageropgeleiden en ouderen beduidend minder vaak werkloos waren in vergelijking met het midden van de jaren '90. De selectiviteit blijft volgens het rapport evenwel bestaan, omdat de arbeidskansen duidelijk bleven variëren. Bepaalde delen uit het arbeidsaanbod werden eerder uit de markt gehaald dan andere. Lageropgeleiden zijn vaker werkloos dan hogeropgeleiden, en allochtone groepen zijn vaker werkloos dan autochtonen. Anders gezegd: de aanbodrij was

in 2001 weliswaar korter dan medio 1995, de poppetjes stonden nog in dezelfde rangorde (SCP, 2001).

5.5 Samenvatting

Binnen het statusverwervingsmodel wordt de invloed onderzocht van sociale herkomst, etnische herkomst en opleidingskwalificaties voor het bereikte beroepsniveau. Allochtonen in Nederland hebben in de afgelopen decennia een emancipatieproces doorgemaakt. Tweede- en latere generaties migranten zijn vaak hogeropgeleid dan hun ouders, oftewel er is sprake van intergenerationele sociale mobiliteit. Meritocratisering van de samenleving gaat hand in hand met het individueel verwerven van kenmerken op basis van *achievement*, in plaats van toeschrijving van kenmerken op basis van *ascription*. De *human capital* theorie heeft betrekking op scholing, ervaring en verdiensten van het individu, terwijl bij het statusverwervingsmodel gekeken wordt naar invloeden van de (sociale) omgeving. Een investering in het menselijk kapitaal is bedoeld om toekomstig rendement te genereren. Het model van Veenman (1997, 2002) bevat de maatschappelijke kansenstructuur (conjuncturele en structurele ontwikkelingen), de individuele en collectieve hulpbronnen (sociaal, economisch, cultureel en informatiekapitaal) en uitsluitingsmechanismen (de invloed van personeelsselecteurs en -bemiddelaars). Deze kunnen allen van invloed zijn op de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen.

Er zijn verschillende soorten van discriminatie te onderscheiden. Onbewuste discriminatie is gebaseerd op communicatieproblemen tussen de verschillende partijen. Discriminatie op basis van heersende normbeelden over een bepaalde groep mensen noemt men statistische discriminatie. Hiernaast bestaat de bewuste discriminatie op basis van afkeer. De laatste behandelde theorie is de labor queue van Thurow, waarbij wordt uitgegaan van de arbeidsmarkt als een denkbeeldige rij van aanbieders, die door werkgevers gepositioneerd zijn naar hun (veronderstelde) productiviteit. Hierbij kan sprake zijn van statistische discriminatie.

Ik heb gestreefd naar een samenhangend beeld van de theorieën. Met behulp van deze theorieën zal ik de empirische gegevens vergelijken en analyseren in hoofdstuk 7. Maar eerst zal ik de methode van onderzoek en dataverzameling toelichten in het volgende hoofdstuk.

HOOFDSTUK 6 ONDERZOEKSMETHODE EN DATAVERZAMELING

Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van allochtonen is vaak kwantitatief en in sommige gevallen kwalitatief van aard. In de context van dit onderzoek vullen kwalitatief en kwantitatief onderzoek elkaar aan. In dit hoofdstuk volgt een toelichting op de in deze scriptie gebruikte methoden van onderzoek.

6.1 Onderzoeksmethode

Kwantificerend onderzoek kenmerkt zich over het algemeen door onderzoek naar grote aantallen. Dit heeft als voordeel dat er uitspraken gedaan kunnen worden met een grotere reikwijdte en dat er patronen en samenhangen kunnen worden bestudeerd op een breder niveau. Een voorwaarde is dat de beschikbare informatie te kwantificeren moet zijn, waardoor het niet mogelijk is om bepaalde variabelen in een onderzoek mee te nemen. Bij survey-onderzoek, een voorbeeld van een kwantitatieve onderzoeksmethode, worden *productvariabelen* verklaard; het *hoe* achter de resultaten wordt niet duidelijk. Omdat er doorgaans gebruik wordt gemaakt van gestructureerde vragenlijsten, kun je bovendien niet doorvragen naar achterliggende motieven van respondenten. Open vragen en visies van mensen ter verklaring van een vraagstuk vanuit hun eigen beleving zijn niet geschikt voor survey-onderzoek. Dit is echter wel wat wordt beoogd in deze scriptie. Het gaat in deze context vooral om *procesvariabelen*, waaronder attitude, de werking van het sociale netwerk in de beroepsloopbaan, de invloed van de culturele achtergrond en de eigen beleving, die elk moeilijk te kwantificeren zijn (vergelijk Dagevos en Veenman, 1992: 28). Omdat de voor- en nadelen van de beide onderzoekstypen elkaars spiegelbeeld vormen (wat ook geldt voor hun validiteit en betrouwbaarheid), kies ik ervoor de beide typen te combineren. De grotere betrouwbaarheid komt dan voor rekening van het kwantificerende onderzoek, de grotere validiteit voor die van het kwalitatieve onderzoek.

Bij deze scriptie maak ik, ter beantwoording van de onderzoeksvraag over de procentuele en absolute aantallen hogeropgeleide allochtonen, gebruik van gegevens uit de *Survey Sociale Positie en Voorzieningsgebruik Allochtonen (SPVA)* van 1998 en indien mogelijk, van latere jaren. Hiermee is in hoofdstuk 3 de eerste onderzoeksvraag beantwoord. Deze kwantitatieve analyse en het rapport "Allochtonen in Nederland 2003" van het CBS zeggen *dat* hogeropgeleide allochtonen vaker werkloos zijn dan hogeropgeleide autochtonen, echter niet *hoe* dit komt en hoe werklozen hun situatie percipiëren.

De keuze voor kwalitatief of kwantitatief onderzoek heeft gevolgen voor de selectie van de onderzoeksgroep. Bij kwantitatief onderzoek worden respondenten geselecteerd op basis van *representativiteit*, met het oog op *statistische generaliseerbaarheid*. Er wordt naar gestreefd dat de respondenten met bepaalde achtergrondkenmerken representatief zijn voor de populatie waarover het onderzoek iets wil zeggen. Kwantitatief onderzoek wil anders

gezegd generaliseren naar de populatie. Daartoe moet de verdeling van mensen met bepaalde achtergrondkenmerken in de steekproef gelijk zijn aan die van de populatie.

In deze scriptie maak ik gebruik van een kwalitatieve aanpak, veldwerk met diepte-interviews, omdat ik me een zo rijk mogelijk beeld wil vormen van factoren die een hogere werkloosheid onder de doelgroep bepalen. Daar leent kwalitatief onderzoek zich goed voor. Ik ben op zoek naar een *verklaring* voor het feit dat hogeropgeleide allochtonen relatief vaak werkloos zijn en wil hun perceptie van de situatie leren kennen. Hiermee beoog ik hun reactie op en manier van omgaan met werkloosheid in kaart te kunnen brengen. Met kwalitatieve methoden is het mogelijk om op een meer valide wijze processen en ervaringen te meten. De omvang van de onderzoeksgroep is vaak minder groot dan bij kwantitatief onderzoek, vanwege het arbeidsintensieve karakter van kwalitatief onderzoek en de beperkte beschikbaarheid van tijd en middelen. De reikwijdte van de gegevens is als gevolg hiervan veelal kleiner. Statistische generalisatie wordt niet nagestreefd, wel 'theoretische generalisatie', bijvoorbeeld door de (perceptie van) werkloosheid te verbinden met de culturele achtergronden van de respondenten. Glaser & Strauss (1976) geven aan dat theoretische selectie het proces is van verzamelen van gegevens voor het ontwikkelen van theorie. Het proces van gegevensverzameling wordt *geleid* door de 'naar voren komende' theorie (*emerging theories*). Het belangrijkste criterium dat wordt toegepast bij het selecteren van groepen ten behoeve van de ontwikkeling van de theorie, is hun *theoretische relevantie*. De respondenten worden dus niet geselecteerd met als doel een representatief beeld van de populatie te verkrijgen. In kwalitatief onderzoek worden respondenten geselecteerd teneinde bepaalde categorieën van mensen voortdurend met elkaar te vergelijken (de *methode van de voortdurende vergelijking* van Glaser & Straus, 1976). Dit is een strategische methode voor het ontwikkelen van theorie en voor het specificeren van bestaande theorieën. Als een onderzoeker op theoretische gronden bijvoorbeeld hoog- en laagopgeleiden en mannen en vrouwen met elkaar wil vergelijken, dan selecteert hij binnen elke categorie (in dit geval vier categorieën) respondenten en vergelijkt voortdurend tussen deze categorieën. Voor deze scriptie heb ik ook op theoretische basis respondenten geselecteerd. Dit zal ik in de volgende paragraaf toelichten.

Er bestaan reeds verschillende theorieën over de arbeidparticipatie van allochtonen in het algemeen (zie hoofdstuk 5 voor het statusverwervingsmodel, de human capital theorie, maatschappelijke kansenstructuur, discriminatietheorie en labor queue theorie). In de meeste gevallen is er echter weinig specifieke informatie over de participatie van de hoogopgeleiden onder hen en hun perceptie van eigen werk(loosheid). Met behulp van de methode van de voortdurende vergelijking zal ik de theorieën specificeren en eventueel toepassen op hogeropgeleide allochtonen, met als doel om tot nieuwe theoretische inzichten te komen over hogeropgeleide Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen en hun arbeidsparticipatie.

6.2 Dataverzameling

In hoofdstuk 3 heb ik getoond dat hogeropgeleide allochtonen ruim drie keer zo vaak werkloos zijn als autochtonen met hetzelfde opleidingsniveau. Ik heb in hoofdstuk 5 diverse theorieën hierop losgelaten: het statusverwervingsmodel, de human capital theorie, maatschappelijke kansenstructuur, discriminatietheorie en labor queue theorie. Het doel is om eventuele relaties tussen die theorieën te schetsen en na te gaan of deze een verklaring kunnen bieden voor de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen, náást verklaringen op basis van de empirie.

In deze paragraaf wordt verder ingegaan op de selectie van respondenten voor het empirische onderzoek en de criteria die ik daarbij hanteerde.

6.2.1 Interviews en toelichting itemlijsten

In dit onderzoek worden werkloze en werkende respondentengroepen met elkaar vergeleken. Om de factoren van de hogere werkloosheid volgens de methode van voortdurende vergelijking van Glaser en Strauss te onderzoeken, is als vergelijkingsgroep van de werkzoekenden gekozen voor een groep werkende hogeropgeleide allochtonen. Ik kies ervoor om werkende en werkloze hogeropgeleide allochtonen met elkaar te vergelijken, om kenmerkende verschillen en overeenkomsten tussen deze categorieën te achterhalen. Tijdens de interviews beoog ik onder andere te achterhalen hoe de ene groep over de andere groep denkt. Hiernaast voerde ik gesprekken met informanten. Er wordt ingegaan op de visie van de personeelsselecteurs, alsmede op het (diversiteits)beleid dat wel of niet gevoerd wordt binnen de organisatie. Ook worden informanten of professionals geïnterviewd die vanuit hun werk te maken hebben met hogeropgeleide allochtonen; dit met als doel om te onderzoeken wat hun visie is op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen.

Zoals ik in hoofdstuk 1 reeds aangaf, gaat dit onderzoek uit van bovenstaande perspectieven: hogeropgeleide allochtonen en informanten, waaronder werkgevers. Hiermee wordt tevens beoogd te verduidelijken hoe vraag en aanbod zich ten opzichte van elkaar positioneren, vooral hoe zij over elkaar denken. Autochtone werkloze hogeropgeleiden vallen buiten dit kader en worden derhalve niet bij dit onderzoek betrokken.

Ten behoeve van de interviews heb ik *itemlijsten* opgesteld (zie bijlage 2, 3 en 4). Deze lijsten paste ik aan voor elke groep geïnterviewden: werkende en werkloze hogeropgeleide allochtonen en informanten. De lijst bestaat uit onderwerpen die gebaseerd zijn op de theoretische invalshoeken van de scriptie die tijdens de interviews in ieder geval aan bod moeten komen. In de loop van het veldwerk zijn aan de itemlijsten enkele onderwerpen/vragen toegevoegd, omdat deze tevens van belang bleken te zijn, aangezien ze door meer respondenten genoemd werden. Een voorbeeld hiervan is hoe hogeropgeleide allochtonen hun eigen en andermans succes of werkloosheid verklaren.

De respondenten uit de eerste twee groepen (werklozen en werkenden) zijn in eerste instantie geselecteerd op basis van de *etnische achtergrond* (Turk, Marokkaan, Surinamer of Antilliaan) en het opleidingsniveau (hbo of wo). Ik heb

getracht bij alle etnische groeperingen zowel mannen als vrouwen te interviewen, met als doel om eventuele seksespecifieke factoren te kunnen achterhalen. Dit is overigens niet bij alle groepen gelukt. Aanvankelijk stelde ik geen eisen aan de leeftijd, aangezien het vooral in de beginfase lastig was om voor alle categorieën respondenten te werven. Uiteindelijk is het ook qua leeftijd een iets gemêleerde groep geworden, op basis waarvan ik ook met betrekking tot de factor leeftijd van hogeropgeleide allochtonen relevante conclusies zal trekken. Aan de branche of opleidingsrichting van de respondenten heb ik geen eisen gesteld, omdat ik bij voorbaat incalculerde dat het traceren van de doelgroep niet gemakkelijk zou zijn.

Ik heb gewerkt met een breed scala aan theorieën die ik tijdens de interviews gebruikte (zie hoofdstuk 5 voor het statusverwervingsmodel, de human capital theorie, maatschappelijke kansenstructuur, discriminatietheorie en labor queue theorie). Het ging tenslotte om de vraag welke factoren de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen bepalen. Ik startte de interviews na een korte inleiding en inventarisatie van de achtergrondgegevens doorgaans met een open vraag, gericht op de verklaring van de bevinding door de geïnterviewden. De meeste kaartten hier uit zichzelf de diverse onderwerpen aan, bij anderen kwam het in de loop van het gesprek en bij een enkeling moest ik de informatie 'eruit trekken' door veel items aan te halen. De gesprekken verschilden bij een ieder.

Belangrijke vragen bij de werklozen waren hoe zij werkloos waren geraakt, gevolgd door wat ze eraan deden om een baan te vinden. Aan werkende allochtonen vroeg ik toe te lichten waarom zij dachten op dit moment bij hun werkgever (succesvol) werkzaam te zijn. Bij informanten stonden verklaringen centraal voor het al dan niet in dienst hebben van hogeropgeleide allochtonen. Experts vertelden in de breedste zin van het woord over hun ervaringen met hogeropgeleide Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Ik sloot de interviews af met een redelijk luchtige vraag over welke verwachtingen zij hadden met betrekking tot de toekomst van hogeropgeleide allochtonen. Alle groepen kwamen zo met hun eigen ideeën, die in veel gevallen gelijkenis vertonen. Gesprekken duurden drie kwartier tot anderhalf uur, met een gemiddelde duur van ruim een uur.

De interviews met de werkende en werkloze hogeropgeleiden allochtonen waren over het algemeen vrij open. Werkenden vertelden iets makkelijker over hun werk dan werklozen over hun werkloosheid. De bereidheid was bij beide groepen groot. Ook de informanten deelden bereidwillig hun ervaringen en visies. Bij de personeelsselecteurs proefde ik soms een vleugje 'too good to be true'. Mijn uiterlijk, hiermee bedoel ik 'het allochtoon zijn', zou hierbij van invloed kunnen zijn. Ik vond het, ondanks het doorvragen, soms lastig om hier doorheen te prikken.

Aangezien de interviews niet gestructureerd waren, is elk interview zijn eigen richting opgegaan. Respondenten konden in ruime mate zelf het gesprek bepalen. Belangrijk was om voldoende oog en oor te hebben voor de inbreng van de respondenten. Enige sturing vanuit mijn kant was soms echter noodzakelijk. Wanneer onderwerpen van de itemlijst nog niet besproken waren haalde ik ze aan, waarop de respondenten vervolgens vrij werden gelaten in hun reactie daarop.

6.3 Respondenten, informanten en kenmerken

De interviews hebben plaatsgevonden van maart t/m september 2004. Van de interviews zijn geluidsopnames gemaakt die nadien zo veel mogelijk schriftelijk zijn uitgewerkt. Onderstaand zal ik overzichten weergeven met de hogeropgeleide allochtonen en hoe ze zijn verdeeld over de verschillende achtergrondkenmerken.

Overzicht 6.1 Hogeropgeleide allochtone respondenten (N=25)

Etnische herkomst	Geslacht	Leeftijd	Opleiding*	Generatie	Werkend (=W) Werkloos (=WL)
Turks	V	34	Wo	Tweede	W
Turks	M	42	Hbo	Eerste	W
Turks	V	27	Wo	Tweede	W
Turks	M	28	Hbo	Tweede	W
Turks	V	31	Wo	Tweede	WL
Turks	V	26	Hbo en wo	Tweede	WL
Turks	V	29	Hbo en wo	Tweede	WL
Marokkaans	M	29	Wo	Tweede	W
Marokkaans	V	24	Wo	Tweede	W
Marokkaans	V	23	Hbo	Tweede	WL
Marokkaans	M	31	Hbo	Tweede	WL
Marokkaans	V	30	Hbo	Tweede	WL
Surinaams	M	26	Hbo	Eerste	W
Surinaams	V	52	Hbo+	Eerste	W
Surinaams	V	32	Hbo+	Eerste	W
Surinaams	V	30	Hbo	Eerste	W
Surinaams	M	30	Hbo	Eerste	WL
Surinaams	M	32	Hbo	Eerste	WL
Surinaams	V	33	Wo	Eerste	WL
Surinaams	V	26	Hbo en wo	Eerste	WL
Antilliaans	M	39	Hbo+	Eerste	W
Antilliaans	V	24	Hbo	Tweede	W

Antilliaans	M	29	Hbo	Tweede	W
Antilliaans	M	54	Hbo+	Eerste	WL
Antilliaans	V	34	Hbo	Eerste	WL

* De opleidingsniveaus heb ik weergegeven met de hedendaagse benamingen. Wanneer er een + achter de opleiding staat, dan heeft de respondent een post-hbo/post-doctorale of andersoortige aanvullende opleiding gevolgd, of een opleiding gevolgd van nog hoger niveau dan de afgeronde opleiding, maar niet afgemaakt.

Ik heb met 25 hogeropgeleide allochtonen een interview gehouden, namelijk zeven Turken (5 vrouwen, 2 mannen); vijf Marokkanen (3 vrouwen, 2 mannen); acht Surinamers (5 vrouwen, 3 mannen) en vijf Antillianen (2 vrouwen, 3 mannen). Zij voldoen aan het criterium van de etnische achtergrond en aan het opleidingsniveau hbo of wo. De leeftijd van de respondenten varieert van 23 tot 54 jaar. Dertien personen hebben een baan, twaalf personen zijn werkloos. Er is niet bij alle groeperingen sprake van variatie in geslacht en alle subgroepen zijn niet even groot. Ik wil benadrukken dat het beslist niet de bedoeling was om een representatieve groep van respondenten te selecteren. Zoals eerder toegelicht is mijn doel om een voortdurende vergelijking te realiseren tussen groepen allochtonen en daardoor theoretisch te kunnen generaliseren in plaats van statistisch te generaliseren (naar de populatie).

In het onderstaande overzicht geef ik aan met welke *informanten* ik heb gesproken (werkgevers/personeelsselecteurs en experts).

Overzicht 6.2 Informanten (N= 9)

Soort bedrijf/Branche*	Informant	Relatief veel of weinig hogeropgeleide allochtonen in dienst
Accountancy	P&O-adviseur	Weinig
Universiteit	P&O-adviseur	Weinig
Universiteit	Opleidingsdirecteur	Weinig
Universiteit	Wetenschappelijk onderzoeker	Weinig
Uitzendbureau, unit bemiddeling hogeropgeleiden	Vestigingsmanager, personeelsbemiddelaar	Veel
Detacheringsbureau	Personeelsbemiddelaar	Veel
Reïntegratiebureau	Coach/trainer	n.v.t.
Organisatie- en adviesbureau	Consultant	n.v.t.
Vakbond	Beleidsadviseur Diversiteit	n.v.t.

* De namen van de bedrijven worden niet bekend gemaakt, omdat de interviews op basis van anonimiteit van bedrijf en persoon zijn afgenomen.

Met als doel om de vraagstelling niet alleen van de allochtone kant te benaderen, heb ik in hoofdstuk 4 en 5 selectiemechanismen bij werkgevers

belicht. Om dit in de praktijk niet geheel onderbelicht te laten, heb ik met zes personeelsselecteurs van vijf organisaties een gesprek gevoerd, van wie vier met weinig en twee met relatief veel allochtone hogeropgeleiden in dienst. De laatste drie informanten uit overzicht 6.2 komen allen uit verschillende hoeken en hebben elk een eigen visie op en ervaringen met de doelgroep. De eerste is een coach/trainer van diverse groepen werklozen, onder wie ook hogeropgeleide allochtonen. De tweede heeft vanuit zijn functie diverse onderzoeken verricht op het gebied van diversiteit en brengt hierover adviezen uit aan zijn klanten. De derde persoon, de beleidsadviseur diversiteit, heeft als taak om meer allochtonen (actief) te betrekken bij de (vrijwilligers)activiteiten van de vakbond.

In totaal heb ik 34 personen geïnterviewd (25 respondenten en 9 informanten). Dit aantal heb ik niet van tevoren bepaald, maar hieraan ben ik gekomen door met het interviewen door te gaan totdat ik niets nieuws meer vernam tijdens de interviews. Dit principe wordt in kwalitatief onderzoek vaak toegepast en wordt *redundantie* genoemd. Glaser en Strauss (1976) noemen dit theoretische verzadiging. Als de socioloog steeds op gelijksoortige gevallen stuit, kan hij er in empirisch opzicht zeker van zijn dat een categorie verzadigd is. Theoretische verzadiging is het criterium waarop men beoordeelt of waarop men kan besluiten om het selecteren van respondenten te beëindigen.

6.4 Benadering van respondenten

In eerste instantie heb ik via mijn eigen netwerk personen ingeschakeld die mij vervolgens namen doorgaven van potentiële respondenten en informanten. Dit heeft een aantal relevante resultaten opgeleverd, maar het was niet voldoende. Bij het vinden van respondenten heb ik tevens gebruik gemaakt van de sneeuwbal-methode (*snowball sampling*; Babbie 1998; Neuman 2000), een voor kwalitatief onderzoek geschikte methode om respondenten te bereiken, waarbij aan de hand van bevindingen van behandelde cases meer respondenten benaderd worden, die direct of indirect verbonden zijn aan het netwerk van de voorgaande case. Ik ben naast gebruikelijke media als de krant en televisie, tevens intensiever diverse bladen gaan lezen, zoals Vrij Nederland, Elsevier, en E-Quality Magazine en ik nam contact op met een aantal daarin vermelde relevante bedrijven en personen die mogelijk iets voor mij konden betekenen in het kader van dit onderzoek. Indien allochtonen in de bladen waren vermeld, bijvoorbeeld omdat ze geïnterviewd werden of omdat ze zelf een column schreven, nam ik telefonisch of per e-mail contact met hen op en vertelde waar het onderzoek om draaide. Het benaderen van deze personen heeft nuttige resultaten opgeleverd. Ze waren vaak zelf bereid om geïnterviewd te worden en soms werkten ze (belangeloos) mee aan het vinden van meer respondenten.

Zo ontmoette ik een allochtone beleidsadviseur diversiteit, die bereid was een interview af te geven. Hiernaast heeft zij mijn oproep voor respondenten in een e-mail nieuwsbrief doorgestuurd naar de leden van de vakbond, waaruit enkele reacties voortvloeden, alhoewel de reagerende personen niet altijd voldeden aan de selectiecriteria. Tevens heeft zij mij doorverwezen naar werkzoekende hogeropgeleide allochtonen uit haar persoonlijke netwerk, die bereid waren om een interview af te geven. Ook heb ik contact gelegd met

een allochtoon Tweedekamerlid, die mij doorverwees naar collega's, organisaties en websites.

Ik nam contact op met de voorzitter van het Antilliaanse netwerk en met de relevante contactpersonen die verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de websites. Op diverse websites heb ik gebruik kunnen maken van de 'prikbordfuncties', waarbij ik zelf oproepen kon plaatsen en berichten kon achterlaten op de forums, indien deze aanwezig waren. Deze aanpak had in enkele gevallen succes.

Tevens heb ik contact opgenomen met Kaseur (Koepelorganisatie Allochtone Studentenorganisaties van de EUR) en met de studentenverenigingen die gericht zijn op de specifieke doelgroep. Ondanks een mailing die Kaseur namens mij naar de leden heeft verstuurd, resulteerde dit in nul reacties. Dit geldt ook voor pogingen bij organisaties als E-Quality, Forum, KIEM (Kennisset Integratiebeleid Etnische Minderheden), Pavem (Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen), ECHO (Expertisecentrum Allochtonen Hoger Onderwijs), Stichting ALLTOP, beleidsafdeling Dienst Sociale Zaken (Den Haag), personeelsafdelingen van diverse bedrijven en uitzend- en detachingsbureaus. Zij waren meestal uiterst bereidwillig bij het verstrekken van informatie in de breedste zin van het woord: digitale nieuwsbrieven, het opsturen van folders en rapporten, mij telefonisch of persoonlijk te woord staan, etc. Zij konden zich, met de Privacy- wetgeving als argument, geen persoonsgegevens verstrekken over hun cliënten of personeel.

Het vinden van succesvolle allochtonen ging vrij soepel door de benadering van personen en organisaties die in relevante bladen stonden. Echter, het vinden van werkzoekende hogeropgeleide allochtonen ging minder gemakkelijk. Het CWI Amsterdam, dat een pilot-project uitvoerde met hogeropgeleide werklozen, was niet bereid om mee te werken. Ik heb vervolgens contact opgenomen met CWI's in Rotterdam, echter voor zover zij wisten waren er geen projecten die specifiek gericht waren op hogeropgeleiden of hogeropgeleide allochtonen. Via mijn persoonlijke netwerk kwam ik in aanraking met een consultant bij een reïntegratiebureau in Rotterdam. Via deze consultant kwam ik in contact met een trainer, die mij weer in contact bracht met enkele hogeropgeleide werkzoekende allochtonen uit zijn cursusgroep.

Personeelsselecteurs waren vrij snel bereid om een interview af te geven, alsmede de professionals op het gebied van allochtonen en werk. Ook kwam ik via de reïntegratieconsultant in contact met een detachingsbureau dat onder andere hogeropgeleiden selecteert en bemiddelt naar functies bij diverse instanties in de sociale zekerheid. Ik heb rechtstreeks een bekend uitzendbureau benaderd, dat een speciale bemiddelingstak heeft voor hogeropgeleiden.

6.4.1 De rol van onderzoeker

Een belangrijke factor bij het verkrijgen van de empirische gegevens was mijn *rol als onderzoeker* in het veldonderzoek. Mijn doel is geweest om verschillende etnische groeperingen te interviewen die onderling van elkaar verschillen en dus op verschillende manieren kunnen reageren op mij als (Surinaams-Hindostaanse) interviewer. De mate van openheid van de geïnterviewde kan in deze afhankelijk zijn van wie ik ben, hoe ik eruit zie of

beter gezegd van de etnische achtergrond die ik heb. In een aantal opzichten beschik ik over dezelfde kenmerken als van de respondenten, namelijk hogeropgeleide allochtonen. Het feit dat ik volgens de officiële definitie van het CBS en SCP val onder de groep mensen die allochtoon genoemd wordt, heeft bij de respondenten een gevoel van herkenning teweeg kunnen brengen. Dit geldt ook voor het feit dat ik met een afgeronde Hbo-opleiding en een bijna-afgeronde academische opleiding behoor tot de hogeropgeleiden en/of hogeropgeleide allochtonen. Wel had er sprake kunnen zijn van een *rolconflict* bij het interviewen van allochtonen; als onderzoeker zal ik bepaalde vragen móeten stellen, die door bepaalde allochtonen mogelijk als onnodig of 'dom' worden ervaren, omdat ik zelf allochtoon ben en daarom het antwoord 'wel zou moeten weten'. In hoeverre mijn eigenschappen van invloed zijn geweest op de interviews, vind ik moeilijk objectief vast te stellen. Ik heb het idee dat de meeste respondenten mij niet hebben beoordeeld op etnische achtergrond en dat mijn leeftijd of jonge voorkomen een grotere invloed had in het begin van het gesprek. Overigens was na een korte inleiding het ijs gebroken en vond ik dat de gesprekken in de meeste gesprekken op basis van gelijkwaardigheid plaatsvonden.

Ik interviewde ook werkgevers. Mijn donkere uiterlijk en het feit dat ik afkomstig ben uit een groepering die gerekend wordt tot de allochtonen, kunnen van invloed zijn geweest op hun reacties, in het bijzonder bij de werkgevers die weinig allochtonen in dienst hebben. Zoals gezegd, het was niet altijd even gemakkelijk om daar doorheen te prikken.

6.5 Samenvatting en conclusie

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de opzet van dit onderzoek en de manier van dataverzameling. Ik heb het gebruik van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek toegelicht. Bij het kwalitatieve onderzoek heb ik gebruik gemaakt van de methode van de voortdurende vergelijking van Glaser & Strauss (1976). Ik heb uitgebreid stilgestaan bij de manier waarop ik respondenten heb geworven, voornamelijk door middel van gericht netwerken en de sneeuwbal methode. Ik heb met in totaal 34 respondenten/informanten diepte-interviews gehouden aan de hand van verschillende itemlijsten die tijdens het veldwerk zijn aangevuld met nieuwe onderwerpen. De totale respondentengroep bestaat uit werkende en werkloze Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. De informanten waren personeelsselecteurs en professionals op het gebied van allochtonen en werk. In het volgende hoofdstuk ga ik in op de resultaten van de interviews.

HOOFDSTUK 7 RESULTATEN

In dit hoofdstuk volgen de resultaten en analyse van het onderzoek. In paragraaf 7.1 vergelijk ik de empirische gegevens van de hogeropgeleide werkzame en werkloze allochtonen. In paragraaf 7.2 volgen de resultaten op basis van een vergelijking tussen de geïnterviewde werkgevers of personeelsselecteurs. Ik start met een korte aanduiding van de vraagstelling van deze scriptie.

De actuele arbeidsmarktsituatie in relatie tot de economie wordt in hoofdstuk 2 beschreven. In hoofdstuk 3 wordt de eerste onderzoeksvraag beantwoord:

(1) Wat zijn de sociaal-demografische kenmerken van (werkloze) hogeropgeleide allochtonen?

Vastgesteld werd dat hogeropgeleide allochtonen vaker werkloos zijn dan hogeropgeleide autochtonen. In hoofdstuk 4 heb ik selectiemechanismen aan werkgeverszijde centraal gesteld. Vervolgens heb ik in hoofdstuk 5 verschillende theorieën behandeld die de lagere arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen mogelijk verklaren. Bij de interpretatie van het empirische materiaal uit de interviews worden deze theorieën gebruikt. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het empirische onderzoek weergegeven, waarbij beoogd wordt antwoord te krijgen op de tweede onderzoeksvraag:

(2a) Welke invloed hebben etnisch-specifieke factoren aan de aanbodzijde op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?

en

(2b) Welke invloed hebben selectiemechanismen aan de vraagzijde (personeelsselecteurs) op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?

In eerste instantie worden etnisch-specifieke factoren aan de aanbodzijde onderzocht. Vervolgens worden factoren aan werkgeverszijde onderzocht door middel van gesprekken met informanten. Waar mogelijk zal op de theorieën worden voortgebouwd. Tevens wordt nagegaan of er buiten het theoretische kader andere verklaringen zijn, met andere woorden, of het nodig is om theorieën te amenderen. Om tot meer algemene uitspraken te komen, wordt de methode van de voortdurende vergelijking toegepast.

7.1 Vergelijking empirisch materiaal respondenten

Ik start met de beantwoording van onderzoeksvraag 2a:

Welke invloed hebben etnisch-specifieke factoren aan de aanbodzijde op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?

Relevante onderwerpen die ik heb besproken met de respondenten komen in een samenhangende uiteenzetting hieronder aan bod. De antwoorden van hogeropgeleide allochtone werkenden en werklozen worden hier systematisch met elkaar vergeleken. Mogelijk kan de theorie daarbij enige ondersteuning bieden.

Human capital

Eerst komen maatstaven aan de orde die objectief vast te stellen zijn, namelijk opleiding, werkervaring en investeringen in het **menselijk kapitaal** (*human capital*). Dit kwam ik in diverse vormen tegen in de interviews en zijn gedeeltelijk te beschouwen als indicatoren van ambitie en arbeidsoriëntatie. Een gezamenlijk kenmerk van alle allochtone respondenten, werkloos of werkend, was dat zij hbo- en/of universitair opgeleid zijn. Deze overeenkomst verklaart de werkloosheid niet.

Investeringen in menselijk kapitaal komen tot uiting in bijvoorbeeld cursussen, *training on the job* of maatschappelijke activiteiten buiten het werk als bestuurservaring of vrijwilligerswerk. Dergelijke ervaringen weerspiegelen de oriëntatie op onbetaalde arbeid of onbetaalde maatschappelijke activiteiten. Het zijn de investeringen waarmee men zich als individu kunt onderscheiden en bepalen in veel gevallen de meerwaarde van het individu. Deze investeringen kunnen invloed hebben op het arbeidsprestatiebeeld dat werkgevers van potentiële kandidaten hebben. Bij selectie van personeel wordt dit in veel gevallen als (aanvullend) criterium gehanteerd.

Er was veel variatie in de soorten opleiding en er waren veel verschillen in de soort en duur van werkervaring en overige investeringen in het menselijk kapitaal. Bij de categorie werkende hogeropgeleide allochtonen ligt een accent op de investering in hun *human capital* door middel van het volgen van cursussen, het vrijwillig participeren in maatschappelijke organisaties en het volgen van algemene ontwikkelingen die al dan niet verband houden met hun werk. Het idee van extra investeringen was goed geïntegreerd in het referentiekader van de meeste werkenden. Een aantal van hen benadrukte tijdens het interview het belang van deze investeringen. Voor werklozen was dit minder vanzelfsprekend. Redenen hiervan kunnen zijn dat investeringen in het menselijk kapitaal van werkenden in veel gevallen worden gefaciliteerd door de werkgevers; er wordt niet geïnvesteerd in werklozen. Werknemers hebben omdat ze een baan hebben meer kans op een training of cursus; werknemers worden gestimuleerd om de investering te doen. In dit geval is een lagere investering in het menselijk kapitaal door werkloze hogeropgeleide allochtonen niet een oorzaak van het werkloos zijn, maar eerder een *gevolg* hiervan. Dit is dus geen antwoord op mijn onderzoeksvraag, die juist gericht is op het vinden van de *oorzaken* van de werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen.

Werklozen die staan ingeschreven bij uitvoeringsinstellingen, zijn overigens wel verplicht om sollicitatiecursussen en -trainingen te volgen, hetgeen ook een investering is in het menselijk kapitaal waarmee de kans op het vinden van een baan vergroot wordt. De invulling van de investering verschilt dus van werkenden. Waar bij werkenden de investering in de meeste gevallen is gericht

op (een verdieping van) de inhoud van hun werk, worden werklozen getraind voor het vinden van een baan.

Bij relatief jonge geïnterviewde werklozen speelt de factor 'weinig werkervaring' mee bij de werkloosheid.

Het verrichten van vrijwilligerswerk kan een relevante investering zijn in het menselijk kapitaal, een indicatie voor arbeidsoriëntatie en is daarom relevant. Ik kan uit de interviews opmaken dat de oriëntatie op vrijwilligerswerk niet breed is onder hogeropgeleide werkloze allochtonen. Dit kan een indicatie zijn van demotivatie. Tevens kan dit een gevolg zijn van de veronderstelling dat men op korte termijn wel een baan zal vinden. Na een langere periode van werkloosheid kiezen enkele werklozen wel voor vrijwilligerswerk.

Enkele respondenten, overwegend werkenden, hebben naast hun baan veel vrijwilligerswerk verricht of ervaring opgedaan in een bestuursfunctie. Er was bij al deze personen sprake van intrinsieke motivatie. De aard van de intrinsieke motivatie varieerde van *'Ik vind de groei en het succes van de samenleving ook een individuele verantwoordelijkheid'* tot *'Ik heb zoveel gekregen van de maatschappij, ik wil nu iets terug doen'* en *'Ik werd gevraagd en voelde me verantwoordelijk'*. De Turkse en Marokkaanse respondenten hadden in vergelijking met de Surinamers en Antillianen minder affiniteit met vrijwilligerswerk.

Andere pijlers van arbeidsoriëntatie zijn motivatie en flexibiliteit. Bij zowel werkenden en werklozen was een sterke motivatie merkbaar om te werken. Werkenden hebben in alle gevallen plezier in hun werk en willen hierin verder investeren. Werklozen willen zo gauw mogelijk een baan vinden. Dit betekent dat er een verschil is tussen de *korte-termijn ambities* van werkenden en werklozen. Dit verschil vormt echter geen verklaring van de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen.

Werkenden en werklozen stellen zich op hun eigen manier flexibel op ten opzichte van werk. Waar werkenden flexibiliteit tonen door bijvoorbeeld over te werken, zijn enkele werklozen bereid om betaald werk onder hun opleidingsniveau aan te nemen. Enkele werklozen zijn hiertoe niet bereid, omdat dit een stap terug zou betekenen in de loopbaan. Dit kan een reden zijn voor de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen.

Werkende hogeropgeleide respondenten voelen zich zelf verantwoordelijk voor de eigen loopbaan. Dit wordt door hen vooral van belang geacht voor doorstroom naar andere of hogere functies. Enkele werklozen verwachten een actievere rol van het CWI, de overheid of voormalig werkgevers; deze werklozen leggen de verantwoordelijkheid van het zoeken naar een andere baan (gedeeltelijk) bij de ander neer. Dit heeft als gevolg dat het zoekgedrag van de werklozen minder actief is. Het impliceert een verschil in opvatting tussen instituties en de werkzoekende. Miscommunicatie op basis van verschillende verwachtingen jegens elkander kan hier een verklaring voor zijn.

Sociaal-normatieve kwalificaties en cultureel kapitaal

Nu komt een aspect aan bod dat nog minder objectief vast te stellen is, namelijk **sociaal-normatieve en communicatieve kwalificaties** van werkende

of werkloze hogeropgeleide allochtonen. Dit vormt een deel van het cultureel kapitaal.

Aan de itemlijst heb ik in de loop van het onderzoek het onderwerp '*sociale en communicatieve vaardigheden*' toegevoegd, omdat dit tijdens de gesprekken met name door werkenden veelvuldig werd aangehaald. Werkenden doelden op eigenschappen als initiatief nemen, jezelf kunnen verkopen en ambitie hebben. Een aantal werkloze hogeropgeleide allochtonen noemden deze ook, maar benadrukten hiernaast andere aspecten waarvan zij soms vonden dat zij daar zelf nog aan moesten werken. Dit waren eigenschappen als bescheidenheid en te weinig assertiviteit.

Ook de Nederlandse taal werd een aantal keren genoemd door werkende hogeropgeleide allochtonen. Ondanks de hogere opleiding, spreken veel allochtonen niet de taal zoals die in hogeropgeleide (autochtone) kringen wordt gesproken. Dit was tevens bij een aantal respondenten te merken in hun woordkeuze en een zwaar tot licht accent.

Ook de *wijze van solliciteren of het zoekgedrag*, met name de gedrevenheid daarin, hangt samen met de sociale vaardigheden en daarmee met de culturele achtergrond en het **cultureel kapitaal** van de hogeropgeleide allochtonen. Het gaat er hierbij onder anderen om welke acties de werkloze hogeropgeleide allochtoon onderneemt om een baan te vinden. De sollicitatievaardigheden zijn bij de werklozen in enkele gevallen niet toereikend, vooral niet in de context van laagconjunctuur. Het blijft in veel gevallen bij het schrijven van brieven en het ontbreekt aan een pro-actieve houding: telefonisch contact opnemen met het bedrijf, 'netwerken'. In elke etnische categorie van werklozen was er minimaal één persoon aanwezig die op deze manier solliciteert.

Voor wat betreft het zoekgedrag is een vergelijking met werkende hogeropgeleide allochtonen mogelijk, alhoewel de context en motivatie afwijkt van de situatie van werklozen. Enkele geïnterviewde hogeropgeleide werkenden zoeken vanuit hun huidige baan een andere baan om, in de lengte of breedte verder te groeien. Werkenden streven hiermee bijvoorbeeld naar meer inhoudelijke uitdagingen op hun vakgebied of andere (beroepsmatige) ontwikkelingen in hun loopbaan. Het is vanuit een werkende situatie gunstiger om een andere baan te zoeken en de keuze om te solliciteren is op vrijwillige basis. Hun motivatie wijkt af van de werklozen, die ongewild werkloos zijn en verplicht zijn om te solliciteren. Werkenden hebben meer zekerheid en doorgaans een betere financiële positie. De impact is groter bij werklozen als zij herhaaldelijk niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of na een gesprek worden afgewezen. Dit kan demotiverend werken, wat op zijn beurt invloed kan hebben op het zoekgedrag van de werkloze. Zo beredeneerd is het passieve zoekgedrag een *gevolg* van werkloosheid. Dit geeft zo geen antwoord op mijn onderzoeksvraag die juist gericht is op de *oorzaak* van werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen.

Maar er waren ook werkloze respondenten die zich actief opstelden bij het solliciteren door brieven te schrijven en bedrijven op te bellen en te vragen naar openstaande vacatures. Zij maakten van de telefonische gesprekken gebruik om kennis te maken met het bedrijf, informatie in te winnen en zichzelf voor te stellen. Dit kan gezien worden als een vorm van 'netwerken'. Dit onderwerp komt hieronder uitgebreid aan bod.

Sociaal en informatiekapitaal en sociale netwerken

In deze scriptie is onderzocht welke functie het **sociale netwerk** heeft bij het vinden van een baan. Tevens is de aanwezigheid en functie van het hieraan gerelateerde **informatiekapitaal** hierbij onderzocht: hoe komt de respondent aan informatie en tips met betrekking tot het zoeken van een baan en waar kan een werkzoekende terecht. De werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen kan voor een groot deel verklaard worden uit het **sociaal kapitaal** en **informatiekapitaal** waarover zij beschikken. Deze begrippen hangen nauw met elkaar samen. Of beter gezegd: de grootte en kwaliteit van het informatiekapitaal is afhankelijk van het sociaal kapitaal.

Een vergelijking tussen de werklozen en werkenden met betrekking tot het netwerken is noodzakelijk. Een belangrijke vraag in de interviews bij de werkende hogeropgeleide allochtonen is geweest hoe zij verklaren dat zij momenteel wel een baan hebben en wat ze doen om hun baan te behouden. Met deze vraag doelde ik op sociaal-normatieve kenmerken die bij de werkloze groep wellicht ontbreken. Wat mij opvalt, is dat de hogeropgeleide werkende allochtonen zich zeer bewust zijn van het belang van netwerken en dat ze hier allen bewust in investeren. Werkloze respondenten zijn zich hier minder bewust van. Enkele werklozen bevinden zich nu in een fase waarin ze het belang van netwerken beginnen in te zien. Zo bekeken kan actiever netwerkgedrag een gevolg zijn van werkloosheid.

Werkenden verwoorden netwerken als '*socialisen*', jezelf profileren en 'verkopen', borrels bijwonen, informele gesprekken houden, met als doel op het netvlies van mensen te geraken. Ze schatten in veel aan hun netwerk te hebben als het gaat om doorgroeimogelijkheden of bij het wisselen van baan. *Self marketing*, het '*gefocussed zijn op andere mensen*' en het opbouwen van relaties met mensen werden als belangrijke vaardigheden genoemd als men tot doel heeft om door te groeien. Waar werkende respondenten het netwerken zonder uitzondering zien als een vaardigheid waar je tegenwoordig niet meer omheen kunt, zien enkele werkloze allochtonen dit als 'iets wat niet hoort'. Deze houding ten opzichte van netwerken zou een *gevolg* kunnen zijn van werkloosheid. Denkbaar is dat de drempel om te gaan netwerken vanuit een werkloze positie hoger is dan vanuit een werkende situatie. Dit mede omdat de sociale netwerken van hogeropgeleide allochtonen niet toereikend zijn om een baan op hoger niveau te vinden. De sociaal-normatieve kwalificaties van een werkloze moeten in grote mate zijn ontwikkeld om vanuit deze positie te kunnen netwerken.

Enkele werkende respondenten benadrukken niet de grootte van het netwerk, maar de personen waaruit het netwerk bestaat. Ik zou dit willen verwoorden als de *kwaliteit van het netwerk*. Echter, de *kans* op de juiste samenstelling van het netwerk is uiteraard groter indien het netwerk omvangrijker is. Bij de kwaliteit van het netwerk gaat het mijns inziens om de *kenmerken van de personen* die deel uitmaken van dat netwerk en die de *diversiteit* of *eenzijdigheid* van dat netwerk bepalen. Bij deze respondenten gaat het om de aanwezigheid van hogeropgeleiden, allochtonen en autochtonen, in het netwerk en om wat deze personen voor hen kunnen betekenen bij het vinden van een baan op hoger niveau. Dit vertaalt zich tevens in het

informatiekapitaal van de respondenten. Deze vorm van kapitaal is bij hen in veel gevallen beperkt. Een vergelijking van groepen levert op dat werkenden nadrukkelijker accent leggen op divers samengestelde netwerken dan werklozen. Enkele werkenden geven expliciet aan dat ze zich reeds in vroeg stadium, tijdens het volgen van de hbo- of wo-opleiding, mengden in divers samengestelde (werk)groepen.

De uitspraken van de respondenten over sociaal kapitaal waren uiteenlopend. Over het netwerkaspect zijn de meningen verdeeld, alhoewel het merendeel van de respondenten - zowel Turken, Marokkanen, Surinamers als Antillianen - het beschikken over een relevant netwerk belangrijk vindt.

De werkloze respondenten die een relevant netwerk minder belangrijk achten, vinden dat zij op eigen kracht werk zouden moeten vinden. Dit zou mede een verklarende factor kunnen zijn voor hun werkloosheid, vanwege de uitblijvende bereidheid om te 'netwerken'. Zij delen dezelfde mening met betrekking tot het netwerken, echter met andere motieven. Bij een Antilliaanse man is er sprake van onwil vanwege het idee dat een hoog opleidingsniveau voldoende is om een goede baan te vinden. Bij een Turkse vrouw spelen culturele aspecten een grotere rol. Zij wil haar trots en eigenwaarde behouden en helpt liever anderen dan dat zij zelf hulp en steun zoekt.

“De Turken hebben onderling een nauwer netwerk en ook al hebben ze een groter netwerk, dan zijn ze minder geneigd om te netwerken, ze zijn terughoudender.(...) Turken durven dat niet, deuren binnen vallen.”

(Turkse vrouw, 29 jaar, werkloos)

Het netwerkaspect lijkt een cultuurprobleem, want ook andere werkende en werkloze Turken hebben dergelijke uitspraken gedaan. Ook de manier waarop het netwerk is georganiseerd en geïnstitutionaliseerd is bepalend voor de mogelijkheden om zich te kunnen profileren.

Nauw verbonden aan sociaal kapitaal en netwerken is het **informatiekapitaal**, dat vaak onvoldoende ontwikkeld is als gevolg van de ontoereikende sociale netwerken. Een Surinaamse werkende vrouw slaat met de volgende uitspraak twee vliegen in één klap:

“Allochtonen hebben een netwerksysteem dat intern gericht is, er zijn geen dwarsverbanden met autochtone netwerken, waardoor ze niet in contact komen met autochtonen en de nodige informatie niet krijgen.”

(Surinaamse vrouw, 52 jaar, werkende)

Hier is de brug van allochtoon naar autochtoon, of andersom, aan de orde. Meerdere respondenten geven aan dat puur allochtone netwerken intern onvoldoende kennis en informatie bevatten die relevant is voor (werkzoekende) hogeropgeleide allochtonen bij het vinden van een baan op het hogere opleidingsniveau. De werkenden zijn hierin iets scherper dan de werklozen. Dit is merkbaar in de manier waarop zij vanuit hun werk actief informatie vergaren over mogelijkheden voor extra cursussen of opleidingen, blijven informeren naar andere passende functies en zelf als informatie-verstrekker fungeren naar anderen toe. Maar ook werklozen geven aan dat hun eigen sociale netwerk (vooral familie, maar ook vrienden), niet als zodanig is

samengesteld dat daar relevante informatie uit voortvloeit over het vinden van een baan op hbo- of wo-niveau. Hierbij wil ik nogmaals opmerken dat het hebben van een baan doorgaans meer mogelijkheden biedt om actiever te netwerken; het hebben van een baan is dus niet uitsluitend een gevolg van beter netwerken, maar kan daarvan ook weer de oorzaak zijn.

Dat een netwerk intern gericht is, zegt iets over de *geslotenheid* of *openheid* van deze netwerken naar de buitenwereld toe. Het lidmaatschap bij netwerken met personen onder het (opleidings)niveau zou tot gevolg kunnen hebben dat netwerkleden hun ambities benedenwaarts aanpassen aan de voorbeelden die zich in het netwerk bevinden. Dit zou als consequentie hebben dat de stijging van netwerkleden op de maatschappelijke ladder belemmerd wordt. Volgens de Amerikaanse socioloog Putnam leven we in een samenleving vol afgezonderde individuen, arm aan sociaal kapitaal (Putnam, 2000). Sociaal kapitaal verwijst naar relaties tussen mensen. In een samenleving met veel sociaal kapitaal zijn sociale netwerken sterk. Sociale netwerken versterken niet alleen de productiviteit van individuen maar ook die van groepen. Putnam beschrijft de norm van de wederkerigheid als een belangrijk kenmerk van sociale netwerken: als ik iets voor jou doe, doe jij ook iets voor mij. Deze wederkerigheid moet niet gezien worden als een verplichting die onmiddellijk door de ontvanger van de gunst vervuld moet worden, maar meer als een investering gebaseerd op het vertrouwen dat die in de toekomst op een of andere wijze iets zal opleveren. Putnam (2001) onderscheidt twee vormen van sociaal kapitaal, namelijk '*bonding*' en '*bridging*' sociaal kapitaal. *Bonding* social capital gaat over relaties tussen mensen binnen de eigen groep. Het gaat hier vooral om onderlinge solidariteit. Deze vorm van sociaal kapitaal kan leiden tot uitsluiting van anderen, maar dat hoeft niet te gebeuren. *Bridging* sociaal kapitaal slaat, zoals de naam al zegt, bruggen tussen verschillende groepen, bijvoorbeeld tussen jong en oud, allochtoon en autochtoon, katholiek en protestant. Sociaal kapitaal kan hogeropgeleide allochtonen vooruit helpen, indien bruggen geslagen worden naar mensen buiten de eigen sociale groep (*bridging*); maar ook de manier waarop de interactie tussen de sociale groepen vervolgens plaatsvindt, zal het succes van het sociaal kapitaal bepalen (*bonding*). Hiervan zijn bijna alle werkende hogeropgeleide en enkele van de werklozen allochtonen zich bewust. De bruggen naar relevante (autochtone) organisaties of werkgevers ontbreken veelal, wat betekent dat voor organisaties een onzichtbare drempel aanwezig is om hogeropgeleide allochtonen te bereiken.

De vraag dient zich aan *hoe* het komt dat werkende hogeropgeleide allochtonen wel actief 'netwerken' en werkloze hogeropgeleide allochtonen minder. Werkenden verklaren dit in eerste instantie uit onwetendheid over het feit dat netwerken tegenwoordig van essentieel belang zijn. Werklozen zijn zich vaak ook niet bewust van het gesloten karakter van hun netwerken, blijven (onbewust?) gefocused op de eigen etnische netwerken en zetten zich niet actief in voor het doorbreken van de gescheiden netwerken, waardoor ze niet de nodige kaders en kansen voor zichzelf creëren (vergelijk: Kanhai, 2003). Dit komt naar voren in een aantal gesprekken met werklozen. Hiernaast kan een minder actieve netwerkhouding tevens deels een *gevolg* zijn van werkloosheid. Door een aantal wordt er voorts op gewezen dat hogeropgeleide werkloze allochtonen in sommige gevallen *niet toegelaten* worden tot

autochtone netwerken. Met andere woorden: ze krijgen, vooral in het begin van hun loopbaan, *geen kans*. Je zou je hier kunnen afvragen of hier sprake kan zijn van discriminatie, hetgeen hieronder aan bod komt.

Discriminatie

Bij het onderzoeken van verklarende factoren aan de aanbodzijde kunnen we de *discriminatie* naast de empirische bevindingen plaatsen. Op deze plek past de *ervaren discriminatie* door hogeropgeleide allochtonen, maar in het bijzonder *de manier van omgaan met discriminatie* door hogeropgeleide werkende en werkloze allochtonen. Allochtonen zijn te beschouwen als slachtoffer van discriminatie. Ik wil een andere invalshoek kiezen en stel de *reactie* van de respondenten op discriminatie centraal, waardoor ik allochtonen een *actieve rol* toeken.

Een aantal werkloze allochtone respondenten geeft aan zich gediscrimineerd te voelen, soms in lichte en soms in zwaardere mate. Opvallend genoeg zoekt slechts een enkeling van de werkloze respondenten de reden van hun werkloosheid in eerste instantie in discriminatie op grond van etnische herkomst of huidskleur. Integendeel: de economische situatie, veel concurrentie, discriminatie op basis van het vrouw-zijn en op grond van leeftijd worden vaker door hen genoemd. Enkele respondenten hebben in een baan voorafgaand aan de werkloosheid wel ervaringen gehad met discriminatie op basis van etnische herkomst. Bovenstaande heeft bij een werkloze respondent geleid tot werkloosheid. Een vergelijking met werkenden levert het volgende op. De meeste werkende hogeropgeleide allochtonen merken weinig van discriminatie in hun werkomgeving, maar geven wel aan het gevoel te hebben zich altijd te moeten bewijzen en nadrukkelijker zichtbaar te moeten zijn op de werkvloer. Dit verschil verklaart echter niet de oorzaak van werkloosheid bij hogeropgeleide allochtonen.

Over het algemeen *voelden* de hogeropgeleide respondenten van het onderzoek zich niet gediscrimineerd. Soms vonden ze het ook moeilijk om het in te schatten, omdat het niet altijd openlijk wordt gezegd dat je op basis van het allochtoon-zijn wordt afgewezen, bijvoorbeeld als de briefselectie bewust of onbewust plaatsvindt op basis van de naam van de sollicitant. Dit wordt bevestigd door een informant. Een detacheerder bij een organisatie met relatief veel hogeropgeleide allochtone werknemers meende, dat hij bij allochtonen met een Nederlandse naam het idee heeft dat ze afkomstig zijn uit een 'open cultuur'. Dit kan doorwerken in de uiteindelijke selectie, want voor de banen waarvoor hij bemiddelt, zijn een open geest en waardevrijheid essentieel.

Toch speelt er wellicht meer. Met name over Marokkanen en Antillianen heersen op dit moment hardnekkige vooroordelen, mede vanwege de negatieve aandacht in de media. Dit werd bevestigd door de vertegenwoordiger van het detacheringsbureau. De negatieve gevolgen van "11 september" worden ook genoemd door andere informanten. Volgens hen zijn de stereotypingen na deze datum gegroeid en vinden werkgevers het 'gemakkelijker' om te kiezen voor een autochtone kandidaat, omdat ze dan naar hun gevoel voor meer zekerheid kiezen. Discriminatie kan dus een verklaring zijn voor de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen.

Nu ga ik in op de manier waarop respondenten omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt; de *reactie van hogeropgeleide allochtonen op discriminatie* wordt hiermee centraal gesteld. De meeste respondenten gingen vrij luchtig om met discriminatie op basis van etnische herkomst. Veel hogeropgeleide allochtonen, zowel werklozen als werkenden, ervaren discriminatie als iets wat je je, afhankelijk van je instelling en levenshouding, persoonlijk aantrekt of juist niet.

“Het hangt er ook een beetje vanaf hoe je zelf bent en of je het je persoonlijk aantrekt. Kijk, als ik op mijn werk aangesproken wordt op het werk dat ik lever, dan spreken ze me niet aan op mijn persoon. Dat is geen discriminatie, daar moet je niet te lang stil bij staan.”

(Marokkaanse vrouw, 23 jaar, werkloos)

Bovenstaande citaat van de Marokkaanse geeft een essentieel aspect weer: het ‘gevoel’ gediscrimineerd te worden. Ze haalt een punt aan, dat tevens lastig onderzoekbaar is: werd de persoon gediscrimineerd of kreeg deze kritiek op basis van het werk dat zij moest afleveren? Wat door de allochtoon als discriminerende opmerking wordt opgevat, hoeft niet bewust discriminerend bedoeld te zijn. En andersom geldt in principe het zelfde: een bedoelde discriminerende opmerking kan, afhankelijk van de persoonlijkheid en visie van de allochtoon, opgevat worden als opbouwende kritiek.

Alhoewel er over de gehele linie onder de allochtone respondenten een eenduidige mening bestaat met betrekking tot de *ervaren* discriminatie, leert een vergelijking dat *vermoede* discriminatie bij de respondenten vaker voorkomt bij werkloze hogeropgeleide allochtonen. Volgens enkele respondenten die deze vermoedens hebben, waren zij in het begin van de werkloosheid positief met betrekking tot het vinden van werk, maar na verloop van tijd en hoe langer de werkloosheid aanhoudt, wint het idee aan terrein dat discriminatie een rol speelt. Dit is met name het geval bij Turkse en Marokkaanse werklozen, waarbij ook religie mogelijk van invloed is op de werkloosheid.

Hierop aansluitend wil ik de discriminatiethese nader specificeren, namelijk met discriminatie *op basis van religie*. Hier zijn met name moslims het slachtoffer van, óók wanneer ze hoogopgeleid zijn. Respondenten en informanten maken soms onderscheid tussen de verschillende etnische groepen, bijvoorbeeld dat Surinamers de Nederlandse cultuur beter kennen en de Nederlandse taal goed spreken. Opvallend is dat werklozen, met name werkloze moslims, het aspect religie beduidend vaker en scherper aanhalen. Zij zoeken vaker in religie een verklaring voor werkloosheid dan werkenden.

Werkende Turken en Marokkanen, al dan niet belijdend moslim, signaleren de negatieve berichtgeving in de media met betrekking tot de islamitische religie. Dit heeft volgens hen gevolgen voor werven en selecteren van moslims. Daarmee is het een verklaring voor de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen. Omdat discriminatie op basis van religie vaak verboden wordt aan actuele gebeurtenissen, heeft het wellicht een voorspellende waarde als het gaat om de werkloosheid van moslims.

De mening van de allochtone respondenten over *positieve discriminatie* zie ik als pijler voor de mate waarin zij als hogeropgeleiden overheidssteun wensen bij het vinden van een baan. Een duidelijke overeenkomst tussen werkenden en werklozen was merkbaar. Bijna alle hogeropgeleide allochtonen die ik heb geïnterviewd, werkloos of werkend, gaven aan *niet* voor positieve discriminatie te zijn. Zij worden liever geselecteerd op basis van hun prestaties, ze hebben immers een hbo- of wo-opleiding afgerond, en geven geen voorkeur aan selectie op basis van etnische herkomst. In het uiterste geval, als er sprake is van (dreigende) werkloosheid, doen enkelen bewust een beroep op positieve discriminatie, of overwegen dit te doen. Hogeropgeleide allochtonen willen niet snel benadrukken dat zij van allochtone afkomst zijn, ook niet bij vacatures waarin wordt aangeduid dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een kandidaat uit een van de 'aandachtsgroepen'. Geen van de werkenden zeiden gebruik te willen maken van positieve discriminatie. Dit kan een gevolg zijn van hun gunstige, werkende positie op de arbeidsmarkt. Bij de werklozen kwam enkele keren voor dat ze, als gevolg van een aanhoudende werkloosheid, uiteindelijk gebruik wilden maken van positieve discriminatie.

De werkloze respondenten zien de *toekomst* voor hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt positief in. Ze denken dat met de tijd mee, volgende generaties het gemakkelijker zullen krijgen, omdat er in de toekomst anders gekeken wordt naar allochtonen, de etnische achtergrond gaat een steeds kleinere rol spelen. De maatschappij en werkgevers zullen een ieder gelijke kansen geven. Hogeropgeleide allochtonen hebben ambities, weten wat ze willen en zullen op eigen kracht slagen, maar 'netwerken' blijft belangrijk. Allochtonen moeten volgens de werkende hogeropgeleide allochtonen voorlopig extra hard blijven werken en zich bewijzen, maar werkgevers kijken volgens hen steeds meer naar het daadwerkelijke individuele functioneren, met als gevolg dat kansen gelijkverdeeld worden. Allochtonen moeten nog heel veel doen aan hun eigen emancipatieproces. Jongeren hebben in deze een voordeel ten opzichte van de ouderen, want zij hebben het individualiseringsproces meegemaakt, waarbij ze het belang van netwerken, jezelf profileren, zelfsturing en het nemen van initiatieven beter hebben meegekregen. De toekomst voor hogeropgeleide allochtonen zien ook de werkende hogeropgeleiden gunstiger; het is een proces dat tijd nodig heeft.

7.2 Selectiemechanismen aan de vraagzijde

Na een empirische vergelijking van factoren met betrekking tot de aanbodzijde volgt nu een vergelijking van de interviews met informanten, waarbij onderscheid gemaakt wordt in werkgevers met veel of relatief weinig allochtonen in dienst. Tevens heb ik gesproken met professionals die betrokken zijn bij hogeropgeleide allochtonen (een beleidsadviseur diversiteit, een consultant bij een organisatie-adviesbureau en een trainer/coach bij een reïntegratiebedrijf). De vergelijking tussen de werkgevers wordt waar nodig aangevuld met bevindingen uit de interviews met de experts. Bij de vergelijkingen kan de theorie ondersteuning bieden. In deze paragraaf beoog ik antwoord te geven op onderzoeksvraag 2b:

Welke invloed hebben selectiemechanismen aan de vraagzijde (personeelsselecteurs) op de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen?

Ik gaf in hoofdstuk 4 enkele onderzoeken weer die reeds zijn verricht naar werkgevers en hun houding tegenover het in dienst nemen van allochtonen. Werkgevers hanteren arbeidsprestatiebeelden die vaak negatief uitvallen voor allochtonen. Werkgevers hanteren een voorkeursrangorde in de allochtone aanbodcategorieën. Bovenaan in de rangorde staan de Surinamers en Turken, gevolgd door de Antillianen/Arubanen en Marokkanen. Kwalitatieve tekorten en cultuur- en inpassingsproblemen werden door werkgevers als motieven genoemd om geen allochtonen aan te nemen. Naar ander onderzoek werden tevens de grootte van het bedrijf, het al dan niet aanwezig zijn van een gericht en (transparant) diversiteitsbeleid en *commitment* bij de leiding van invloed geacht op het aannemen van allochtonen. Werkgevers zijn eerder geneigd om allochtoon personeel aan te nemen als de klantenkring voor een groter deel bestaat uit allochtonen.

De gesprekken met de informanten komen voor een groot deel overeen met bevindingen van die onderzoeken.

Conjunctuurthese

Ik start met het constateren van een verband met de *conjunctuurthese*, alhoewel werkloosheid per branche kan verschillen. Het reikt te ver om in deze scriptie zeer specifiek op de verschillende bedrijfstakken in te gaan. Informatie die ik hierover heb verworven tijdens de interviews zal ik wel verwerken.

De slechte economische situatie speelt volgens de P&O-adviseur bij het accountancybedrijf wellicht in andere branches een rol, maar gezien haar ervaring is er juist doorgaans een tekort aan goed opgeleide accountants en fiscalisten. Allochtonen solliciteren niet veelvuldig bij het accountancybedrijf. Dit ondanks het feit dat het bedrijf actief wervingsactiviteiten verricht op hogescholen en universiteiten, waar een groot deel van de studentenpopulatie van allochtone afkomst is.

Een detacheerder zegt daarentegen dat werkgevers in de laagconjunctuur op zoek zijn naar het schaap met vijf poten. Ze hebben voldoende keuze uit kandidaten, en dit kan ten nadele zijn van allochtonen. In de lange aanbodrij van kandidaten hebben zij geen gunstige plek, omdat werkgevers vaak een negatief beeld hebben van de arbeidsprestaties van allochtonen. Dit is een vorm van uitsluiting of discriminatie, die door verschillende informanten werd aangehaald.

Discriminatie

Gedurende zijn loopbaan heeft de directeur bij een van de universiteiten eigenlijk nooit een sollicitatiegesprek afgenomen met een allochtoon zoals in de onderzoekscategorie van deze scriptie.

“(...) maar hoe willen ze dat [het aannemen van meer hogeropgeleid allochtoon personeel] gaan uitvoeren? Zouden we misschien speciaal moeten adverteren? Ik weet dit eigenlijk niet.”

(afdelingsdirecteur bij een universiteit met weinig hogeropgeleide allochtonen in dienst)

Dit zou je onbewuste **discriminatie** of uitsluiting kunnen noemen, alhoewel er hier geen sprake is van direct contact met een sollicitant. Het citaat duidt op een zekere vorm van gebrek aan kennis op het gebied van diversiteitsbeleid. Zowel de personeelsadviseur bij het accountancybedrijf als de directeur bij de universiteit kon niet direct een verklaring of oplossing bedenken voor het probleem.

De universiteit zou volgens de directeur meer een afspiegeling moeten worden van de samenleving. Studenten zouden zich kunnen herkennen in allochtone hoogleraren en kiezen dan misschien eerder voor deze universiteit. Dit idee is een vorm van *customer discrimination*. De detacheerder werkt mede voor opdrachtgevers die vanwege de samenstelling van het cliëntenbestand soms de voorkeur geven aan kandidaten die afkomstig zijn uit een bepaalde allochtone groep. Ook bij het accountancybedrijf wordt ernaar gestreefd om het personeelsbestand af te stemmen op het klantenbestand. Het bedrijf is gevestigd in Rotterdam en heeft ook allochtone klanten. De P&O-adviseur heeft een keer meegemaakt dat er gekozen moest worden tussen een goede allochtone kandidaat en een autochtoon. De klanten kwamen uit het Westland. Omdat het bedrijf dacht dat de klanten een allochtone accountant niet zouden accepteren, werd er voor de autochtoon gekozen. Blijkbaar hangt de keuze tevens af van waar het filiaal gevestigd is. Voor het feit dat in het Rotterdamse filiaal weinig allochtonen werkzaam zijn, heeft ze niet direct een verklaring, maar het zet haar wel aan tot denken.

Customer discrimination is een vorm van discriminatie waar allochtonen in deze context voordeel uit kunnen halen. Daarom biedt dit geen verklaring voor de werkloosheid van allochtonen.

Er is een zekere *rangorde* waarneembaar in de kans dat hogeropgeleide allochtonen in aanmerking komen voor een baan. Deze rangorde wordt bepaald door werkgevers op basis van de verwachte productiviteit van de werknemer. Een informant zei hierover het volgende:

“De toekomst voor Antillianen en Surinamers zie ik positiever, zij worden sneller uitgenodigd dan Turken en Marokkanen. Ze hebben op school Nederlands gehad. Werkgevers kijken naar je naam en je uitspraak. Met een accent kom je niet terecht bij een call centre, bij ABN of een representatieve verkoopfunctie. Als trainer moet je bij het voorstellen van een kandidaat dat soort opvallende kenmerken wel vermelden en dat komt ze niet ten goede.”

(Expert: trainer/coach bij een reïntegratiebureau)

De rangorde komt voornamelijk tot stand door de selectiemechanismen aan de vraagzijde, met andere woorden er worden verschillen gemaakt tussen groepen. Bovenstaande uitspraak verklaart voor een deel de werkloosheid onder allochtonen in het algemeen, en zou tevens een verklaring kunnen bieden voor werkloosheid van specifiek hogeropgeleide allochtonen.

In hoofdstuk 5 behandelde ik *discriminatie op basis van religie*, benaderd vanuit de aanbodzijde. De volgende uitspraak van een trainer bevestigt de bevinding met betrekking tot discriminatie op basis van religie:

“11 september heeft veel kwaad gedaan, vooral als het gaat om het islamitische geloof. Het werkt door in de blik van werkgevers en trainers. Zolang de islam oprukt, blijft de angst dat je ermee overspoeld wordt.”

(Expert: coach/trainer bij een reïntegratiebureau)

Ook de locatiemanager van een uitzendbureau denkt dat momenteel, tegen zijn eigen opvattingen in, niet-moslims een streepje voor hebben op de arbeidsmarkt. Met andere woorden, hij denkt dat dit cultureel-religieuze aspect verschillen veroorzaakt tussen de groepen hogeropgeleide allochtonen met betrekking tot hun baanvind-kansen. Dit kan werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen, in het specifiek van moslims onder hen, verklaren.

Uit eerder kwalitatief onderzoek is gebleken dat discriminatie vaak niet opzettelijk plaatsvindt, maar onbewust. Dit feit maakt het moeilijk om discriminatie te onderzoeken. Statistische discriminatie op basis van eerdere ervaringen heb ik kunnen constateren, bijvoorbeeld bij het accountancybedrijf.

Uit gesprekken blijkt dat de *bedrijfscultuur* ook van invloed kan zijn op het werven en selecteren van allochtonen. De P&O-adviseur zegt hier het volgende over.

“Sommigen moeten echt nog wennen aan allochtone collega’s, vooral de ouderen.”

(P&O-adviseur bij een accountancybedrijf)

Zij denkt dat als de ‘oudere heren’, die hoge posities bekleden en daardoor veel macht hebben, vertrekken, er een nieuwe wind zal waaien door de organisatie. Ze denkt dat hierdoor de organisatie meer open zal staan voor allochtoon hogeropgeleid personeel. Een verklaring zoekt de P&O-adviseur ook in de ‘te witte’ of elite uitstraling van het bedrijf, waardoor allochtonen zich wellicht niet ertoe aangetrokken voelen.

Een wetenschappelijk medewerker bij een universiteit haalt het argument aan dat hogeropgeleiden bij universiteiten voornamelijk geworven worden *vanuit de eigen netwerken*, met andere woorden er is sprake van coöptatie. Het is een deel van de cultuur geworden en hij geeft ook aan dat allochtonen te weinig deel uitmaken van die cultuur. Coöptatie werkt volgens de wetenschappelijk onderzoeker ook kostenbesparend, omdat de vacature dan niet geadverteerd hoeft te worden.

Informanten hadden ideeën over hogeropgeleide allochtonen die samenhangen met het **sociaal, cultureel en informatiekapitaal** van de allochtonen, waaronder *sociaal-normatieve en communicatieve kwalificaties*.

Bij een van de universiteiten is de allochtone studentenpopulatie relatief groot. Toch is het zo dat zich weinig Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse allochtone studenten melden voor een AIO-schap (assistent-in-opleiding). Ook op de economische faculteiten van deze universiteiten zijn er zeer weinig niet-westerse allochtone docenten of wetenschappelijk medewerkers, maar wel Russen, Polen en Chinezen. Samen met een opleidingsdirecteur en een wetenschappelijk onderzoeker zocht ik naar mogelijke verklaringen. De opleidingsdirecteur heeft het idee dat allochtonen eerder kiezen voor concrete beroepen of vakken, zoals bedrijfseconomie en

accountancy, waar de beroepsperspectieven en positie ook duidelijker zijn. Het beroep van micro-econoom zie je zelden in een advertentie, de eerdergenoemde economische beroepenvelden wel; met andere woorden: ze zijn er niet mee bekend. Een andere verklaring zoeken beiden in het gegeven dat allochtonen in het algemeen geen ouders hebben met een academische achtergrond en academische ervaringen. Het referentiekader en informatiekapitaal van allochtonen is minder breed en moet zich op dit gebied nog ontwikkelen.

Het valt de P&O-adviseur tijdens de voorlichtingen op hogescholen en universiteiten op dat autochtonen zich gemakkelijker mengen in een informeel gesprek na de voorlichting dan allochtonen. Vaak vertrekken allochtonen dan eerder van de voorlichting dan autochtonen. Het contact met hen gaat moeizamer, ook als de adviseur tussen de allochtonen in gaat zitten, ze stellen weinig vragen. Echter, met spellen tijdens de voorlichting zelf doen ze wel actief mee. Op het einde zijn ze passief volgens de adviseur en zij zoekt verklaringen in desinteresse, cultuurverschillen, angst of negatieve ideeën over het bedrijf.

Nu ze zich van de tweedeling tussen allochtonen en autochtonen bewust is, is de P&O-adviseuse bereid om tot aan bepaalde hoogte in de toekomst haar aanpak bij de voorlichtingen aan te passen. Ze blijft erbij dat het uiteindelijk aan de allochtonen is om te reageren. De eigen verantwoordelijkheid van de sollicitant wordt dus duidelijk voorop gesteld. Hierbij kan ik refereren naar het begrip '*zelfsturing*', dat binnen het concept van het *cultureel kapitaal* van Bourdieu (1982) een eigen plaats inneemt.

Sociaal-normatieve kwalificaties

De detacheerder geeft, evenals het accountancybedrijf, aan dat de sollicitanten, naast de het hoge opleidingsniveau, aan aanvullende eisen moeten voldoen als het gaat om *persoonlijke eigenschappen* en *communicatievaardigheden*, omdat je in het werk veel in aanraking komt met mensen die vaak zeer moeilijk benaderbaar en bemiddelbaar zijn. Je moet in het werk een positief gevoel kunnen overbrengen aan de cliënten. Hij is daarom op zoek naar mensen met een positief zelfbeeld, mensen die zichzelf zijn. Autochtonen kunnen zich naar zijn ervaring vaak beter verkopen dan allochtonen, omdat ze een positiever zelfbeeld hebben. Het gaat er in deze beroepen om wie je bent; sociaal-normatieve kwalificaties zijn hier zeer van belang. De detacheerder zoekt in de kandidaten naar een goede balans tussen kennis en vaardigheden, waarbij de nadruk ligt op het laatste. Hij let als selecteur op de beschaafdheid van mensen. Er worden hoge eisen gesteld aan de beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift. Ook peilt hij de waardevrijheid van de kandidaten, hoe vrij denkt de sollicitant? In het werk mogen culturele waarden geen belemmering vormen. Deze uitkomst kan gekoppeld worden aan de *cognitieve dissonantietheorie* van Festinger (1957) uit de sociale psychologie. Deze theorie stelt dat iedere persoon tracht cognitieve dissonantie (twee opvattingen die met elkaar in tegenspraak zijn) te vermijden of te reduceren. Werkgevers hebben verwachtingen van werknemers op sociaal-normatief gebied. Deze wensen kunnen botsen met de cultureel gebonden visie van hogeropgeleide allochtonen. Het vergt enige bereidwilligheid om de houding aan te passen aan de geldende maatstaven.

De opleidingsdirecteur van de universiteit zegt, aansluitend op de cognitieve en sociaal-normatieve eisen:

“Het kan zijn dat het opleidingsniveau een probleem is. Als je mensen aanneemt binnen een universiteit, dan moeten ze kunnen lesgeven én onderzoek kunnen doen.”
(Opleidingsdirecteur bij een universiteit)

De Nederlandse taal is hierbij niet de belangrijkste eis volgens de afdelingsdirecteur. Er zijn verschillende professoren werkzaam die geen Nederlands spreken, maar die hun werk wel goed doen. Mijns inziens impliceert een minder hoge eis aan het Nederlands een hogere eis aan de Engelse spreekvaardigheid, omdat het onderwijs dan in het Engels gegeven moet worden. Hier is in dat geval geen sprake van het stellen van minder hoge eisen, maar van een *verschuiving van eisen*.

De werkgevers zien in het algemeen een positieve ontwikkeling tegemoet in de arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtonen. De participatie van allochtonen is een proces dat volgens werkgevers vanzelf zal gaan, waarbij het aannemen van allochtonen ook niet meer als ‘moeten’ zal worden ervaren. Ook de belangstelling van allochtonen om te werken in op dit moment voor hen ‘vage’ beroepen, zoals in de wetenschap, zal groeien. Voorbeeldfuncties en herkenning spelen hierbij een rol. Gelijkheid bij personeelsselectie gaat steeds meer aan terrein winnen vanwege de behoefte aan al het aanwezige talent gezien de *vergrijzing*. Bij de tweede en derde generatie vervagen de verschillen, het zal gelijk opgaan met de algehele integratie van allochtonen. Net als bij de emancipatie van vrouwen zullen organisaties en bedrijven zich langzamerhand beseffen dat de samenstelling van hun personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenleving. Er is volgens de meeste informanten een cultuuromslag en mentaliteitsverandering nodig, en dat heeft tijd nodig.

7.3 Samenvatting en conclusies

Een vergelijking tussen hogeropgeleide werkende en werklozen leert dat een aantal factoren geen verklaring biedt voor de werkloosheid, maar een voortvloeiende is van werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen.

Gevolgen van werkloosheid zijn de lagere investering in het menselijk kapitaal door de werkloze categorie; werkenden hebben via hun werkgevers meer kans op het volgen van cursussen of trainingen. Ook het minder actieve zoekgedrag van werklozen kan een gevolg zijn van demotivatie na een langere periode van werkloosheid. Tevens de ontoereikende netwerken kunnen het gevolg zijn van werkloosheid; werkenden hebben meer kansen en mogelijkheden dan werklozen om via het werk hun netwerk uit te breiden. Het is denkbaar dat men vanuit een werkloze situatie minder gemotiveerd is om te netwerken. Ook het stigmatiserende effect van de werkloosheid van (hogeropgeleide) allochtonen kan van invloed zijn op de werkloosheid, met andere woorden de feitelijke werkloosheid versterkt de kans op werkloosheid in de toekomst.

Het ontbreken van sociaal-normatieve kwalificaties - een onderdeel van het cultureel kapitaal - kan wel een verklaring bieden voor werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen. Werkgevers constateren verschillen tussen hogeropgeleide allochtonen en autochtonen, die doorgaans ten voordele zijn

van autochtonen, omdat zij beter aan de verwachtingen of aanvullende eisen voldoen. Als gevolg van de lage conjunctuur, is er een langere aanbodrij van potentiële werknemers ontstaan; werkgevers hebben meer keuze en verlangen naar het schaap met vijf poten, waarbij vaak de keuze valt op een autochtone kandidaat. Hierop is het arbeidsprestatiebeeld dat werkgevers hebben van (hogeropgeleide) allochtonen van invloed.

Maar er zijn nog meer relevante verschillen in cultureel kapitaal, zoals beheersing van de Nederlandse taal zoals deze in hogeropgeleide autochtone kringen gesproken wordt. Hoe groter de verschillen in cultureel kapitaal, des te kleiner de kans dat hogeropgeleide allochtonen worden toegelaten tot de hogeropgeleide autochtone netwerken. Ook onbewuste discriminatie en statistische uitsluiting komt voor. De heersende 'witte' bedrijfscultuur wordt in stand gehouden door de vaak oudere invloedrijke personen.

De samenstelling van de sociale netwerken van hogeropgeleide allochtonen is vaak eenzijdig. Hogeropgeleide allochtonen zijn zich soms niet bewust van het belang van (divers samengestelde) netwerken. Er bevinden zich weinig autochtonen en hogeropgeleiden in hun netwerken, waardoor het informatiekapitaal tevens beperkt is. Ook werkgevers geven aan vanuit de eigen 'witte' netwerken werknemers te werven. Een effectieve interactie tussen allochtone en autochtone netwerken ontbreekt.

Er wordt in deze scriptie accent gelegd op de ervaren discriminatie en de manier waarop hogeropgeleide allochtonen omgaan met ervaren discriminatie. Hiermee wordt niet gekozen voor de invalshoek van allochtonen als slachtoffer, maar wordt hen een actieve rol toegekend. Discriminatie op basis van religie biedt een verklaring voor (toekomstige) werkloosheid onder een deel van allochtone hogeropgeleiden. Met name allochtonen met een islamitische achtergrond zijn hiervan het slachtoffer.

De overkoepelende samenvatting, de conclusies met betrekking tot de verklaringen en mogelijke interventies worden opgenomen in het volgende en tevens laatste hoofdstuk.

HOOFDSTUK 8 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Aanleiding voor dit onderzoek was een rapport van het CBS (2003), waarin is vermeld dat hogeropgeleide allochtonen ruim drie keer zo vaak werkloos zijn vergeleken met hogeropgeleide autochtonen. Na een schets gegeven te hebben van de economische situatie in Nederland in 2003 en 2004 (hoofdstuk 2) heb ik de categorie hogeropgeleide allochtonen en hun participatie op de arbeidsmarkt beschreven (hoofdstuk 3). Er werd antwoord gegeven op de *eerste onderzoeksvraag*:

Welke sociaal-demografische gegevens zijn beschikbaar over (werkloze) hogeropgeleide allochtonen?

In Nederland bevinden zich ruim 1 miljoen Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Meer dan 70.000 van hen zijn hogeropgeleid, tegenover ruim 2 miljoen autochtonen met een hogere opleiding. Hogeropgeleide niet-westerse allochtonen vormen ten opzichte van hogeropgeleide autochtonen dus een kleine categorie. Volgens het SCP (2003), dat uitgaat van de gehele potentiële beroepsbevolking, is tien procent van de hogeropgeleide niet-westerse allochtonen werkloos, tegenover drie procent van de hogeropgeleide autochtonen.

Met deze scriptie beoog ik inzicht te verkrijgen in de factoren die de werkloosheid onder hogeropgeleide Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen bepalen. De onderzoeksvraag luidt:

Welke factoren bepalen de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen?

Deze vraag wordt enerzijds benaderd vanuit de *aanbodzijde* van hogeropgeleide allochtonen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen). Anderzijds worden selectiemechanismen bij personeelsselecteurs belicht (de *vraagzijde*).

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, heb ik kwalitatief onderzoek verricht op basis van interviews met respondenten (werkende en werkloze hogeropgeleide allochtonen) en informanten (werkgevers en professionals). Ik heb de methode van de voortdurende vergelijking van Glaser & Strauss toegepast bij het analyseren van de gegevens.

In dit hoofdstuk volgen de conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van het onderzoek.

8.1 Conclusies

Naar aanleiding van het empirische onderzoek heb ik verschillen en overeenkomsten geconstateerd tussen hogeropgeleide werkende en werkloze allochtonen. Een aantal van de verschillen biedt een verklaring voor werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen, anderen kunnen gezien worden

als een consequentie van werkloosheid. Ik geef eerst een weergave van de consequenties.

Er zijn verschillen in de manier waarop hogeropgeleide allochtonen investeren in hun *human capital*. Werkende hogeropgeleide allochtonen leggen sterker dan werklozen de nadruk op het volgen van cursussen en trainingen, participatie in maatschappelijke of bestuurlijke organisaties en volgen algemene ontwikkelingen die al dan niet verband houden met hun werk. Een lagere investering in het menselijk kapitaal door de werkloze categorie is in de context van dit onderzoek een gevolg van de werkloosheid. Werkgevers investeren in hun werknemers door hen trainingen of cursussen aan te bieden. Bij werklozen ontbreekt deze mogelijkheid.

Het minder actieve zoekgedrag van werklozen kan een resultaat zijn van demotivatie na een langere periode van werkloosheid. Ook ontoereikende netwerken kunnen deels het gevolg zijn van werkloosheid; een werkende situatie levert meer kansen en mogelijkheden op om het netwerk uit te breiden, alhoewel sociaal-normatieve kwalificaties hier tevens van invloed zijn. Maar het is denkbaar dat men vanuit een werkloze situatie minder gemotiveerd is om te netwerken.

Ook het stigmatiserende effect van de werkloosheid van (hogeropgeleide) allochtonen kan invloed hebben op de werkloosheid. Anders gezegd, de feitelijke werkloosheid versterkt de kans op werkloosheid in de toekomst, omdat werkgevers naar aanleiding van de statistieken een minder positief arbeidsprestatiebeeld hebben van hogeropgeleide allochtonen ten op zichte van autochtonen.

Omdat de bovenstaande factoren eerder een gevolg zijn van werkloosheid, bieden deze geen verklaring voor het ontstaan van werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat deze gevolgen wel kunnen zorgen voor een langer aanhoudende werkloosheid. Hieronder ga ik in op aspecten die wel als oorzaken beschouwd kunnen worden van de werkloosheid onder de beoogde categorie.

Als gevolg van de laagconjunctuur in Nederland, is een langere aanbodrij van potentiële werknemers ontstaan; werkgevers hebben meer keuze en verlangen naar het schaap met vijf poten, waarbij vaak de keuze valt op een autochtone kandidaat. Het ontbreken van sociaal-normatieve kwalificaties bij hogeropgeleide allochtonen kan hiervoor een verklaring bieden; hogeropgeleide allochtonen voldoen vaak niet aan een deel van verwachtingen van werkgevers; werkgevers hebben, naast de eis van de cognitieve kennis waarover werknemers moeten beschikken, zwaarwegende aanvullende eisen op sociaal-normatief niveau. Eigenschappen als assertiviteit, inventiviteit, een pro-actieve houding en goede communicatieve vaardigheden zijn zeer gewenst. Hogeropgeleide allochtonen profileren zich vaak onvoldoende op deze punten. De vraag van werkgevers naar hoogopgeleid personeel en het aanbod van hogeropgeleide allochtonen sluiten kwalitatief onvoldoende op elkaar aan. Sociaal-normatieve kwalificaties vormen een onderdeel van het cultureel kapitaal, dat ook tot uiting komt in de beheersing van de Nederlandse taal. Hogeropgeleide allochtonen spreken vaker niet de Nederlandse taal zoals deze in hogeropgeleide autochtone kringen gesproken wordt. Eerder is

geconstateerd dat het beschikken over relevante netwerken essentieel is bij het vinden van een baan. Sociaal-normatieve verschillen zoals hierboven, hebben als gevolg dat de kans kleiner wordt dat hogeropgeleide allochtonen toegelaten worden tot de beoogde (autochtone) netwerken.

De *grootte en kwaliteit van het sociale netwerk* zijn van invloed op de werkloosheid van hogeropgeleide allochtonen. Dat veel hogeropgeleide allochtonen minder actief netwerken, is eerder aangewezen als een *gevolg* zijn van werkloosheid. Uit dit perspectief bekeken zou dit de vraagstelling van deze scriptie niet beantwoorden, omdat deze gericht is op de oorzaak van de werkloosheid. Maar hogeropgeleide allochtonen bevinden zich in veel gevallen *bij voorbaat* al in eenzijdig samengestelde sociale netwerken, waardoor zij onvoldoende informatie toegespeeld krijgen met betrekking tot het vinden van een baan. Hogeropgeleide allochtonen zijn zich vaak bij voorbaat niet bewust van de functie, impact en noodzaak van (divers samengestelde) netwerken, met als gevolg dat ze hun gedrag ook niet afstemmen op het effectief uitbreiden van het netwerk, ook niet in een periode van werkloosheid. Omdat er weinig hogeropgeleide allochtonen en autochtonen in hun netwerken bevinden, blijft ook het informatiekapitaal beperkt.

Geconstateerd is dat allochtone en autochtone netwerken gescheiden zijn. Tussen de eenzijdige en gesloten allochtone en autochtone netwerken ontbreekt het aan de bruggen; de netwerken sluiten onvoldoende op elkaar aan. Allochtonen weten autochtone werkgevers onvoldoende te bereiken en voor autochtone werkgevers bestaat een onzichtbare drempel om hogeropgeleide allochtonen te bereiken. En zonder de bruggen (*bridging*), is onderlinge solidariteit (*bonding*) niet mogelijk.

Het netwerkgedrag van hogeropgeleide allochtonen is een verklaringsfactor enerzijds. Anderzijds bereikt het beleid (wervingsmethoden en zoekkanalen) van werkgevers of personeelsselecteurs hogeropgeleide allochtonen onvoldoende. Ook werkgevers geven aan vanuit de eigen 'witte' netwerken werknemers te werven. De 'witte' bedrijfscultuur wordt door de vaak oudere invloedrijke personen in stand gehouden. Dit zijn aanvullende aanwijzingen die bevestigen dat een effectieve interactie tussen allochtone en autochtone netwerken ontbreekt.

Bij werkgevers komt onbewuste discriminatie en statistische uitsluiting ten opzichte van hogeropgeleide allochtonen voor. Er wordt in deze scriptie accent gelegd op de ervaren discriminatie en de reactie daarop. Veel hogeropgeleide allochtonen hebben weinig discriminatie ervaren, maar hebben wel het gevoel dat zij zich ten opzichte van autochtonen moeten bewijzen. Veel van de hogeropgeleide werkzame en werkloze allochtonen willen los gezien worden van het 'allochtoon zijn' en beoordeeld worden op hun capaciteiten en niet op basis van hun etnische herkomst. Er wordt bij selectie van personeel echter nog steeds (onbewust) onderscheid gemaakt op basis van etnische herkomst. In de fase van de voorselectie van personeel zijn culturele aspecten van invloed die miscommunicatie tussen de allochtone sollicitant en personeelsselecteur kunnen doen ontstaan en die doorgaans onbewuste discriminatie als gevolg hebben. Enerzijds uit dit verschil in cultureel kapitaal zich zoals eerder gezegd in de houding van de sollicitant die niet voldoet aan de sociaal-normatieve kwaliteiten die gewenst zijn, anderzijds is er sprake van een gebrek aan kennis

bij personeelsselecteurs over culturele aspecten die het gedrag van de sollicitant kunnen beïnvloeden.

De discriminatiethese wordt gespecificeerd met discriminatie op basis van *religie*, waar met name moslims het slachtoffer van zijn. Negatieve berichtgeving in de media beïnvloedt het gedrag van personeelsselecteurs, dat gevolgen heeft voor de werving en selectie van (hogeropgeleide) allochtonen. Met name Turken en Marokkanen ondervinden hiervan de nadelige gevolgen vanwege hun islamitische achtergrond.

Een aantal personeelsselecteurs geeft aan te selecteren op wat potentiële kandidaten kunnen en benadrukken het geven van gelijke kansen aan een ieder. De visie van de selecteur is mede afhankelijk van de ervaringen die binnen de organisatie zijn opgedaan met allochtonen. Bij de meerderheid van de organisaties is er geen sprake van diversiteitsbeleid gericht op (hogeropgeleide) allochtonen. Stimulerend beleid ten opzichte van vrouwen is beter geïntegreerd. Werkgevers met weinig (hogeropgeleide) allochtone werknemers waren niet doordrongen van het feit dat het bewust aannemen van meer allochtonen ook een cultuuromslag binnen het bedrijf of de organisatie behoeft. Er was bij deze werkgevers ook geen sprake van diversiteitsbeleid. Bij de meeste organisaties die relatief veel hogeropgeleide allochtonen in dienst hadden, was sprake van *informeel beleid*. Dit betekent dat het aannemen van (allochtoon) personeel daar sterk afhankelijk is van de zienswijze van de personeelsselecteur en de ongeschreven regels met betrekking tot het aannemen van 'gekleurd' personeel. Dit 'beleid' van de ongeschreven regels leidt tot een paradox, waarbij binnen de organisaties enerzijds informeel gestreefd wordt naar een divers samengesteld personeelsbestand, maar anderzijds geen organisatiebreed beleid wordt gevoerd om diversiteit binnen de organisatie te bewerkstelligen.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek en vervolgacties komen aan bod in de volgende en tevens laatste paragraaf.

8.2 Aanbevelingen

Tot slot doe ik enkele aanbevelingen voor toekomstig beleid en onderzoek, die de participatie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen.

Voor wat betreft het 'netwerken' zou de overheid als derde partij haar verantwoordelijkheid moeten nemen door de interactie te stimuleren en bij te dragen aan de bewustwording van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van (hogeropgeleide) allochtonen en personeelsselecteurs tegenover elkaar, ook in het kader van de afspiegeling van de samenleving binnen organisaties. Enkele aanbevelingen volgen aangaande de geconstateerde netwerkproblematiek. Het openstellen en profileren van allochtone netwerken, waartoe ook hogeropgeleide allochtonen behoren, verdient meer aandacht. Hier dienen de allochtonen een actieve rol in te hebben. Er is voor capabele en getalenteerde mensen altijd plek binnen organisaties; hogeropgeleide allochtonen moeten leren zich beter zichtbaar maken.

Het openstellen, profileren en vermengen van hogeropgeleide allochtone en autochtone netwerken dient in de diverse fasen bewerkstelligd te worden. Reeds in de studiefase, in de fase van de overgang van studie naar werk, tijdens het werk, en in de periode van werkloosheid en/of reïntegratie. Ik kom hier zodadelijk op terug.

Er zou onderzocht moeten worden hoe de interactie tussen allochtone en autochtone netwerken effectiever vormgegeven kan worden. Kwalitatief onderzoek naar de samenstelling van allochtone en autochtone netwerken en hoe (gemengde) netwerken tot stand komen, strekt tot de aanbeveling.

Een andere hieraan gerelateerde onderzoeksvraag is hoe de ene hogeropgeleide allochtoon er wèl en de andere er niet in slaagt om de gesloten en gescheiden netwerken te doorbreken. Een nuttige aanbeveling vind ik om in een vroeg stadium binnen de opleiding ruimte te maken voor het bewustwordingsproces dat een ieder in deze samenleving verantwoordelijk is voor zijn eigen loopbaan(ontwikkeling) en voor het doorbreken voor de onzichtbare scheiding tussen de netwerken, oftewel het tot stand komen van integratie van hogeropgeleide allochtone en autochtone netwerken. Om vroegtijdige vermenging van netwerken te bewerkstelligen zouden allochtone en autochtone studentenverenigingen dichter bij elkaar gebracht kunnen worden.

Universiteiten of andere onderwijsinstellingen kunnen invulling geven aan hun verantwoordelijkheid door allochtone studenten taalprogramma's aan te bieden die gericht zijn op het spreken van de Nederlandse taal op hoger niveau. Hiermee bedoel ik trainingen aan te bieden waarin de Nederlandse taal gesproken wordt zoals in de beoogde autochtone hogeropgeleide netwerken. Het spreken van de taal op hetzelfde niveau vergemakkelijkt het leggen van de netwerkcontacten.

Dit geldt tevens bij sollicitatiegesprekken. Als een kandidaat op een gelijkwaardig niveau de taal spreekt van de personeelsselecteurs, is de kans groter dat er een band ontstaat tussen de twee partijen. Om deze taal te kunnen spreken, zouden universiteiten en hogescholen allochtone studenten sollicitatietrainingen kunnen aanbieden. In deze trainingen dienen verbale, maar ook non-verbale communicatievaardigheden centraal te staan. Hiermee kan een brug geslagen worden tussen de wereld van de hogeschool of universiteit en de dagelijkse realiteit van het solliciteren en functioneren in een organisatie. Bovengenoemde aanbevelingen impliceren dat er in het bijzonder voor allochtone studenten geen goede aansluiting is tussen een afgeronde hogere studie en het hogere segment van de arbeidsmarkt.

Voor studerende allochtonen aan het hbo of wo zouden *monitors* ontwikkeld kunnen worden, gericht op hun studiegedrag, toekomstplannen en ambities. Aan de hand van de resultaten kan reeds in de studiefase gewerkt worden aan de houding en vaardigheden die ze in de toekomst nodig hebben bij het vinden en behouden van een baan. Ik denk dan aan het inzetten van *coaches*, namelijk succesvolle allochtonen én autochtonen. Zij dienen áctief te fungeren als rolmodel en allochtone studenten tijdens de hogere studie te begeleiden en tips te geven. Op die manier wordt bijgedragen aan het culturele en informatiekapitaal van de allochtone hbo- of wo-student. Voor wat betreft de coaches valt te denken aan mensen die dezelfde opleiding hebben genoten als de student (bijvoorbeeld alumni) of professionals uit het toekomstige werkveld

van de student. Iemand wordt coach indien men zich bewust is van de maatschappelijke verantwoordelijkheid om te investeren in de hogeropgeleide allochtone student; mensen moeten eerst doordrongen zijn van het belang hiervan. Het beleid zal zich in eerste instantie op dit bewustzijn moeten richten.

In het kader van het coachingstraject kan tevens *peer mediation* als middel ingezet worden. Dit is een vorm van bemiddeling waarbij de interventie niet door professionele krachten wordt uitgevoerd, maar door mensen uit de 'eigen referentiegroep'. In dit geval zouden studenten begeleid worden door studenten. Bij *peer mediation* gaat het in de meeste gevallen om het oplossen van conflicten. Dat is hier uiteraard niet het geval. Daarom zou ik in deze context liever het begrip *peer coaching* willen gebruiken. De coach heeft een informatie- en coachingsfunctie door het delen van de eigen ervaringen en het geven van aanwijzingen, tips en andere informatie. Zij zouden eveneens ingeschakeld kunnen worden tijdens de loopbaan van hogeropgeleide allochtonen, in de periode van werkloosheid of bij reïntegratietrajecten.

In deze scriptie is ter sprake gekomen dat verschillende hogeropgeleide allochtonen bereid zijn om werk onder hun niveau aan te nemen. Ik beveel een onderzoek aan naar de mate waarin dit voorkomt onder hogeropgeleide allochtonen. Indien dit zich inderdaad structureel voordoet, impliceert dit een *verlies van human capital*. Hierdoor komt de meerwaarde van het volgen van een hogere opleiding in het gedrang, juist in deze tijd waarin gestreefd wordt naar een hoogwaardige kenniseconomie. Een ander gevolg is de neerwaartse verdringing op de arbeidsmarkt van middelbaar- en lageropgeleiden door de hogeropgeleiden. Hoeveel van de hogeropgeleide allochtonen nemen werk aan onder hun opleidingsniveau en welke factoren bepalen dit? Een vergelijking met autochtonen met dezelfde kenmerken, met als doel overeenkomsten en verschillen te achterhalen, zou nuttig zijn.

Organisaties moeten hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van de etnische samenleving. Organisaties hebben afhankelijk van hun doelstellingen de morele plicht om qua personeelsbestand een afspiegeling te zijn van de samenleving en hebben een taak om een heldere visie te ontwikkelen ten aanzien van diversiteit.

Personeelsselecteurs zijn de poortwachters van werkgevers. Investering in hun kennis van culturen is wellicht een punt, echter bewustwording en verandering in de beroepsattitude is van essentiële belang. Ik beveel een actieve rol aan van personeelsselecteurs in het geven van adviezen, tips en vooral feed-back aan allochtone hogeropgeleide kandidaten die aangenomen of afgewezen zijn, vooral met betrekking tot de sociaal-normatieve kwaliteiten die vanuit de werkgever gewenst zijn. Deze terugkoppeling kan voor hogeropgeleide allochtonen direct bijdragen tot een bewustwording van de valkuilen tijdens het solliciteren en kan leiden tot een verbetering van de (sollicitatie- of beroeps)vaardigheden.

Er zou tevens nagedacht moeten worden over hoe de cultuuromslag en bewustwording bij zowel de hogeropgeleide allochtonen als werkgevers bewerkstelligd en versneld kan worden. Dit om te voorkomen dat het emancipatieproces van allochtonen net zo lang zal duren als het

emancipatieproces van vrouwen. Hiertoe moet onderzocht worden welke cruciale factoren op welk moment en onder welke omstandigheden bepalend waren voor het vrouwenemancipatieproces. De problematiek van de hogeropgeleide allochtonen is weliswaar van andere aard, maar onderzocht kan worden welke factoren gebruikt of bevorderd kunnen worden. We kunnen in deze context denken aan een vergelijkend onderzoek met de Verenigde Staten, waar de maatschappelijke problematiek rondom etnische herkomst, met name voor wat betreft de zwarte bevolking, een langere geschiedenis kent. Een vergelijkend onderzoek kan inzichten opleveren die het emancipatieproces van hogeropgeleide allochtonen kan versnellen.

Om aan te sluiten op het proces van de vrouwenemancipatie, zou een interessante en relevante onderzoeksvraag kunnen zijn hoe hogeropgeleide allochtone vrouwen hun carrière combineren met een gezin, en welke keuzes zij daarbij moeten maken. Een vergelijking met de situatie van autochtone vrouwen in dezelfde situatie zou hier een onderdeel van kunnen uitmaken, zodat het emancipatieproces van beide categorieën vergeleken kan worden.

Gezien de verschuiving van *ascription* naar *achievement* en de geconstateerde sociale stijging van de hogeropgeleide allochtonen zie ik de toekomst vol verwachting tegemoet, ook gegeven de groeiende participatiecijfers van studenten bij hogescholen en universiteiten (Echo, 2002). Een groot deel van de respondentengroep van deze scriptie wordt gevormd door hogeropgeleide vrouwen. Zij hebben een dubbele emancipatie doorgemaakt, als allochtoon én als vrouw. De geïnterviewde vrouwen met kinderen zijn getrouwd en gaven aan dat ze de nodige steun van hun echtgenoot krijgen om te blijven werken en om een baan te vinden. Ik kan mij voorstellen dat dit niet voor alle hogeropgeleide allochtone vrouwen is weggelegd. Maar het is wel een belangrijke stap in de emancipatie van de mannen, die ook benodigd is om de tred van een groeiende arbeidsparticipatie van hogeropgeleide allochtone vrouwen voort te zetten.

Ik zou deze gelegenheid willen aangrijpen om de overheid, werkgevers en allochtonen te wijzen op hun verantwoordelijkheid jegens elkaar én tegenover de Nederlandse maatschappij. Ik pleit ervoor om uit te gaan van de *mogelijkheden* die de multiculturele samenleving ons biedt, de *kansen* die daarmee gepaard gaan, de *bijdrage* die hogeropgeleide allochtonen kunnen leveren aan de hedendaagse kenniseconomie. Initiatieven van de overheid, zoals de positieve discriminatie en de Wet SAMEN, hebben deels een stigmatiserend effect gehad op allochtonen, onderwie hogeropgeleiden. De overheid dient vanuit haar verantwoordelijkheid de discussie op gang te brengen met betrekking tot de afspiegeling van de bevolking binnen organisaties en dient de aanwezige kansen en mogelijkheden te stimuleren; werkgevers dienen de kwaliteiten van hogeropgeleide allochtonen te (h)erkennen en zich actief te mengen in gekleurde netwerken; hogeropgeleide allochtonen dienen zich nadrukkelijker te profileren en zich te mêleren in autochtone netwerken op hun opleidingsniveau. Een ieder moet vanuit zijn of haar eigen maatschappelijke en individuele verantwoordelijkheid een steentje bijdragen aan de divers samengestelde arbeidsorganisatie.

Ondanks de centrale probleemstelling van deze scriptie over de werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen, kunnen we zeggen dat het aantal

hogeropgeleide allochtonen in vooraanstaande functies blijft groeien. Veenman concludeert dat discriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland langzaam maar zeker afneemt en dat, met de ontgroening en vergrijzing in het vooruitzicht, het voor werkgevers steeds lastiger wordt om te discrimineren (*Beleid & Maatschappij*, 2003/2). Volgens een krantenbericht neemt het aantal rechters van allochtone afkomst de laatste jaren structureel toe, een forse stijging zal de komende jaren aanhouden (AD, maart 2004). Dergelijke voorbeelden zullen in de toekomst naar verwachting een gunstige invloed hebben op een daling van de werkloosheid onder hogeropgeleide allochtonen en op de achterstand ten opzichte van hun autochtone medestrevsers.

INFORMATIEBRONNEN

- Babbie, E.
The Practice of Social Research
Wadsworth, Belmont (USA), 2001
- Bernardt, Y.
Migratie en de allochtone beroepsbevolking van Nederland (CPB Onderzoeksmemorandum)
Centraal Planbureau, 1993
- Bestuursdienst Gemeente Rotterdam
Arbeidsmarktmonitor 2003
Gemeente Rotterdam, november 2003
- Bovenkerk, F.
Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt
Boom Meppel, Amsterdam, 1977
- Braster, J.F.A.
De kern van casestudy's
Van Gorcum, Assen, 2000
- Burgers, J., Engbersen G.
Illegale vreemdelingen in Rotterdam
Boom, Amsterdam, 1999
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Allochtonen in Nederland 2003
Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, 2003
- Centraal Planbureau (CPB)
Economierapportage december 2003
CPB Notitie, 4 december 2003
- Dagevos, J.
Begrenste mobiliteit - over allochtone werkenden in Nederland
Proefschrift, 1998
- Dagevos, J., Odé, A., Pels, T.
Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden - een literatuurstudie
ISEO, Rotterdam, 1999

Dagevos, J., Rodenburg A., m.m.v. Mortel H. van de en Roelen, C.
Ongekend talent - hoog opgeleide allochtonen en hun kansen op instroom,
doorstroom en uitstroom, bij de ministeries van VROM, OC&W en V&W
Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO), 1998

Dagevos, J., Veenman J.
Succesvolle allochtonen - over de maatschappelijk carrière van Turken,
Marokkanen, Surinamers en Molukkers in hoge functies
Boom, Meppel, 1992

Essafi, M., IJzeren, J. van, Kolthoff, E.W., Vonk, V.
Evaluatie Wet SAMEN, de partners aan het woord - feiten, ervaringen en visies
KPMG, Amsterdam, 2003

Dronkers J. en Ultee, W.C. (red.)
Verschuivende ongelijkheid in Nederland
Van Gorcum, Assen, 1995

Groeneveld S. & Weijers-Martens Y.
Minderheden in beeld. SPVA-02
Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO), 2003

Heuvel, B. van den, Holderbeke, F., Wielers, R.
De transitionele arbeidsmarkt - Contouren van een actief arbeidsbeleid
Reed Business Information, 2001

Hooghiemstra, B.T.J., Kuipers, K.W. en Muus, Ph.J.
Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? - wervings- en selectieprocessen
op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden
Arbeidsvoorziening, Den Haag, 1990

Jong, de, M.J.
Grootmeesters van de Sociologie
Boom, Amsterdam/Meppel, 1999

Kanhai, G.
Bestuurlijke participatie van allochtonen: in een impasse?
Paper, april 2003

Koning, J. de, Bijwaard G., Gelderblom, A., Kroes H.
Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties
SEOR B.V., Rotterdam, 2002

Kruisbergen, E., Veld, Th.
Een gekleurd beeld - over beelden, beoordeling en selectie van jonge
allochtone werknemers
Koninklijke Van Gorcum, Assen, 2002

Moelker, R.
Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? - veranderingen in
gevragdekwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van
prestatie. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertentie
Academisch Boeken Centrum , De Lier, 1992

Neuman, W.L.
Social Research Methods
Allyn & Bacon
A Pearson Education Company, Needam Heights (USA), 2000

Olde Monnikhof, M. en Buis, Th.
De werving en selectie van etnische minderheden
Elsevier Bedrijfsinformatie, Doetinchem, 2001

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Rapportage minderheden 2003
Den Haag, oktober 2003

Stichting van de Arbeid
Meer minderheden met mogelijkheden
Stichting van de arbeid, Den Haag, 2001

Ultee, W., W. Arts en H. Flap
Sociologie - Vragen, uitspraken, bevindingen
Groningen, 1992

Veenman, J.
Heb je niets, dan ben je niets - tweede-generatie allochtone jongeren in
Amsterdam
Van Gorcum, Assen, 1996

Veenman, J.
Keren de kansen? - tweede-generatie allochtonen in Nederland
Van Gorcum, Assen, 1996

Veenman, J.
Onbekend maakt onbemind
Van Gorcum, Assen, 1995

Veenman, J.
Participatie in persepectief
Bohn Stafleu Van Loghum: Houten/Zaverntem, 1994

Veenman, J.
De toekomst in meervoud
Koninklijke van Gorcum: Assen, 2002

Wageveld, M.C.C.

Hoe het netwerk werkt - een onderzoek naar de betekenis van sociaal kapitaal voor de uitstroom uit de WAO van Turken, Marokkanen en autochtonen
Scriptie, Rotterdam, november 2003

Wester, F.P.J.

De gefundeerde theorie-benadering: een strategie voor kwalitatief onderzoek
Proefschrift, Sociologisch Instituut, Nijmegen, 1984

Wester, F., Smaling, A., Mulder, L.

Praktijkgericht kwalitatief onderzoek
Couthino, Bussum, 2000

Yin, R.K.

Case Study Research - Design and Methods
Sage, Newbury Par/London/New Delhi, 1989

Websites

www.antilliaansnetwerk.nl (op diverse data geraadpleegd vanaf 1 maart 2004)

www.cwinet.nl (geraadpleegd op diverse data vanaf januari 2004)

www.iot.nl (geraadpleegd op diverse data vanaf 9 maart 2004)

www.kiemnet.nl

www.kleurrijk.net (geraadpleegd op diverse data vanaf 9 maart 2004)

www.maroc.nl (op diverse data geraadpleegd vanaf 8 maart 2004)

www.multiculturele.pagina.nl (op diverse data geraadpleegd vanaf 26 maart 2004)

www.nidi.nl/public/demos/figuur4#figuur4 (geraadpleegd d.d. 20 januari 2004)

www.rbvm.szw.nl (geraadpleegd op diverse data vanaf januari 2004)

www.szw.nl (geraadpleegd op diverse data vanaf januari 2004)

www.turkinfo.nl (geraadpleegd op diverse data vanaf 9 maart 2004)

www.waterkant.net (geraadpleegd op diverse data vanaf 9 maart 2004)

Bijlage 1: Artikelen behorende bij Hoofdstuk 2 (Arbeidsmarkt)

CWI telt meer werklozen dan verwacht

De werkloosheid loopt sneller op dan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) had voorspeld. Eind oktober waren er 648.000 werkloze werkzoekenden, 2,1 procent oftewel 13.400 meer dan eind september. Het CWI had verwacht dat dat aantal pas eind dit jaar gehaald zou worden.

De nieuwe prognose voor eind dit jaar is nu 665.000 à 670.000 werklozen. Het aantal ligt nu dicht bij het gemiddelde in het midden van de jaren negentig. Het aantal niet-werkende werkzoekenden zal in 2004 toenemen tot 750.000. Eerder ging het CWI nog uit van 735.000 werklozen eind volgend jaar

Forse bewegingen

Volgens het CWI is er sprake van "forse bewegingen" op de arbeidsmarkt. Zo zijn er tot en met oktober 746.600 werkzoekenden ingeschreven. "Dat is verreweg de hoogste instroom van de laatste jaren." Daar staat volgens de organisatie echter ook een flinke uitstroom tegenover van 639.700 personen. Dat zijn er 34.000 meer dan vorig jaar.

Ruim de helft van de personen die zich inschrijven, is binnen zes maanden weer uitgeschreven. Vaak hebben zij een vaste baan gevonden.

(Bron: <http://www.werkportaal.nl>, 24 november 2003)

Tussen voorjaar 2002 en voorjaar 2003 toename werkloosheid met 40%

Tussen 1990 en 2002 is de werkzame beroepsbevolking toegenomen van circa 5,5 miljoen mensen (59% van de potentiële beroepsbevolking van 15-65jaar) tot ruim 7 miljoen mensen (68%). Deze stijging deed zich met name voor onder vrouwen (van 44% in 1990 naar 57% in 2002) en onder 55-64-jarigen (van 27% in 1990 naar 38% in 2002). Ook het aandeel werkenden onder niet-westerse allochtonen is gestegen van 37% in het midden van de jaren negentig tot bijna 50% in 2002.

In de loop van 2002 sloeg de situatie op de arbeidsmarkt echter om. Tussen voorjaar 2002 en voorjaar 2003 steeg de werkloosheid met 40% van 287.000 tot 403.000. De werkloosheid is het hoogst onder jongeren, vrouwen, lageropgeleiden en niet-westerse allochtonen. Tussen 2001 en 2002 was de stijging van de werkloosheid echter het sterkst onder 25-34-jarigen, 55-plussers, mannen en hogeropgeleiden.

Eind 2001 telde Nederland bijna 1,5 miljoen mensen met een arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids- of bijstandsuitkering. Van hen zijn er formeel iets meer dan 400.000 reïntegreerbaar. Van de overigen wordt niet meer verwacht dat zij een positie op de arbeidsmarkt zullen kunnen veroveren, deels omdat zij volledig arbeidsongeschikt zijn of formeel ontheven van de arbeidsplicht, deels omdat zij reeds werk verrichten naast de uitkering.

(Bron: Persbericht Boek 2003-12, De Sociale staat van Nederland 2003, 4 september 2003)

Sterke daling aantal vacatures

Het aantal vacatures in Nederland blijft dalen en de daling gaat ook steeds sneller. In het derde kwartaal waren er 22.000 minder openstaande functies dan in het kwartaal ervoor, meldt het CBS.

Dat was ruim zeven keer zoveel als de daling in het tweede kwartaal. Toen nam het aantal banen af met drieduizend. In de maanden juli, augustus en september kwamen er vooral minder banen in de handel en de zakelijke dienstverlening bij. "In deze bedrijfstakken verminderde het aantal vacatures met bijna 13.000 in vergelijking met het voorgaande kwartaal", meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek. Ook in de horeca verminderde het aantal vrijgekomen functies in het afgelopen jaar flink.

In de niet-commerciële dienstverlening daalde het aantal openstaande functies in het derde kwartaal licht. In de landbouw en visserij bleef het aantal vacatures met tweeduizend gelijk. Eind september waren er in totaal 92.000 openstaande banen.

De vermindering van de hoeveelheid openstaande arbeidsplaatsen duurt al drie jaar en in die tijd is het aantal meer dan gehalveerd. Gemiddeld verminderde het aantal functies sinds die tijd met 11.000 per kwartaal. Het CBS meet het aantal vacatures middels een schriftelijke enquête onder 26.000 particuliere bedrijven en vierduizend overheidsinstanties.

Doordat er steeds minder banen zijn neemt de werkloosheid sneller toe. Eerder deze week meldde het CBS dat in de afgelopen drie maanden 5,7 procent van de beroepsbevolking geen werk had. In dezelfde periode vorig jaar was het percentage 4,2.

(Bron: <http://www.werkportaal.nl>, 18 december 2003)

Bijlage 2: Itemlijst werkloze hogeropgeleideallochtonen

Openingsvraag:

Ik doe onderzoek naar de participatie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Zij blijken relatief vaak werkloos te zijn. Zou u kunnen verklaren hoe dit komt?

Vanuit theorievorming:

- Intergenerationele en sociale mobiliteit
Opleidings- en beroepsniveau t.o.v. ouders?
Statusverwervingsmodel (ascription, achievement) en meritocratisering
- Human capital
Opleiding, ervaring, overige investeringen in human capital
- Maatschappelijke kansenstructuur, individuele en collectieve hulpbronnen en uitsluitingsmechanismen, differentiëtheese (sociaal, cultureel en informatiekapitaal)
Doet uw omgeving/netwerk ertoe bij het vinden van een baan? Zo ja, in welke zin?
Communicatieve en sociale vaardigheden
- Institutionele verklaringen
- Conjunctuurthese (doet je conjunctuur ertoe?)
- Discriminatiehese
- Toekomst?

Bijlage 3: Itemlijst werkzame hogeropgeleide allochtonen

Openingsvraag:

Ik doe onderzoek naar de participatie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Zij blijken relatief vaak werkloos te zijn. Zou u kunnen verklaren hoe dit komt?

- Intergenerationele en sociale mobiliteit
Opleidings- en beroepsniveau t.o.v. ouders
Statusverwervingsmodel (ascription, achievement) en meritocratisering
- Human capital
Opleiding, ervaring, vaardigheden
Hoe verklaart u uw eigen succes?
- Maatschappelijke kansenstructuur, individuele en collectieve hulpbronnen en uitsluitingsmechanismen, differentiëtheese (sociaal, cultureel en informatiekapitaal)
Doet uw omgeving/netwerk ertoe bij het vinden van een baan? Zo ja, in welke zin?
Sociale en communicatieve vaardigheden
- Institutionele verklaringen
- Conjunctuurthese (doet je conjunctuur ertoe?)
- Discriminatiehese
- Toekomst?

Bijlage 4: Itemlijst informanten

Openingsvraag:

Ik doe onderzoek naar de participatie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Zij blijken relatief vaak werkloos te zijn. Zou u kunnen verklaren hoe dit komt?

Vanuit theorievorming:

Maatschappelijke kansenstructuur

- Doet de conjunctuur ertoe?
- Herstructureringsstese (branche)?

Discriminatiethese

- Institutionele verklaringen
- Uitsluitingsmechanismen
- Beleid en ervaringen bedrijf

Individuele en collectieve hulpbronnen, differentiethese (sociaal, cultureel en informatiekapitaal)

- Van welke netwerken maakt de werkgever gebruik?
- Hebben allochtonen minder kansrijke netwerken?

Human capital (economisch kapitaal)

- Sociale en communicatieve vaardigheden van sollicitanten
 - Geboden cursussen en participatie hogeropgeleide allochtonen
-
- Toekomst?