



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

SEOR / J. Gravesteyn, J. de Koning, V.
van den Maagdenberg ... [et al.]

Onderzoek

*Balanceren tussen twee culturen: een
onderzoek naar succesvolle allochtonen
op de arbeidsmarkt*

Startdatum – 1 november 2006

Einddatum – 1 november 2006

Categorie

Kenmerken van klanten

Balanceren tussen twee culturen

Conclusie

De positie van de gemiddelde allochtoon in de samenleving is nog steeds aanzienlijk minder goed dan die van de gemiddelde autochtoon. Dit geldt voor vrijwel alle aspecten van het maatschappelijke leven. Hoewel een goede positie op de arbeidsmarkt geen garantie biedt voor succes op andere terreinen, vormt dit wel een belangrijke factor. Factoren die de gemiddeld minder goede positie van allochtonen op de arbeidsmarkt veroorzaken zijn onder meer: een lage opleiding, werkgevers die te weinig oog hebben voor multicultureel personeelsbeleid, discriminatie door werkgevers, milieu van herkomst, het niet beschikken over de (juiste) sociale netwerken en dergelijke. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Welke in de persoon en in de directe omgeving van de persoon gelegen factoren zorgen ervoor dat allochtonen succes hebben op de arbeidsmarkt? Hoe zorgen zij ervoor dat een factor als discriminatie minder vat op hen heeft? In het onderzoek wordt ingegaan op: de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden; vergelijking tussen succesvolle en minder succesvolle allochtonen; succesvolle allochtonen in de schijnwerper én de visie van werkgevers. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/ksx3auir>

INHOUD

Voorwoord	v
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en probleemstelling	1
1.2 Operationalisering van het onderzoek	3
1.2.1 Het begrip ‘allochtoon’	3
1.2.2 Wanneer spreken we van succes op de arbeidsmarkt?	4
1.2.3 Factoren die van invloed (kunnen) zijn op het succes van allochtonen op de arbeidsmarkt	5
1.2.4 Overige aspecten die in het onderzoek zijn meegenomen	7
1.3 Onderzoeksopzet	8
1.4 Leeswijzer	11
2 Ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Participatie en werkloosheid	12
2.3 Structuur van de werkgelegenheid	16
2.3.1 Zelfstandige arbeid	16
2.3.2 Verdeling werkgelegenheid naar sector	19
2.4 Stabiliteit arbeidsleven	22
2.5 Arbeidsduur	25
2.6 Inkomen en beloning	27
2.7 Beroepsniveau	29
2.8 Conclusies	32
3 Literatuur	36
3.1 Inleiding	36
3.2 Theorie	36

3.2.1	Uitgangspunten	36
3.2.2	Sociale stijging verklaard uit factoren op individueel niveau en de directe omgeving	38
3.2.3	Sociale stijging verklaard uit factoren op collectief niveau – de bredere omgeving	42
3.3	Empirische literatuur	45
3.3.1	Sociale stijging verklaard uit factoren op individueel niveau en de directe omgeving	45
3.3.2	Sociale stijging verklaard uit factoren op collectief niveau – de bredere omgeving	49
3.4	Conclusies	58
4	Een vergelijking tussen succesvolle en minder succesvolle allochtonen	60
4.1	Inleiding	60
4.2	Data en uitgevoerde analyses	60
4.3	Gedetailleerde resultaten voor het functieniveau	61
4.4	Overzicht voor alle succesindicatoren	64
4.5	Conclusies	67
5	Succesvolle allochtonen in de schijnwerper	68
5.1	Inleiding	68
5.2	Selectie van en wijze van benadering van de succesvolle allochtonen	69
5.3	De onderzoeksgroep	70
5.4	De betekenis van individuele factoren voor het bereiken van de huidige arbeidsmarktpositie	74
5.4.1	Visie op de eigen rol	74
5.4.2	In de persoon gelegen belemmeringen	77
5.5	De rol van de sociaal-economische omgeving	79
5.5.1	Herkomst en sociale omgeving	79
5.5.2	De betekenis van de sociaal economische omgeving	82
5.5.3	Invloed van netwerken	85
5.5.4	Belemmeringen	88

5.6	De rol van werkgevers en arbeidsverleden	89
5.6.1	Arbeidsverleden	89
5.6.2	Kenmerken van de huidige baan	90
5.6.3	De ervaringen van werknemers	93
5.6.4	Belemmeringen	97
5.6.5	De rol van beleid van arbeidsorganisaties	98
5.7	De rol van de overheid en het overheidsbeleid	100
5.8	Invloed van belemmeringen op mate van succes en op loopbaan in toekomst	104
5.9	Vergelijking van respondenten met personen met zelfde achtergrond	105
5.10	Kosten van sociale stijging	108
5.11	Definitie van succes in milieu van herkomst	111
5.12	Conclusies	116
6	De visie van werkgevers	122
6.1	Typering van de geïnterviewde werkgevers	122
6.2	De succesvolle allochtonen in het bedrijf	125
6.3	Het bedrijfsbeleid	128
6.4	Overheidsbeleid gericht op arbeidsmarktsituatie van allochtonen	132
6.5	Conclusies	134
7	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	138
7.1	Samenvatting	138
7.1.1	Achtergrond, probleemstelling en opzet van het onderzoek	138
7.1.2	De arbeidsmarktpositie van allochtonen	141
7.2	Conclusies over succesfactoren	142
7.2.1	Succesfactoren	142
7.2.2	Definitie van succes in Nederlandse samenleving en in herkomstmilieu	146
7.2.3	Keerzijden van het succes	147
7.3	Aanbevelingen	147

VOORWOORD

Dit onderzoek is uitgevoerd door SEOR, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaande uit: Drs. L. Schrijver (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Drs. S. Celik, (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Drs. J. van der Veen (Raad voor Werk en Inkomen).

Onze dank gaat op de eerste plaats uit naar de succesvolle allochtonen en de organisaties die bereid zijn geweest om hun ervaringen met ons te delen. Verder gaat onze dank uit naar Janine de Costa, Raquel Currie, Annemijn Elskamp, Faiz El Ouassghiri, Salim El Ouassghiri, Shylina Guicherit, Roxane Linger en Erika de Waal voor de uitvoering van een groot deel van de interviews. De lay-out van het eindrapport is verzorgd door Ellen Vanhamme.

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

De positie van de gemiddelde allochtoon in de samenleving is nog steeds aanzienlijk minder goed dan die van de gemiddelde autochtoon. Dit geldt voor vrijwel alle aspecten van het maatschappelijke leven (gezondheid, arbeid, inkomen, huisvesting, onderwijsdeelname, etc.). Hoewel een goede positie op de arbeidsmarkt geen garantie biedt voor succes op andere terreinen, vormt dit wel een belangrijke factor. Factoren die de gemiddeld minder goede positie van allochtonen op de arbeidsmarkt veroorzaken zijn onder meer: een lage opleiding, werkgevers die te weinig oog hebben voor multicultureel personeelsbeleid, discriminatie door werkgevers, milieu van herkomst, het niet beschikken over de (juiste) sociale netwerken, etc.¹.

De literatuur schenkt veel aandacht aan de achterstand van de ‘gemiddelde’ allochtoon, wie dat ook moge zijn. Voor degenen die wel succesvol zijn, lijkt minder interesse te bestaan. Dit geldt ook voor het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Zo stellen Dagevos en Gesthuizen (2005) dat de categorie allochtonen die gewoon een betaalde baan hebben enigszins onderbelicht is in het onderzoek. Er is bijvoorbeeld veel onderzoek gedaan naar de verschillen in werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid tussen allochtonen en autochtonen. Maar daarmee wordt voorbij gegaan aan het gegeven dat bijna de helft van alle allochtonen in de leeftijdsgroep die voor de arbeidsmarkt relevant is, gewoon een betaalde baan of een eigen onderneming heeft en dat het aandeel werkenden onder allochtonen stijgt. Voor bepaalde groepen allochtonen, zoals Surinamers, is het verschil in arbeidsmarktpositie met autochtonen inmiddels zelfs vrij klein. Kortom: veel allochtonen zijn wél succesvol op de arbeidsmarkt.

Uit het feit dat veel allochtonen wel slagen op de arbeidsmarkt valt af te leiden dat contextfactoren als discriminatie van allochtonen door werkgevers (waarvan de invloed wetenschappelijk is aangetoond) niet allesbepalend zijn. Kennelijk zijn individuele allochtonen, ondanks ongunstige omgevingsfactoren, toch in staat om te slagen op de arbeidsmarkt. Waarom de één wel slaagt en de ander niet, zou van toevalsfactoren kunnen afhangen, maar er zouden ook meer structurele factoren aan ten grondslag kunnen liggen. Naar deze laatste factoren zijn

¹ Zie bijvoorbeeld Dagevos (2006), SCP, WODC, CBS (2005), Klaver, e.a. (2005); SER (2000).

wij in deze studie in de eerste plaats op zoek geweest. De hoofdvraag van het onderzoek is dan ook:

Welke in de persoon en in de directe omgeving van de persoon gelegen factoren zorgen ervoor dat allochtonen succes hebben op de arbeidsmarkt? Hoe zorgen zij ervoor dat een factor als discriminatie minder 'vat' op hen heeft?

Als dergelijke factoren zijn te identificeren dan kan dit handvatten bieden voor allochtonen die thans nog niet succesvol zijn, om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Niet alleen in de persoon en zijn directe omgeving gelegen factoren zullen een rol spelen. Ook de rol van bedrijfsleven en overheid is van belang. Bedrijven kunnen door hun personeelsbeleid allochtonen meer of minder kansen bieden. Dit geldt ook voor de overheid als werkgever. Daarnaast kan het overheidsbeleid in meer indirecte zin invloed hebben, bijvoorbeeld door subsidiemaatregelen voor arbeidsorganisaties die allochtonen aannemen en/of scholen. Contextfactoren als de algemene arbeidsmarktsituatie, die ook belangrijk of misschien zelfs belangrijker voor de kansen van allochtonen zijn, komen in het onderzoek alleen zijdelings aan de orde.

Succes van allochtonen op de arbeidsmarkt zal veelal gepaard gaan met sociale stijging. Nadeel hiervan kan zijn dat men vervreemdt van het eigen milieu. Bij maatschappelijk succes denkt men vanuit de Nederlandse cultuur direct aan succes op de arbeidsmarkt, afgemeten aan een vaste baan, het functieniveau en de hoogte van de beloning. Denkbaar is dat men vanuit andere culturen succes anders definieert, bijvoorbeeld meer op basis van de kennis die iemand heeft dan het daarvan in de praktijk brengen in de economie. Dit zou dan een belemmering kunnen zijn voor succes in de westerse betekenis, omdat het nastreven van deze vorm van succes in strijd kan zijn met wat men vanuit de eigen cultuur als succes beschouwt. Conformeert men zich aan het westerse idee van succes, dan kan dit weer tot vervreemding van het eigen milieu leiden.

Uitgaande van de eerder gestelde hoofdvraag komen we daarom tot de volgende vijf onderzoeksvragen:

- Welke in het individu en zijn directe omgeving gelegen factoren maken dat allochtonen succesvol zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt?
- In hoeverre gaat het om factoren die handvatten bieden voor andere allochtonen en voor het beleid?
- Welk effect heeft het overheidsbeleid indirect via het beleid van arbeidsorganisaties en direct via het vergroten van kansen op de mate van succes van allochtonen?
- In hoeverre heeft sociale stijging keerzijden, bijvoorbeeld vervreemding van het eigen milieu?
- Wat is de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en wat is de definitie van succes in het milieu van herkomst? Wat is de invloed van de eventuele verschillen tussen die definities?

1.2 OPERATIONALISERING VAN HET ONDERZOEK

1.2.1 HET BEGRIP ‘ALLOCHTOON’

In dit onderzoek is het begrip ‘*allochtoon*’ afgebakend door aan te sluiten bij de definitie die het CBS hanteert voor het begrip ‘niet-westerse allochtoon’. Een niet-westerse allochtoon is iemand die:

- in Nederland woont maar in het buitenland is geboren met minstens één ouder die in het buitenland is geboren (de ‘eerste-generatie-allochtoon’), of die
- in Nederland is geboren met minstens één in het buitenland geboren ouder (de ‘tweede-generatie-allochtoon’).

Volgens de definitie van het CBS is voor niet-westerse allochtonen het ‘buitenland’ waar hij of zij of ten minste één van de ouders is geboren één van de volgende continenten en/of landen: Latijns-Amerika, Afrika, Azië (exclusief Indonesië en Japan), Turkije, Marokko, Suriname en de Nederlandse Antillen. Om pragmatische redenen is het veldwerk in dit onderzoek echter beperkt tot allochtonen uit de volgende herkomstlanden: Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Somalië, Iran, Irak,

Afghanistan en voormalig Joegoslavië. Het databestand (SPVA, zie ook paragraaf 1.3) waaruit de respondenten zijn geselecteerd bevat namelijk alleen allochtonen uit deze groepen.

Het begrip ‘allochtoon’ is een enigszins kunstmatig begrip. Onder deze definitie vallen ook mensen die zich in gedrag en positie in de maatschappij niet van ‘autochtonen’ onderscheiden en die zich Nederlander voelen. Deze mensen kunnen het etiket ‘allochtoon’ als stigmatiserend ervaren, als iets dat hen associeert met problemen die niet de hunne zijn.

1.2.2 WANNEER SPREKEN WE VAN SUCCES OP DE ARBEIDSMARKT?

Iemand kan succesvol op de arbeidsmarkt zijn als werknemer, maar ook als zelfstandige. Men zou het hebben van een baan of een bedrijf op zich al als teken van succes kunnen zien. Dit geldt zeker voor mensen die in het land van herkomst zijn opgegroeid en nog maar betrekkelijk kort in Nederland zijn.

Maar voor het doel van dit onderzoek is het hebben van een baan of een bedrijf op zich zelf niet onderscheidend genoeg. Daarom is een verdere afbakening gemaakt. Voor werknemers zijn de volgende nadere criteria gehanteerd:

- het feit dat men een vast dienstverband heeft;
- de omvang van het dienstverband gemeten door het aantal gewerkte uren per week;
- de hoogte van het uurloon;
- het niveau van de baan die men heeft, afgemeten aan het vereiste competentieniveau en de leidinggevende component.

De omvang van het dienstverband als succesindicator kan worden betwist. Ook als part-timer kan men succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant blijkt dat part-timers voor hetzelfde werk vaak minder betaald krijgen en minder snel doorstromen naar hogere, leidinggevende functies. Dit lijkt vooral te gelden voor mensen met een kleine part-time baan.

Men zou van succes kunnen spreken vanaf een bepaald functieniveau, bijvoorbeeld een middelbaar functieniveau. Veelal is voor functies op dit niveau een middelbaar opleidingsniveau een vereiste. Maar lager opgeleiden kunnen zich in beginsel (mede door het volgen van cursussen) opwerken tot dergelijke functies. Men vindt zelfs lager opgeleiden in de functies die bijvoorbeeld in de beroepenclassificatie van het CBS tot de

hoge functies worden gerekend. Dit kan behalve met het opwerken op grond van praktijkervaring en cursussen ook te maken hebben met het feit dat de indeling van mensen naar functieniveau in databestanden over het algemeen gebeurt op basis van door henzelf gegeven omschrijvingen van hun functie. Dit kan een subjectief element inbrengen en leiden tot een overschatting van het functieniveau. Zoals uit het voorgaande blijkt is het opleidingsniveau geen goede indicator van het functieniveau doordat mensen met een relatief laag opleidingsniveau zich kunnen opwerken. Verder komt het ook voor dat mensen onder hun opleidingsniveau werkzaam zijn². Het beloningsniveau lijkt de meest “neutrale” indicator voor productiviteit en prestatieniveau, beter dan het functieniveau en het opleidingsniveau.

Het hebben van een bedrijf hoeft niet te betekenen dat men als succesvol kan worden beschouwd. Sommigen beginnen juist een bedrijf bij gebrek aan succes, waarbij hun bedrijf soms een marginaal bestaan heeft³. Daarom zijn ook bij zelfstandigen aanvullende criteria gehanteerd, te weten het aantal gewerkte uren en het inkomens- of winstniveau.

1.2.3 FACTOREN DIE VAN INVLOED (KUNNEN) ZIJN OP HET SUCCES VAN ALLOCHTONEN OP DE ARBEIDSMARKT

In navolging van Dagevos en Veenman (1992) maken we in het onderzoek onderscheid tussen vier niveaus van factoren die van invloed (kunnen) zijn op het succes van allochtonen op de arbeidsmarkt:

- In de persoon gelegen factoren.
- Factoren die gelegen zijn in de directe omgeving van het individu.
- Factoren die gelegen zijn in de rol van werkgevers.
- Factoren die gelegen zijn in de rol van de overheid/het overheidsbeleid.

De rol van deze factoren is onderwerp van ons onderzoek en komt later in het rapport uitgebreid aan de orde. Op deze plaats beperken we ons tot enkele voorbeelden ter verduidelijking.

² In het OSA-aanbodpanel blijkt 30% van de werkenden van mening dat hun kennis en ervaring meer zijn dan het werk vereist (cijfers 2004), Fouarge, e.a. (2006), tabel 5.5 , blz. 91.

³ Zie: Verheul (2005), van der Leun en Vervoorn (2004) en Zorlu (1998).

In de persoon gelegen factoren

A priori zou men kunnen verwachten dat iemands succes op de arbeidsmarkt wordt bepaald door competenties, karaktereigenschappen en waarden en normen. Met competenties wordt bedoeld op kennis, kunde en vaardigheden die van belang zijn bij de uitoefening van functies in het arbeidsproces. Behalve vakkennis betreft dit bijvoorbeeld ook sociale vaardigheden. Met karaktereigenschappen wordt in dit verband bedoeld op eigenschappen als doorzettingsvermogen. Waarden en normen zijn van belang omdat deze in meer of mindere mate kunnen aansluiten bij de doelen van en omgangsvormen binnen arbeidsorganisaties. Als binnen een bedrijf een sterk op individuele prestaties en onderlinge concurrentie gerichte cultuur bestaat, dan zullen individuen met een meer op samenwerking gerichte instelling binnen die organisatie minder goed gedijen.

Factoren die gelegen zijn in de directe omgeving van het individu

Voor een deel zullen bovengenoemde factoren (vooral die ten aanzien van competenties en karaktereigenschappen) bepaald zijn door natuurlijke aanleg, maar voor een deel ook door de omgeving. Het ouderlijke milieu en de opvoeding zullen hierin een belangrijke rol spelen. Van de ouders kan een sterke stimulans uitgaan om vooruit te komen, eerst in het onderwijs en later op de arbeidsmarkt. Dit kan door het belang van school en werk in de opvoeding te benadrukken, prestaties aan te moedigen, hulp te bieden⁴ en integratie te bevorderen (bijvoorbeeld door thuis Nederlands te spreken, door de omgang met mensen buiten de eigen cultuur te bevorderen en door het bijbrengen van normen en waarden die voldoende aansluiten bij de gangbare normen en waarden in de maatschappij). In hoeverre dit daadwerkelijk een rol speelt zal natuurlijk nog uit het onderzoek moeten blijken. Voor zover de opvoeding van belang is voor succes op de arbeidsmarkt, kan het ouderlijke milieu ook belemmerend werken op de loopbaan als de opvoeding minder gericht is op succes in de maatschappij.

De directe omgeving omvat meer dan het ouderlijke gezin en de bredere familie. Te denken valt bijvoorbeeld aan docenten van scholen en aan jongeren die in hun wijk beïnvloed worden door andere jongeren uit de eigen groep.

Factoren die gelegen zijn in de rol van werkgevers

Het succes van allochtonen zal mede afhankelijk zijn van de opstelling van werkgevers. Bieden werkgevers allochtonen die goed zijn toegerust voor de

⁴ De mogelijkheden daartoe zullen mede afhankelijk zijn van het opleidingsniveau van de ouders.

arbeidsmarkt gelijke kansen ten opzichte van autochtonen? Hoe zwaar tillen werkgevers aan het niet perfect beheersen van de Nederlandse taal in hun wervingspraktijk? En hoe gaan werkgevers om met allochtonen nadat zij deze hebben aangenomen? Hebben de laatsten voldoende kansen om door te stromen naar hogere functies? In hoeverre nemen bedrijven specifieke maatregelen om deze doorstroming te bevorderen?

Factoren die gelegen zijn in de rol van de overheid/het overheidsbeleid

Het overheidsbeleid kan op verschillende wijzen en zowel direct als indirect, van invloed zijn op de kansen van allochtonen. Het kan in algemene zin de condities verbeteren door de werkgelegenheid te stimuleren en discriminatie tegen te gaan. Maar overheidsbeleid kan ook specifiek zijn, door het personeelsbeleid van bedrijven en instellingen ten aanzien van allochtonen te verbeteren. Ook het multiculturele personeelsbeleid van bedrijven en instellingen is in dit verband relevant. In deze studie gaat het vooral om beleid dat voor bedrijven en allochtonen zelf zichtbaar is en direct aangrijpt op hun situatie. In dit onderzoek ligt het accent op de ervaringen van bedrijven en allochtonen zelf wat betreft de effecten van het beleid.

1.2.4 OVERIGE ASPECTEN DIE IN HET ONDERZOEK ZIJN MEEGENOMEN

De rol van de wijze waarop succes wordt gedefinieerd

In het onderzoek is nagegaan of er een verschil is tussen de definitie van succes in de westerse samenleving en de definitie van succes in het milieu van herkomst. Hierdoor zou iemand die “succesvol” is volgens de “westerse definitie” door de eigen groep niet als succesvol kunnen worden gezien. Zo kan bijvoorbeeld de groepsgebonden voorkeur voor andere stijgingskanalen (bijvoorbeeld religieuze posities, posities in vrijwilligersorganisaties) in bepaalde groepen tot een andere definitie van succes leiden dan in de westerse samenleving gebruikelijk is. Ook is gekeken naar verschillen in waardering van beroepen en de rol van beloning.

Kosten van sociale stijging

Het onderzoek besteedt niet alleen aandacht aan de succeszijde van sociale stijging, maar ook aan de mogelijke ‘kosten’ ervan. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- Kosten van sociale stijging die te maken hebben met cultuurverschillen. Wanneer de definitie van succes ten dele cultureel is bepaald, dan kan succes gepaard gaan met een zekere

vervreemding van de eigen cultuur, wat als ‘kosten’ van sociale stijging kan worden gezien.

- Kosten van sociale stijging die niet te maken hebben met cultuurverschillen. Kosten van sociale stijging hoeven niet persé samen te hangen met cultuurverschillen dan wel de allochtone afkomst. Sociale stijging zal vaak inhouden dat het opleidingsniveau van betrokkenen duidelijk hoger is dan dat van de ouders en de bredere sociale omgeving. Ook dat kan een bron zijn van vervreemding. Maar dit geldt ook voor autochtonen. Denk bijvoorbeeld aan kinderen uit een arbeidersmilieu die verder gingen studeren in een tijd dat dit nog ongebruikelijk was. Bij woonwageneigenaren is destijds geconstateerd dat sociale stijging van individuen uit deze groep in feite alleen mogelijk was door de groep te verlaten⁵.

Etnische segmentering aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt

Bij sociale stijging dient ook in beschouwing te worden genomen dat een deel van de hoger gekwalificeerde en leidinggevende banen een direct voortvloeiende is van de multiculturele samenleving. Hierbij kan men onder andere denken aan organisaties (bijvoorbeeld op welzijnsgebied) die zich richten op de verbetering van de positie van allochtonen. Het gaat dan om banen die in zekere zin voortvloeien uit de achterstandssituatie van allochtonen en de wens om hieraan wat te doen. Stroomt men vanuit dergelijke banen door naar banen buiten dit circuit? Succes kan daarom mede afgemeten worden aan de mate waarin men doorstroomt naar banen buiten het specifieke allochtone segment van de arbeidsmarkt⁶.

1.3 ONDERZOEKSOPZET

Het onderzoek heeft bestaan uit verschillende onderzoeksactiviteiten:

1. Analyse van bestaande statistische gegevens;
2. Bestudering van de bestaande literatuur;
3. Analyse van het zogenoemde SPVA – bestand (zie verder in deze paragraaf);
4. Interviews met:
 - succesvolle allochtonen zelf;

⁵ Zie bijvoorbeeld: Gravesteyn-Ligthelm en de Voogd (1985).

⁶ Dagevos en Veenman (1992); Dagevos (1998).

- arbeidsorganisaties die ervaring hebben met interne (opwaartse) mobiliteit van allochtonen;
- (maatschappelijke) organisaties die kunnen worden beschouwd als zowel werkgever (van succesvolle allochtonen) als belangrijk adviseur op het gebied van diversiteitsbeleid.

Analyse van bestaande statistische gegevens

Eerst is op een rijtje gezet hoe de arbeidsmarktpositie van allochtonen zich in de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld ten opzichte van autochtonen. We meten dan de arbeidsmarktpositie af aan indicatoren zoals de participatiegraad, het uurloon en het functieniveau.

Bestudering van de bestaande literatuur

Vervolgens is de bestaande literatuur bestudeerd. We hebben nagegaan wat de bestaande literatuur aan inzichten biedt over de factoren die van invloed zijn op de sociale stijging van allochtonen. Daarbij ligt het accent op de factoren die centraal staan in het onderzoek, dat wil zeggen, factoren die met het individu zelf en zijn directe omgeving te maken hebben, evenals met de rol van het beleid van arbeidsorganisaties en van de overheid.

Analyse van het SPVA-bestand

De zogenoemde SPVA-survey geeft een redelijk volledig beeld van de arbeidsmarktpositie van allochtonen en de kenmerken die daarop van invloed zijn. SPVA staat voor: Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen en is een onderzoek dat sinds 1988 op regelmatige basis (om de drie à vier jaar) is uitgevoerd, de eerste keer door het Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO)⁷, vanaf 1998 door ISEO in samenwerking met het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Het doel was oorspronkelijk om de positie van de vier grootste minderheidsgroepen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) regelmatig in kaart te brengen. Het bestand wordt in de eerste plaats gebruikt om te onderzoeken in welke mate personen uit deze minderheden naar evenredigheid participeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Tot en met 2002 heeft het onderzoek zich gericht op in Nederland woonachtige Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse huishoudens, de min of meer klassieke minderheidsgroepen. In 2003 is tevens een onderzoek uitgevoerd onder nieuwe migrantengroepen, namelijk onder huishoudens in Nederland van Somalische, Iraanse Irakese, Afghaanse of Joegoslavische afkomst. Dit

⁷ Dit onderzoeksinstituut is inmiddels opgegaan in SEOR.

onderzoek bevat grotendeels dezelfde thema's als het SPVA-onderzoek onder de klassieke groepen. Wij hebben in ons onderzoek gebruik gemaakt van de golven van 2002 en 2003⁸.

De steekproefeenheid van de survey is het huishouden en de entiteiten zijn de huishoudens en de personen in het huishouden. Het gemeentelijk bevolkingsregister is gebruikt als steekproefkader. De gehanteerde vragenlijsten zijn mondeling afgenomen. Het hoofd van het huishouden beantwoordde de vragen uit de algemene vragenlijst; de overige leden van het huishouden ouder dan twaalf jaar, kregen een verkorte vragenlijst.

De SPVA-gegevens zijn om twee redenen in dit onderzoek geanalyseerd:

- Om de kenmerken van succesvolle en van niet-succesvolle allochtonen met elkaar te vergelijken en om vervolgens systematisch na te gaan welke in het individu en zijn directe omgeving gelegen factoren de mate van succes bepalen. Het voordeel van deze multivariate analyse is dat de invloed van dergelijke factoren statistisch is getoetst. Een beperking is dat we gebonden zijn aan die factoren die in de beschikbare databestanden zijn opgenomen. Vanwege deze beperking zijn de bestanden geen substituuut voor de uitgevoerde interviews.
- Om succesvolle allochtonen te identificeren en te selecteren voor face-to-face interviews.

Interviews

Diepte-interviews onder succesvolle allochtonen hebben als belangrijk voordeel dat dieper kan worden ingegaan op de factoren die in de perceptie van de betrokkenen een rol spelen bij het succes op de arbeidsmarkt. Een beperking is dat niet beschikt wordt over de counterfactual: we kunnen niet toetsen of niet-succesvolle personen op deze factoren werkelijk anders scoren. Deze beperking is ten dele ondervangen door de hiervoor genoemde analyses van de SPVA-gegevens waarin we wel minder succesvolle tegen meer succesvolle allochtonen afzetten.

a.

⁸ Het bestand SPVA-02: de laatst gehouden enquête (2002) onder in Nederland woonachtige Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse huishoudens; het bestand SPVA-03: de laatst gehouden enquête (2003) onder nieuwe migrantengroepen, namelijk onder huishoudens in Nederland van Somalische, Iranese, Irakese, Afghaanse of Joegoslavische afkomst.

Bijlage 1 bevat een overzicht van de geïnterviewde organisaties. De gehanteerde gesprekspuntenlijsten en vragenlijsten zijn opgenomen in de bijlagen 3A en 3B.

In de interviews met succesvolle allochtonen heeft het accent gelegen op in de persoon en zijn directe omgeving gelegen factoren, maar daarnaast is ook aandacht besteed aan de rol van het bedrijfs- en overheidsbeleid, voor zover de respondenten daar zicht op hebben. In de interviews met bedrijven en organisaties staat juist het bedrijfs- en overheidsbeleid centraal, maar daarnaast zijn in die gesprekken ook de meer persoonsgebonden factoren aan de orde geweest.

1.4 LEESWIJZER

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 2, gaan we in op de ontwikkeling in de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. In hoofdstuk 3 gaan we aan de hand van bestaande literatuur in op de vraag welke factoren het al dan niet succesvol zijn van allochtonen op de arbeidsmarkt verklaren. We kijken daarbij zowel naar de theoretische als naar de empirische literatuur. In hoofdstuk 4 volgt een beschrijving van de vergelijking tussen succesvolle en minder succesvolle allochtonen, op basis van een analyse van het SPVA onderzoek. In de hoofdstukken 5 en 6 worden achtereenvolgens de resultaten van de interviews met succesvolle allochtonen en van die met de werkgevers beschreven. Hoofdstuk 7 besluit dit rapport met een samenvatting, met conclusies en met aanbevelingen.

2 ONTWIKKELINGEN IN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ETNISCHE MINDERHEDEN

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden, in het bijzonder die van niet-westerse allochtonen, in vergelijking met die van de autochtone bevolking. Hierbij maken we gebruik van CBS-gegevens, SPVA-gegevens en van recente studies van onder meer Regioplan en het SCP⁹.

We meten de arbeidsmarktpositie af aan de volgende indicatoren:

1. de arbeidsparticipatie en de werkloosheid;
2. de structuur van de werkgelegenheid;
3. de stabiliteit van het arbeidsleven;
4. de arbeidsduur;
5. de hoogte van het loon;
6. de hoogte van het functieniveau.

Deze punten komen achtereenvolgens aan de orde in de paragrafen 2.2 tot en met 2.7. Hierbij gaan we ook in op de relatie met enkele achtergrondkenmerken. Paragraaf 2.8 bevat de samenvatting en conclusies.

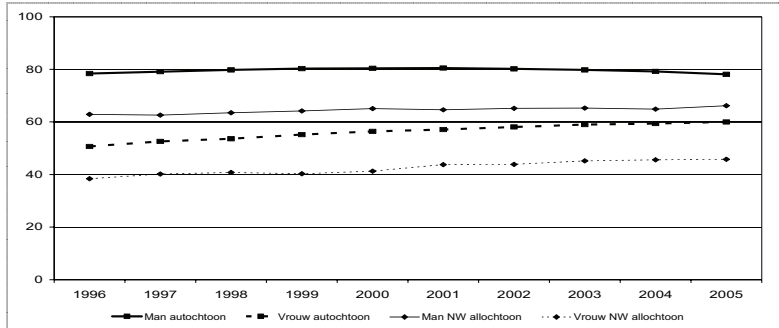
2.2 PARTICIPATIE EN WERKLOOSHEID

Voorwaarden voor succes op de arbeidsmarkt zijn dat men zich aanbiedt op de arbeidsmarkt en dat men een baan heeft. Uit figuur 2.1 blijkt dat onder niet-westerse allochtonen het percentage binnen de potentiële beroepsbevolking dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt (het bruto-participatiepercentage) tussen 1996 en 2005 is toegenomen. Dit geldt vooral voor vrouwelijke allochtonen. Bij de mannen is het verschil in bruto-participatie met autochtonen iets afgenomen. Bij vrouwen is het verschil echter iets groter geworden doordat onder autochtone vrouwen de bruto-participatie nog sterker is toegenomen dan onder allochtone vrouwen. De

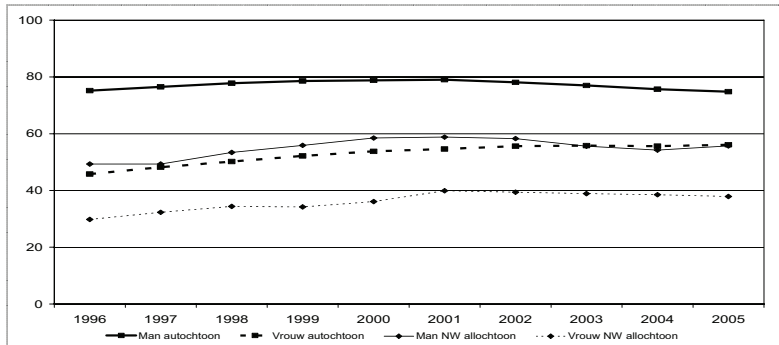
⁹ Zie onder andere ook: Klaver e.a. (2005); SCP e.a. (2005) en Dagevos en Gesthuizen (2005).

Figuur 2.1 Bruto- en netto-participatie en werkloosheidspercentage naar geslacht en herkomst, 1996-2005

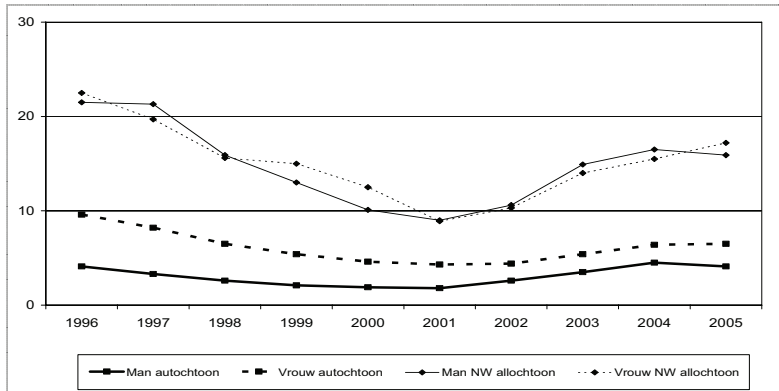
Bruto-participatiepercentage



Netto-participatiepercentage



Werkloosheidspercentage



Bron: CBS.

ontwikkeling van de netto-participatie (het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat een baan heeft) laat vergelijkbare ontwikkelingen zien.

Het werkloosheidspercentage is tussen 1996 en 2005 onder allochtonen sterker gedaald dan onder autochtone mannen. In combinatie met de toegenomen participatie wijst dit op een versterking van de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Ook onder autochtone vrouwen is het werkloosheidspercentage sterker gedaald dan bij autochtone mannen, waardoor de positie van vrouwen in het algemeen is versterkt.

Uit de figuur blijkt ook dat de conjunctuurafhankelijkheid van het werkloosheidspercentage bij allochtonen wat groter is dan bij autochtonen.

Tabel 2.1 geeft voor 2005 een beeld van de netto-participatie van de verschillende etnische groepen¹⁰. De netto-participatie van Antillianen en vooral Surinamers verschilt betrekkelijk weinig van die van autochtonen. Bij Turken en Marokkanen ligt de netto-participatie laag, zelfs lager dan bij de groep overige niet-westerse allochtonen. Vooral onder Turkse en Marokkaanse vrouwen is de netto-participatie zeer laag.

Uit de tabel kan worden afgeleid dat het gemiddeld lage opleidingsniveau een belangrijke verklaring vormt voor de lage netto-participatie van allochtonen. De verschillen tussen de opleidingscategorieën zijn namelijk duidelijk groter dan de verschillen tussen etnische groepen binnen een opleidingscategorie. Dit geldt dan vooral voor de traditionele groepen allochtonen. De netto-participatie van overige niet-westerse allochtonen blijft in alle opleidingscategorieën sterk achter bij die van autochtonen.

¹⁰ In bijlage 2.1 zijn soortgelijke tabellen voor de bruto-participatie en het werkloosheidspercentage opgenomen. Daaruit komt een vergelijkbaar beeld naar voren als bij de netto-participatie.

Tabel 2.1 *Netto-participatie van etnische groepen naar geslacht, leeftijd en opleiding, 2005*

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	Overige niet-westerse allochtonen
Totaal	66	62	47	44	40	59	56	43
Geslacht								
Man	75	68	56	57	52	64	64	50
Vrouw	56	56	38	31	27	55	48	34
Leeftijd								
<25	41	37	27	24	29	27	28	27
25-34	85	73	58	60	52	75	62	49
35-44	80	77	57	55	48	71	73	50
45-54	75	71	51	40	29	67	63	48
55-64	40	40	31	NB	21	48	65	29
Opleidingsniveau								
Basisniveau	35	33	24	23	21	35	28	23
Vmbo/mavo	50	45	40	41	35	50	38	33
Havo/mbo/vwo	70	64	56	61	53	64	61	48
Hbo-wo-bachelor	81	72	78	76	80	87	79	67
Wo-master/doctoral	85	77	60	55	74	83	93	52

Bron: CBS.

Het is aannemelijk dat de toename van het opleidingsniveau van allochtonen in de afgelopen 10 jaar heeft bijgedragen aan de verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. Wel moet hierbij worden aangetekend dat er bij allochtonen tussen 1996 en 2005 binnen de potentiële beroepsbevolking vooral een verschuiving is opgetreden van basis- en vmbo-niveau naar middelbaar niveau. Het aandeel hoger opgeleiden is binnen de groep niet-westerse allochtonen minder toegenomen dan onder autochtonen. Dit verklaart waarschijnlijk mede waarom de verbetering in de arbeidsmarktpositie van allochtonen ten opzichte autochtonen niet zo groot is.

Volgens Klaver e.a. (2005, p.6) hebben niet-westerse allochtone vrouwen in Nederland gemiddeld een iets lager opleidingsniveau dan allochtone mannen. Het opleidingsniveau van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is gemiddeld ook lager dan dat van autochtone vrouwen. Het gaat dan vooral om allochtone vrouwen die al lang in Nederland wonen en zij die als huwelijkmigrant zijn gekomen: deze vrouwen hebben een laag opleidingsniveau en ook hun beheersing van de Nederlandse taal is beperkt (Keuzenkamp. 2006, hoofdstuk 2). Uit de

vergelijking van de huidige onderwijsprestaties van de verschillende groepen vrouwen en meisjes blijkt eveneens dat de allochtonen het in alle opzichten slechter doen dan hun autochtone seksegenoten. De uitval onder allochtone meisjes is groter dan die onder autochtone. Het grootst is de uitval onder de Antilliaanse en Turkse meisjes. Niet-westerse jongeren zijn beter opgeleid dan de oudere leeftijdscategorieën. Onder de jongeren zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel verdwenen (Klaver, e.a., 2005, p.6).

Uit de SPVA-survey is de arbeidsmarktpositie bekend voor een meer gedetailleerde indeling naar etnische groep (zie bijlage 2.1). Hieruit blijkt dat binnen de groep overige niet-westerse allochtonen Iraniërs en voormalig Joegoslaven een relatief hoge netto-participatie hebben (ook hoger dan Turken en Marokkanen). Afghanen, Irakezen en Somaliërs nemen binnen de niet-westerse allochtonen de zwakste positie in.

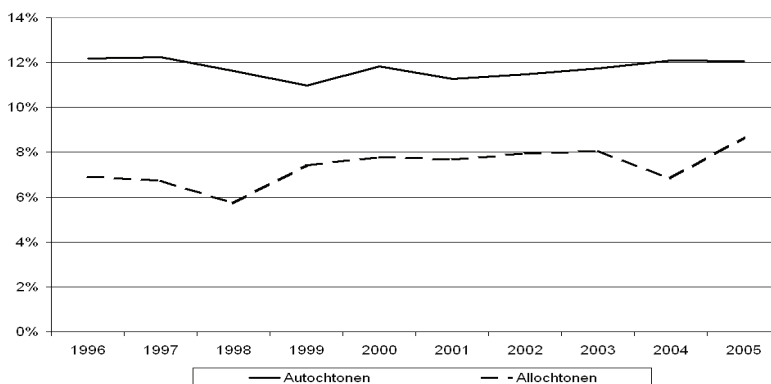
We concluderen dat sinds 1995 de arbeidsparticipatie van allochtonen is toegenomen. Bij de mannen is het verschil in arbeidsparticipatie tussen allochtonen en autochtonen verminderd, maar bij de vrouwen is het verschil, onder invloed van de nog sterkere toename van de participatie van autochtone vrouwen, toegenomen. Wat de werkloosheid betreft is niet alleen de relatieve positie van allochtone mannen iets verbeterd, maar ook die van allochtone vrouwen. Maar zowel qua arbeidsparticipatie als qua werkloosheid is een achterstand nog steeds duidelijk aanwezig.

2.3 STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID

2.3.1 ZELFSTANDIGE ARBEID

Het aandeel zelfstandigen binnen de werkgelegenheid is onder allochtonen wat toegenomen tussen 1996 en 2005, ook vergeleken met autochtonen (zie figuur 2.2). In 2005 was bijna negen procent van de allochtonen zelfstandig ondernemer, tegen twaalf procent van de autochtonen.

Figuur 2.2 Het aandeel van zelfstandigen naar etniciteit, 1996-2005



Bron: CBS.

In tabel 2.2 is het aantal zelfstandigen per etnische groep weergegeven als percentage van de potentiële beroepsbevolking. Hieruit blijkt dat het zelfstandige ondernemerschap het meest voorkomt bij de Chinese bevolkingsgroep (15% in 2005, wat bijna twee keer zo hoog is als onder autochtonen). Ook onder Turken komt het zelfstandig ondernemerschap vrij veel voor (SCP, 2005). Uit de tabel blijkt verder dat van de allochtone ondernemers een kleiner deel langer dan één jaar actief is vergeleken met autochtone ondernemers.

Tabel 2.2 Aandeel zelfstandige ondernemers en ondernemers langer dan 1 jaar actief in de bevolking van 15-64 jaar, 1-1-2005 (in procenten)

	Totaal zelfstandig ondernemers	Zelfstandig ondernemers langer dan 1 jaar actief
Autochtonen	7,5	6,8
Niet-westerse allochtonen (totaal)	5,0	3,0
Turken	6,0	4,5
Marokkanen	2,9	2,1
Surinamers	4,0	3,3
Antillianen	2,7	2,1
(voormalig) Joegoslaven	3,2	2,6
Irakezen	3,0	2,0
Afghanen	3,0	1,8
Iraniërs	5,5	3,9
Chinezen	14,8	12,5
Overige niet-westerse groepen	5,0	4,0

Bron: ITS/CBS/KvK (handelsregister), CBS (Statline), SCP-bewerking, zie: Dagevos en Gesthuizen, november 2005, p. 23 en p. 25.

Tabel 2.3 Ondernemers naar branche, 2004 (in procenten)

Branche	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen (totaal)	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	Irakezen	Afghanen	Iraniers	Chinezen	Overige niet-westerse groepen	(voormalig) Joegoslaven
Landbouw, visserij	5	1	4	2	0	1	1	0	0	0	1	1
Industrie	5	3	5	2	3	3	2	1	3	0	2	4
Bouwnijverheid	12	5	7	6	6	12	5	1	4	0	3	17
Handel, reparatie, consumentenartikelen/autos	4	4	6	6	3	2	11	3	4	0	3	5
Groothandel	10	12	9	7	11	10	10	11	18	9	18	17
Detailhandel	16	17	19	26	15	11	24	57	24	7	18	10
Horeca	6	25	20	17	9	6	19	9	14	75	26	11
Vervoer, opslag, communicatie	4	5	6	8	6	3	5	5	3	1	4	3
Financiële instellingen	4	1	1	0	2	1	0	0	0	1	1	1
Handel/verhuur (on)roerende goederen	3	1	1	1	3	1	1	0	1	1	1	1
Zakelijke dienstverlening	20	16	16	14	24	30	13	7	16	4	16	22
Overige diensten	10	10	6	11	18	19	9	6	13	2	8	9

Bron: ITS/CBS/KVK (Handelsregister), zie: Dagevos en Gesthuizen, november 2005, p. 26.

Autochtone ondernemers zijn vooral te vinden in de zakelijke dienstverlening, de detailhandel en de bouwnijverheid (zie tabel 2.3). Niet-westerse allochtonen ondernemers hebben hun ondernemingen vooral in de horeca (vooral Chinezen, Turken, Irakezen en Marokkanen) de detailhandel (vooral Afghanen, Irakezen, Iraniërs, Marokkanen en Turken) en de zakelijke dienstverlening (vooral Antillianen en Surinamers).

Een nieuwe ontwikkeling is dat de soorten bedrijven die Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen starten steeds meer lijken meer op de bedrijven die autochtonen starten. Volgens cijfers van de Rabobank maken deze groepen steeds meer dezelfde keuzes als autochtonen (Gaaikema, 2006). Dit heeft tot gevolg dat in de afgelopen tien jaar de eenzijdige branchevertegenwoordiging van niet-westerse allochtone ondernemers is verminderd (Dagevos, 2005, p.8). Betrof dit eerst vooral horeca, detail- en groothandel, nu is het aandeel van die branches afgenomen ten gunste van ondernemers in de bouw, de vervoer- en communicatiesector en vooral de zakelijke en overige dienstverlening. Dat de bedrijven van allochtonen opschuiven richting dienstverlening, heeft volgens de onderzoekers van de Rabobank waarschijnlijk te maken met betere scholing.

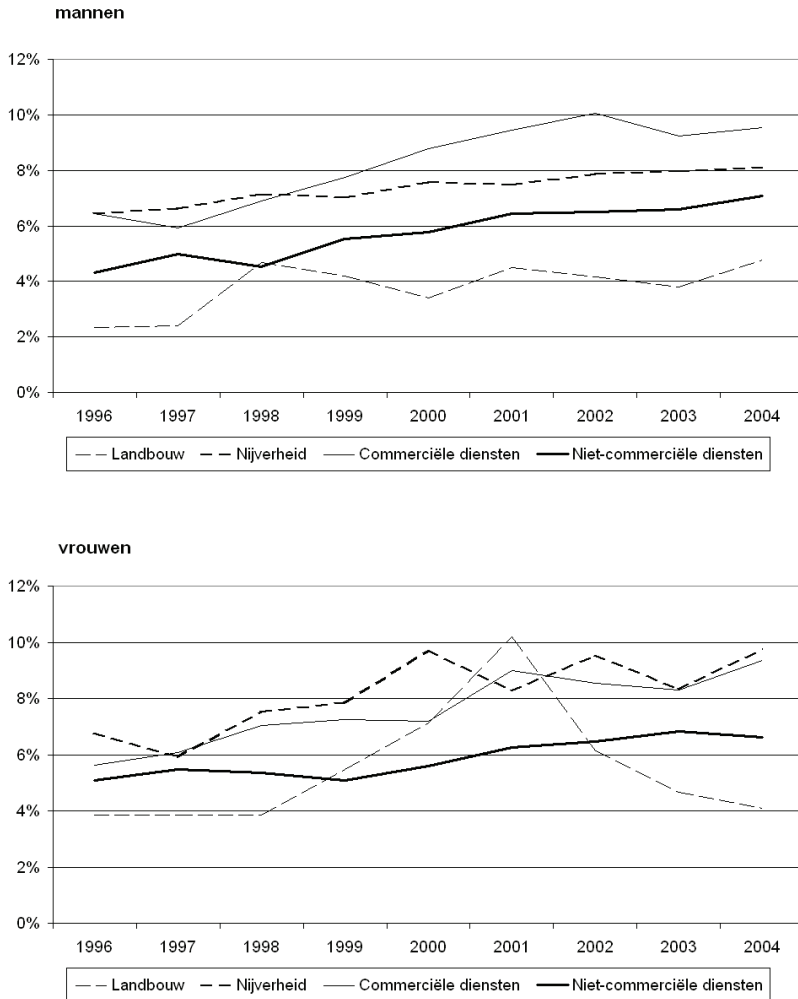
Toch lopen allochtone ondernemingen achter bij die van autochtonen. Hun startende bedrijven maken gemiddeld bijna een kwart minder winst dan autochtone bedrijven en bovendien gaan ze twee keer zo vaak failliet (Gaaikema, 2006). Ondernemingen van Surinamers, Antillianen, Chinezen en (voormalig) Joegoslaven hebben de beste overlevingskansen (Dagevos, e.a., 2005, p.8). Volgens een bedrijfsadviseur van het gemeentelijk adviesbureau Ondernemershuis Amsterdam Groot Oost hangt deze beperking samen met: gerichtheid op een korte-termijnresultaat, beperkte kennis van wet- en regelgeving, de markt, netwerken en vergunningen en een gebrek aan zakelijkheid.

2.3.2 VERDELING WERKGELEGENHEID NAAR SECTOR

In de afgelopen tien jaar is het werkgelegenheidsaandeel van allochtone mannen het sterkst toegenomen in de commerciële dienstverlening. In de landbouw is het aandeel halverwege de negentiger jaren bijna verdubbeld. Sindsdien schommelt het in deze sector rond 4 procent. Vermoedelijk heeft de stijging van het aandeel allochtonen in deze sector te maken met een sterke daling van het aantal autochtone werkenden en zelfstandigen door onder meer schaalvergroting.

Onder allochtone vrouwen zien we de sterkste stijging in de nijverheid en de commerciële dienstverlening. De toename van het aandeel verloopt in de niet-commerciële dienstverlening iets trager.

Figuur 2.3 Aandeel alloctonen in de werkgelegenheid per sector

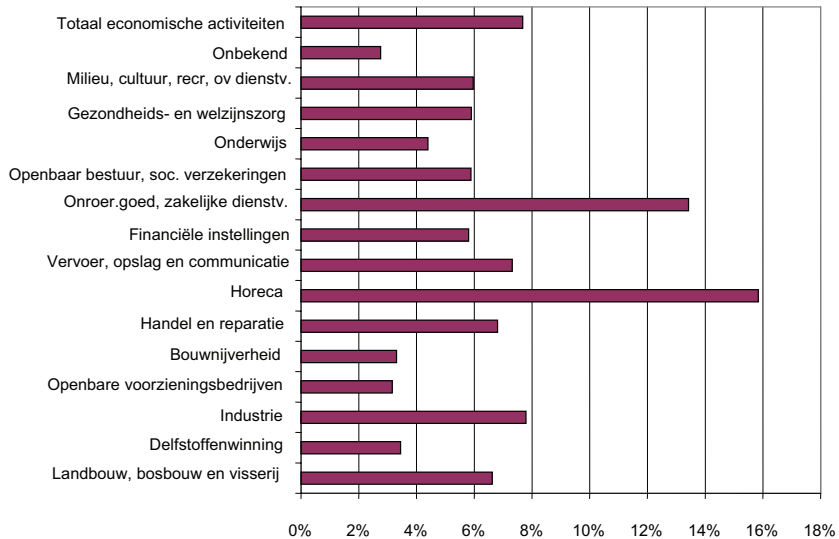


Bron: CBS.

De meer gedetailleerde cijfers in figuur 2.4 maken duidelijk dat niet-westerse alloctonen vooral sterk zijn vertegenwoordigd in de (overige) zakelijke dienstverlening (waartoe schoonmaakbedrijven, beveiligingsbedrijven en uitzendbureaus en in de horeca behoren). Het

aandeel is betrekkelijk laag in de delfstoffenwinning, het openbaar nutsbedrijf, de bouwnijverheid en het onderwijs.

Figuur 2.4 Aandeel niet-westerse allochtonen per bedrijfstak



Bron: CBS.

Uit de beschikbare CBS cijfers valt verder af te leiden dat Turken relatief vaak werkzaam zijn in de industrie en minder vaak in de zorg. 19 procent van de Turken werkt in de industrie, tegen acht procent van alle niet-westerse allochtonen. Het aandeel van deze groep in de zorg is zes procent tegen elf procent van alle niet-westerse allochtonen. Surinamers en Antillianen zijn juist weer vaker werkzaam in de zorgsector (17 procent tegenover 11 procent) Overige niet-westerse allochtonen zijn sterk vertegenwoordigd in de horeca (14 procent tegenover 7 procent gemiddeld).

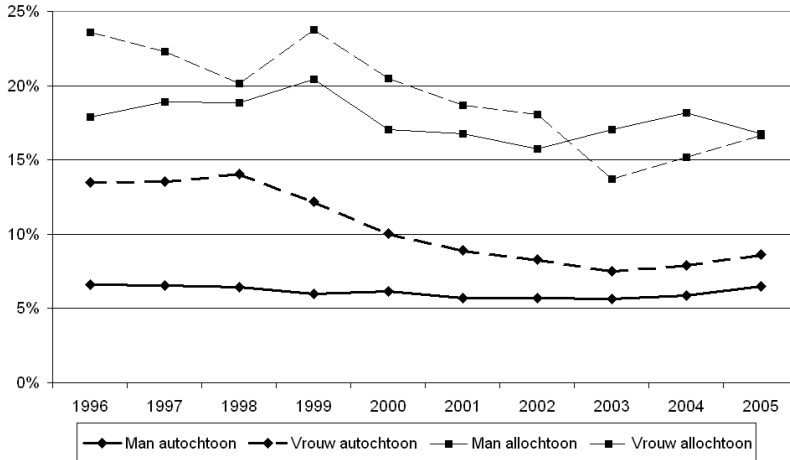
2.4 STABILITEIT ARBEIDSLEVEN

Het hebben van een baan of een onderneming betekent nog niet dat iemand duurzaam is ingepast in het arbeidsproces¹¹. Volgens Berkhout e.a. (2002) is kenmerkend voor de groep werkende niet-westerse allochtonen dat een groot deel van hen een tijdelijk contract heeft: perioden met een baan worden regelmatig afgewisseld met perioden van werkloosheid. Dit wordt bevestigd door een studie van De Koning e.a. (2006). Uit deze longitudinale studie over de periode 1989-2000 blijkt dat herhaald gebruik van werkloosheidsuitkeringen onder allochtonen duidelijk meer voorkomt dan onder autochtonen. In totaal komt herhaald uitkeringsgebruik onder allochtonen ongeveer twee keer zo vaak voor. Maar ook het percentage met verschillende baanperioden ligt hoger dan bij autochtonen. Dit suggereert dat allochtonen vrij vaak aan een baan komen, maar deze ook weer snel kwijtraken. Dit verklaart ook de door figuur 2.1 vastgestelde sterkere conjunctuurgevoeligheid van het werkloosheidspercentage bij allochtonen. Zulke grillige loopbanen beïnvloeden de verdere carrière ongunstig (Berkhout, e.a., 2002).

Longitudinale informatie over loopbanen is slechts zeer beperkt aanwezig. Er is wel meer informatie beschikbaar over het percentage werknemers met een vast dienstverband. Aan te nemen is dat dit een redelijke indicator is van de duurzaamheid van arbeidsrelaties. Uit figuur 2.5 blijkt dat tussen 1996 en 2005 het percentage allochtone werknemers met een flexibel dienstverband is afgenomen, maar dit geldt in nog sterkere mate voor autochtone vrouwen. Onder autochtone mannen is dit aandeel nauwelijks veranderd. In 2005 heeft vergeleken met autochtonen nog een aanzienlijk hoger percentage onder de allochtonen een flexibel dienstverband (17 versus 7 procent). Het percentage met een vast dienstverband is onder allochtonen dus wel gestegen maar de achterstand ten opzichte van autochtonen is niet ingelopen.

¹¹ Zie ook: Dagevos (2003) en Dagevos en Gesthuizen (2005).

Figuur 2.5 Percentage werknemers met een flexibel dienstverband naar geslacht en etniciteit, 1996-2005



Bron: CBS.

In 2004 verschilde het percentage werkenden met een vast dienstverband weinig tussen de traditionele groepen allochtonen (zie tabel 2.4). Bij alle groepen zien we dat het percentage toeneemt met de leeftijd en het opleidingsniveau¹². Maar ook onder hoog opgeleiden zien we nog steeds een verschil tussen allochtonen en autochtonen. Er is weinig verschil in het percentage met een vast dienstverband tussen mannen en vrouwen. Onder autochtonen hebben mannen iets vaker een vaste aanstelling dan vrouwen, terwijl dit bij enkele allochtone groepen juist andersom ligt. Dit laatste geldt vooral voor Turken en overige niet-westerse allochtonen.

¹² Zie ook: Dagevos e.a. (2005), p. 17.

Tabel 2.4 *Werkenden in loondienst met een vaste aanstelling naar etnische groep, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, 2004 (in procenten)*

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	Overige niet-westerse allochtonen
Totaal	93	83	83	85	85	85	80
Mannen	94	82	81	86	85	85	78
Vrouwen	92	85	87	83	85	85	84
15-24	77	59	64	53	57	57	61
25-34	94	85	81	93	84	89	82
35-54	96	90	90	90	93	90	85
55-64	95	92 ^{a)}	82 ^{a)}	96 ^{a)}	91 ^{a)}	94 ^{a)}	94 ^{a)}
Bo	91	81	76	90	81	74	79
Vbo/mavo	91	78	85	80	73	82	75
Havo/vwo/mbo	93	84	86	83	89	85	80
Hbo/wo	96	88	84	91	93	91	84
1 ^e generatie		85	85	88	88	83	82
2 ^e generatie		75	75	70	76	92	71

a) Vanwege lage aantallen gebaseerd op gemiddelden over de jaren 2001-2004.

Bron: CBS (EBB2004), SCP-bewerking, zie: Dagevos en Gesthuizen, november 2005, p. 17.

Onder de ‘nieuwe’ groepen allochtonen ligt het percentage met een vast dienstverband lager dan onder de traditionele groepen. Volgens de CBS cijfers (tabel 2.4) ligt dit percentage van de overige niet-westerse allochtonen in 2004 op 80 procent. Tabel 2.5 geeft een uitsplitsing naar verschillende etnische groepen op basis van een niet volledig vergelijkbare bron, namelijk de SPVA survey. Deze cijfers geven wel een indruk van de verschillen tussen deze ‘nieuwe’ groepen allochtonen. Voor (voormalig) Joegoslaven is het percentage met een vast dienstverband relatief hoog, maar vooral voor groepen als Afghanen en Somaliërs ligt het aanzienlijk lager. Het verband met opleidingsniveau is bij de meeste van deze groepen minder duidelijk aanwezig.

Met uitzondering van Antillianen hebben onder de werkenden in loondienst allochtonen van de eerste generatie vaker een vaste aanstelling dan de tweede generatie. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat onder de tweede generatie het aandeel jongeren hoger is.

Tabel 2.5 *Werkenden in loondienst met een vaste aanstelling naar etnische groep, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, 2003 (in procenten)*

	(Voormalig) Joegoslaven	Irakezen	Afghanen	Iraniërs	Somaliërs
Totaal	79	63	56	72	61
Mannen	71	63	55	72	63
Vrouwen	80	63	63	72	50
15-24	52	43	42	42	36
25-34	71	60	55	69	69
35-54	81	71	65	78	68
55-64	-	-	-	-	-
Bo	72	61	53	71	50
Vbo/mavo	76	54	63	65	74
Havo/vwo/mbo	76	69	65	74	69
Hbo/wo	70	66	57	82	-

Bron: ISEO/SCP (SPVA 2003), SCP-bewerking, zie: Dagevos en Gesthuizen, november 2005, p. 20.

Tot nu toe hebben we het gehad over werknemers. Bij zelfstandigen zou van een stabiele arbeidsmarktpositie kunnen worden gesproken als de onderneming een bepaalde continuïteit heeft. Dagevos e.a. (2005, p.9) spreken van een stabiele arbeidsmarktpositie van een ondernemer als deze zijn bedrijf langer dan één jaar heeft: Eerder zagen we in tabel 2.2 dat het percentage ondernemers dat de onderneming langer dan een jaar heeft bij allochtonen veel lager ligt dan bij autochtonen. Chinezen vormen in dit opzicht een uitzondering. Dit suggereert dat veel allochtone ondernemers binnen een jaar hun onderneming beëindigen. Dit wordt bevestigd door informatie van het EIM (2004).

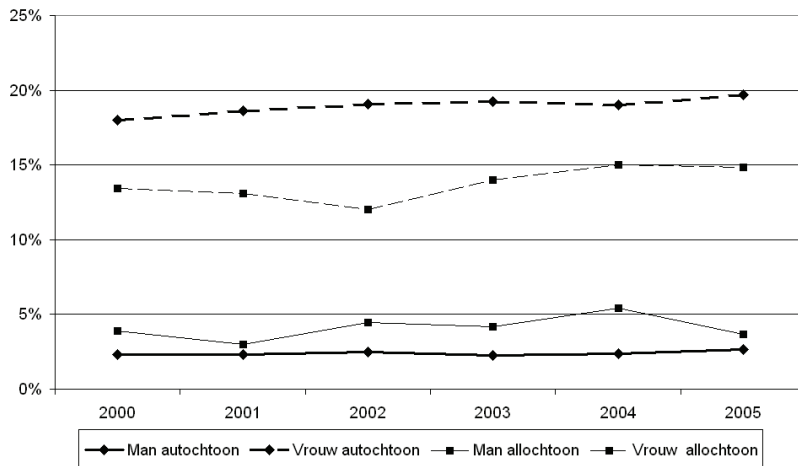
2.5 ARBEIDSDUUR

Een kleine deeltijdbaan van minder dan 20 uur biedt minder perspectief op doorstroming naar een hogere functie. Mensen in een kleine deeltijdbaan werken vaker dan anderen in een functie beneden hun opleidingsniveau. Verder wordt men in een kleine deeltijdbaan relatief laag betaald. Daarom wijst een hoog percentage met een kleine deeltijdbaan binnen een groep op een relatief zwakke arbeidsmarktpositie van die groep. Vaak betreft het vrouwen die een baan combineren met zorgtaken thuis. Dit kan uit eigen keus en naar tevredenheid zijn, maar het kan ook min of meer gedwongen

zijn omdat men op de arbeidsmarkt geen grote deeltijdbaan of voltijdbaan kan krijgen.

Uit figuur 2.6 blijkt dat zowel bij allochtonen als autochtonen het percentage kleine deeltijdbanen onder vrouwen aanzienlijk hoger ligt dan onder mannen. Nemen we de grote deeltijdbanen mee, dan werken niet alleen de meeste autochtone vrouwen, maar ook de meeste allochtone vrouwen in deeltijd (Keuzenkamp, 2006). Het aandeel deeltijdbanen ligt onder allochtone mannen iets hoger dan onder autochtone mannen. Bij vrouwen is dit juist omgekeerd. Nemen we mannen en vrouwen samen dan is er weinig verschil naar etniciteit. Sinds 2000 is dit patroon weinig veranderd.

Figuur 2.6 Het percentage kleine deeltijdbanen naar geslacht en etniciteit (banen van minder dan 20 uur per week)



Bron: CBS.

Splitsen we de niet-westerse allochtonen uit naar verschillende etnische groepen dan zien we opnieuw weinig grote verschillen (zie tabel 2.6). De verschillen zijn vooral bij vrouwen te vinden. Onder Surinaamse vrouwen is het percentage met een kleine deeltijdbaan relatief laag (10 procent), terwijl dit bij vrouwen van Turkse herkomst relatief hoog (24 procent) is. Het cijfer voor Turkse vrouwen is hoger dan dat voor autochtone vrouwen. Gegevens uit SPVA voor de verschillende etnische groepen binnen de overige niet-westerse allochtonen laten geen grote verschillen tussen die groepen zien (zie bijlage 2.1).

Tabel 2.6 *Percentage kleine deeltijdbanen naar geslacht en etnische groep, 2005*

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Autochtonen	10	3	20
Westerse allochtonen	8	3	14
Niet-westerse allochtonen	8	4	15
Turken	9	NB	24
Marokkanen	11	5	20
Surinamers	7	4	10
Antillianen	8	NB	14
Overige niet-westerse allochtonen	7	4	13

Bron: CBS.

2.6 INKOMEN EN BELONING

Het gemiddelde individuele inkomensniveau van allochtone werknemers ligt op ongeveer driekwart van dat van autochtone werknemers (zie tabel 2.7). Surinamers hebben duidelijk een hoger inkomen dan andere niet-westerse allochtonen. Tussen 2000 en 2004 is de relatieve inkomenspositie van allochtonen iets verbeterd.

Tabel 2.7 *Gemiddeld bruto-jaarloon sociale verzekeringen per werknemer, 1999-2004 (*1000 euro)*

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Niveau 2004 t.o.v. 1999
Autochtonen	21,9	22,8	24,5	25,2	25,9	26,4	1,21
Westerse allochtonen	22,9	24	25,9	26,7	27,4	27,9	1,22
Turks	14,8	15,7	17,2	17,9	18,5	18,9	1,28
Marokkaans	13,6	14,5	16,1	16,6	17,4	17,7	1,30
Surinaams	17,9	18,9	20,7	21,5	22,1	22,5	1,26
Antiliaans	16,6	17,3	18,9	19,7	20,4	20,9	1,26
Overige niet-Westerse allochtonen	15,3	16,4	17,9	18,4	18,9	19,3	1,26

Bron: CBS.

Allochtone werknemers ontvangen lagere bruto uurlonen dan autochtonen. In 2002 bedraagt het gemiddelde uurloon voor allochtonen ongeveer € 11, tegen ongeveer € 14 voor autochtonen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is 19 procent (Hoeben en Venema, 2004). Dit beloningsverschil hangt samen met de verschillen in achtergrondkenmerken

van deze werknemers. Door te corrigeren voor deze kenmerken krijg je het gecorrigeerde beloningsverschil. Het gecorrigeerde beloningsverschil voor alloctonen bedraagt 4 procent: alloctone medewerkers verdienen na correctie voor de invloed van de overige variabelen 4 procent minder dan hun autochtone collega's. In vergelijking met 2000 is er geen sprake van een significante toe- of afname van de gecorrigeerde beloningsverschillen. Het beloningsverschil van 4 procent, dat resteert na correctie voor verschillende achtergrondkenmerken, kan het gevolg zijn van het niet meenemen van sommige relevante achtergrondkenmerken (bijvoorbeeld: de gezinssituatie, een arbeidsverleden dat niet in Nederland is opgebouwd, diploma's die niet in Nederland zijn gehaald, etc.), maar er zou ook sprake kunnen zijn van beloningsdiscriminatie.

Bij zelfstandigen zijn de verschillen in fiscaal loon/winst minder groot tussen autoctonen en alloctonen. Bij Turkse ondernemers en ondernemers uit de groep overige niet-westerse alloctonen ligt het inkomen uit het eigen bedrijf relatief laag. Tussen 1999 en 2003 zijn de onderlinge verschillen weinig veranderd. Turken en overige niet-westerse alloctonen blijven wat achter bij de andere groepen.

Tabel 2.8 Fiscaal loon/winst van zelfstandigen naar etniciteit, 1999-2003

	1999	2000	2001	2002	2003	Verhouding 2003 t.o.v. 1999
Autoctonen	20,7	23,2	21,4	22,1	21,6	1,04
Westers allochtoon	20,5	22,5	21,6	22,7	22,1	1,08
Turks	16,9	19,7	17,8	17,5	16,1	0,95
Marokkaans	17,9	21,1	19	20	18,6	1,04
Surinaams	18	20,2	19,5	20,7	19,1	1,06
Antilliaans	18,1	18,6	18,2	20,2	19,1	1,06
Overige niet-westers	16,7	18,2	17	17,6	16	0,96

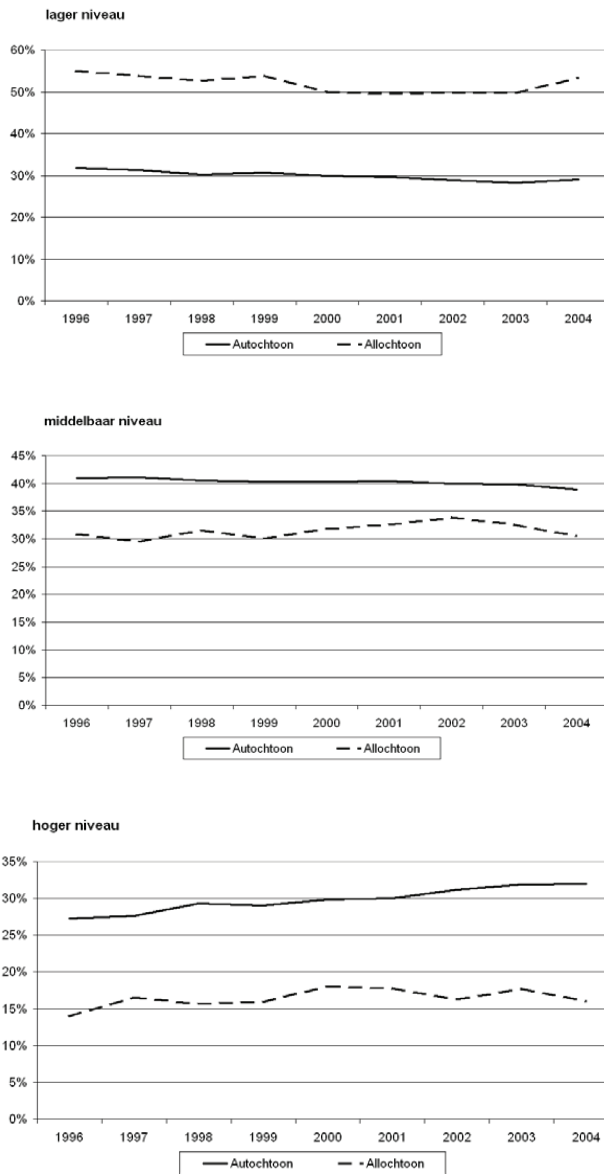
Bron: CBS.

Op basis van SPVA is een nadere uitsplitsing naar etnische groep te maken op basis van uurloon. Hieruit blijkt dat vooral Afghanen en Somaliërs achterblijven bij de andere groepen (zie bijlage 2.1).

2.7 BEROEPSNIVEAU

Als steeds meer allochtonen in een hoger beroepsniveau terechtkomen dan zou dat wijzen op versterking van hun arbeidsmarktpositie. Maar de verandering hierin sinds het midden van de jaren negentig is allesbehalve spectaculair te noemen. Er is wel enige niveauverhoging opgetreden, maar bij autochtonen lijkt dit nog wat sterker het geval dan bij allochtonen. Op basis van deze gegevens is er is weinig ondersteuning voor de stelling dat er een toenemende middenklasse onder allochtonen ontstaat, zoals betrokken door onder meer Dagevos (2003). Waarschijnlijk is dit geconcludeerd op basis van de in 2003 bestaande situatie. In de EBB cijfers blijken voor allochtonen de aandelen van de verschillende beroepsniveau van jaar op jaar nogal te fluctueren. Verder is het mogelijk dat de cijfers voor allochtonen enigszins worden vertekend door het toenemende aandeel van nieuwe etnische groepen. Figuur 2.7 betreft alle niet-westerse allochtonen.

Figuur 2.7 Aandelen beroepen op lager, middelbaar en hoger niveau naar etnische afkomst, 1996-2004



Bron: CBS.

Tabel 2.9 illustreert de verschillen binnen deze groepen. Onder sommige van de nieuwe etnische groepen is het beroepsniveau hoger dan onder de traditionele groepen. Gemiddeld genomen zijn de verschillen tussen de traditionele minderheidsgroepen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) en de nieuwe groepen echter beperkt.

Tabel 2.9 *Werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau en etnische groep, 2003 (in procenten)*

	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger/wetenschappelijk
Autochtonen	6	22	39	31
Totaal niet-westerse allochtonen	18	30	32	19
Turken	22	32	31	12
Marokkanen	24	38	23	12
Surinamers	12	29	37	21
Antillianen	13	26	36	21
(Voormalig) Joegoslaven	14	32	26	28
Irakezen	19	38	25	18
Afghanen	27	43	23	7
Iraniërs	9	32	36	24
Somaliërs	38	39	18	5
Overige niet-westerse allochtonen	20	28	31	17

Bron: CBS (EBB'03): *Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen, autochtonen, overige niet-westerse allochtonen, totaal niet-westerse allochtonen*; ISEO/SCP (SPVA'03): (vrm.) *Joegoslaven, Irakezen, Afghanen, Iraniërs en Somaliërs*, in: SCP, WODC, CBS (2005), p. 91.

Tabel 2.10 geeft aan in hoeverre allochtonen werkzaam zijn onder hun opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat dit (met uitzondering van voormalig Joegoslaven) vooral onder de 'nieuwe' allochtonen veel voorkomt.

Hoeben e.a. (2004) stellen vast dat allochtone werknemers met een middelbare opleiding naar verhouding vaker doorstromen dan autochtone werknemers met een middelbare opleiding (resp. 6 procent en 3 procent). Voor hoog opgeleide werknemers geldt het omgekeerde: allochtone werknemers met een hoge opleiding stromen naar verhouding minder vaak door dan autochtone werknemers met een hoge opleiding (resp. 1 procent en 5 procent). Allochtone werknemers met een bestuursfunctie stromen iets

vaker intern door dan autochtone werknemers met een bestuursfunctie (5 procent en 9 procent). In 2000 maakten autochtone werknemers nog iets vaker promotie dan allochtone werknemers promotie; in 2002 was er even vaak sprake van promotie.

Tabel 2.10 Functieniveau huidige beroep lager, gelijk of hoger aan tot nu hoogst behaalde diploma, naar etnische groepering en generatie, 15-65 jaar (in %)

%	Lager	Gelijk	Hoger	N
Turken	25	41	34	913
Marokkanen	26	40	33	772
Surinamers	22	47	31	1.018
Antillianen	23	44	33	697
Afghanen	41	28	31	344
Irakezen	42	34	24	306
Iraniërs	45	34	21	478
Vm. Joegoslaven	34	39	27	547
Somaliërs	40	36	24	192
1 ^o generatie	30	40	30	4.365
2 ^o generatie	29	44	27	887

Bron: SPVA-02 en SPVA-03, SEOR-ISEO & SCP.

2.8 CONCLUSIES

Samenvattend kan worden gesteld dat sinds het midden van de jaren negentig de positie van minderheden op de arbeidsmarkt is verbeterd, maar niet spectaculair. In onderstaand schema zijn de belangrijkste kenmerken van de bestaande situatie en van de recente ontwikkelingen samengevat. Op vrijwel alle punten (participatie, aandeel zelfstandigen, aandeel met een vast dienstverband en (wat mensen in loondienst betreft) beloning) hebben allochtone mannen hun positie verbeterd ten opzichte van autochtone mannen. Ook bij allochtone vrouwen nemen we een verbetering waar, maar deze verbetering is nog sterker voor autochtone vrouwen, waardoor de relatieve positie van allochtone vrouwen ten opzichte van autochtone vrouwen wel wat is verslechterd. Tabel 2.11 geeft een samenvattend overzicht van de huidige positie van allochtonen op de arbeidsmarkt en de veranderingen daarin, in de afgelopen tien jaar.

De posities zijn nog niet vergelijkbaar en er is op diverse punten nog steeds sprake van (grote) achterstand. De bestaande verschillen hebben voor een deel te maken met het opleidingsniveau.

Tabel 2.11 *Samenvattend beeld*

Aspect	Huidige situatie	Ontwikkeling in de laatste tien jaar
Participatie en werkloosheid	Bruto participatie allochtonen ligt ongeveer 15 procent punten lager dan van autochtonen Participatie is hoog onder Antillianen en vooral Surinamers en laag bij vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen. Ook onder Afghanen, Irakezen en Somaliërs is participatie zeer laag. Het werkloosheidspercentage onder allochtonen is drie keer zo hoog als onder autochtonen. Voor Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen is dit zelfs een factor vier	Groei participatie allochtonen sterker dan bij autochtone mannen, maar minder sterk dan bij autochtone vrouwen Vergelijkbare ontwikkelingen in het werkloosheidspercentage als bij participatie. Ten opzichte van autochtone mannen is het werkloosheidspercentage sterker gedaald bij alle groepen. Bij vrouwen zijn de verschillen tussen autochtoon en allochtoon gelijk gebleven. Werkloosheidspercentage allochtonen sterker afhankelijk van de conjunctuur
Structuur van de werkgelegenheid	Het aandeel van zelfstandigen onder werkzame allochtonen is ongeveer 9 procent tegen 12 procent onder autochtonen. Binnen de groep allochtonen ligt het aandeel zelfstandigen hoog onder Chinezen en Turken	Het aandeel van zelfstandigen onder werkzame allochtonen is iets gestegen De keuzes die allochtonen maken wat betreft de aard van hun onderneming gaan steeds meer op die van autochtonen lijken De ontwikkeling van het aandeel allochtonen per sector verschilt tussen mannen en vrouwen.
Stabiliteit van het arbeidsleven	Onder allochtone werknemers ligt het percentage met een vast dienstverband duidelijk lager dan bij autochtonen. Bij relatief veel van de door allochtonen gestarte bedrijven is de continuïteit niet verzekerd.	Het percentage met een vast dienstverband is zowel bij allochtonen als bij autochtonen toegenomen. De verschillen in ontwikkeling zijn gering Continuïteit lijkt wat te verbeteren
Arbeidsduur	Geen grote verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Het patroon naar geslacht verschilt wat.	Geen grote veranderingen in de tijd
Beloning	Het brutoloon van allochtonen is gemiddeld ongeveer driekwart van dat van autochtonen. Turken en Marokkanen scoren het laagst op deze indicator. Een allochtoon met dezelfde achtergrond verdient voor hetzelfde werk ongeveer 4 procent minder dan een autochtoon Het verschil in inkomen/winst van zelfstandigen tussen autochtonen en allochtonen is kleiner dan bij het brutoloon van werknemer. Turken en de overige niet-westerse allochtonen scoren hier het laagst	De beloning van allochtonen is wat sterker toegenomen dan van autochtonen
Functioniveau	Functioniveau ligt aanzienlijk lager dan bij autochtonen, vooral onder Turken, Marokkanen, Irakezen, Afghanen en Somaliërs	Geen grote verschillen tussen allochtonen en autochtonen

Het opleidingsniveau van allochtonen is weliswaar toegenomen, maar onder allochtonen is nog steeds het aandeel laag opgeleiden hoog en het aandeel hoog opgeleiden laag vergeleken met autochtonen.

Opleiding is niet de enige relevante factor. Zo zien we onder Turken en Marokkanen een zeer lage participatie van vrouwen die voor een belangrijk deel ook met culturele factoren te maken heeft. Ook op andere punten bestaat er binnen de groep allochtonen een vrij grote variatie in arbeidsmarktpositie. Deze valt niet helemaal samen met het onderscheid tussen ‘oude’ (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) en ‘nieuwe’ minderheidsgroepen (Afghanen, Irakezen, Iraniërs, voormalig Joegoslaven en Somaliërs). Surinamers en (in minder mate) Antillianen hebben de sterkste positie. Maar sommige van de nieuwe groepen (Iraniërs en voormalig Joegoslaven) hebben in sommige opzichten een sterkere positie dan de “oude” groepen Turken en Marokkanen.

In dit hoofdstuk is de feitelijke arbeidsmarktpositie van allochtonen beschreven en hoe deze zich heeft ontwikkeld. In de volgende hoofdstukken gaan we nader in op de factoren die bepalend zijn voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen, zowel op groeps- als op individueel niveau.

3 LITERATUUR

3.1 INLEIDING

Hiervoor is duidelijk geworden dat de arbeidsmarktpositie van allochtonen in het afgelopen decennium is verbeterd, zij het niet spectaculair. Hieronder gaan we eerst na welke inzichten de bestaande literatuur biedt in de achtergronden van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

In paragraaf 3.2 kijken we allereerst naar de betekenis van theorieën in het verklaren van de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Het tweede deel van de literatuurstudie betreft de empirische literatuur (paragraaf 3.3). In dit onderdeel beschrijven we de uitkomsten van onderzoek naar de betekenis van de relevante succesfactoren. Daarbij onderscheiden we de eerder genoemde dimensies: de persoonlijke eigenschappen, de rol van de directe omgeving en de rol van de bredere omgeving, te weten werkgevers en overheid. De factoren die vanuit de literatuur als relevant naar voren komen worden tevens benut bij de analyse van bestaande data en de analyse van de uitkomsten van de interviews met (succesvolle) allochtonen en werkgevers in de volgende hoofdstukken.

In paragraaf 3.4 vatten we de belangrijkste conclusies samen.

3.2 THEORIE

3.2.1 UITGANGSPUNTEN

In 1992 is een onderzoek verschenen van Dagevos en Veenman met als hoofdvragen:

- In welke mate komen allochtonen met een hoge maatschappelijke positie voor binnen de diverse etnische groeperingen in ons land.
- Welke factoren bepalen (in welke mate) de hoge maatschappelijke positie van deze leden van allochtone groeperingen?

Omdat de tweede hoofdvraag vergelijkbaar is met de eerste onderzoeksvraag van onze studie volgen wij Dagevos en Veenman in de theoretische onderbouwing van hun studie.

Voor de theoretische onderbouwing van de empirische studie van Dagevos en Veenman is de volgende stelling als uitgangspunt genomen:

‘Een hoge sociaal-economische positie wordt bepaald door zowel factoren op individueel niveau als omgevingsfactoren die bovendien een zekere onderlinge samenhang kennen’.

Dagevos en Veenman gaan er van uit dat ‘succesvol zijn’ een vorm van gedrag is, dat onlosmakelijk verbonden is met de persoonskenmerken van het individu. De veronderstelling is dat een hoge sociaal-economische positie te maken heeft met aanleg en de bereidheid om met deze aanleg iets te doen (ambitie, doorzettingsvermogen, etc.). Maar daarnaast zijn het ook omgevingsfactoren die mede bepalen in hoeverre er mogelijkheden bestaan om de ambities ook daadwerkelijk te realiseren. Volgens Dagevos en Veenman zijn omgevingsfactoren juist van invloed op de mate waarin ambities bestaan en zelfs op de mate waarin aanleg aanwezig is¹³. Op grond van deze overwegingen formuleren zij de volgende alternatieve hypothesen:

1. Een hoge sociaal-economische positie wordt hoofdzakelijk bepaald door factoren op individueel niveau; volgens deze veronderstelling zijn het de individuele kenmerken en de contextfactoren uit de directe omgeving van het individu die de sociaal-economische positie van het individu bepalen.
2. Een hoge sociaal-economische positie wordt voornamelijk bepaald door factoren op collectief niveau; volgens deze veronderstelling zijn het factoren uit de bredere omgeving die de sociaal-economische positie van het individu bepalen, ongeacht of deze specifiek op allochtonen zijn gericht dan wel voortkomen uit de dominante (autochtone) samenleving.

Door gebruik van de termen ‘hoofdzakelijk’ (in de eerste veronderstelling) en ‘voornamelijk’ (in de tweede veronderstelling) zijn beide veronderstellingen, door Dagevos en Veenman gepresenteerd als ware het twee concurrerende veronderstellingen. In onze studie gaan wij hier echter niet van uit. Wij sluiten niet uit dat factoren op individueel niveau en die op meer geaggregeerd niveau niet alleen beide van belang zijn, maar bovendien in ongeveer dezelfde mate.

¹³ Voor deze veronderstelling verwijzen Dagevos en Veenman (1992) naar literatuur waarin de invloed uit de (directe) omgeving op de onderwijsambities- en – kansen wordt beschreven en op literatuur die de invloed van de omgeving op het economisch handelen beschrijft (p.30 noot 4).

Volgens Dagevos en Veenman is het onderscheidende kenmerk van de directe omgeving ten opzichte van de bredere omgeving dat de directe omgeving face-to-face contacten betreft waarbij actoren directe invloed kunnen uitoefenen op de opvattingen en gedragingen van het individu. Tot de directe omgeving van het individu behoren het gezin (breder: de familie), vrienden, kennissen, de leerkrachten op school, de collega's op het werk, etc. Deze significante anderen staan, net als het individu zelf, onder invloed van de bredere omgeving. Deze bredere omgeving bestaat uit mechanismen die individuen kansen bieden dan wel onthouden en uit min of meer abstracte opvattingen over hoe men zich al dan niet behoort te gedragen (de cultuur) in het streven naar maatschappelijk succes.

Dagevos en Veenman maken tot slot onderscheid tussen factoren die voorkomen uit de eigen (allochtone) groepering en factoren die voorvloeien uit de autochtone omgeving. Dit onderscheid is van toepassing op zowel de directe omgeving van het individu als op de bredere omgeving.

Volgens Dagevos en Veenman wordt een hoge sociaal-economische positie dus bepaald door factoren op:

1. individueel niveau: *de eigen rol*;
2. het niveau van de directe omgeving: *de rol van de sociaal-economische omgeving*;
3. collectief niveau, de bredere omgeving:
 - de rol van *de werkgever*;
 - de rol van *de overheid*.

Zoals eerder aangegeven nemen wij deze vier dimensies als uitgangspunt van onze studie.

3.2.2 SOCIALE STIJGING VERKLAARD UIT FACTOREN OP INDIVIDUEEL NIVEAU EN DE DIRECTE OMGEVING

Onze eerste onderzoeksvraag luidt:

Welke in het individu en zijn directe omgeving gelegen factoren maken dat allochtonen succesvol zijn op de arbeidsmarkt?

Om sociale stijging te kunnen verklaren uit factoren op *individueel niveau* kiezen Dagevos en Veenman voor de Human Capital theorie, omdat deze betrekking heeft op de variabelen onderwijs, arbeid en inkomen en op de samenhang tussen deze variabelen.

De Human Capital theorie gaat uit van de productiefactor 'menselijk kapitaal/arbeid'. Met behulp van investeringen kan de productiviteit van de

productiefactor ‘menselijke arbeid’ worden verhoogd: door investeringen te plegen wordt de individuele aanleg vanuit die visie gemaximaliseerd. Investerings kunnen plaatsvinden door:

- Socialisatie (onder meer binnen het gezin) en opleiding.
- Bijscholing, en werkervaring.

Opleiding wordt gezien als het tijdelijk afzien van consumptie met het vooropgezette doel om de eigen productiviteit te verhogen. De productiviteit wordt als bepalend gezien voor de beloning. Wie meer investeert in scholing en werkervaring en daardoor productiever wordt, mag volgens deze theorie meer rendement verwachten in termen van een gunstiger arbeidspositie en een hoger inkomen. Investerings vinden plaats zolang de verwachte opbrengst hoger is dan de investeringskosten. Langdurige werkloosheid leidt tot vernietiging van menselijk kapitaal. De Human Capital theorie belicht vooral de financiële consequenties van de investeringen in menselijk kapitaal.

Dagevos en Veenman plaatsen de volgende kritische kanttekeningen bij de inhoud van de Human Capital theorie:

- Een hoge productiviteit in termen van de genoten opleiding levert lang niet altijd een hoog rendement op in de vorm van een gunstige arbeidspositie met een hoog inkomen. Het rendement van de opleiding van bepaalde groepen zoals vrouwen en allochtonen is vaak lager dan van autochtone mannen, doordat genoemde groepen meer met werkloosheid en inactiviteit te maken krijgen en als zij werken minder verdienen.
- De verwachtingen over de opbrengsten van een investering zijn per sociale klasse verschillend. Dit heeft te maken met het verschil in tijdsperspectief waarbinnen de opbrengsten worden berekend en ook met een verschil in ervaring met de mogelijke opbrengsten van een hogere opleiding. De hogere sociale klassen hebben inmiddels feitelijk ervaren welke opbrengsten hogere opleidingen kunnen genereren, de lagere missen deze ervaring in het algemeen.

In veel onderzoeken die gebaseerd zijn op de uitgangspunten van de Human Capital theorie is de invloed van het sociale milieu (*de directe omgeving*) op de school- en beroepsloopbaan de centrale variabele. Dagevos en Veenman gaan uit van de wijze waarop Goldthorpe (1980) het begrip ‘sociale milieu’ heeft geoperationaliseerd. Goldthorpe onderscheidt drie

hulpbronnen die voortkomen uit het sociale herkomstmilieu (zie ook Odé, 2002):

- Economisch kapitaal: hierbij gaat het om de beschikbaarheid van financiële middelen in het ouderlijk gezin (belangrijk om een hogere opleiding te kunnen volgen), maar ook om eigen bedrijven of praktijken die van ouder op kind worden overgedragen.
- Cultureel kapitaal: hier gaat het om de waarden die het kind vanuit het ouderlijk gezin meekrijgt voor wat betreft de prestaties op school en het belang van een goede arbeidspositie.
- Sociaal kapitaal: het kennen van anderen die relevant zijn voor de prestaties op school en op de arbeidsmarkt. Het gaat om toegang tot sociale netwerken die beschikken over informatie en invloed en die belangrijk zijn voor het bereiken van een gunstige maatschappelijke positie.

Veenman en Dagevos (1992) zien deze kapitaalvormen als kenmerken van het individu. Het economisch en cultureel kapitaal worden geleverd door het gezin i.c. de ouders. In veel gevallen zal het gezin volledig afkomstig zijn uit dezelfde allochtone groep (al hoeft dat niet altijd zo te zijn). Het sociaal kapitaal wordt geleverd door personen die naar etniciteit kunnen variëren (leerkrachten, collega's, leidinggevenden, vrienden, etc.). Deze personen vormen de netwerken van het individu en kunnen de opvattingen en het gedrag van het individu beïnvloeden. Netwerken zijn van invloed op het aspiratieniveau voor de school- en/of beroepsloopbaan en zijn ook van betekenis bij het vinden van een baan of het realiseren van promotie door middel van informatie of voorspraak.

Het is belangrijk na te gaan in welke mate deze hulpbronnen in de directe omgeving aanwezig zijn en op welke wijze zij het individu hebben geholpen dan wel belemmerd in een carrière op de arbeidsmarkt.

Een andere manier om tegen de invloed van de eigen rol op het succes op de arbeidsmarkt aan te kijken is door uit te gaan van wat in het Nederlandse Integratiebeleid wordt verstaan onder 'geïntegreerd zijn'. Een groep kan als geïntegreerd worden beschouwd bij (Leeuw en Kromhout, 2006):

- Beheersing van de Nederlandse taal.
- Een evenredige deelname aan structurele maatschappelijke terreinen. Meedoen op de arbeidsmarkt is één van de belangrijkste voorwaarden voor integratie, omdat op die manier zelfstandig in hun levensonderhoud kan worden voorzien én omdat de werkomgeving belangrijke mogelijkheden kan bieden voor interactie tussen allochtonen en autochtonen.

- Onderhouden van interetnische contacten: de etnische samenstelling van buurten, maar ook de etnische samenstelling van het werknemersbestand van het bedrijf waar iemand werkt of de etnische samenstelling van de leerlingen van de school waar iemand deel van uitmaakt, geeft een indicatie van de kans op sociale contacten tussen de allochtone en de autochtone bevolking (Leeuw en Kromhout (2006), p. 53).
- Onderschrijving van basale Nederlandse normen.

In het Nederlandse Integratiebeleid worden allochtonen onderverdeeld in drie groepen, te weten: ‘nieuwkomers’ (bijvoorbeeld asielmigranten, arbeidsmigranten, gezinsherenigers, gezinsvormers), migranten die al vele jaren in Nederland zijn (‘oudkomers’) en de tweede generatie allochtonen. Geconstateerd is dat de verschillen tussen deze groepen in (individuele) migratiemotieven en achtergrondkenmerken (zoals opleidingsniveau en gezinsstructuur) en (collectieve) migratiegeschiedenis, van invloed is op de mate en de snelheid van integratie en de wegen waarlangs dit proces verloopt.

Een individuele benadering van succes op de arbeidsmarkt kan worden gevonden in de psychologie. Van der Maesen de Sombreff (1997) definieert vanuit de psychologie het begrip ‘succes hebben in een arbeidsorganisatie’ aan de hand van de volgende, volgens hem, veelgenoemde succescriteria:

- productiviteit;
- flexibiliteit/mobiliteit;
- tevredenheid;
- loyaliteit;
- weinig ziekteverzuim;
- leervermogen/opleidingsbereidheid;
- goed burgerschap in de organisatie.

3.2.3 SOCIALE STIJGING VERKLAARD UIT FACTOREN OP COLLECTIEF NIVEAU – DE WIJDERE OMGEVING

De derde onderzoeksvraag van onze studie luidt:

Welk effect heeft het overheidsbeleid via het beleid van arbeidsorganisaties en direct via het vergroten van kansen op de mate van succes van allochtonen?

Deze vraag refereert aan de bredere omgeving van het individu, waarbij we vooral kijken naar de rol van de werkgevers en van de overheid/het overheidsbeleid.

Dagevos en Veenman bespreken twee verschillende benaderingen die de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt verklaren uit factoren uit de bredere omgeving van het individu. In de segmenteringsbenadering worden de verschillen in sociaal-economische positie vooral verklaard uit verschillen in structurele kenmerken van de arbeidsmarkt. De waarden-congruentie theorie richt zich vooral op de overeenkomsten in normen en waarden tussen verschillende (categorieën van) individuen. Voor een bespreking van beide theorieën verwijzen wij naar Dagevos en Veenman (1992, p.20 e.v.).

De segmenteringsbenadering (en de daarvan afgeleide theorie van de dubbele arbeidsmarkt) heeft als uitgangspunt dat de arbeidsmarkt bestaat uit (ten minste) twee segmenten: een primair en een secundair segment. Het eerste segment ontstaat als werkgevers werknemers aan zich wensen te binden. Deze banen worden gekenmerkt door een grote werkzekerheid, goede arbeidsomstandigheden, mogelijkheden tot aanvullende scholing, hoog loon, goede promotiemogelijkheden, etc. Het tegenovergestelde geldt voor de banen uit het tweede segment. Er is een geringe mobiliteit tussen beide segmenten. Dit heeft tot gevolg dat werknemers die zich in het secundaire segment bevinden een permanent ongunstige arbeidsmarktpositie hebben, met onder meer frequente werkloosheid als één van de kenmerken. Deze theorie laat zien dat de kansen in de bredere omgeving niet voor iedereen gelijk zijn.

In de waarden-congruentietheorie wordt het belang van de culturele overeenkomsten tussen de minderheidsgroepering en de dominante (autochtone) groepering benadrukt, vooral wat betreft de oriëntatie op arbeid (in het bijzonder de mate waarin arbeid centraal staat). Hoe sterker de overeenkomst in zulke waarden, des te groter de kans dat leden van de minderheidsgroepering succesvol zijn op de arbeidsmarkt.

De factoren uit de bredere omgeving die in beide theorieën aan bod komen hebben grotendeels betrekking op cultuur- en structurelementen van de dominante (autochtone) samenleving. Maar ook factoren uit de bredere *allochtone* omgeving kunnen invloed hebben op het verloop van de school- en beroepsloopbaan van succesvolle allochtonen. Voor zover het daarbij gaat om culturelementen verwijzen Dagevos en Veenman naar de waarden-congruentietheorie. Door empirisch onderzoek naar allochtone stijgingskanalen is inzicht verkregen in structurelementen. Allochtone stijgingskanalen blijken een rol te spelen in de positieverwerving van allochtonen. Uit onderzoek is gebleken dat er een toename is van allochtonen die werkzaam zijn in etnische (welzijns)organisaties en in functies gericht op de eigen groep bij de overheid (Gowricharn, 1987). Er wordt zelfs wel gesproken van een etnisch gesegregeerde arbeidsmarkt (Bovenkerk, e.a., 1991). Het gaat dan om functies die speciaal gericht zijn op de eigen groepering binnen eigen (belangen) organisaties en welzijnsinstellingen, maar ook om etnische functies in 'Nederlandse' arbeidsorganisaties. Op de etnisch gesegregeerde arbeidsmarkt ondervinden allochtonen geen of nauwelijks concurrentie van autochtonen en is de toegankelijkheid voor allochtonen groot. Voor de overige, algemene functies zou er wel sprake zijn van discriminatie.

Het maken van carrière via etnische kanalen kan belemmerend werken voor de verdere beroepsloopbaan. In een loopbaan kan een bepaalde bereikte maatschappelijke positie een hindernis zijn bij het verwerven van een nieuwe positie. Maakt een allochtoon carrière in instituties die verwant zijn aan de eigen groep dan zijn daar de mogelijkheden tot promotie vaak beperkt en blijkt de overstap naar banen buiten het 'etnisch kanaal' bijzonder moeilijk. Werkgevers waarderen de opgedane arbeidservaring in een etnische functie lager dan arbeidservaring die is opgedaan in een algemene functie. De overstap van een etnische naar een algemene functie gaat vaak, indien men daarin al terechtkomt, gepaard met een lager beroepsniveau en inkomen. Een belangrijke vraag is of allochtonen in dergelijke functies terecht zijn gekomen omdat zij geen andere baan konden krijgen of dat het een bewuste keuze is.

Alhoewel contextfactoren zoals discriminatie niet direct onderwerp zijn van dit onderzoek, is discriminatie uiteraard wel van betekenis voor de arbeidsmarktkansen van allochtonen. Daarom gaan we kort in op een aantal vormen van discriminatie die in de literatuur worden onderscheiden. Twee definities van discriminatie zijn (Veenman, 2003):

- Discriminatie duidt op nadelige behandeling van personen op grond van criteria die er voor de handelingssituatie niet toe doen. Conform deze definitie wordt in het geval van discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt 'etnische afkomst' gezien als een niet-relevant

criterium. Het probleem bij deze definitie is dat werkgevers kunnen zeggen dat voor allochtonen medewerkers niet de etnische afkomst bepalend is, maar factoren zoals de taalvaardigheid, representativiteit, etc. In dat geval maken zij onderscheid tussen allochtonen en autochtonen op basis van relevante criteria.

- Discriminatie is de nadelige behandeling van personen omdat zij worden gerekend of behoren tot een bepaalde groep. Het voordeel van deze definitie is dat een discussie over wel of niet relevante criteria wordt vermeden.

In de literatuur worden de volgende vormen van discriminatie onderscheiden:

- Bewuste en onbewuste discriminatie: vaak zijn werkgevers zich niet bewust van hun vooroordelen die wel van invloed zijn op hun wervings- en selectiegedrag. Het komt nog steeds vaak voor dat werkgevers zoeken naar werknemers die qua kenmerken, behoeften en wensen overeenkomen met het huidige personeel. Zij zoeken dan naar homogeniteit in het personeelsbestand (van de Ven, 2004; Fischer, 1999). Van Beek (1993) komt tot de conclusie dat in de selectie van nieuw personeel de voorkeur van werkgevers voor 70 procent wordt bepaald door eigenschappen waar mensen niets aan kunnen doen (leeftijd (jong), geslacht (man), etniciteit (blanke afkomst) en gezondheid). Grootheden die prominent in de economische theorie voorkomen (opleiding, loonkosten, werkervaring, taalbeheersing) blijken een aanzienlijk minder gewicht te hebben. De grootheid 'afkomst' herbergt veel achterstellende factoren, want veel in het buitenland behaalde diploma's plus de daar opgedane werkervaring worden in een land als Nederland niet of nauwelijks erkend.
- Directe en indirecte discriminatie (EC, 2005). Directe discriminatie is een expliciete vorm van discriminatie (iemand wordt niet in dienst genomen, omdat de persoon afkomstig is uit een bepaalde etnische groepering). Indirecte discriminatie is een verholde vorm van discriminatie: er worden selectiecriteria gebruikt die geen zakelijk verband houden met de betrokken situatie of men is gebonden aan schijnbaar neutrale regels die in het nadeel werken van bepaalde personen of groepen. Een voorbeeld van het gebruik van criteria die niet relevant zijn voor de baan, maar wel in het nadeel werken van bepaalde groepen is de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waarin dit niet belangrijk is.
- Institutionele discriminatie: hoofdkenmerk hiervan is dat de discriminatoire regel of procedure formeel is vastgelegd en

standaard wordt toegepast. Het gebruik van wervingskanalen die allochtonen bij voorbaat minder kansrijk maken is hiervan een voorbeeld, als ook het gebruik van psychologische tests die niet cultuurvrij zijn. De regel van een bepaalde minimum lichaamslengte voor toetreding tot bijvoorbeeld de politie hoort hier ook bij.

- Statistische discriminatie: werkgevers baseren hun keuze voor een bepaalde kandidaat niet op basis van individuele kenmerken van die kandidaat maar op basis van de informatie die de werkgever heeft over de gemiddelde kenmerken van de sociale of etnische groep waartoe deze kandidaat behoort. Werkgevers kiezen dan voor de kandidaat uit die groep waarover zij de meest gunstige informatie hebben en niet voor degenen uit een ongunstig bekend staande groep, zelfs al zou dat individu de betere kandidaat zijn. Deze vorm van discriminatie speelt een rol bij het geven van de voorkeur door werkgevers aan autochtone werkzoekenden boven allochtone werkzoekenden. Werkgevers wijzen allochtone kandidaten af op grond van (veronderstelde) kenmerken van de groep waartoe zij behoren.

3.3 EMPIRISCHE LITERATUUR

3.3.1 SOCIALE STIJGING VERKLAARD UIT FACTOREN OP INDIVIDUEEL NIVEAU EN DE DIRECTE OMGEVING

De eigen rol

In het voorgaande hoofdstuk is gebleken dat opleiding een belangrijke, maar niet voldoende voorwaarde is voor succes op de arbeidsmarkt. Ook hoog opgeleide allochtonen zijn vaker werkloos dan autochtonen. Zo hebben allochtone hbo-ers een grotere kans op intredewerkloosheid en zijn zij vaker tussendoor werkloos dan autochtone hbo-ers. Ook hebben allochtone hbo-ers in vergelijking tot autochtone hbo-ers minder vaak een baan op hun niveau (Klaver, e.a., 2005) en accepteren zij eerder een baan buiten hun vakgebied (van Riel, 1997). Het rendement dat etnische minderheden uit hun opleiding halen is niet gelijk aan dat van autochtonen, maar lager.

De SER noemt op grond van bestudering van diverse onderzoeken uit 1998 en 1999 naar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtonen, vier verklarende factoren voor de minder goede positie van hoger geschoolde allochtonen (SER, 2000). Deze factoren zijn deels aan de persoon verbonden, maar hebben voor een belangrijk deels ook te maken met de

interactie tussen individuele factoren en gedrag enerzijds en (kenmerken van) de omgeving anderzijds. Recent onderzoek maakt duidelijk dat dezelfde factoren en processen nog steeds een rol spelen bij het succes van allochtonen op de arbeidsmarkt (Klaver, e.a., 2005; Dagevos, 2006; Ellisen, 2004; Waasdorp, e.a., 2004). Het gaat om:

- De migratiegeschiedenis: succesfactoren bij het vinden van werk door hoger opgeleide allochtonen zijn: de mate van beheersing van de Nederlandse taal en het bezit van Nederlandse diploma's (Odé en Dagevos, 1999). Het opleidingsniveau en het goed beheersen van de Nederlandse taal zijn belangrijke selectiecriteria van werkgevers. Buitenlandse diploma's worden namelijk matig (h)erkend en het volgen van onderwijs in Nederland veronderstelt een grotere bekendheid met de Nederlandse samenleving. Bij hoger opgeleiden doet werkloosheid zich vooral voor bij degenen die nog maar kort in Nederland zijn.
- Het zoekgedrag, de wijze waarop naar werk wordt gezocht; allochtonen zoeken veelal binnen de eigen kring naar werk en dat sluit meestal niet aan bij wervingskanalen van arbeidsorganisaties en leidt ook vaak tot werk van lager niveau. Allochtonen vertonen dus soms minder efficiënt zoekgedrag. Het zijn vooral allochtonen met relatief ongunstige arbeidsmarktkenmerken (gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal en het bezit van een buitenlands diploma) die in hun zoekgedrag gebruik maken van weinig kansrijke zoekkanalen.
- De werking van intermediairs: hun betekenis voor de kansen van hoger opgeleide allochtonen is klein. Het arbeidsbureau speelt in de werving van kandidaten met een hoger opleidingsniveau slechts een beperkte rol (Dagevos en Odé, 1999). Verwachtingen die aanbieders hebben van intermediairs en vice versa zijn niet goed op elkaar afgestemd. Netwerken spelen bij allochtonen een belangrijke rol bij het vinden van een baan. Zeker bij Turken en Marokkanen gaat het bij deze netwerken om personen uit de eigen groep. Dergelijke netwerken worden echter nauwelijks benut door autochtone werkgevers.
- Het wervingsgedrag: het zoekgedrag van veel allochtone werkzoekenden sluit niet aan op het wervingsgedrag van werkgevers. Dat vraag en aanbod elkaar niet bereiken komt doordat werkgevers bij hun zoektocht naar werknemers gebruik maken van media die allochtone groepen weer niet bereiken. Hoger opgeleiden worden veelal via advertenties in tijdschriften en vakbladen geworven of via interne werving of commerciële wervingsbureaus/headhunters. Een deel van de werkgevers meldt in personeelsadvertenties dat er diversiteitsbeleid is of nodigen

allochtonen expliciet uit om op de vacature te reageren. Een deel van de allochtonen wordt echter afgeschrikt door een dergelijke expliciete uitnodiging om op de functie te solliciteren.

Dagevos en Odé (1999) merken op dat het hoog opgeleide allochtonen vaak ontbreekt aan voldoende zelfvertrouwen, de juiste netwerken en de meest geschikte instelling om te solliciteren op banen voor hooggekwalificeerd personeel.

De bestaande empirische literatuur geeft daarmee weinig aanknopingspunten voor de betekenis van de persoonlijke factoren in het verklaren van succes, of het ontbreken daarvan. Opleiding in combinatie met taalbeheersing lijken het meest van belang, evenals het zoekgedrag, waaronder het gebruik van netwerken. Persoonlijke factoren en eigenschappen worden niet genoemd, behalve het begrip “zelfvertrouwen” (Dagevos en Odé, 1999). In de bestaande literatuur wordt vooral veel nadruk gelegd op de interactie tussen persoon en omgeving.

De rol van de directe omgeving

Opleiding is een belangrijke factor in het bepalen van het succes op de arbeidsmarkt¹⁴. Maar onderwijskansen van leerlingen worden niet uitsluitend bepaald door hun cognitieve vermogens. Ook het sociale milieu van de leerling beïnvloedt de onderwijskansen. Deze invloed is vaak indirect: bij de schoolkeuze of advisering voor een onderwijstype wordt gekeken naar de schoolprestaties van de leerling. Maar bijvoorbeeld het opleidings- en beroepsniveau van de ouders hebben effect op die schoolprestaties via gezinskenmerken, schoolkenmerken, etc. (cultureel kapitaal, zie paragraaf 3.2.2).

In een (weliswaar gedateerde) studie concluderen Van 't Hof en Dronkers (1992) dat het zeker niet zo is dat de schoolprestaties van allochtone leerlingen altijd minder zouden zijn dan die van autochtone leerlingen. Wel blijft het feit dat de leerling tot een bepaalde etnische groep behoort een voorspellende waarde hebben ten aanzien van de schoolloopbaan. Het etnische effect is, zeker voor leerlingen die al langer in Nederland zijn, heel marginaal. Maar de schoolloopbanen van groepen allochtone leerlingen

¹⁴ Maar succes in het onderwijs is geen garantie voor succes op de arbeidsmarkt en een lage opleiding betekent niet automatisch dat iemand geen succes op de arbeidsmarkt kan hebben. Een diploma geeft geen totaalbeeld van iemands competenties, zoals niet altijd alle individuele competenties zichtbaar worden via een diploma. Er zijn voldoende zelfstandigen met een lage vooropleiding die een hoog inkomen en vooraanstaande maatschappelijke positie hebben bereikt.

blijven wel duidelijk achter bij die van de ‘gemiddelde’ autochtone leerling, als niet wordt gecontroleerd voor sociaal-economische, gezins- en andere leerlingkenmerken: allochtone leerlingen hebben weliswaar niet minder kansen dan autochtone leerlingen in een vergelijkbare sociaal-economische positie, maar deze leerlingen hebben weinig kans om zich aan hun zwakke sociaal-economische positie te ontworstelen, ook omdat het onderwijs in Nederland daarbij een beslissende rol speelt.

In een recente OECD-studie (OECD, 2006) is onderzoek gedaan naar de schoolprestaties van allochtone leerlingen van 15 jaar op het gebied van wiskunde en lezen. Het onderzoek is uitgevoerd in 17 OECD-landen met relatief grote aantallen allochtone leerlingen. De belangrijkste conclusies zijn:

- Allochtone leerlingen zijn gemotiveerde leerlingen met een positieve houding naar de school. Als scholen een dergelijke sterke leerhouding verder ontwikkelen dan kunnen zij deze leerlingen helpen om succesvol te zijn in hun verdere schoolloopbaan.
- Ondanks deze gemotiveerde leerhouding presteren allochtone leerlingen significant lager dan autochtone leerlingen. Van alle in het onderzoek betrokken landen hoort Nederland tot de groep landen waar het verschil in leerprestaties tussen allochtone en autochtone leerlingen het grootst is¹⁵.
- Er is een relatie tussen de leerprestaties van allochtone leerlingen en hun sociaal-economische achtergrond. Dit geldt ook voor Nederland. Maar de sociaal-economische achtergrond van een allochtone leerling verklaart niet het hele verschil in leerprestaties tussen allochtone en autochtone leerlingen. Ook de kenmerken van scholen die door allochtone leerlingen worden bezocht spelen een rol, bijvoorbeeld de samenstelling van de school naar kenmerken van de leerlingen (hun economische, sociale en culturele achtergrond), de instrumenten die een school kan inzetten, het budget van de school, het klimaat en de heersende discipline op de school. In Nederland zitten veel allochtone leerlingen op scholen die op minimaal één van deze punten minder goed scoren.
- In (onder meer) Nederland is er een relatie tussen het verschil in schoolprestaties van allochtone en autochtone leerlingen en de taal: de schoolprestaties van allochtone leerlingen die thuis een andere taal spreken dan de taal waarin wordt lesgegeven zijn minder dan die

¹⁵ In tegenstelling tot deze groep landen is in de traditionele immigratielanden Australië, Canada en Nieuw Zeeland het prestatieniveau van allochtone leerlingen gelijk aan dat van autochtone leerlingen.

van autochtone leerlingen en van allochtone leerlingen die thuis dezelfde taal spreken als waarin wordt lesgegeven.

De empirische literatuur suggereert dus dat de individuele kansen op de arbeidsmarkt (succes) in ieder geval voor een deel worden bepaald door de directe omgeving, die als belemmering of stimulans kan werken bij de ontwikkeling van individueel aanwezig talent. Een deel van de allochtonen behaalt daardoor niet het opleidingsniveau of de taalbeheersing die potentieel aanwezig is. Vanwege de grote betekenis van opleiding heeft dit direct invloed op de kansen op werk en carrière (succes op de arbeidsmarkt).

3.3.2 SOCIALE STIJGING VERKLAARD UIT FACTOREN OP COLLECTIEF NIVEAU – DE WIJDERE OMGEVING

De rol van werkgevers

In het SER-advies (2000) is geconcludeerd dat bij de selectie van personeel, processen spelen die allochtonen op achterstand houden. Het kernprobleem is dat dergelijke drempels (cultuurverschillen, vooroordelen, arbeidsprestaties, risicomijding) vaak niet wordt herkend en erkend door personeelsdeskundigen. Een belangrijke constatering is volgens de SER dat allochtonen van de tweede generatie die vloeiend Nederlands spreken en beschikken over een Nederlands diploma, plus allochtonen met minder gunstige aanbodkenmerken vaak ten onrechte last hebben van de algemene beeldvorming die stoelt op hen die wel tot de risicocategorieën behoren (Dagevos en Odé, 1999). Het verschil in positie tussen hoger opgeleide allochtonen en autochtonen is niet zozeer een gevolg van bewuste discriminatie. Uit het onderzoek van Bovenkerk e.a. (1995) naar discriminatie in het wervingsgedrag blijkt dat hoger opgeleide allochtone sollicitanten daar niet of minder last van ondervinden.

Wel lijken culturele verschillen altijd in het nadeel van minderheden te werken. Werkgevers schatten de arbeidsprestaties van allochtonen lager in (beeldvorming). Arbeidsorganisaties hebben de neiging om mensen te selecteren die in de eigen cultuur passen en mensen te mijden die niet in de eigen cultuur thuishoren (Dagevos en Odé, 1999). Volgens Van der Maesen de Sombreff (1997) zijn degene die de selectie binnen arbeidsorganisaties uitvoeren minder geneigd om allochtone sollicitanten aan te nemen, omdat zij verwachten dat die sollicitanten minder positief dan autochtone sollicitanten zullen scoren op de succescriteria die de organisatie belangrijk vindt (zie paragraaf 3.2.2).

Werkgevers die op zoek zijn naar nieuw personeel moeten een selectie maken uit meerdere kandidaten. Bij deze selectie spelen makkelijk vast te stellen criteria als opleiding en aantal jaren werkervaring een rol, maar ook criteria die niet objectief zijn vast te stellen, zoals motivatie en betrouwbaarheid. Omdat het voor werkgevers moeilijk is na te gaan of een individuele kandidaat over dit soort subjectieve kenmerken beschikt, zullen zij vaak terugvallen op beelden of stereotypen die er bestaan over categorieën van werknemers zoals allochtonen en autochtonen (onbewuste of statistische discriminatie).

In een studie van Gowricharn (2001) worden de meest voorkomende vormen van uitsluiting die van invloed zijn op de positie van allochtonen vastgesteld. Insluiting (participatie) wordt in deze studie als een probleemloos en wenselijk verschijnsel gezien. Gowricharn onderscheidt drie belangrijke sferen waar allochtonen mee te maken hebben, waaronder de arbeidsmarkt¹⁶. Onderzoek naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is voornamelijk gericht op de verklaring van de achtergestelde positie die deze groep inneemt ten opzichte van autochtonen en is onder te verdelen naar uitsluiting ten gevolge van zoekgedrag, de werving en selectie van personeel en bij door- en uitstroom.

Bij de beschrijving van de eigen rol is de discrepantie in het gebruik van zoekkanalen tussen bedrijven enerzijds en allochtonen anderzijds al genoemd. De discrepantie kan worden verklaard vanuit een culturele factor (het zoeken via netwerken van persoonlijke relaties), een historische factor (men blijft zoeken volgens een stramien dat in het verleden effectief was) en de beheersing van de taal van het land waar men verblijft. Aan de andere kant spannen bedrijven zich niet extra in om minderheden te werven: bedrijven gebruiken kanalen die door allochtonen juist niet of minder worden gebruikt (SER, 2003, Hooghiemstra, e.a., 1990).

Op de betekenis van discriminatie (in alle voorkomende vormen) in het wervings- en selectieproces is in de bespreking van de theoretische literatuur al ingegaan. Rond de “uitsluiting bij doorstroom en uitstroom” onderscheidt Gowricharn de volgende verschijnselen:

- Allochtonen op de werkvloer worstelen vaak met problemen van aansluiting bij autochtone collega's. Het gaat dan voor een deel om verschillen in werkstijlen en deels betreft het de opname in teams. Deze ontwikkelingen leiden tot een grote uitstroom van allochtone medewerkers.
- De leefcultuur in de organisaties kenmerkt zich regelmatig door pesterijen en raciale discriminatie. De acceptatie op de werkvloer is

¹⁶ De beide andere sferen zijn: de sociale dienst en de buurt.

gering. Dat heeft gevolgen voor de arbeidssatisfactie, de arbeidsinzet en het ziekteverzuim.

- Uitsluiting doet zich binnen arbeidsorganisaties ook op een formeler niveau voor. Hier manifesteren zich veelal dezelfde mechanismen als die bij de instroom: bij doorstroom is er een effectieve interne selectie.

Andere vormen van uitsluiting zijn:

- Onvoldoende beheersing van de taal van het land waar men verblijft: dit is van alle mechanismen die uitsluiting mogelijk maken de meest omvattende. Vrijwel elke positie of situatie laat zich relateren aan de beheersing van de taal. Op de arbeidsmarkt is taal onderdeel van de selectie van personeel, zowel in de rond van de brievenselectie als bij het vraaggesprek.
- Testen, zoals de Cito-toets, beroepentesten en testen bij de selectie van personeel. Testen zijn niet onomstreden. Vanuit het perspectief van de in- of uitsluiting zijn drie onderwerpen van belang:
 - De methode is vaak biased/niet neutraal.
 - Het is de vraag of een bepaalde score bij een allochtoon dezelfde betekenis heeft als bij een autochtoon.
 - Het is niet altijd duidelijk of allochtone kandidaten testbaar zijn (of zij in staat zijn om de testinstructies te volgen en die uit te voeren).

Testen zouden dus cultuurvrij moeten worden gemaakt. De belangrijkste bron van partijdigheid in testen is gelegen in de kennis van de Nederlandse taal en cultuur. Maar testresultaten bepalen wel direct en indirect de toegang tot de sociale posities.

- Culturele normbeelden: selectie op de arbeidsmarkt op grond van culturele selectie, op grond van factoren die veelal betrekking hebben op het uiterlijk en op culturele wenselijkheden. Er bestaan normbeelden die betrekking hebben op gedrag (bijvoorbeeld de normatieve eisen die werkgevers stellen over omgangsvormen, taalvaardigheid, flexibiliteit, leervermogen, e.d.). Individuele sollicitanten die niet beantwoorden aan dit normbeeld worden niet in dienst genomen, individuen die wel beantwoorden aan dit normbeeld worden op de arbeidsmarkt toegelaten. Omdat het om culturele profielen gaat, tenderen bepaalde etnisch-culturele groepen eerder te worden uitgesloten of juist te worden opgenomen. Dit laat onverlet dat een opname van individuen ook mogelijk is ondanks het bestaan van negatieve beelden van de groep waartoe zij behoren. Deze

culturele selectie heeft niet alleen betrekking op allochtone, maar ook op subculturen binnen de autochtone bevolking. De selectie vindt dan niet plaats op grond van vakinhoud of productiviteit, maar op grond van vertrouwde en waarneembare profielen. Deze selectie doet zich niet alleen bij de instroom voor, ook bij de doorstroom binnen arbeidsorganisaties wordt er op deze wijze geselecteerd. Dergelijke processen leiden op de arbeidsmarkt tot langdurige uitsluiting van cultureel niet-verwante groepen.

Werkzoekende allochtonen moeten dus opboksen tegen een ongunstige omgeving. 'Positieve actie' is een instrument waarmee de positie van allochtonen kan worden verbeterd langs de weg van het behulpzamer maken van de omgeving. Positieve actie kan om die reden als een gerechtvaardigde procedure worden gezien. Maar het is opvallend dat nogal wat allochtonen die succesvol zijn op de arbeidsmarkt het bevoordelen van allochtonen door positieve actie afwijzen: volgens hen moeten allochtonen 'het zelf maken' (van der Maesen de Sombreff, 1997).

De feitelijke ervaringen van werkgevers met allochtonen uit de tweede generatie zijn vrij positief. Volgens Kruisbergen en Veld (2002) zou dit kunnen betekenen dat ook de arbeidsprestatiebeelden, die nu waarschijnlijk nog voor een belangrijk deel zijn gestoeld op ervaringen met de eerste generatie, zich in de komende tijd in gunstige zin zullen ontwikkelen. Deze positieve ontwikkeling kan worden bevorderd door enerzijds werkgevers te informeren over het relatief gunstige oordeel over het functioneren van allochtonen en anderzijds door een groei van het opleidingsniveau van het allochtone arbeidsaanbod.

Kruisbergen en Veld plaatsten hierbij wel een kanttekening: uit hun onderzoek blijkt dat 26 procent van de werkgevers in beginsel geen allochtonen wil aannemen. Het is de vraag of degenen met een uitgesproken negatieve houding zich door voorlichting zullen laten overtuigen. Maar wellicht geldt dit laatste wel voor werkgevers met een gematigd negatief beeld.

De twee meest genoemde antwoorden om geen allochtonen aan te nemen, hebben betrekking op een gepercipieerde onvoldoende kwaliteit van een deel van het allochtone aanbod of op cultuur- dan wel inpassingproblemen. Kruisbergen en Veld vinden een samenhang tussen het noemen van deze overwegingen enerzijds en het al dan niet willen aannemen van allochtonen anderzijds: werkgevers die één van beide typen overwegingen noemen, zijn veel minder bereid om allochtonen aan te nemen, dan de werkgevers die deze overwegingen niet noemen. Om tot een meer objectieve beeldvorming te komen zouden werkgevers gebruik moeten maken van cultuur-neutrale

assessment, zouden personeelsmanagers zich bewust moeten worden van uitsluitingsmechanismes (zie paragraaf 3.2.3) en zouden positieve rolmodellen kunnen worden ingezet (Klaver, e.a., 2005).

Tabel 3.1 Redenen om allochtonen niet respectievelijk wel aan te nemen, naar het aantal malen dat de reden is genoemd

Redenen om allochtonen niet aan te nemen	N	Redenen om allochtonen wel aan te nemen	N
Aandeel allochtonen in bedrijf te hoog	16	Aandeel allochtonen in bedrijf te laag	14
		Voldoen aan overheidseisen	2
Onvoldoende aanbod van allochtonen	5	Onvoldoende aanbod van ander personeel	7
Inzet allochtonen problematisch vanwege klanten	5	Inzet allochtonen nodig in verband met afspiegeling klantenbestand	11
Allochtoon aanbod kwalitatief onbevredigend	152	Autochtoon aanbod kwalitatief onbevredigend	24
Cultuurverschillen en inpassing	45		
		Motivatie en bereidheid tot overwerken	4
		Allochtonen zijn goedkoper	1
		Allochtonen hebben specialistische kennis/vaardigheden	2
Andere redenen/nadelen	3	Andere redenen/voordelen	2
Totaal	226	Totaal	67
'Neutrale' opmerkingen		N	
Hangt af van persoon en vacature/afhankelijk van taalbeheersing/afhankelijk van voorkomen		51	

Bron: *Kruisbergen en Veld (2002), p. 77.*

De Europese Commissie heeft onderzoek laten doen naar “good practices” van diversiteitsbeleid in Europese bedrijven. De belangrijkste conclusie is dat “good practice” bedrijven niet alleen vanwege ethische argumenten en omwille van wettelijke regels voor diversiteitsbeleid kiezen, maar ook omdat zij verwachten en/of ervaren dat er voordelen voor het bedrijf uit voortvloeien: meer mogelijkheden om werknemers te werven (als oplossing voor aanbodtekorten), mogelijkheid om te putten uit een veel bredere pool van hoog gekwalificeerde werknemers, verbetering van het bedrijfsimago en de bedrijfsreputatie, meer innovatiemogelijkheden met als gevolg uitbreiding van de markt (ontwikkeling en op de markt brengen van nieuwe producten en diensten) en een grotere omzet (European Commission, 2005b).

De rol van de overheid en overheidsbeleid

De Nederlandse overheid heeft in het verleden diverse initiatieven genomen om de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te versterken. In de eerste plaats zijn er anti-discriminatiemaatregelen genomen, in de vorm van wetten en wetsbepalingen die specifiek gericht zijn op het bestrijden van discriminatie:

- De Algemene Wet Gelijke Behandeling (in 1994 in werking getreden).
- Antidiscriminatiebepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet en in de Wet op de Ondernemingsraden.

Alleen de Algemene Wet Gelijke Behandeling lijkt een effectieve rol te spelen bij de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt¹⁷. De mogelijkheden die strafwetgeving, de Arbo-wet en de Wet op de Ondernemingsraden bieden, worden nauwelijks benut.

Voorbeelden van landelijke initiatieven om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren zijn:

- De Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen en haar opvolger, de Wet SAMEN (1998 – 2004). Deze beide wetten legden werkgevers verschillende verplichtingen op, met als doel hen ertoe aan te zetten meer allochtonen in dienst te nemen. De Wet SAMEN was zowel gericht op het bestrijden van achterstanden, als ook op het bestrijden van achterstelling of discriminatie, maar zeker ook om de bewustwording te vergroten. De Wet SAMEN verplichtte werkgevers elk jaar een rapport te deponeren bij de Centra voor Werk en Inkomen met daarin gegevens over onder meer het aantal allochtone werknemers in dienst en getroffen maatregelen om meer allochtone werknemers in dienst te nemen. De cijfermatige informatie werd onder meer door de Commissie Gelijke behandeling gebruikt om discriminatie vast te stellen. Bij het vaststellen van indirecte discriminatie kunnen namelijk getalsmatige verhoudingen binnen een bedrijf relevant zijn. De effecten van de Wet SAMEN zijn beperkt geweest (Zandvliet, 2000).
- Het MKB-convenant: dit convenant is in april 2000 overeengekomen door de centrale overheid, MKB-Nederland en de toenmalige Arbeidsvoorziening. Het convenant is in 2002 beëindigd. In dit project werden afspraken gemaakt om een groot aantal

¹⁷ Nieuwenhuizen (2005).

werkzoekende allochtonen te bemiddelen naar vacatures in het midden- en kleinbedrijf. In de periode april 2000 tot 31 december 2002 zijn bijna 62.000 allochtonen aan de slag gegaan. Maar ook zonder het convenant zouden allochtonen een baan gevonden hebben in het MKB. Genoemd cijfer geeft daarom een bruto-effect weer. Doel van het project was ook dat de op te richten Centra voor Werk en Inkomen de aanpak die in het kader van dit convenant is ontwikkeld zouden inbedden in hun reguliere werkwijze. Voor zover indicaties over het netto-effect (dat wil zeggen het aantal allochtonen dat een baan in het MKB heeft gevonden *dank zij* het convenant) bekend zijn, lijkt dit beperkt van omvang te zijn (Regioplan, 2002).

- Het Raamconvenant Grote Ondernemingen (RGO): het RGO liep tot juni 2004. Via het RGO spraken de toenmalige Ministers van Sociale zaken en Werkgelegenheid en van Grote Steden- en Reïntegratiebeleid topfunctionarissen van grote bedrijven aan op hun verantwoordelijkheid voor de positie van etnische minderheden in hun organisatie. Zij werden gestimuleerd om stappen te ondernemen om deze positie te verbeteren. Er zijn aansluitend concrete afspraken gemaakt met 110 grote organisaties uit diverse branches, via zogenaamde uitvoeringsconvenanten. Het grootste deel van de afspraken betrof intenties, doelen en projecten op het gebied van multicultureel personeelsbeleid en/of intercultureel management. Daarnaast zijn afspraken gemaakt op het gebied van werving en selectie, instroom, behoud en doorstroom van etnische minderheden (Zandvliet, e.a. 2004). Ook hier is weinig bekend over netto-effecten. Voor zover er iets over te zeggen is, lijken de effecten niet groot te zijn.
- Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen (SPAG): doelstellingen van de SPAG waren onder meer:
 - Verbeteren van de aansluiting van etnische minderheden bij reguliere scholingsinstellingen.
 - Bevorderen van de doorstroom van etnische minderheden naar werk.
 - Bewerkstelligen dat reguliere instellingen specifieke aandacht besteden aan etnische minderheden.
 - Het opnemen van de succesvolle ervaringen van stimuleringsprojecten in het reguliere activeringsbeleid.

In het kader van de SPAG konden gemeenten een financiële bijdrage van het Rijk ontvangen. De SPAG kon vanaf 1 mei 2001 worden ingezet voor zowel jongeren als ouderen uit diverse minderheidsgroepen. De looptijd van de SPAG subsidie was tot uiterlijk 1 mei 2004. Hierna hebben de deelnemende gemeenten hun

projecten ondergebracht bij bestaande reguliere instellingen, zoals de sociale dienst.

Genoemde landelijke initiatieven, die expliciet gericht waren op verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen, zijn allemaal afgerond. Een initiatief van dit moment, specifiek voor de verbetering van de arbeidsmarktsituatie van onder meer allochtonen, is het bestaan van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), dat in 2004 is opgericht. Dit netwerk ondersteunt werkgevers om in het personeelsbeleid aandacht te besteden aan diversiteit in het personeelsbestand, vanuit de overtuiging dat diversiteit bijdraagt aan betere bedrijfsresultaten. Dan gaat het niet alleen om allochtonen, maar ook om ouderen en vrouwen. Div informeert en adviseert werkgevers en verspreidt “goede voorbeelden”.

Een ander initiatief van dit moment is het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB). Het BIMB is in 2005 opgericht op initiatief van het kabinet. Het is een overleg van vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers, werknemers en maatschappelijke organisaties (waaronder ook minderhedenorganisaties). Vanuit het BIMB ontwikkelen zij initiatieven om de integratie in de samenleving te bevorderen. In het kader van BIMB subsidieert het ministerie van SZW een groot aantal projecten om te bevorderen dat allochtonen aan het werk gaan en discriminatie tegen te gaan. Eén van deze projecten is het project ‘Banenoffensief voor Vluchtelingen’. Voor dit project heeft SZW eind 2005 drie miljoen euro subsidie toegekend aan Stichting Vluchtelingenwerk Nederland. Daarmee kan Vluchtelingen werk tot en met 2008, samen met andere organisaties, 2.600 vluchtelingen aan het werk helpen.

In januari 2006 heeft het ministerie van SZW de landelijke Regiegroep “Allochtone vrouwen en arbeid” opgericht. Deze regiegroep is op het gebied van werk de opvolger van de commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM). Via de instelling van deze regiegroep wil het kabinet stimuleren dat meer allochtone vrouwen aan het werk gaan. De stuurgroep 'Allochtone vrouwen en arbeid' zorgt voor afstemming van activiteiten tussen gemeenten, Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het aan elkaar verbinden van netwerken van werkgevers en allochtone vrouwen. De regiegroep ziet ook toe op de afspraken die de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) heeft gemaakt om de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen te bevorderen.

Daarnaast zijn er nog landelijke maatregelen die een algemeen karakter hebben, dus niet specifiek gericht zijn op allochtonen. We noemen bijvoorbeeld de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA). Voorheen omvatte deze wet fiscale voordelen voor werkgevers met laagbetaalde werknemers en werkgevers die langdurig werklozen in dienst namen. Maar deze mogelijkheden zijn afgeschaft. Wat in het kader van de WVA resteert zijn fiscale tegemoetkomingen voor scholing van werknemers. Eén vorm hiervan is de fiscale tegemoetkoming voor werkgevers die jongeren een leerwerkbaan aanbieden in het kader van het duale onderwijs. De andere vorm is een tegemoetkoming aan werkgevers die een laaggeschoolde werknemer in dienst nemen en deze (laten) scholen tot het niveau van een startkwalificatie. Deze laatste vorm is bij werkgevers weinig bekend, maar zou juist voor allochtonen van belang kunnen zijn¹⁸.

Verder kan op dit moment in Nederland nog maar in beperkte mate gesproken worden van landelijke activerings- of reïntegratiemaatregelen¹⁹. Dit komt doordat in Nederland de uitvoering van het actief arbeidsmarktbeleid sterk is gedecentraliseerd en voor een belangrijk deel gebeurt door de organen die verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van uitkeringen. De landelijke overheid formuleert nog slechts algemene kaders en stelt financiële middelen ter beschikking voor het reïntegratiebeleid. De uitkeringsorganen hebben de opdracht om de instroom van uitkeringsgerechtigden te beperken en de uitstroom van een uitkering naar werk te bevorderen. Met inachtneming van de beperkingen die de wet stelt, kunnen de uitvoeringsorganen zelf bepalen hoe zij dit doen. Zo kunnen bijvoorbeeld gemeenten op grond van de Wet Werk en Bijstand aan werkgevers een loonkostensubsidie verstrekken voor een gehele, gedeeltelijke, tijdelijke of structurele baan, al dan niet via een reïntegratiebedrijf. De werkgever kan ook de gemeente zelf zijn. De loonkostensubsidie wordt, evenals de overige reïntegratieactiviteiten, gefinancierd uit het Werkdeel van de WWB (het flexibel reïntegratiebudget). Ook kunnen uitkeringsorganen (gemeenten, CWI, UWV) participeren in projecten die erop gericht zijn om de arbeidsmarktpositie van allochtonen te verbeteren en die deels gefinancierd worden door het Europees Sociaal Fonds (ESF, EQUAL, EVF).

¹⁸ De Koning e.a. (2005).

¹⁹ Een ander voorbeeld van een landelijk initiatief, dat overigens ook beëindigd wordt, is de Taskforce Jeugdwerkloosheid. In relatie tot deze Taskforce is ook een aantal landelijke maatregelen ingevoerd ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Voor een beschrijving, zie: De Koning e.a. (2005).

Het huidige beleid is vooral gericht op integratie (inburgering) en versterking van het aanbod. Er is relatief weinig aandacht voor de rol van werkgevers.

3.4 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk is op een rijtje gezet wat de bestaande literatuur aan inzichten biedt over de factoren die van invloed zijn op de sociale stijging van allochtonen. Uit de literatuur komen de volgende factoren naar voren die de achterstands positie van allochtonen op de arbeidsmarkt verklaren:

- een lager opleidingsniveau dat maar ten dele te verklaren is uit het feit dat de opleiding van allochtone ouders gemiddeld genomen lager is dan van autochtone ouders. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat in het onderwijssysteem allochtoon talent minder goed gesignaleerd wordt en minder kans tot wasdom heeft. Het niet volledig beheersen van het Nederlands en het tentoonspreiden van gedrag dat niet geheel beantwoordt aan de Nederlandse verwachtingen worden kennelijk geïnterpreteerd als indicaties voor een lagere schoolbaarheid;
- onvoldoende stimulansen vanuit de eigen omgeving;
- onvoldoende beheersing van het Nederlands en onvoldoende flexibiliteit om in een omgeving te functioneren waarin de Nederlandse cultuur dominant is;
- een verkeerde keuze van zoekkanalen en het onvoldoende beschikken over relevante netwerken;
- discriminatie door werkgevers bij de personeelswerving wat er toe leidt dat bij gelijke geschiktheid allochtonen minder kansen hebben dan autochtonen om aangenomen te worden;
- geringere doorstroming van allochtonen naar hogere functies door discriminatie, het niet herkennen van talenten (vergelijkbaar als in het onderwijs) en onvoldoende motivatie/assertiviteit bij allochtonen zelf).

Uit de literatuur is betrekkelijk weinig bekend over de rol van persoonlijke factoren.

Verder komt uit de literatuur naar voren dat, voor zover er indicaties zijn over het netto-effect van het overheidsbeleid, deze aangeven dat dit effect vermoedelijk tamelijk gering is geweest. Maar misschien is beleid op dit gebied een kwestie van de lange adem. Men verwacht mogelijk te snel zichtbaar resultaat. Het ontbreken daarvan leidt dan al snel tot verandering

van aanpak, waarvoor dan na korte tijd weer dezelfde conclusie (geen zichtbaar effect) wordt getrokken. Verder kan worden vastgesteld dat er nog maar weinig specifiek op allochtonen gericht arbeidsmarktbeleid bestaat. Het bestaande beleid is sterk gedecentraliseerd, concentreert zich op aanbodversterking en besteedt relatief weinig aandacht aan beïnvloeding van werkgeversgedrag.

4 EEN VERGELIJKING TUSSEN SUCCESVOLLE EN MINDER SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we na welke inzichten het beschikbare databestand van het SPVA-survey oplevert over de factoren die succes op de arbeidsmarkt verklaren. We doen dit met behulp van multivariate verklarende analyses. Hierin worden indicatoren van de mate van succes op de arbeidsmarkt verklaard uit kenmerken van de allochtonen en de directe omgeving. Het voordeel van deze analyse is dat we statistisch kunnen toetsen of factoren – in hun onderlinge samenhang - een positieve of negatieve invloed hebben, en of de effecten significant zijn. De verklarende factoren betreffen voor het merendeel kenmerken van de allochtoon; het aantal in het bestand aanwezige omgevingsfactoren is beperkt. De analyses in dit hoofdstuk zijn uitgevoerd op basis van de integrale SPVA-data, waarin dus gegevens zijn opgenomen over zowel succesvolle als minder succesvolle allochtonen.

In paragraaf 4.2 geven we in het kort een overzicht van de gebruikte data en de uitgevoerde analyses. Daarna bespreken we in paragraaf 4.3 in detail de resultaten voor één van de indicatoren die we hebben gebruikt als succesindicator, namelijk het functieniveau. Daarna geven we in paragraaf 4.4 een samenvattend overzicht van de resultaten voor alle onderscheiden succesindicatoren. We besluiten het hoofdstuk met de belangrijkste conclusies (paragraaf 4.5).

4.2 DATA EN UITGEVOERDE ANALYSES

In het SPVA is een groot aantal allochtonen benaderd met een uitgebreide vragenlijst. Voor een uitgebreide beschrijving van het survey verwijzen we naar Van den Maagdenberg en Groeneveld (2004). De in het SPVA onderzoek gebruikte vragenlijst bevat vragen over:

- de arbeidsparticipatie (heeft men een baan, hoelang werkt men per week, hoeveel verdient men, wat is het niveau van het werk, e.d.);
- factoren die met menselijk kapitaal te maken hebben (de opleiding in Nederland en/of het land van herkomst, werkervaring, taalvaardigheid en communicatieve vaardigheden);

- sociaal-culturele factoren (kenmerken van het gezin waaruit men voortkomt, de mate waarin men geïntegreerd is, contacten binnen de eigen groep en daarbuiten, e.d.);
- achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, geboorteland, e.d.).

Om succes te kunnen verklaren uit deze individuele en sociale kenmerken is het nodig een maatstaf te hebben voor het succes. In de verklarende analyses hebben we de volgende succesindicatoren gebruikt:

- het hebben van een baan;
- het hebben van een vast dienstverband, gegeven het feit dat men een baan heeft;
- het aantal uren dat men werkt, waarbij we in het bijzonder hebben gekeken naar kleine deeltijdbanen versus overige banen;
- de hoogte van het uurloon;
- het functieniveau.

Door middel van regressieanalyse zijn de succesindicatoren in verband gebracht met de eerder genoemde verklarende variabelen. De schattingsresultaten zijn opgenomen in bijlage 4. Bijlage 6 bevat een beschrijving van de variabelen.

4.3 GEDETAILLEERDE RESULTATEN VOOR HET FUNCTIENIVEAU

Tabel 4.1 bevat de resultaten van twee analyses: één voor alle leden van de ondervraagde huishoudens en één voor alleen de hoofden van huishoudens. De reden om aparte analyses voor laatstgenoemde groep uit te voeren is dat aan de hoofden van huishoudens meer vragen zijn gesteld die verband houden met de mate van integratie.

Het functieniveau is een zogenoemde ordinale variabele die gemeten is volgens de volgende schaal: elementair, laag, middelbaar, hoog en wetenschappelijk. De meest geëigende techniek voor de verklaring van een dergelijke variabele is ordinale regressie en deze is dan ook toegepast.²⁰ In

²⁰ Deze techniek houdt in feite in dat wordt aangenomen dat de gehanteerde kwalitatieve schaal correspondeert met een kwantitatieve schaal van een niet-waargenomen continue grootheid 'functieniveau'. Toepassing van de techniek levert ook schattingen op voor de drempelwaarden van deze kwantitatieve schaal. Deze zijn echter niet in de tabel opgenomen.

Tabel 4.1 Verklaring functieniveau met behulp van ordinale regressie

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken				
Man	0,217	0,070**	0,169	0,094**
Man met kinderen		NB	-0,013	0,030
Leeftijd/10	0,399	0,273*	0,569	0,308**
Leeftijd/10-kwadraat	-0,053	0,035*	-0,076	0,039**
Turks	0,246	0,157	0,131	0,174
Marokkaans	0,219	0,168	0,160	0,185
Surinaams	0,559	0,154**	0,545	0,167**
Antilliaans	0,693	0,152**	0,686	0,166**
Afghaans	0,286	0,163**	0,309	0,171**
Irakees	0,365	0,169**	0,334	0,181**
Voormalige Joegoslavisch	0,466	0,155**	0,480	0,165**
Iranier	0,462	0,156**	0,464	0,168**
Hoogste diploma				
Middelbaar onderwijs in Nederland	0,550	0,077**	0,572	0,086**
Hoger onderwijs in Nederland	1,872	0,100**	2,003	0,117**
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,329	0,091**	0,358	0,102**
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,652	0,111**	0,786	0,123**
Arbeid en werkloosheid				
Aantal jaren werkervaring(/10)	0,136	0,134	-0,035	0,176
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,015	0,042	0,043	0,051
Aantal keren werkloos geweest	-0,050	0,018**	-0,026	0,021
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB	0,002	0,002
Werkzaam in de landbouw	-0,243	0,191	-0,140	0,219
Werkzaam in de industrie	-0,158	0,143	-0,078	0,161
Werkzaam in de bouw	0,017	0,185	0,051	0,209
Werkzaam in de handel	-0,151	0,147	-0,069	0,167
Werkzaam in het vervoer	-0,215	0,161	-0,170	0,181
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	-0,011	0,144	0,013	0,163
Werkzaam bij de overheid	0,311	0,143**	0,472	0,164**
Werkzaam in de zorg	0,293	0,144**	0,340	0,165**
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven		NB	0,013	0,005**
Milieu en integratie				
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	0,092	0,076	-0,011	0,086
Hoogste opleiding ouders middelbaar	0,240	0,092**	0,191	0,104**
Hoogste opleiding ouders hoog	0,200	0,106**	0,197	0,121*
Eerste generatie	-0,414	0,187**		

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Schaal moderne opvattingen	0,192	0,051**	0,193	0,058**
Overwegend contacten met autochtonen	0,041	0,072	0,048	0,083
Overwegend contacten met allochtonen	-0,109	0,067	-0,096	0,075
Taalbeheersing goed		NB	0,412	0,246**
Taalbeheersing matig		NB	0,242	0,253
Aantal waarnemingen		1535		1312
-2 log likelihood		3641,091		2745,222
Pseudo R-kwadraat		0,437		0,474

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele.

Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

de tabel zijn de geschatte coëfficiënten en de bijbehorende standaardfouten weergegeven. De coëfficiënten geven weer hoe groot de invloed van de betrokken factor is op het functieniveau, terwijl de standaardfouten maatstaven zijn voor de precisie van de coëfficiënten. Een vuistregel is dat een factor significant is als de verhouding tussen een coëfficiënt en de bijbehorende standaardfout groter is dan ongeveer 2 (of kleiner dan -2). Wanneer de verhouding tussen 1,65 en 2 ligt (of tussen $-1,65$ en -2) is de betreffende coëfficiënt als redelijk precies te interpreteren.

Uit de tabel blijkt dat de volgende factoren significant zijn:

- Geslacht. Allochtone mannen hebben bij gelijke overige kenmerken een hoger functieniveau dan allochtone vrouwen.
- Leeftijd. Het functieniveau ligt hoger naarmate de leeftijd hoger ligt, tot ongeveer het veertigste jaar; daarna is de verhouding andersom (hoe hoger de leeftijd, hoe lager het functieniveau).
- Etnische groep. Ten opzichte van de referentiegroep (Somaliërs) hebben Surinamers, Antillianen, voormalig Joegoslaven en Iraniërs een hoger functieniveau; voor Afghanen en Irakezen is het functieniveau iets hoger dan dat van de referentiegroep, terwijl er op dit punt geen significant verschil is tussen de referentiegroep en Turken en Marokkanen.
- Het hoogstbehaalde schooldiploma heeft een sterk positief effect op het functieniveau. Ook als het hoogst behaalde diploma in het buitenland is behaald heeft het een positief effect, zij het een wat minder sterk effect dan een in Nederland behaald diploma.
- Het aantal keren dat men eerder werkloos is geweest. Dit heeft een negatief effect op het functieniveau. Deze factor is alleen significant bij de analyse voor alle gezinsleden.

- Werkzaam bij de overheid of in de zorg. Allochtonen die werkzaam zijn in deze sectoren hebben (bij gelijke overige kenmerken) een hoger functieniveau dan degenen die werkzaam zijn in andere sectoren.
- Het onderwijsniveau van de ouders. Als het opleidingsniveau van de ouders middelbaar of hoger is, dan is het functieniveau van de betrokken allochtoon hoger dan bij een laag- of vmbo-niveau van de ouders.
- Eerste of tweede generatie. Eerste-generatie allochtonen hebben een lager functieniveau.
- Moderniteit van de opvattingen. Allochtonen die hoger scoren op een schaal voor de moderniteit van opvattingen hebben een hoger functieniveau.
- Taalbeheersing. Een goede beheersing van het Nederlands heeft een positief effect op het functieniveau.

Over het algemeen zijn de resultaten goed interpreteerbaar. De enige uitzondering is de ombuiging van het leeftijdseffect bij ongeveer de leeftijd van 40 jaar. Mogelijk wordt dit veroorzaakt door een verband tussen leeftijd en generatie. De oudere groep zal voor een groot deel tot de eerste generatie behoren en deze zijn minder succesvol in termen van het bereikte functieniveau. Dit generatie-effect verklaart wellicht ook waarom werkervaring niet-significant is bij de verklaring van het functieniveau.

Men moet voorzichtig zijn met het interpreteren van de resultaten als causale relaties. Zo is niet uitgesloten dat de indeling van functies naar niveau mede gebeurt op basis van de opleiding van degene die de functie uitoefent. Verder kan uit het feit dat de factor ‘moderniteit van opvattingen’ significant is, niet worden afgeleid dat deze moderniteit noodzakelijk is voor een goede uitoefening van hogere functies. Het kan ook simpelweg betekenen dat werkgevers moderniteit van opvattingen als eis stellen voor hogere functies, ook als dit niet relevant is voor de uitoefening van de functie.

4.4 OVERZICHT VOOR ALLE SUCCESINDICATOREN

Zoals eerder is aangegeven zijn de gedetailleerde resultaten voor de overige indicatoren in bijlage 4 opgenomen. In onderstaande tabel 4.2 zijn de resultaten voor de verschillende indicatoren (inclusief functieniveau) samengevat. Opleiding is een belangrijke factor. Een hogere opleiding vergroot de kans dat men een baan heeft en de kans dat men een vaste baan heeft. Verder leidt het tot een hoger uurloon en een hoger functieniveau.

Tabel 4.2 Scores op verschillende succesindicatoren

	Participatie	Vast dienstverband	Full-time dienstverband	Uurloon	Functieniveau
Geslacht man	+	0/+	+	+	+
Man en kinderen	NB	0	-	0	0
Leeftijd	+a)	0	+	+	+
Opleiding	+	+	0	+	+
Werkervaring	+	+ a)	0	+	0
Eerder werkloos geweest	-	-	-	-	-/0
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt	NB	+	+	0	0
Werkzaam in					
Landbouw, industrie of bouw	NVT	0	+	0	0
Handel	NVT	0	0	0	0
Vervoer	NVT	0	+	0/+	0
Zakelijke dienstverlening	NVT	0	+	+	0
Publieke sector	NVT	0	0	+	+
Functieniveau	NVT	0	+ b)	+	NVT c)
Moderniteit opvattingen	+	0	+	0/+	+
Taalvaardigheid	NB	0	+	0	+
Opleidingsniveau ouders	0/+	+	0	0	+
Overwegend contact met allochtonen	0	0	0/+	0	-/0
Eerste generatie	0	0	0/+	0	-
Etnische achtergrond					
Turks	-	+	0	0	0
Marokkaans	-	0	0	0	0
Surinaams	-	+	0	+	+
Antilliaans	-	+	0	0	+
Afghaans	0	0	-	-/0	+
Irakees	0	0	0	0	+
Voormalig joegaslavisch	0	0	0	0	+
Iranier	0	0	-/0	0	+

a) Tot ongeveer 20 jaar werkervaring, daarna negatief.

b) Alleen wetenschappelijk niveau past niet in het patroon (te weinig waarnemingen).

c) Niet van toepassing.

Alleen het aantal gewerkte uren hangt niet significant met het opleidingsniveau samen. Voor elk van de indicatoren zijn de resultaten voor mannen beter. Werkervaring is van belang voor het krijgen van een baan, voor het krijgen van een vast dienstverband en voor de hoogte van het uurloon. Wellicht wordt het effect van werkervaring wat onderschat doordat ook leeftijd is opgenomen. Deze laatste variabele heeft een positief effect op het aantal gewerkte uren, het uurloon en het functieniveau. Leeftijd en werkervaring zijn sterk gecorreleerd. Wellicht verklaart dit ook het omslagpunt van het effect van werkervaring in de vergelijking voor de kans op een vast dienstverband: tot ongeveer twintig jaar werkervaring is het effect positief, maar daarna slaat het teken om. Bij leeftijd vinden we een dergelijk verband bij participatie.

Het arbeidsverleden heeft een duidelijke invloed. Het percentage van de tijd op de arbeidsmarkt die men heeft gewerkt heeft een positief effect op de kans op een vaste baan en het aantal gewerkte uren. Het aantal keren dat men werkloos is geweest heeft op alle vijf de succesindicatoren een negatief effect.

Opvallend is dat allochtonen die in de overheidssector werken succesvoller zijn dan degenen die werkzaam zijn in de marktsector. Binnen de marktsector scoren de zakelijke dienstverlening en de vervoerssector beter dan de nijverheid. De positieve samenhang tussen functieniveau en uurloon is misschien weinig verrassend te noemen.

Ook factoren die met integratie te maken hebben zijn van belang. Er is niet één van deze factoren die bij alle succesindicatoren van belang is. Moderniteit van opvattingen heeft een positieve invloed op participatie, het aantal uren, het uurloon en het functieniveau, maar heeft geen significant effect op de kans op een vaste baan. Bij vaardigheid met de Nederlandse taal vinden we alleen een (positief) verband met het aantal uren en met het functieniveau. Een overwegend op allochtonen gericht contactenpatroon heeft een licht positief effect op de omvang van het dienstverband en een licht negatief effect op het functieniveau. De negatieve samenhang tussen functieniveau en het behoren tot de eerste generatie duidt mogelijk op hetzelfde verband (overwegend allochtone contacten).

Na correctie voor al deze factoren blijkt dat mensen met een Surinaamse achtergrond over het algemeen de gunstigste positie hebben. De verschillen tussen de overige groepen zijn betrekkelijk gering. Mensen met een Afghaanse achtergrond zijn verhoudingsgewijs wat minder succesvol. Alleen bij participatie zien we een duidelijk ander patroon. Na correctie voor de andere achtergrondfactoren doen juist de traditionele minderheidsgroepen het op dit punt beter.

4.5 CONCLUSIES

Aan de hand van de data van het SPVA onderzoek is nagegaan met welke achtergrondfactoren succes op de arbeidsmarkt samenhangt. De analyses bevestigen in grote lijnen de inzichten die eerder aan de literatuur zijn ontleend.

Succes hangt in belangrijke mate samen met opleiding(sniveau) en arbeidsverleden. Werkervaring, leeftijd en de tijd dat men heeft gewerkt hangen alle drie in positieve zin samen met de (meeste) succesvariabelen. Succes komt minder vaak voor bij degenen die eerder werkloos zijn geweest.

Factoren die gerelateerd zijn aan de mate van integratie zijn ook van belang voor de mate van succes op de arbeidsmarkt. 'Moderniteit van opvattingen' komt bij alle onderscheiden indicatoren als succesfactor naar voren, behalve bij het hebben van een vast dienstverband. Taalbeheersing is in sommige opzichten van betekenis voor succes, maar toch minder pregnant dan vanuit de literatuur naar voren komt. Wel lijkt deze factor van betekenis voor doorstroom (bereiken vast dienstverband en een hoog functieniveau). Het behoren tot de eerste generatie en de mate waarin men contacten heeft met autochtonen zijn van minder belang.

5 SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN IN DE SCHIJNWERPER

5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk staan de allochtonen zelf centraal. Om meer zicht te krijgen op de kwalitatieve factoren, zoals de invloed van de eigen rol op de succesvolle loopbaan, de rol van de sociaal-economische omgeving, de rol van de werkgevers en de overheid, zijn face-to-face interviews gehouden met 96 succesvolle allochtonen. Het overgrote deel van hen is geselecteerd uit de groep die eerder voor het SPVA – onderzoek is geënquêteerd en waarvan we dus uit de enquêtegegevens kunnen afleiden of ze succesvol zijn op de arbeidsmarkt of niet. In diepte-interviews is de allochtonen gevraagd in hoeverre zij hun succes toeschrijven aan de genoemde kwalitatieve factoren.

In paragraaf 5.2 beschrijven wij de criteria op grond waarvan wij succesvolle allochtonen hebben geselecteerd uit het SPVA-bestand en de wijze waarop wij hen hebben benaderd. Om een beeld te geven van de geselecteerden bevat paragraaf 5.3 hun achtergrondkenmerken. Vervolgens beschrijven we in paragraaf 5.4 de visie van de ondervraagde allochtonen op de rol die individuele factoren hebben gespeeld bij het bereiken van hun huidige arbeidsmarktpositie. In paragraaf 5.5 bespreken we de visie van de respondenten op de betekenis van de sociaal economische omgeving. Daarna wordt in paragraaf 5.6 hun visie op de rol van werkgevers gepresenteerd en in paragraaf 5.7 op de rol van de overheid in hun succes op de arbeidsmarkt.

Daarna komen een aantal gerelateerde onderwerpen aan bod. Paragraaf 5.8 gaat in op de vraag of belemmeringen van invloed zijn geweest op het succes op de arbeidsmarkt en of de respondenten nog belemmeringen ervaren die een verdere carrière in de weg (kunnen) staan. In paragraaf 5.9 bespreken we de visie van de respondenten op hun succes in vergelijking met personen met dezelfde achtergrond en ongeveer hetzelfde opleidingsniveau die niet of minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt en waar dit verschil mee samenhangt.

In paragraaf 5.10 komt de eventuele keerzijde van de sociale stijging voor de respondent aan bod. Paragraaf 5.11 bespreekt de vraag of de definitie van ‘succes’ afhankelijk is van etnische afkomst. Paragraaf 5.12 sluit dit hoofdstuk af met de conclusies.

5.2 SELECTIE VAN EN WIJZE VAN BENADERING VAN DE SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN

Het grootste deel van de geïnterviewde succesvolle allochtonen is geselecteerd uit de allochtonen die enkele jaren geleden hebben meegedaan aan het SPVA onderzoek. We hebben zowel succesvolle werknemers als succesvolle zelfstandigen geselecteerd. Bij de selectie van de werknemers hebben we de volgende criteria gehanteerd:

- het hebben van een vast dienstverband;
- een arbeidsduur van minimaal 20 uur per week;
- een inkomen van minimaal €1.500,- netto per maand.

Verder hebben we enkele werknemers geselecteerd die minder dan €1.500,- netto per maand verdienen, maar die leiding geven aan minimaal 5 personen.

Bij het selecteren van de zelfstandige ondernemers en freelancers zijn de gehanteerde criteria:

- een arbeidsduur van minimaal 20 uur per week;
- een inkomen van minimaal €1.500,- netto per maand.

Bij de uiteindelijke samenstelling van de groep respondenten is niet gestreefd naar een representatieve verdeling, maar wel naar voldoende diversiteit voor wat betreft etnische herkomst, geslacht, leeftijd, etc..

De geselecteerden uit het SPVA-bestand zijn eerst telefonisch benaderd om na te gaan of zij op dit moment nog steeds voldoen aan de genoemde criteria en of zij aan het onderzoek wilden meewerken. Vervolgens zijn de diepte-interviews gehouden.

De bereidheid tot deelname bleek geringer dan verwacht. Daardoor waren enkele etnische groepen aanvankelijk slecht vertegenwoordigd onder de respondenten. In die gevallen zijn via de netwerken van de interviewers en enkele van de geïnterviewde personen andere succesvolle allochtonen voor het onderzoek aangemeld. Wanneer deze aan de criteria voldeden zijn die vervolgens geïnterviewd.

Daarnaast is een interview gehouden met een aantal succesvolle allochtonen die als werknemer werkzaam zijn bij één van de arbeidsorganisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen (zie hoofdstuk 6). Hiervoor zijn

werknemers geselecteerd die in middenkader of hoge functies werkzaam zijn.

In totaal zijn 96 allochtonen geïnterviewd. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de kanalen waarlangs zij zijn geselecteerd.

Tabel 5.1 Selectiekanalen van de allochtone respondenten

	Aantal respondenten
Werkzaam in de bedrijven die in het onderzoek participeren	14
Geselecteerd uit het SPVA-02 bestand (traditionele groepen)	44
Geselecteerd uit het SPVA-03 bestand (nieuwkomers)	30
Geselecteerd uit netwerk van interviewers en respondenten	8
<i>Totaal</i>	<i>96</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

In de SPVA-bestanden is ongeveer 7 procent van de werkenden zelfstandig ondernemer of free-lancer. Bij het selecteren van de werknemers en zelfstandig ondernemers is rekening gehouden met de verdeling van werkenden zoals deze in de SPVA-bestanden voorkomt. De definitie selectie omvat 85 werknemers en 11 zelfstandige ondernemers.

5.3 DE ONDERZOEKSGROEP

De verdeling van de respondenten naar herkomst en naar generatie (conform de definitie van het CBS) komt redelijk overeen met de werkelijkheid (zie tabel 5.2). Ongeveer eenderde van de respondenten is van Surinaamse afkomst (29). Van de Afghaanse, Irakese en Somalische groepen zijn per groep uiteindelijk 3 personen geïnterviewd. Het grootste deel van de respondenten (84%) is een allochtoon van de eerste generatie, dat wil zeggen dat zij zelf niet in Nederland zijn geboren, maar op een bepaalde leeftijd naar Nederland zijn geëmigreerd. Bij de zogenoemde ‘oudkomers’ zijn tweede generatie allochtonen vooral te vinden onder de respondenten van Turkse herkomst. Bij de groepen die behoren tot de ‘nieuwkomers’ is, met uitzondering van de groep uit voormalig Joegoslavië, iedereen van de eerste generatie.

Tabel 5.2 Onderzoeksgroep, naar herkomst en generatie (in procenten)

%	Aantal	Procentuele verdeling per generatie		
		1 ^o generatie	2 ^o generatie	Totaal
Marokkanen	8	88	13	100
Turken	14	64	36	100
Surinamers	29	86	14	100
Antillianen	14	79	21	100
Afghanen	3	100	0	100
Irakezen	3	100	0	100
Iraniërs	11	100	0	100
Voormalig Joegoslaven	11	82	18	100
Somaliërs	3	100	0	100
<i>Totaal (aantal respondenten)</i>	96	84% (81)	16% (15)	100

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Ruim tweederde van de respondenten is man (70%, zie tabel 5.3). Bijna 40% van de respondenten is tussen de 35 en 45 jaar, zeven procent is ouder dan 55 jaar. Ruim tweederde van de respondenten is getrouwd of woont samen. Eenvijfde deel is nooit getrouwd geweest. De oudere respondenten (van 55 tot 65 jaar) hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan de jongere respondenten. De helft van de 55-plussers heeft een opleiding op middelbaar niveau voltooid en de andere helft heeft een opleiding op hoger niveau behaald.

Van de respondenten van Turkse, Surinaamse en voormalig Joegoslavische herkomst heeft ongeveer tachtig procent een opleiding in het hoger onderwijs in Nederland voltooid (zie bijlage 5A). Dit geldt ook voor iets meer dan de helft van de Antillianen. Van deze groep heeft iets meer dan een derde een opleiding op middelbaar niveau afgerond. Alle respondenten uit Iran hebben een opleiding in het hoger onderwijs in Nederland afgerond.

Tabel 5.3 Onderzoeksgroep naar geslacht, leeftijd, burgerlijke staat en opleidingsniveau

	Percentage respondenten
Geslacht (n = 96)	
Man	70
Vrouw	30
Leeftijd (n = 96)	
15 – 34 jaar	22
35 – 44 jaar	39
45 – 54 jaar	32
55 – 64 jaar	7
Burgerlijke staat (n = 96)	
Gehuwd	51
Ongehuwd samenwonend	17
Gescheiden	10
Weduwe/weduwnaar	2
Nooit gehuwd geweest	20
Opleidingsniveau (n = 96)	
Vmbo of lager	1
Middelbaar	17
Hoger	82

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Een aantal respondenten heeft naast een opleiding in Nederland (ook) een opleiding in het buitenland gedaan (zie tabel 5.4). Een kwart van de respondenten heeft in het buitenland een diploma behaald op het niveau van VMBO of lager. Een derde heeft in het land van herkomst een diploma op middelbaar niveau behaald en iets meer dan veertig procent heeft een hogere opleiding voltooid. In totaal hebben 42 respondenten zowel een opleiding in het buitenland als in Nederland succesvol afgerond.

De in het buitenland gevolgde opleiding heeft in Nederland niet altijd een gelijkwaardige waardering. Eén op de acht respondenten met een diploma op middelbaar niveau in het buitenland behaald, heeft in Nederland een diploma op laag niveau behaald. Van de respondenten die een diploma van het hoger onderwijs in het buitenland hebben, heeft een kwart in Nederland een diploma van een lager niveau behaald. Voor een deel hangt dit samen met taalonderwijs, maar ook wijst het op de noodzaak voor allochtonen om Nederlandse diploma's te halen om daardoor meer kans te maken op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Tabel 5.4 Gerealiseerd opleidingsniveau in buitenland naar gerealiseerd opleidingsniveau in Nederland (in procenten)

%	Basisonderwijs, LBO, MAVO in buitenland	MBO, HAVO, VWO in buitenland	HBO, WO in buitenland
Basisonderwijs, LBO, MAVO in Nederland	8	13	7
MBO, HAVO, VWO in Nederland	15	25	17
HBO, WO in Nederland	77	63	76
Totaal (aantal respondenten)	100 (13)	100 (16)	100 (13)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Eenderde van de respondenten heeft een netto maandinkomen van €2.250,- of meer. Een op de vijf verdient tussen de €2.000,- en €2.250,-. Een even groot deel verdient tussen de €1.550,- en €1.750,-. Dertien procent verdient netto per maand minder dan €1.550,-.

Tabel 5.5 Netto maandinkomen (in procenten)

Minder dan €1.550,-	13
€1.550,- tot €1.750,-	19
€1.750,- tot €2.000,-	18
€2.000,- tot €2.250,-	19
€2.250,- of meer	33
Totaal (aantal respondenten)	100 (80)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Aan het onderzoek hebben elf personen meegedaan die **zelfstandig ondernemer** zijn. Het eigen bedrijf van twee van hen bestaat korter dan 5 jaar, het bedrijf van de overige negen respondenten bestaat vijf jaar of langer. Voor zes respondenten was een negatieve ervaring als werknemer de voornaamste reden om een eigen bedrijf op te starten. Een aantal zei geen of te weinig doorgroeimogelijkheden bij hun werkgever te hebben gehad. Andere redenen om een eigen bedrijf te starten zijn: ‘te lang werkloos geweest’ en ‘niet met Nederlanders kunnen werken omdat deze er niet klaar voor zijn om kennis van een allochtoon aan te nemen’. Twee respondenten geven aan dat zij graag eigen baas willen zijn. Twee anderen vertellen dat zij min of meer in een eigen bedrijf zijn gerold, omdat het in de familie zat.

Zeven zelfstandigen hebben een netto-maandinkomen uit hun bedrijf van € 2250 of meer en twee respondenten van € 1550 of minder. Het netto-maand-inkomen van de beide andere respondenten ligt tussen de € 1750 en € 2250.

5.4 DE BETEKENIS VAN INDIVIDUELE FACTOREN VOOR HET BEREIKEN VAN DE HUIDIGE ARBEIDSMARKTPOSITIE

5.4.1 VISIE OP DE EIGEN ROL

De geïnterviewden kijken in belangrijke mate op een vergelijkbare manier naar de eigen rol en de persoonlijke eigenschappen bij het succes op de arbeidsmarkt. Een belangrijke overeenkomst is dat de respondenten de eigen rol - de persoonlijke eigenschappen - het meest essentieel vinden in het behaalde succes van hun loopbaan, belangrijker dan factoren die gelegen zijn in de sociaal-economische omgeving, belangrijker dan de rol van werkgevers en belangrijker dan de rol van de overheid. Een aantal respondenten is hierin heel duidelijk: ‘ik heb alles zelf gedaan, niets of niemand heeft mij geholpen....’.

Box 5.1 Persoonlijke rol is dominant

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie:

Het succesvol zijn op de arbeidsmarkt is vooral persoonsgebonden. De persoon moet gemotiveerd zijn, ambitie hebben om door te groeien en de kansen hiervoor grijpen zodra deze zich voordoen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Voor anderen is de eigen rol onderdeel van een mix van factoren, waarbij de eigen rol wel heel belangrijk is:

Box 5.2 Persoonlijke rol is onderdeel van mix van factoren

Surinaamse werknemer, vrouw, 53 jaar, eerste generatie:

Vaak zullen zowel de persoonlijke factoren, als de sociaal-economische omgeving, werkgevers en de overheid een rol spelen bij de mogelijkheid om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Volgens mij gaat het om een combinatie van factoren en het gewicht dat aan elke factor wordt toegekend zal voor iedereen anders zijn.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Ook over de aard van de persoonlijke eigenschappen die een belangrijke rol spelen heerst eensgezindheid. Het hebben van doorzettingsvermogen wordt door vrijwel iedereen genoemd, evenals factoren als inzet en discipline (hard werken), ambitie (gedreven zijn), wilskracht (de wil om iets te bereiken, om verder te komen), geloof in jezelf, en goed kunnen leren (intelligentie) zodat een bepaald opleidingsniveau behaald kon worden. In de interviews worden nog enkele vergelijkbare eigenschappen genoemd die aan het succes hebben bijgedragen:

- Initiatieven durven nemen, creatief zijn met nieuwe ideeën, nieuwe ideeën ook naar buiten durven brengen, assertief zijn, geen afwachtende houding aannemen, mondig en ondernemend zijn.
- Doelgerichtheid: jezelf doelen stellen en daar naar toe werken.
- Eerlijk en betrouwbaar zijn.
- Met kritiek kunnen omgaan, een zelf kritisch vermogen hebben, incasseringsvermogen hebben.
- Flexibel zijn, je kunnen aanpassen aan je omgeving, ‘sociaal slim zijn’.

De respondenten hebben tevens een brede maatschappelijke interesse en betrokkenheid, die zich onder meer uit in het actief zijn in vrijwilligerswerk (politieke partij, in een sportvereniging of in een maatschappelijke organisatie) en zijn, naar eigen zeggen, sociaal vaardig. Om sociaal vaardig te kunnen zijn vinden respondenten het belangrijk om zich goed in de Nederlandse taal te kunnen uitdrukken, zowel spreken als schrijven. Vooral de respondenten uit de groep ‘nieuwkomers’ noemen als een belangrijke eigenschap dat zij zich op korte termijn de Nederlandse taal eigen hebben gemaakt. Een werknemer uit Afghanistan vertelt dat hij een zelfstudie Nederlands is begonnen toen hij nog in afwachting was van de verblijfstatus, want ‘als je niets doet, is dat tijdsverlies’.

Op de vraag wat men zelf in relatie tot de eigen rol de factor vindt die het meest heeft bijgedragen tot de succesvolle carrière op de arbeidsmarkt van de respondent, geven de meeste respondenten opnieuw één van de persoonlijke eigenschappen aan die men eerder noemde. De factor ‘doorzettingsvermogen’ wordt weer door velen genoemd, ongeacht tot welke groep (afkomst, werknemer/ondernemer) de respondent behoort. Daarnaast wordt de opleiding genoemd en factoren die het doorzettingsvermogen illustreren (zoals ambitie, inzet, wilskracht, zelfbewustzijn) en sociale vaardigheid (eerlijkheid, interesse in de omgeving). Box 5.3 bevat enkele fragmenten uit de interviews die de betekenis die aan de persoonlijke factor wordt toegekend illustreren.

Box 5.3 *De betekenis van persoonlijke eigenschappen voor succes op de arbeidsmarkt*

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Respondent is op wat latere leeftijd (als 15-jarige) naar Nederland gekomen. Hij denkt dat dat een voordeel is geweest. Toen hij in Nederland kwam, had hij weinig contact met jongeren op straat en had hij op school (en dan vooral op het vwo) veel andere, autochtone, vrienden. Hij heeft veel zelf gedaan. Hij vindt dat zelfdiscipline en scherp blijven noodzakelijke voorwaarden zijn om iets te bereiken. Je moet niet teveel verlangen naar dingen die je jezelf niet kunt veroorloven. Een tweede belangrijke factor is de opleiding. De school heeft hij grotendeels zelfstandig doorgelopen. Hij kreeg duidelijk steun van thuis, maar weinig coaching en feitelijke hulp bij bijvoorbeeld huiswerk. VBO/MBO is niet genoeg, dan blijf je hangen in laaggeschoold werk (korte termijn denken onder pubers!). Via HBO en voortdurend bij blijven op je vakgebied kan je blijven ontwikkelen en in goede banen terecht komen.

Turkse werknemer, vrouw, 31 jaar, eerste generatie:

Het onderwijsniveau heeft volgens deze respondent een grote bijdrage geleverd aan haar succes op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het belangrijk om een positieve werkhouding aan te nemen en vanaf het begin extra je best te doen om een eventuele achterstand weg te werken en vooroordelen van collega's weg te nemen. Respondente heeft zich in het begin extra moeten bewijzen wat veel doorzettingsvermogen en flexibiliteit heeft vereist. Het goed spreken van de taal en goed uit je woorden kunnen komen draagt volgens haar bij aan het succes op de arbeidsmarkt. Respondente geeft ook aan dat succes afhankelijk is van hoe je over jezelf denkt. Je moet geen minderwaardigheidscomplex ontwikkelen wanneer je veel belemmeringen tegenkomt en dan denken dat het je niet gaat lukken, maar hieruit juist motivatie putten. Als je jezelf niet minder voelt dan anderen, maakt dat je sterker.

Turkse werknemer, vrouw, 34 jaar, eerste generatie:

Respondente denkt dat het gemak waarmee zij zich aanpast aan anderen van groot belang was en nog steeds is. Toen ze VWO deed, kwam ze vaak in contact met autochtonen en zag ze heel duidelijk het verschil met haar eigen cultuur. De meeste van deze autochtone jongeren kwamen van goede (welvarende) huize en ze zag deze autochtone jongeren duidelijk hun best doen op school. Het opleidingsniveau van de ouders van haar meeste medescholieren was hoog. De ouders van haar medescholieren waren altijd op ouderavonden aanwezig en deden mee met activiteiten waar zij zich als vrijwilliger voor opgaven. Bij respondente kwam dat nauwelijks tot helemaal niet voor. Ze gaf aan dat ze hierdoor veel sneller volwassen werd. Omdat haar ouders ook geen grote verwachtingen van haar hadden voelde ze zich genoodzaakt om het heft in eigen hand te nemen. Respondente schrok hier niet van, maar, putte hieruit juist moed, het stimuleerde haar om hard te werken. Ze kreeg het gevoel dat ze zich als allochtoon wilde bewijzen tegenover haar klasgenoten.

Surinaamse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Om te overleven moet je flexibel zijn, je kunnen aanpassen aan de omstandigheden. Je moet in feite voldoen aan het verwachtingspatroon dat anderen van jou hebben. Pas als anderen je hebben geaccepteerd, kan je jezelf zijn.

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie

Deze respondente vindt haar succes te danken aan haar gedrevenheid, haar doorzettingsvermogen en de wilskracht om iets te bereiken. Ondanks dat ze ging werken in de zorgsector waar ze eerst niet veel mee had, heeft ze toch opleidingen gevolgd en deze met een diploma afgerond. Door gebrek aan ambitie wil ze binnen deze sector niet verder doorstromen naar leidinggevende functie, terwijl vanuit de kant van de organisatie daar wel mogelijkheden voor zijn gegeven.

Iraanse werknemer, man, 36 jaar, eerste generatie:

Persoonlijke factoren zijn heel belangrijk: de eigen houding is doorslaggevend, persoonlijke ambities zijn de drijfveer. Het gaat dan om:

- Doorzettingsvermogen (je niet te snel uit het veld laten slaan bij een teleurstelling).
- Zelfkritiek en zelfevaluatie. Niet direct en te snel de schuld aan anderen geven.
- Leergierigheid. Voortdurend bezig zijn en blijven met het vergroten en versterken van je eigen kennis, kunde en vaardigheden.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

5.4.2 IN DE PERSOON GELEGEN BELEMMERINGEN

Ongeveer de helft van de respondenten is van mening dat hun loopbaan is (of wordt) gehinderd door in de persoon gelegen belemmeringen. (zie tabel 5.6). De betreffende respondenten noemen vaak dezelfde belemmeringen. Deze kunnen gegroepeerd worden tot de volgende categorieën:

- Belemmeringen die te maken hebben met een gebrek aan assertiviteit. Sommige respondenten relateren het gebrek aan assertiviteit aan de taalbarrière, waardoor zij zich afzijdig houden en zich (te) bescheiden opstellen. Anderen relateren het gebrek aan assertiviteit aan de eigen achtergrond.
- Belemmeringen die te maken hebben met onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (taalbarrière): dit is van invloed op de schrijfvaardigheid, de uitdrukkingsvaardigheid en daardoor ook op de mondelinge communicatieve en sociale vaardigheden.
- Belemmeringen die te maken hebben met onzekerheid, twijfels over de eigen capaciteiten, etc.
- Belemmeringen die te maken hebben met de leeftijd: sommige respondenten zijn op latere leeftijd naar Nederland te komen, waardoor zij, na hun opleiding al te oud zijn om nog carrière te maken.

In box 5.4 zijn enkele citaten uit de gesprekken opgenomen.

Tabel 5.6 *Hebben respondenten vanuit de eigen rol belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn (inclusief zelfstandigen), aantallen?*

	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	33	32	65
Nieuwkomers	17	14	31
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^o generatie	42 (52%)	39 (48%)	81 (100%)
2 ^o generatie	8 (53%)	7 (47%)	15 (100%)
<i>Totaal</i>	<i>50 (52%)</i>	<i>46 (48%)</i>	<i>96 (100%)</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box 5.4 *Voorbeelden van persoonlijke belemmeringen*

Turkse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

In mijn werk moet ik rapporteren en notuleren. Maar door de taalbarrière en onvoldoende schrijfvaardigheid, heb ik daar moeite mee.

Iraanse werknemer, man, 39 jaar, eerste generatie :

Respondent heeft belemmeringen ervaren vanuit zijn eigen persoonlijkheid. Door deze belemmeringen heeft hij mogelijk ook kansen gemist. De twee belangrijkste belemmeringen zijn:

- Nederlandse taal: het heeft toch lang geduurd voordat hij deze beheerste op een niveau dat het niet meer storend werkt (of kan werken) in sollicitatiegesprekken en andere zakelijke contacten. Als je de taal minder machtig bent, dan kun je toch minder goed je ambities, kennis en kunde over het voetlicht brengen²¹.
- Bescheidenheid. Dit valt voor een deel samen met de taalbeheersing. Hierdoor had hij nog wel eens last van onzekerheid en terughoudendheid. Maar de bescheiden houding is ook voor een belangrijk deel cultureel bepaald. Een Iranes stelt zich in het algemeen toch wat bescheidener op dan de gemiddelde Nederlander.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Afhankelijk van de aard van de belemmering hebben de meeste respondenten uiteindelijk hun belemmering(en) kunnen overwinnen. Aan de leeftijd waarop iemand naar Nederland is gekomen is uiteraard niet veel te doen. Ook nu weer zijn persoonlijke eigenschappen als doorzettingsvermogen, wilskracht, hulp durven vragen, extra cursussen doen (leergierigheid), flexibiliteit (aanpassingsvermogen), de belangrijkste redenen waardoor de belemmeringen nu niet meer gelden, of niet meer in diezelfde mate. Een enkeling noemt ook ‘een portie geluk’ als reden (bijvoorbeeld door op het juiste moment de juiste mensen tegen te komen).

²¹ Zie ook: Koelwijn (2006).

5.5 DE ROL VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE OMGEVING

5.5.1 HERKOMST EN SOCIALE OMGEVING

Meer dan tachtig procent van de respondenten woonde, voordat men het land van herkomst verliet, in een stedelijke omgeving (zie tabel 5.7).

Tabel 5.7 Omgeving land van herkomst (in procenten)

	Percentage respondenten
Grote stad	69
Kleine stad	13
Dorp	10
Platteland/bergen/buitengebied	7
Vluchtelingenkamp	-
Totaal (aantal respondenten)	100 (68)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Bijna eenderde van de respondenten heeft het eigen land verlaten vanwege politieke redenen (zie tabel 5.8). Iets meer dan een kwart geeft aan als kind te zijn meegekomen met de ouders. Eén op de zes is vertrokken om in een ander land te gaan studeren. Niemand is gemigreerd vanwege medische redenen of vanwege hongersnood, armoede of werkeloosheid in hun eigen land. Bij de tweede generatie zien we dat meer dan de helft van de ouders is gemigreerd om ergens anders te gaan werken. Een op de vijf geeft een andere reden op, voorbeelden van antwoorden zijn nieuwsgierigheid en privé-redenen. En een op de zes geeft aan dat (een van) hun ouders weer met hun ouders is meegekomen als kind.

Tabel 5.8 Migratiemotief, naar generatie (in procenten)

	1 ^e generatie (percentage respondenten)	2 ^e generatie (percentage respondenten)
Gezinsvorming/gezinshereniging	15	-
Politieke redenen/oorlog/dienstplicht/religieuze vervolging	31	-
Werken	9	57
Studeren	14	7
Met het gezin meegekomen (als kind)	27	14
Medische redenen	-	-
Hongersnood/armoede/werkeloosheid	-	-
Andere reden	4	21
<i>Totaal (aantal respondenten)</i>	<i>100 (77)</i>	<i>100 (14)</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De woonomgeving kan een indicatie geven van de hoeveelheid sociale contacten die men in de eigen wijk heeft met personen van autochtone of allochtone herkomst. Ruim 80 procent van de respondenten die in Nederland (een deel van) hun jeugd heeft doorgebracht is opgegroeid in een wijk waar het merendeel van de wijkbewoners van autochtone herkomst was (zie tabel 5.9). Als dit wordt vergeleken met in wat voor soort wijk men nu woont, dan zien we dat nu nog maar de helft in een merendeels of vrijwel volledig autochtone wijk woont. Eén op de acht respondenten woonde (een deel van) hun jeugd in een wijk die merendeels of vrijwel volledig uit allochtonen bestond. Dit is in de huidige situatie bijna verdubbeld: bijna één op de vier respondenten woont op dit moment in een merendeels of vrijwel volledig allochtone wijk.

Tabel 5.9 Woonomgeving (in procenten)

	Tot 18 ^e levensjaar (percentage respondenten)	Nu (percentage respondenten)
(Vrijwel) volledig autochtoon	56	11
Merendeel autochtoon	26	39
Ongeveer gelijk verdeeld	5	28
Merendeel allochtoon	3	17
(Vrijwel) volledig allochtoon	10	5
<i>Totaal (aantal respondenten)</i>	<i>100 (39)</i>	<i>100 (75)</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Ook de schoolomgeving levert indicaties over de mate waarin men sociale contacten heeft (gehad) met autochtonen. Bijna 80 procent van de respondenten heeft zowel op de basisschool als op de middelbare school op scholen gezeten waarbij de leerlingen vrijwel volledig of merendeels van autochtone afkomst waren (tabel 5.10). Op de basisschool heeft meer dan de helft op een vrijwel volledig ‘witte’ school gezeten, terwijl dit percentage op de middelbare school zo’n tien procent lager ligt.

Tabel 5.10 Schoolomgeving (in procenten)

	Basisschool (percentage respondenten)	Middelbare school (percentage respondenten)
(Vrijwel) volledig autochtoon	55	43
Merendeel autochtoon	24	36
Ongeveer gelijk verdeeld	12	11
Merendeel allochtoon	3	6
(Vrijwel) volledig allochtoon	6	4
Totaal (aantal respondenten)	100 (N=33)	100 (N=47)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Bijna driekwart van de respondenten die werknemer zijn, heeft in hun huidige baan merendeels autochtone collega’s (zie tabel 5.11). Slechts vier procent van deze groep respondenten werkt in een omgeving met (vrijwel) alleen allochtone collega’s.

Tabel 5.11 Etnische samenstelling collega’s (in procenten)

	%
(Vrijwel) volledig autochtoon	28
Merendeels autochtoon	44
Ongeveer gelijk verdeeld	12
Merendeels allochtoon	12
(Vrijwel) volledig allochtoon	4
Totaal (aantal respondenten)	100 (75)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Vier van zelfstandigen in de onderzoeksgroep zijn een zogenoemde zzp-er (een zelfstandige zonder personeel). Vier respondenten hebben tien of meer personen op hun loonlijst staan en drie responderen hebben minder dan tien personen in loondienst. Vijf van de zeven zelfstandigen met personeel in

loondienst hebben autochtonen in loondienst. Daarnaast hebben drie respondenten (ook) personeelsleden die afkomstig zijn uit de eigen etnische groep en hebben drie respondenten (ook) andere niet-westerse allochtonen in dienst.

Het bedrijf van twee respondenten richt zich op markten of delen van markten waar de klanten/afnemers van het product of dienst overwegend allochtonen zijn. Twee andere respondenten richten zich juist op (delen van) markten waar de klanten/afnemers van het product of dienst overwegend autochtonen zijn. De overige zeven respondenten vinden dat een dergelijke typering van hun markt niet aan de orde is.

We concluderen dat de meerderheid van de onderzoeksgroep in (merendeels) autochtone omgeving woont of heeft gewoond en tevens op school en op het werk in een overheersend autochtone omgeving verblijft of verbleef. Telkens een kleine minderheid van de onderzoeksgroep woont, studeerde of werkt in omgeving met (vrijwel) uitsluitend allochtonen.

5.5.2 DE BETEKENIS VAN DE SOCIAAL ECONOMISCHE OMGEVING

In de voorgaande paragraaf bleek dat een aantal respondenten hun succes op de arbeidsmarkt (vrijwel) volledig toeschrijven aan de eigen rol, de eigen, persoonlijke eigenschappen. Op de vraag naar de rol van de sociaal-economische omgeving antwoorden 17 respondenten, allen van de eerste generatie, dat deze geen enkele rol heeft gespeeld, omdat ‘zij alles zelf hebben gedaan’ (zie tabel 5.12). Deze groep is verhoudingsgewijs iets groter onder de nieuwkomers.

Tabel 5.12 De betekenis van de sociaal-economische omgeving van de respondent bij het bereiken van de huidige arbeidsmarktpositie (inclusief zelfstandigen)?^{a)}

Werknemers	Geen enkele	Ouders	Overige familie (incl. partner, kinderen)	Docent, mentor, medeleerlingen	Collega's, leidinggevenden	Vrienden	Omgeving, incl. vrijwilliger swerk	Totaal aantal in de groep
Oudkomers	9	42	15	16	11	17	3	65
Nieuwkomers	8	17	9	4	7	10	4	31
Totaal	17	59	24	20	18	27	7	96

a) Er was meer dan één antwoord mogelijk.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De ouders vormen de dominante factor in de sociaal economische omgeving, maar ook andere vrienden en bekenden die men in de loop der jaren heeft ontmoet op school en het werk hebben telkens voor ongeveer een kwart van de respondenten een bijdrage geleverd aan het succes van de respondenten op de arbeidsmarkt. Voor relatief veel respondenten van Marokkaanse herkomst hebben docenten van de (voor)opleiding en ook de medeleerlingen een positieve rol gespeeld in de aanloop naar hun loopbaan. Box 5.5 bevat enkele voorbeelden om de betekenis van de omgeving te illustreren.

Een deel van de nieuwkomers die in Nederland zonder ouders aankwam, zegt wel steun te hebben ontvangen van een netwerk (zakelijk en/of vriendschappelijk) van vrienden en collega's. Twee respondenten zeggen gestimuleerd te zijn door vrienden, maar niet in de gebruikelijke zin: deze vrienden leefden juist in omstandigheden die zij niet voor zichzelf wensten. Deze respondenten hebben geleerd van de fouten van deze vrienden en zijn aldus gestimuleerd om het anders aan te pakken en een toekomst voor zichzelf te creëren.

Verreweg de meeste respondenten hebben in de aanloop naar een carrière en tijdens hun werkzame leven de steun van hun ouders ervaren. Alle interviews overziende valt het op dat (vrijwel) alle 'oudkomers' (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen) hun ouders noemen als een belangrijke of zelfs de belangrijkste, de meest doorslaggevende, factor uit hun sociaal-economische omgeving die een rol heeft gespeeld bij de loopbaan van de respondent. Het gaat hierbij om hun betrokkenheid, hun stimulans, hun opvoeding, hun levensvisie, het vertrouwen in het kind. Daarentegen noemen relatief minder 'nieuwkomers', met uitzondering van de respondenten uit Afghanistan, de invloed van de ouders op hun loopbaan. Nieuwkomers vertellen dat zij, toen zij in Nederland aankwamen, er helemaal alleen voor stonden: zij kenden niemand in Nederland. Hun ouders wonen nog steeds in het land van herkomst en hebben, naar de mening van deze respondenten, geen invloed gehad op hun carrière in Nederland. De ouders hebben hen wel een goede opvoeding en opleiding meegegeven om hogerop te kunnen komen (de ouders zijn vaak zelf hoog opgeleid en komen uit een hoger sociaal milieu), maar zijn niet in Nederland om daadwerkelijke steun te verlenen. In de ogen van deze respondenten hebben ze daarom hun carrière volledig zelf opgebouwd, er zelf voor geknokt, al beamen deze respondenten wel dat de opvoeding van de ouders heeft bijgedragen aan hun mentaliteit, hun persoonskenmerken, bijvoorbeeld om te kunnen knokken.

De steun van de ouders is in vrijwel alle cases (onder meer) gericht op het volgen van een studie op een voor de respondent zo hoog mogelijk niveau. Dit wil geenszins betekenen dat de ouders van deze respondenten zelf ook

allemaal hoog opgeleid zijn. Grofweg is er een driedeling in de achtergrond van de respondenten op het punt van het opleidingsniveau van de ouders:

- Er is een groep respondenten met laag- of niet geschoolde ouders. Deze ouders stimuleren het kind om vooral een goede opleiding te doen, zodat het kind het beter krijgt dan zij zelf. Deze ouders stimuleren en steunen het kind, maar kunnen hem of haar praktisch niet helpen omdat ze zelf een afstand hebben tot de scholen van het kind en alles wat zich daar af speelt (sommige ouders spreken de taal niet en/of zijn analfabeet). Deze situatie komt vooral voor bij respondenten van Marokkaanse en Turkse herkomst.
- Er is een groep respondenten met hoog opgeleide ouders. Door de voorbeeldfunctie van de ouders vinden deze respondenten het ‘normaal’ dat zij ook gestudeerd hebben. De respondenten met deze achtergrond zijn te vinden onder nieuwkomers en Antillianen.
- Er is een groep respondenten met ouders die in geen van beide eerder genoemde categorieën vallen. De betreffende respondenten typeren hun ouders als hard werkende mensen die op een eerlijke manier hun geld verdienen en aldus een voorbeeld zijn voor hun kind, de respondent.

Box 5.5 Voorbeelden van de betekenis van de sociaal-economische omgeving

Marokkaanse werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:

Ik heb veel steun gehad van begeleiders en medeleerlingen op school. We hielpen elkaar met het huiswerk, etc. Ik heb ook veel steun gehad van mijn ouders. Van hen heb ik geleerd dat ik moet doorzetten. Mijn ouders zijn analfabeet en spreken niet goed Nederlands, maar van hen heb ik geleerd dat alle soorten werk eervol is, ook schoonmaakwerk. Zij wilden graag dat ik een makkelijker leven zou krijgen. Mijn ouders waren streng: als zij van school een telefoontje over mij kregen, kreeg ik huisarrest. Maar mijn ouders stonden wel altijd achter mij. In mijn werk heb ik vooral autochtone collega's: zij hebben mij ook altijd gesteund en de samenwerking met hen was prettig.

Turkse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

De belangrijkste factoren zijn mijn vrouw en kinderen; voor hen heb ik altijd hard gewerkt, om mijn kinderen kansen te bieden, dat ze naar school kunnen gaan, etc. Mijn vader heeft ook een belangrijke rol gespeeld. Ik lijk op mijn vader: hij is ook een harde werker. Op een eerlijke manier, zo heb ik het geleerd, dat was normaal. Ten slotte heb ik een chef en collega's gehad die heel aardig waren, zij hielpen mij met de taal en met andere dingen.

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie:

Mijn moeder had zelf geen opleiding en moest overleven. Ik heb geen vaderfiguur in mijn leven. Mijn moeder zei altijd: 'je diploma is je man'. Ik ben gedisciplineerd opgevoed, ik moest altijd mijn best doen op school. Er was een leerkracht op school die mij gestimuleerd heeft om door te gaan leren. Die leerkracht zei dat ik veel in mijn mars had.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Mijn Nederlandse vrienden zijn het belangrijkste geweest. Via vrijwilligerswerk leerde ik twee oudere vrouwen kennen die mij geholpen hebben te integreren. Deze vrouwen hebben mij de taal geleerd, de Nederlandse gewoontes, etc. Het is erg belangrijk om die te kennen, als je de gewoontes en de taal niet kent, kan je niet met Nederlanders omgaan.

Iraanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

Ik ben iemand van de eerste generatie, ik moest het zelf doen: werk krijgen doe je zelf. Wel zijn mijn vrienden (Iraniers) belangrijk, we moedigen elkaar aan, we delen de pijn, we stimuleren elkaar. Zij steunen je, maar je moet zelf je eigen stappen nemen. Ook de geestelijke ondersteuning van mijn vrouw en moeder is belangrijk.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Een aantal respondenten relateert hun succes op de arbeidsmarkt aan hun plaats in het gezin waarin de ouders laag- of ongeschoold of analfabeet zijn. Juist die omstandigheden hebben voor (een deel van) hun ontwikkeling gezorgd, een ontwikkeling die ze hebben kunnen benutten in hun arbeidzaam leven. In bijlage 5B zijn enkele voorbeelden van deze situatie terug te vinden.

We merken op dat de 96 respondenten allemaal uit een gezin komen waar vader en/of moeder een baan hebben of hebben gehad (omdat ze inmiddels met pensioen zijn of zijn overleden). Geen enkele respondent komt uit een gezin waar de vader en/of moeder (langdurig) werkloos is (geweest). Wanneer ouders een rol spelen in de loopbaan van de respondenten, is het voor de respondenten van Marokkaanse en Turkse herkomst vaak de vader die als voorbeeld dient en voor de respondenten van Surinaamse en Antilliaanse afkomst de moeder.

5.5.3 INVLOED VAN NETWERKEN

Tweederde van alle respondenten zegt dat het hebben van netwerken van invloed is geweest op hun loopbaan (zie tabel 5.13). In de meeste van deze gevallen wordt ook veel belang toegekend aan het netwerk. Enkele voorbeelden in box 5.6 illustreren het belang dat de respondenten er aan toekennen.

Tabel 5.13 *Hebben netwerken een rol gespeeld bij de succesvolle loopbaan van de respondent (inclusief zelfstandigen)?*

	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	40	25	65
Nieuwkomers	22	9	31
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^o generatie	51 (63%)	30 (37%)	81 (100%)
2 ^o generatie	11 (73%)	4 (27%)	15 (100%)
Totaal	62 (65%)	34 (35%)	96 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box 5.6 Voorbeelden van respondenten die netwerken belangrijk vinden

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Netwerken zijn belangrijk: zij hebben mij geholpen bij het vinden van werk, bij het stimuleren van mijn goede kanten. Mijn netwerken fungeren als een soort klankbord. Het bestaat uit een groep mensen waar je altijd op kan terugvallen. Netwerken stimuleren je om kennis te vergaren, jezelf aan hen te spiegelen en om verder te kunnen.

Irakese werknemer, man, 40 jaar eerste generatie :

Netwerken zijn belangrijk. Via netwerken weet je of vacatures vrijkomen of niet. Niet alles verschijnt in advertenties.

Joegoslavische werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Netwerken zijn belangrijk, omdat je zaken eerder te horen krijgt, mensen je ergens op kunnen attenderen, het opent deuren. Elk persoon in je netwerk is voor een ander doeleind.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De respondenten die zeggen netwerken te hebben en deze te gebruiken voor hun loopbaan, vinden het moeilijk om deze netwerken nader te typeren. Veel respondenten bouwen hun netwerken op in hun eigen allochtone (vrienden-)kring ('een allochtonen netwerk is beter, want je begrijpt elkaar beter': *Surinaamse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie*) of juist in de kring van autochtonen ('een autochtoon netwerk in de stad waar je werkt is heel belangrijk. Een autochtoon netwerk is bepalend om aan het werk te komen, niet voor je succes, want dat maak je zelf: *Iraanse werknemer, man, 44 jaar, eerste generatie*). Anderen stellen dat hun netwerken bewust niet is samengesteld naar etnische afkomst van de personen, maar dat andere factoren bepalend zijn. Een enkeling geeft geen nadere typering (*Joegoslavische werknemer, man, 50 jaar, eerste generatie*: de typering van het netwerk maakt niet uit. Netwerken zijn gewoon belangrijk).

Alhoewel dit niet blijkt uit de interviews met de acht Marokkaanse werknemers en zelfstandigen, zou volgens één van de Marokkaanse

respondenten de Marokkaanse gemeenschap niet bekend zijn met netwerken. Dit zou gerelateerd zijn aan de cultuur: het zou vooral te maken hebben met de trots van deze groep allochtonen. Ze denken geen hulp nodig te hebben van anderen en dat ze het zelf ook wel kunnen.

In andere groepen zijn er respondenten die vertellen dat zij vanwege een bescheiden opstelling niet aan netwerken doen: een Surinaamse werknemer (vrouw, 43 jaar, eerste generatie) wil geen contact met mensen ‘puur omdat je ze kan gebruiken’. Zij ziet wel in dat deze houding een belemmering vormt voor haar loopbaan (‘ik kan niet slijmen’).

De betekenis van netwerken wordt ook zichtbaar in de manier waarop mensen naar een baan zoeken. In tabel 5.14 is te zien op welke manieren men *in het verleden* een baan heeft gevonden en op welke manier de *huidige* baan is gevonden. De banen in het verleden zijn vooral gevonden via advertenties in kranten of via het netwerk van familie, vrienden en kennissen. De huidige baan is vooral gevonden door het netwerk van familie, vrienden en kennissen. Slechts een klein percentage respondenten geeft aan dat zij een vorige baan dan wel hun huidige baan gevonden heeft via de school of via een stageplek.

Tabel 5.14 Wijze waarop in verleden baan is gevonden en op welke manier huidige baan is gevonden (in procenten)

	Wijze waarop in het verleden baan is gevonden (percentage respondenten) ^{a)}	Wijze waarop huidige baan is gevonden (percentage respondenten) ^{b)}
Familie, vrienden, kennissen	39	22
Arbeidsbureau	14	6
Uitzendbureau	23	14
Zelf zoeken	18	12
School/stage	4	5
Additioneel werk	0	2
Advertenties in kranten	51	14
Internet	21	6
Werd gevraagd	9	9
Detacheringsbureau		4
Anders	12	7
<i>Totaal (Aantal respondenten)</i>	<i>(57)</i>	<i>100 (81)</i>

a) *Op deze vraag heeft men meer dan één antwoord kunnen geven.*

b) *Op deze vraag kon men slechts één antwoord geven.*

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

5.5.4 BELEMMERINGEN

Eenderde deel van de respondenten heeft vanuit de sociaal-economische omgeving ook belemmeringen voor hun loopbaan ervaren (zie tabel 5.15). De belemmeringen liggen vooral in de persoonlijke sfeer en de situatie thuis (gescheiden ouders, eigen relatie ging over, ex-partner werkte tegen, partner kreeg beroerte, etc.). Belemmeringen van een deel van de andere respondenten liggen in de sfeer van vooroordelen. De belemmeringen van de meeste respondenten zijn van voorbij gaande aard geweest of zijn overwonnen door de kenmerken van de eigen persoonlijkheid (doorzetten, (juiste) keuzes maken, ambitieus zijn, etc.). Voorbeelden van belemmeringen en de wijze waarop deze zijn opgelost zijn opgenomen in bijlage 5B.

Tabel 5.15 Hebben respondenten vanuit de sociaal-economische omgeving belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn (inclusief zelfstandigen)?

	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	22	43	65
Nieuwkomers	10	21	31
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^o generatie	28 (35%)	53 (65%)	81 (100%)
2 ^o generatie	4 (27%)	11 (73%)	15 (100%)
Totaal	32 (33%)	64 (67%)	96 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

In de diepte-interviews zijn twee typen belemmering genoemd met een meer algemene betekenis. Het is – ook naar de mening van de respondenten - belangrijk dat de sociaal-economische omgeving zich van deze belemmeringen bewust is of wordt.

- Veel allochtone leerlingen worden door docenten onderschat omdat ze allochtoon zijn. Dit leidt tot minder zelfvertrouwen van deze leerlingen, waardoor ze minder presteren. Dus: onderschat allochtone leerlingen niet, maar zorg dat hun zelfvertrouwen toeneemt (dit is ook een conclusie uit de literatuur, zie paragraaf 3.3.1, de rol van de directe omgeving).
- De Marokkaanse cultuur (de sociale omgeving) werkt gedrag in de hand dat minder kans geeft op succes, omdat in de Marokkaanse cultuur een meer afwachtende en passieve houding lijkt te overheersen. Wanneer (Nederlandse) werkgevers daar niet door heen

prikken en de passieve houding van allochtonen die aan het werk zijn verkeerd interpreteren, dan worden talenten niet herkend, en worden deze ook niet benut.

5.6 DE ROL VAN WERKGEVERS EN ARBEIDSVERLEDEN

5.6.1 ARBEIDSVERLEDEN

Driekwart van de **werknemers** heeft, voordat zij bij hun huidige werkgever zijn gaan werken, één of meer andere werkgevers gehad. Men heeft gemiddeld 2,4 andere werkgevers gehad voor de huidige.

Iets meer dan zeventig procent van de onderzoeksgroep heeft zelf ontslag genomen bij de voorlaatste werkgever (zie tabel 5.16). Redenen voor het nemen van ontslag waren onder meer: 'kon promotie maken door ergens anders te gaan werken' (31 procent), 'een baan gevonden die beter paste bij opleiding qua richting en/of niveau' (29 procent) en 'te weinig promotiekansen' (14 procent). Vier procent gaf aan zelf te zijn weggegaan omdat men gediscrimineerd werd of omdat er vooroordelen heerste. Bijna de helft gaf (ook) nog een andere reden op dan de voorgeformuleerde categorieën. Zo noemt een aantal respondenten een hoger salaris bij de nieuwe werkgever.

Vijftien procent van de respondenten is door de werkgever ontslagen. Vrijwel iedereen gaf als reden 'reorganisatie, verhuizing of opheffing van het bedrijf' op, hiernaast werd één keer aangegeven niet goed genoeg te zijn bevonden door de werkgever en één keer werd (ook nog) een andere reden opgegeven. Iets meer dan tweederde van de respondenten die aangaven niet te zijn ontslagen, maar ook zelf geen ontslag hadden genomen, gaven aan dat dit kwam doordat het tijdelijke contract niet werd verlengd.

Tabel 5.16 *Ontslagwijze vorige werkgevers (in procenten)*

	Percentage respondenten
Zelf ontslag genomen	71
Ontslagen door werkgever	15
Anders	13
Totaal (aantal 'ontslagen')	100 (156)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Meer dan de helft van de respondenten (56 procent, zie tabel 5.17) is nog nooit werkloos geweest in hun arbeidzaam leven. Een kwart is voor de eerste baan werkloos geweest en een op de vijf is tussen twee werkgevers in wel eens werkloos geweest. De categorieën sluiten elkaar overigens niet uit, men kan natuurlijk zowel voor de eerste baan als tussen twee werkgevers in, werkloos zijn geweest.

Tabel 5.17 *Werkloosheidsverleden (in procenten)*

	Percentage respondenten
Ja, voor eerste baan	25
Ja, tussen twee werkgevers in	21
Nee, nooit	56
<i>Aantal respondenten</i>	<i>77</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Acht van de elf **zelfstandigen** hebben meerdere werkgevers gehad (gemiddeld 2,3) voordat betrokkene de eigen onderneming is gestart. Meestal hebben deze respondenten zelf ontslag genomen. De meest genoemde reden voor het nemen van ontslag was het willen starten van een eigen bedrijf (vier respondenten), maar ook omdat de werkgever te weinig promotiekansen bood (drie respondenten).

Zeven van de elf zelfstandigen zijn nooit werkloos geweest. Twee respondenten zijn voor de start van het eigen bedrijf enige tijd werkloos geweest en twee respondenten zijn wel eens werkloos geweest tussen twee werkgevers (of tussen de werkgever en de start van het eigen bedrijf) in.

5.6.2 **KENMERKEN VAN DE HUIDIGE BAAN**²²

Meer dan de helft van de respondenten is werkzaam bij een particulier bedrijf en een derde werkt voor de overheid (zie tabel 5.18). Iets meer dan eenderde werkt vijf tot tien jaar bij zijn/haar huidige werkgever, een bijna even groot deel werkt al tien jaar of meer bij de huidige werkgever. Het overgrote deel van de respondenten werkt full-time of meer. Bijna een kwart heeft een baan met een arbeidscontract voor minder dan 35 uur.

²² Acht werknemers hebben meer dan één baan. Deze respondenten hebben de betreffende vragen beantwoord voor één van hun banen, namelijk voor die baan waar het arbeidscontract het meeste uren bevat. In het geval iemand twee of meer banen heeft met hetzelfde aantal contracturen, dan heeft de respondent mogen kiezen voor welke baan hij of zij de vragen beantwoordt.

Tabel 5.18 Algemene kenmerken van de huidige baan van werknemers (in procenten)

	Percentage respondenten
<i>Werkzaam bij overheid, non-profit organisatie of bedrijf</i>	
Overheid	33
Non-profit organisatie	14
Particulier bedrijf	53
<i>Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever</i>	
0 tot 3 jaar	11
3 tot 5 jaar	18
5 tot 10 jaar	36
10 jaar en langer	35
<i>Aantal arbeidsuren per week volgens contract</i>	
Minder dan 35 uur	22
35 tot 40 uur	62
40 uur en meer	15
<i>Totaal (aantal respondenten)</i>	<i>100 (85)</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Tweederde van de respondenten geeft aan dat de functie goed aansluit bij de gevolgde opleiding (zie tabel 5.19). Bijna één op de vijf zegt dat er een mismatch is qua niveau of richting en één op de tien geeft aan dat zowel qua niveau als richting de functie niet aansluit bij de opleiding. Van de respondenten die aangeven dat er een mismatch is, geeft bijna tweederde aan (63 procent) dat ze bewust voor de functie hebben gekozen, de overigen zeggen door omstandigheden in de huidige functie te zijn beland.

De meeste **zelfstandigen** in de onderzoeksgroep oefenen in de eigen onderneming een functie uit die aansluit bij de genoten opleiding, zowel wat betreft niveau als richting. Drie respondenten vinden dat de functie niet aansluit bij het opleidingsniveau of – richting en één respondent geeft aan dat de functie zowel qua niveau als richting niet aansluit bij de opleiding.

Tabel 5.19 Aansluiting functie bij opleiding

	Percentage respondenten
Ja, zowel naar niveau als naar richting	67
Wel naar niveau, niet naar richting	8
Wel naar richting, niet naar niveau	11
Nee, niet naar niveau en naar richting	14
<i>Totaal (aantal respondenten)</i>	<i>100 (73)</i>

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Tabel 5.20 *Leidinggevende aspecten (in procenten)*

	Percentage respondenten
<i>Aantal personen aan wie men leiding geeft</i>	N=37
1 tot 5 personen	36
5 tot 10 personen	13
10 personen of meer	51
<i>Leiding aan autochtonen</i>	N=32
Ja	88
Nee	13
<i>Leiding aan vrouwen</i>	N=32
Ja	84
Nee	16

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Bijna de helft van de respondenten (49 procent) zegt in de functie dagelijks leiding aan anderen te geven. Van deze respondenten zegt de helft leiding te geven aan tien personen of meer. Eenderde van de leidinggevendenden geeft aan één tot vijf personen leiding. Bijna negen op de tien leidinggevendenden geeft leiding aan vrouwen en/of autochtonen (zie tabel 5.20).

Tabel 5.21 *Promotie (in procenten)*

	Percentage respondenten
<i>Promotie gemaakt bij werkgever voor huidige functie</i>	N=82
Ja	52
Nee	48
<i>(opnieuw) Promotiekans bij deze werkgever</i>	N=74
Ja	55
Nee	45
<i>Waarom niet</i>	N=33
Te lage opleiding	3
Te weinig ervaring	0
Geen interesse, geen ambitie	39
Parttime werk	0
Vooroordelen/discriminatie	3
Werkgever geen interessante vacatures	6
Zit al aan top	12
Anders	49

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Om in de huidige functie terecht te komen heeft iets meer dan de helft van de respondenten die werknemer zijn in het verleden promotie gemaakt. Ook meer dan de helft van de respondenten (55%) geeft aan kans te hebben om (opnieuw) promotie te maken bij de huidige werkgever.

Aan de respondenten die aangeven geen kans op promotie (meer) te maken, is vervolgens gevraagd waarom ze dit denken. Het merendeel gaf aan geen interesse of ambitie in deze richting te hebben (39 procent). Eén op de acht zegt dat ze al aan de top zitten. Bijna de helft geeft (ook) een andere reden op. Voorbeelden hiervan zijn de leeftijd en de aard van het werk.

5.6.3 DE ERVARINGEN VAN WERKNEMERS

Ruim tweederde van de respondenten (werknemers, 68%) is van mening dat hun werkgevers een (soms grote) rol hebben gespeeld in hun carrière. Dat vindt men, omdat de betreffende werkgevers de respondenten:

- Mogelijkheden bieden voor het volgen van opleidingen en cursussen (zowel intern als extern) om bij te blijven of om hogerop te komen (dit aspect is genoemd door vrijwel alle respondenten in deze groep). De werkgever faciliteert door de kosten van de opleiding of cursus geheel of gedeeltelijk te vergoeden en/of om tijd beschikbaar te stellen om de opleiding/cursus te volgen.
- Laten merken dat zij vertrouwen hebben in de capaciteiten van de respondent.
- De ruimte geven om zich binnen het bedrijf verder te ontwikkelen.
- De kansen bieden om te solliciteren naar hogere functies.
- Iedereen gelijk behandelen.

Respondenten noemen ook de positieve kijk van hun werkgever(s) op de multiculturele samenleving en op een multiculturele samenstelling van het personeel, factoren die van invloed zijn op hun loopbaan. Een dergelijke houding van de werkgever vertaalt zich in een positieve sfeer op de werkvloer voor betrokkenen.

Box 5.7 Voorbeelden van een positieve rol van werkgevers

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

De werkgever heeft een grote rol gespeeld, want ik kreeg kansen om te solliciteren naar hogere functies. De werkgever heeft niet echt een specifiek 'allochtonen' beleid, er wordt gekeken naar de kwaliteiten die voor een functie nodig zijn. Iedereen krijgt gelijke kansen.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

In mijn huidige baan ging de voorkeur van de werkgever uit naar iemand met een allochtone achtergrond (positieve discriminatie, stond in de functie-omschrijving). Dat was een geluk voor mij. Door de veelzijdigheid van mijn werk heb ik op veel verschillende terreinen werkervaring op kunnen doen. Daardoor ben ik breed inzetbaar.

Antilliaanse werknemer, man, 37 jaar, tweede generatie:

De werkgever heeft duidelijk een positieve rol gespeeld door: het bieden van kansen door mij in dienst te nemen (geen hoge instroomeis, hij heeft gekeken naar de feitelijke prestaties), door het bieden van opleidingsmogelijkheden, door het bieden van promotiekansen en door in het personeelsbeleid niet te letten op de etnische afkomst, maar allen te kijken naar prestaties.

Afghaanse werknemer, man, 40 jaar:

De werkgever heeft mij alles ter beschikking gesteld: opleiding, steun en advies.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Het beleid van de werkgever heeft een belangrijke rol gespeeld. Ik denk dat multicultureel personeelsbeleid mij ten goede is gekomen. Mijn huidige werkgever heeft mij geen mogelijkheid voor scholing geboden. Ik heb promotiekansen gekregen door een leidinggevende die in mij geloofde, die mijn capaciteiten zag.

Iraanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Het beleid van de werkgever waar ik mijn opleiding heb gevolgd was heel stimulerend. Mijn werkgever betaalde mijn opleiding en ik kreeg tijdens mijn studieperiode ook salaris. Mijn huidige werkgever voert een multicultureel personeelsbeleid op het aspect werving. Mijn huidige werkgever biedt mij genoeg ruimte om cursussen te volgen.

Joegoslavische werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Mijn werkgever heeft met mij de afspraak gemaakt dat ik binnen een half jaar Nederlands zou spreken. Daarvoor heeft hij voor 80 uur een privé-docent ingehuurd en betaald. Mijn werkgever heeft een budget gereserveerd om elke werknemer ieder jaar een specialistische cursus te laten doen om up-to-date te blijven.

Somalische werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Mijn huidige werkgever krijgt subsidie voor het aannemen van allochtonen. Mijn werkgever neemt iedereen aan, als ze maar goed presteren. Ik word op mijn werk goed behandeld, ik werk in een stabiele omgeving waarin ik mijn werk goed kan doen en mezelf kan ontwikkelen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Een enkele respondent heeft een betrekking gekregen, juist vanwege de afkomst. Een werknemer uit voormalig Joegoslavië vertelt: ‘mijn werkgever heeft bewust gekozen voor iemand uit voormalig Joegoslavië. Hij had iemand nodig die de taal spreekt en de cultuur kent. Mijn werkgever voert een multicultureel personeelsbeleid. Voor mijn werk moest/mocht ik cursussen volgen, waardoor ik promotie heb kunnen maken. Mijn studie rechten wordt voor 50 procent vergoed en ik krijg studieverlof’.

Aan de respondenten die aangeven dat hun werkgever(s) een rol heeft (hebben) gespeeld in hun loopbaan is vervolgens gevraagd wat zij zelf de

factor vinden die het meest heeft bijgedragen aan hun succesvolle carrière. De antwoorden zijn ruwweg te verdelen in drie categorieën:

- De meest genoemde factor is dat de werkgever het mogelijk maakt om cursussen en opleidingen te volgen. De ene werkgever biedt de cursussen aan (sommige werkgevers stellen de cursussen zelfs verplicht), een andere werkgever wacht tot een werknemer zelf het initiatief neemt, de ene werkgever vergoedt een cursus of opleiding helemaal, de ander voor een deel, sommige werkgevers faciliteren door tijd beschikbaar te stellen om te studeren, etc., maar in alle gevallen vinden de respondenten dit aspect een belangrijke factor die heeft bijgedragen aan hun succes.
- De werkgever motiveert de respondent door de ruimte die de werkgever in het werk biedt voor verder ontwikkeling, door het vertrouwen dat de werkgever schenkt aan betrokkenen, de kansen die geboden worden om door te stromen naar hogere functies.
- De werkgever staat open voor mensen met een andere achtergrond, uit een andere cultuur. De werkgever behandelt iedereen gelijk.

Eenderde van de respondenten (27 van de 85 werknemers) zegt dat het beleid van de werkgevers geen enkele rol heeft gespeeld bij het bereiken van hun huidige positie. Een enkeling (een Marokkaanse en een Turkse respondent) noemt de rol van de werkgever zelfs negatief. Deze groep is van mening dat de loopbaan uitsluitend te danken is aan de eigen inzet, dat zij de baan of banen hebben gekregen vanwege hun kwaliteiten (werkgevers nemen ‘gewoon’ de beste mensen aan) of dat ze die baan of banen hebben gekregen vanwege tekorten in de betreffende sector. Overigens zou een deel van deze respondenten ook niet anders willen: zij willen door hun werkgever beoordeeld worden op hun kwaliteiten en willen niet de indruk krijgen dat zij zijn aangenomen vanwege hun afkomst (door bijvoorbeeld voorkeursbeleid, subsidies e.d.). Een ander deel ervaart dat zij door werkgevers worden achtergesteld bij autochtonen vanwege hun afkomst.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

De rol van werkgevers is eerder negatief geweest op haar loopbaan. Om bij haar huidige werkgever te worden aangenomen heeft ze een assessment moeten doen. Het rapport wat hierbij over haar is gemaakt heeft ze als zeer krenkend ervaren. De terminologie die in dat rapport werd gehanteerd was in de trant van: 'naar alle waarschijnlijkheid zal zij door haar achtergrond.....'. Naar aanleiding van dit rapport heeft respondente een brief geschreven naar de werkgever en de vooroordelen/negatieve beoordeling uit de assessment weerlegt door aan te tonen wat ze in haar mars heeft, via stageverslagen, functioneringsrapporten, beoordelingen van eerdere werkgevers, etc. De werkgever heeft haar, ondanks het assesmentrapport aangenomen. De werkgever doet heel weinig tot niets aan multicultureel personeelsbeleid. Maar respondente zou ook niets anders willen. Zij wil een functie vanwege haar capaciteiten. Bij haar sollicitatie heeft ze gevraagd: 'kan je subsidie voor mij krijgen (als allochtoon en/of als vrouw)? Zo ja, dan kom ik hier niet werken, want daar wil ik niet aan meewerken'.

Antilliaanse werknemer, vrouw, 47 jaar, eerste generatie:

De werkgever voert geen multicultureel personeelsbeleid. Als je erom vraagt krijg je wel kansen. Maar autochtonen hebben meer kansen en mogelijkheden. Ook het doorstroombeleid naar hogere functies is niet goed: alleen autochtonen hebben promotiekansen. Er zijn wel genoeg scholingsmogelijkheden.

Afghaanse werknemer, man, 27 jaar, eerste generatie:

Van de rol van werkgevers heeft deze respondent 'nog niet veel gemerkt'. Werkgevers hebben hem niet veel kansen geboden, kansen moet je zelf creëren. Het is belangrijk om mensen op gesprek te laten komen bij een sollicitatie. Als werkgever moet je investeren in je personeel. Bij allochtonen moet je misschien in het begin iets meer investeren, maar dat kan zeker wel zijn vruchten afwerpen. Werkgevers moeten een omgeving creëren waarin iemand kan groeien. Het blijft belangrijk om als werkgever sociaal te zijn. Het bedrijf moet een afspiegeling van de samenleving zijn.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Een deel van de respondenten die geen invloed van werkgeversbeleid hebben ervaren, stelt desondanks dat hun werkgever hun wel cursus- en opleidingsmogelijkheden biedt om verder te komen of om bij te blijven. Een Surinaamse respondent (man, 54 jaar) zegt dat de werkgever geen rol heeft gespeeld in zijn loopbaan, maar dat de werkgever wel een gedeelte van zijn laatste twee opleidingen heeft vergoed. Deze beide opleidingen zijn niet door de werkgever aangeboden: hij heeft ze op eigen initiatief gedaan.

Zelfstandigen

Vijf respondenten die zelfstandig ondernemer zijn geworden, hebben eerder bij een werkgever in loondienst gewerkt. Bij drie van hen (een Surinaamse man, 38 jaar, twee Antilliaanse mannen, 32 en 50 jaar) heeft de werkgever een positieve rol gespeeld (leerschool, leren van communicatieve vaardigheden, opbouwen van netwerken, werkervaring, goede begeleiding, mogelijkheid om een op leiding te doen of cursussen te volgen), de andere

twee (Turkse man, 41 jaar en Iraanse man, 36 jaar) achten de rol van hun voormalige werkgevers klein of nihil. Voor één van beide is de ervaring met een werkgever de reden geweest om een eigen bedrijf te beginnen.

De drie respondenten die een positieve rol aan werkgevers toeschrijven waarderen vooral de bijdrage van de werkgevers aan de mogelijkheid om netwerken op te bouwen, de cursussen die men destijds heeft mogen doen en de werkervaring die men heeft kunnen opdoen.

5.6.4 BELEMMERINGEN

Hebben de respondenten vanuit de werkgeverskant ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn? We werken deze vraag alleen uit voor de werknemers. Bijna 30 procent beantwoordt deze vraag bevestigend (zie tabel 5.22). Onder de respondenten die vanuit werkgeverskant belemmeringen hebben ondervonden bevinden zich relatief veel Marokkanen. Bezien naar generatie, dan zijn het relatief veel allochtonen uit de eerste generatie die problemen hebben ondervonden (32% ten opzichte van 15% van de allochtonen uit de tweede generatie). Ook nieuwkomers noemen iets vaker belemmeringen.

Tabel 5.22 Heeft u vanuit de kant van de werkgever(s) ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn (exclusief zelfstandigen)?

Werknemers	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	16	41	57
Nieuwkomers	9	19	28
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^e generatie	23 (32%)	49 (68%)	72 (100%)
2 ^e generatie	2 (15%)	11 (85%)	13 (100%)
Totaal	25 (29%)	60 (71%)	85 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De belemmering die de meeste respondenten hebben ervaren zijn gerelateerd aan:

- De ongelijkwaardige behandeling van de respondent ten opzichte van anderen (autochtonen), vormen van discriminatie.
- Het ontbreken van medewerking van de werkgever voor het doen van cursussen of het volgen van een opleiding.
- Het ontbreken van vertrouwen van de werkgever in de respondent.

Op drie na is het deze respondenten gelukt om de belemmeringen te overwinnen. Als redenen waarom zij deze belemmeringen hebben kunnen overwinnen in tegenstelling tot allochtonen die mede door belemmeringen geen of een minder succesvolle loopbaan hebben, noemen de meeste respondenten aspecten die te maken hebben met hun eigen persoonlijkheid: doorzettingsvermogen, het voortouw nemen (initiatief tonen), het vermogen om te accepteren en recht door zee zijn. Voorbeelden van belemmeringen en de wijze waarop deze zijn overwonnen zijn te vinden in bijlage 5B.

5.6.5 DE ROL VAN BELEID VAN ARBEIDSORGANISATIES

Ruim 60 procent van de respondenten is van mening dat het beleid van arbeidsorganisaties een rol speelt bij het opbouwen van een succesvolle loopbaan op de arbeidsmarkt (zie tabel 5.23). Werkgevers spelen een belangrijke rol door:

- Hun aannamebeleid: door iemand van allochtone afkomst een baan of stageplek aan te bieden, geven zij hen een belangrijke kans om zich op de arbeidsmarkt te bewijzen.
- Hun scholingsbeleid: iedereen gelijke kansen geven om zich verder te ontwikkelen.
- Hun vertrouwen te schenken aan werknemers van allochtone afkomst.
- Iedereen gelijke kansen te geven.

Bijna 40 procent van de respondenten is van mening dat het beleid van arbeidsorganisaties geen rol speelt. Een groot aantal van hen vindt dat het aan de persoon zelf ligt om wel of niet succesvol te zijn en als je tegenstand ondervindt moet je niet bij de pakken gaan neer zitten. Deze respondenten vinden positieve discriminatie geen goed instrument: personen moeten worden aangenomen vanwege hun capaciteiten, niet vanwege hun afkomst. Werkgevers die geen allochtonen in dienst willen hebben, moeten volgens hen ook niet verplicht worden om dat te doen: dat werkt toch niet.

Tabel 5.23 *Beleid van arbeidsorganisaties speelt een rol bij het succes van allochtonen in het algemeen (inclusief zelfstandigen)*

Werknemers	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	37	20	57
Nieuwkomers	16	12	28
Zelfstandigen	7	4	11
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^o generatie werknemers	44 (61%)	28(39%)	72 (100%)
2 ^o generatie werknemers	9 (69%)	4 (31%)	13 (100%)
Totaal	60 (63%)	36 (37%)	96 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box 5.9 *Voorbeelden van de rol van het beleid van arbeidsorganisaties*

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Volgens deze respondent speelt discriminatie nog steeds een rol op de arbeidsmarkt waarbij goed gekwalificeerde allochtonen geen kansen worden gegund of krijgen. Dit is zo gebeven ook door de verharding van de maatschappij van de afgelopen jaren (9/11). De hevige discussies die ontstaan zijn met moslims/Marokkanen werden volgens hem vaak uitgebuit door de media. Er werd vooral angst gecreëerd in de maatschappij voor het onbekende, waarvan je uiteindelijk de negatieve gevolgen ziet op de arbeidsmarkt. Eerdere slechte ervaringen van werkgevers met allochtonen maakt hen de volgende keer voorzichtiger bij sollicitaties van allochtonen (generaliseren).

Turkse werknemer, vrouw, 34 jaar, tweede generatie:

Positieve discriminatie hoeft niet altijd goed te zijn: de samenstelling van het personeel naar afkomst is belangrijk.

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

Het beleid van veel arbeidsorganisaties is goed, maar van invloed is hoe het beleid wordt uitgevoerd. Nederlanders gaan anders met elkaar om dan allochtonen. Ze praten anders met elkaar, op een andere toon, Nederlanders nemen afstand van elkaar. Daarom moet je als allochtoon je blijven kwalificeren in je baan en om je heen blijven kijken hoe je je moet opstellen in je werk naar anderen toe.

Surinaamse werknemer, vrouw, 49 jaar, tweede generatie:

Het aannamebeleid voor allochtonen moet verbeterd worden. Ik denk dat iedereen gelijke kansen moet hebben. Het gaat om de beste match voor die bepaalde functie. Mensen moeten niet vanwege hun afkomst uitgesloten worden.

Afghaanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

De rol van arbeidsorganisaties hangt samen met het opleidingsniveau van de functies waar het om gaat. Voor functies waar voor een laag opleidingsniveau nodig is speelt discriminatie een grotere rol dan voor functies waar een hoger opleidingsniveau vereist is. Bij hoger opgeleide spelen andere factoren een rol.

Joegoslavische werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Arbeidsorganisaties spelen een rol, omdat allochtonen vaak niet eens de kans krijgen om op gesprek te komen. Dat heeft ook te maken met het ontbreken van netwerken en dat organisaties niet echt op zoek zijn naar mensen uit een bepaalde groep. Dienen mensen uit die groep zich niet aan of heeft de werkgever slechte ervaringen met mensen uit die groep, dan heeft dat een effect op het aannamebeleid van die organisatie.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

5.7 DE ROL VAN DE OVERHEID EN HET OVERHEIDSBELEID

De visie van werknemers

Bij verreweg de meeste respondenten heeft de overheid geen rol gespeeld bij het bereiken van hun huidige arbeidsmarktpositie. Geen enkele Marokkaanse of Turkse respondent heeft in hun loopbaan iets gemerkt van specifieke overheidsmaatregelen waardoor zij vanwege hun afkomst gemakkelijker aan een baan zouden zijn gekomen, begeleid zouden zijn in hun baan, arbeidsomstandigheden zouden zijn verbeterd, meer kansen zouden hebben gekregen om door te stromen naar een hogere functie, etc.. Binnen de andere etnische groepen is er een (klein) aantal respondenten (18, dat is 21% van de respondenten die werknemer zijn) dat aangeeft dat het overheidsbeleid wel een rol heeft gespeeld in hun loopbaan:

- De *sollicitatieplicht*: is genoemd door twee respondenten. Zij hebben de sollicitatieplicht die de overheid aan iedereen oplegt ervaren als een stimulans om te blijven solliciteren.
- *Overheidssubsidies*:
 - aan werkgevers, waardoor werken en studeren mogelijk werd; genoemd door drie respondenten.
 - subsidie voor kinderopvang, genoemd door één respondente.
 - voor het volgen van cursussen en opleidingen en de financiering van studiekosten door de overheid: deze factor is genoemd door twee respondenten.
 - twee respondenten denken dat hun loopbaan mede te danken is aan de subsidie die hun werkgevers destijds hebben ontvangen omdat zij een allochtoon in dienst hebben genomen.
- Eén respondent noemt het *voorkeursbeleid* van haar gemeente waardoor hoog opgeleide allochtone vrouwen de voorkeur kregen bij sollicitaties.
- De *Wet SAMEN* is genoemd door twee respondenten. Volgens hen maakte deze wet het aantrekkelijk voor hun werkgever om een allochtoon in dienst te nemen.
- Eén respondent noemt *UAF support* als een factor die een rol heeft gespeeld in zijn loopbaan.

- Eén respondent heeft hulp gehad van het *project PION*²³.
- Eén respondent heeft hulp gehad van *Employee*, een organisatie die werk zoekt voor hoog opgeleide vluchtelingen.

Verder refereren twee respondenten aan een maatregel die bedrijven zou verplichten een bepaald percentage allochtonen in dienst te nemen. Door deze maatregel zouden zij de kans hebben gekregen om in dienst van de werkgever te treden. Mogelijk dat deze respondenten de Wet SAMEN als zodanig hebben geïnterpreteerd, maar een echte verplichting heeft in Nederland niet bestaan.

Belemmeringen

Ook verreweg de meeste respondenten hebben vanuit de kant van de overheid geen belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn (zie tabel 5.24). Zeventien respondenten hebben wel belemmeringen ervaren. Het gaat daarbij relatief vaak om nieuwkomers. De belemmering van vier van hen heeft betrekking op de formaliteiten met het krijgen van het Nederlanderschap of een verblijfsvergunning. Vier respondenten vinden dat de overheid een belemmerende invloed op hun loopbaan heeft door de negatieve houding ten opzichte van allochtonen. Eén van hen typeert dit als volgt: *'Het negatieve imago dat de overheid stimuleert over de multiculturele samenleving heeft ook een weerslag op mij, op mijn verdere ontwikkeling op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als ik de kans krijg, blijf ik hier niet. Je wordt moe van het steeds weer geassocieerd worden met slechtwillenden'*.

Tabel 5.24 *Belemmeringen die verband houden met de overheid en het overheidsbeleid*

Werknemers	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	7	50	57
Nieuwkomers	10	18	28
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^o generatie	15 (21%)	57 (79%)	72 (100%)
2 ^o generatie	2 (15%)	11 (85%)	13 (100%)
Totaal	17 (20%)	68 (80%)	85 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

²³ Dit was een project voor hoog opgeleide allochtonen die moeilijk aan een baan konden komen. Via een opleiding kregen zij meer kans in de IT-sector; het project garandeerde een baan als een deelnemer geslaagd was voor de opleiding.

De loopbanen van twee respondenten zijn in hun ogen belemmerd door de overheid omdat zij niet de juiste opleiding hebben kunnen doen, door verkeerde voorlichting van arbeidsvoorziening, door regels en eisen. Beide respondenten zijn naar een opleiding gestuurd die niet hun voorkeur had.

Daarnaast vertellen drie respondenten dat de overheid ook, of juist een negatieve rol heeft gespeeld in hun loopbaan. Twee van hen hebben problemen gehad omdat hun diploma's, gehaald in het land van herkomst hier niet erkend werden als gelijk staand aan het Nederlandse niveau. Zij hebben daarom in Nederland opnieuw examen of een deel van de opleiding opnieuw moeten doen en dat heeft hen beiden een jaar van hun werkzame leven gekost.

Eén respondent vindt het een belemmering dat zij de arbeidsmarkt heeft betreden in een tijd dat de overheid *geen* gericht allochtonenbeleid voerde ('*waren er toen maar verplichte taalcursussen geweest....*').

De antwoorden van de overige respondenten (werknemers) die belemmeringen vanuit de overheid hebben ervaren zijn specifiek op die individuele situatie toegesneden en hebben weinig algemene betekenis:

- Vacaturestop van twee jaar bij werkgever.
- Ik had een functie bij de overheid die nog niet erkend was en daarom was er geen passende salariëring bij.
- Toen respondent een eigen stichting opzette heeft het heel lang geduurd voordat de overheid zijn organisatie had erkend.
- Werd geconfronteerd met de intrekking van banen bij werkgever.

Zelfstandigen

Ook binnen de groep zelfstandigen heeft de overheid bij de meeste geen rol gespeeld bij het bereiken van de huidige positie. Slechts één ondernemer zegt te worden geholpen door een bureau (Syntens) en door de Kamer van Koophandel, die ondernemers adviezen geeft. Deze hulp is echter voor iedereen en niet specifiek voor allochtonen.

Twee zelfstandigen zeggen belemmeringen te ervaren vanuit de kant van de overheid. Beide noemen als belemmering de bureaucratische, administratieve verplichtingen. De een noemt de rompslomp om een sofnummer aan te vragen voor werknemers, de ander de bureaucratie rondom het verstrekken van vergunningen. Ook dit lijken problemen van meer algemene aard, die ook door autochtone zelfstandigen worden genoemd.

Suggesties voor de toekomst voor het wegnemen/verkleinen van belemmeringen die allochtonen op de arbeidsmarkt ervaren

Aan alle respondenten is gevraagd om suggesties voor toekomstig beleid van de overheid, doelgroeporganisaties en arbeidsorganisaties (profit en non-profit) op het punt van het wegnemen/verkleinen van belemmeringen die allochtonen op de arbeidsmarkt ervaren. De suggesties lopen zeer uiteen en bestrijken diverse onderwerpen:

- Een deel vindt dat de overheid dwingend moet optreden naar werkgevers (om bijvoorbeeld allochtonen in dienst te nemen).
- Enkele suggereren dat de overheid moet zorgen dat allochtone ouders betrokken worden bij de opleiding van hun kinderen.
- De overheid zou de problemen rond erkenning van diploma's die in het buitenland zijn gehaald en problemen rondom het verkrijgen van een verblijfsvergunning moeten wegnemen.
- De overheid zou meer kansen moet creëren, bijvoorbeeld door het creëren van werkplekken, stageplekken voor allochtone jongeren.
- Een aantal respondenten (zowel werknemers als zelfstandig ondernemers) meent dat het de taak is van de overheid is om te zorgen dat iedereen de Nederlandse taal op voldoende niveau beheerst.

Maar een ander deel is juist van mening dat de overheid zich nergens mee moet bemoeien en dat allochtonen hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. Voor voorbeelden van uitspraken verwijzen we naar box 5.10 en bijlage 5B. Veel suggesties hebben betrekking op beleid gericht op jongeren. Voorbeelden van suggesties die hierover zijn gedaan zijn apart in bijlage 5B opgenomen.

Het negatieve imago dat de overheid zou creëren vormt voor een aantal respondenten een belemmering voor hun loopbaan (zie eerder). Niet alleen degenen die belemmeringen hebben ervaren, maar ook andere allochtonen geven aan dat de overheid iets moet doen aan de negatieve beeldvorming die rondom allochtonen is ontstaan, aan imagoverbetering. Voor voorbeelden van suggesties op dit punt zijn opgenomen in box 5.10.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Als vrouw in het algemeen en als Marokkaanse vrouw in het bijzonder schatten mensen je mogelijkheden lager in dan ze zijn. Overal zijn er vooroordelen tegen vrouwen/Marokkaanse vrouwen en is de beeldvorming zo dat men niet verwacht dat je als vrouw i.h.a. en Marokkaanse vrouw in het bijzonder iets op hoger niveau zou kunnen. Ze heeft meegemaakt dat ze zich tijdens een stage voorstelde aan collega's en dat men tegen haar zei: 'oh, we dachten dat je de schoonmaakster was'. Meisjes i.h.a. en Marokkaanse meisjes in het bijzonder worden laag ingeschat. De beeldvorming van anderen over jou als vrouw en allochtoon is belangrijk. Het is dank zij haar kracht om alles en iedereen met open vizier tegemoet te treden en omdat ze zich niet uit het veld laat slaan als er iets gebeurt dat vervelend is, dat ze een loopbaan kan ontwikkelen. Anderen die deze kracht niet of minder hebben zullen het moeilijker hebben om een loopbaan te ontwikkelen. Vooroordelen kunnen je in de weg staan en sommigen kunnen zich daardoor uit het veld laten slaan.

Surinaamse werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Leg de nadruk op het vasthouden van talenten, van hoog opgeleide allochtonen. Het vreemdelingenbeleid moet worden aangepast: hoogopgeleiden die zich willen inzetten op de Nederlandse arbeidsmarkt moeten worden behouden in plaats van worden tegengewerkt. Het vreemdelingenbeleid zorgt er nu voor dat ingeburgerde allochtonen zich niet Nederlands voelen, maar allochtoon.

Iraanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

De overheid moet in een multiculturele samenleving op overeenkomsten tussen groepen focussen in plaats van op verschillen. De overheid moet een positief beeld ten aanzien van de participatie van allochtonen op de arbeidsmarkt stimuleren en hun waarde aangeven. Allochtonen moeten zich nu schuldig voelen dat zij hier leven.

Somalische werknemer, man, 25 jaar, eerste generatie:

De argwaan en negatieve sfeer moeten weg. Allochtonen voelen zich niet thuis in Nederland en weinigen hebben het idee dat je hier een carrière op kan bouwen. Men moet positiever worden over allochtonen. In de media wordt altijd zoveel slechts over allochtonen verteld. Ik voel mij Nederlander, maar er wordt zo slecht over allochtonen gepraat dat ik mij weer allochtoon voel.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

5.8 INVLOED VAN BELEMMERINGEN OP MATE VAN SUCCES EN OP LOOPBAAN IN TOEKOMST

Zijn de ervaren belemmeringen van dien aard geweest dat deze er voor hebben gezorgd dat de loopbaan van de betrokken respondenten uiteindelijk minder succesvol is geworden? Met andere woorden: zijn er belemmeringen geweest die ervoor gezorgd hebben dat de persoon niet méér succes heeft behaald? De meeste respondenten die belemmeringen

hebben ervaren, ongeacht vanuit welke hoek²⁴ (het gaat om in totaal 35 van de 96 respondenten) denken inderdaad dat hun loopbaan toch minder succesvol is verlopen als gevolg van de belemmering(en). Men noemt dan vooral belemmeringen die gerelateerd zijn aan:

- Omstandigheden in de privé-sfeer (bijvoorbeeld: de (te hoge) leeftijd waarop men naar Nederland is gemigreerd, gezondheidsproblemen, zorg voor kind).
- Omstandigheden die buiten de privé-sfeer liggen (bijvoorbeeld: vacaturestop bij werkgever, verkeerde voorlichting over opleidingsmogelijkheden).
- Persoonlijke eigenschappen (bijvoorbeeld: te weinig ambitieus, onvoldoende opleiding).
- De onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal.
- De situatie bij de werkgever, waar de omstandigheden niet voor iedereen gelijk is of was of die geen mogelijkheden voor het volgen van cursussen of opleidingen biedt.

Ervaren deze respondenten nog steeds belemmeringen die verder succes, hun toekomstige carrièrepad, in de weg staan? Ja, zeggen 33 (van de 96) respondenten. De belemmeringen waar het hier om gaat liggen weer in de privé-sfeer (combinatie arbeid en alleenstaand moederschap, fysieke gesteldheid, leeftijd), maar ook in de beheersing van de Nederlandse taal en een onvoldoende opleidingsniveau. Eén respondent noemt de intelligentietest die hij binnenkort moet ondergaan als belemmering die een verdere carrière in de weg kan gaan staan: ‘testen zijn erg Westers en extra moeilijk voor allochtonen’.

5.9 VERGELIJKING VAN RESPONDENTEN MET PERSONEN MET ZELFDE ACHTERGROND

Succesfactoren worden mogelijk duidelijker zichtbaar wanneer de eigen situatie kan worden vergeleken met iemand uit hetzelfde land van herkomst met ongeveer hetzelfde opleidingsniveau die niet, of minder succesvol is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bijna de helft van de respondenten kent een vergelijkbaar persoon (zie tabel 5.25).

²⁴ Dus ongeacht of het belemmeringen zijn vanuit de eigen rol, de sociaal-economische omgeving, het werkgeversbeleid en/of het overheidsbeleid.

Tabel 5.25 *Kennen respondenten personen met dezelfde allochtone achtergrond die (ongeveer) dezelfde opleiding qua niveau hebben genoten, maar die niet of minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt (inclusief zelfstandigen)?*

	Ja	Nee	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	27	38	65
Nieuwkomers	17	14	31
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^e generatie	37 (46%)	44 (54%)	81 (100%)
2 ^e generatie	7 (47%)	8 (53%)	15 (100%)
Totaal	44 (46%)	52 (54%)	96 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Wat zijn naar de mening van de respondent de oorzaken dat deze personen niet of minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt dan zichzelf? Waarom is het de respondenten wel gelukt om een succesvolle loopbaan op te bouwen en andere personen niet of minder? Acht respondenten zoeken het antwoord in de omstandigheden van de ander, omstandigheden die buiten de persoon omgaan en waar de persoon zelf niet veel aan kon doen of veranderen. Hierbij moet gedacht worden aan demotivatie gedurende de periode dat de persoon op een verblijfsvergunning heeft moeten wachten, opgelopen oorlogstrauma's, maar ook het niet of moeilijk erkend krijgen van diploma's en certificaten die gehaald zijn in het land van herkomst.

De overige 32 respondenten zijn van mening dat het aan de persoonlijke eigenschappen, de eigen rol, van de ander ligt, soms in combinatie met factoren uit de sociaal-economische omgeving. Eigenschappen die deze personen niet of minder zouden hebben dan de respondent zijn dan: (minder) doorzettingsvermogen, (minder ambitieus), (te weinig) assertief, minder (te weinig of geen) initiatiefrijk (passiviteit), kiezen voor de makkelijkste weg, maken de verkeerde keuzes, een negatieve houding en/of plaatsen zichzelf in de slachtofferrol. Een aspect dat ook een aantal keren is genoemd is de beheersing van de Nederlandse taal: volgens dertien respondenten beheersen de persoon of personen die zij kennen met een vergelijkbare achtergrond, minder dan zichzelf de Nederlandse taal. Volgens een respondent is het spreken van de Nederlandse taal belangrijk, ook al is het niet in alle functies nodig. Het is belangrijk omdat het beeld bepaald dat anderen van je hebben. Eén respondent denkt dat de ander het niet heeft gemaakt door persoonlijke factoren, maar ook omdat de ouders geen betrokkenheid toonden bij de loopbaan van zijn vriend.

Een enkele respondent vindt dat zij geluk hebben gehad en de ander niet of minder.

Box 5.11 Oorzaken van de niet succesvolle loopbaan van personen met dezelfde allochtone achtergrond en ongeveer hetzelfde opleidingsniveau als respondent, naar de mening van de respondent

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Zij kent veel Marokkaanse mensen die in Marokko hebben gestudeerd. Het blijkt steeds weer dat een universitaire graad die in Marokko is gehaald hier in Nederland bijna geen waarde heeft. Zij kent Marokkaanse universitair opgeleiden die hier in Nederland productiewerk doen omdat hun opleiding in Nederland geen waarde heeft. Voor haar is duidelijk dat de Marokkaanse universiteit vaal lager wordt gewaardeerd dan de Nederlandse universiteit. Het is voor deze hoog opgeleiden vrijwel niet mogelijk om in hun eigen richting hier in Nederland aan het werk te komen. Zij heeft een vriendin die arts is en jarenlang praktijk heeft gehouden in Algerije en ook veel werkervaring in Frankrijk heeft opgedaan. Maar hier in Nederland heeft dat geen enkele waarde. Nu is ze arbo-arts, maar het heeft jaren geduurd voordat haar opleiding en expertise hier erkend werd.

Turkse werknemer, man, 35 jaar, tweede generatie:

Zij hebben geen drijfveer en ze willen vooral geen moeite doen. Ook zijn ze negatief en gaan ze in een slachtofferrol zitten.

Turkse werknemer, man, 33 jaar, tweede generatie:

Ik heb op een Nederlandse studentenvereniging gezeten. Daar werd ik geconfronteerd met de Nederlandse maatschappij en het informele circuit. Deze manier van omgang is heel belangrijk in de zakenwereld. Ik heb geleerd dat studeren meer is dan de boeken bestuderen. Mijn allochtone vrienden gingen naar een Turkse schoolvereniging en dan mis je een beetje de Nederlandse sociale vaardigheden.

Somalische werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

De meeste allochtonen die naar Nederland komen hebben al veel problemen. De arbeidsmarkt is hard en werken plus studeren is moeilijk. De meeste allochtonen kunnen die druk niet aan en kiezen voor de makkelijkste weg.

Antilliaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Dat ligt toch vaak aan henzelf. Je moet je kunnen presenteren, niet alleen voor het geld werken en niet gelijk teneergeslagen zijn bij de eerste de beste afwijzing.

Iraanse werknemer, man, 48 jaar, eerste generatie:

Ik wist me goed aan te passen en ik heb een groot doorzettingsvermogen. De meeste allochtonen geven op na veel tegenslag en gaan een gesloten leven leiden.

Joegoslavische werknemer, man, 50 jaar, eerste generatie:

Zij zijn vaak in een slechte omgeving terecht gekomen. En ze hebben geen eigen initiatief genomen. Ze hebben ook niets aan hun taal gedaan.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

5.10 KOSTEN VAN SOCIALE STIJGING

In deze paragraaf werken we de vierde onderzoeksvraag uit. Deze onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre heeft sociale stijging keerzijden, bijvoorbeeld door vervreemding van het eigen milieu?

Aan de respondenten is gevraagd of er voor de respondent zelf een keerzijde is aan het succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Ervaart de respondent (ook) nadelen? Van de geïnterviewde allochtonen ervaart bijna tweederde (65%) geen keerzijde van hun succesvolle loopbaan (zie tabel 5.26). De rest (35%) ervaart wel nadelen. Deze verhouding zien we min of meer terug als we de respondenten bezien naar generatie: zowel twee derde van de eerste als van de tweede generatie allochtonen ervaart geen keerzijde, eenderde wel. Hetzelfde geldt voor de “traditionele” allochtonen (oudkomers) en de nieuwkomers.

Tabel 5.26 Aanwezigheid keerzijde van succes

	Er is wel een keerzijde	Er is geen keerzijde	Totaal
Etnische groepering			
Oudkomers	23	42	65
Nieuwkomers	11	20	31
Generatie (CBS-definitie)			
1 ^e generatie	29 (36%)	52 (64%)	81 (100%)
2 ^e generatie	5 (33%)	10 (66%)	15 (100%)
Totaal	34 (35%)	62 (65%)	96 (100%)

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De ervaren keerzijde van het succes is in vijf categorieën in te delen. De eerste categorie omvat alle antwoorden die variaties zijn op het nadeel dat het opbouwen van een carrière, het innemen van een hoge positie in een bedrijf of instelling of het runnen van een eigen onderneming hard werken is, veel tijd vergt en dat die tijdsinvestering ten koste gaat van de tijd die aan het gezin, de rest van de familie en aan overige sociale contacten kan worden besteed. Het is moeilijk om de balans te vinden tussen werk en gezin/achterban. Dit nadeel en variaties daarbinnen is door 13 respondenten genoemd.

Box 5.12 Nadeel: een loopbaan opbouwen en een hoge positie hebben kost tijd en dat gaat ten koste van sociale contacten

Turkse man: ik heb altijd hard gewerkt en daardoor hield ik minder tijd over voor mijn gezin.

Antilliaanse man: naarmate je hoger op de maatschappelijke ladder komt, wordt de werkdruk hoger. Dat betekent dat je werk mee naar huis moet nemen, na vijf uur door gaat met werken en ook in de weekenden thuis zit te werken. Dat moet je wel in je privé-leven kunnen inpassen.

Iraanse man: omdat ik altijd hard werk heb ik geen tijd voor een sociaal leven en heb ik weinig sociale contacten en heb ik ook weinig contact met de eigen achterban.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De tweede categorie antwoorden ligt in het verlengde van de eerste categorie. Door de tijd die de respondent aan zijn werk en zijn loopbaan besteedt, heeft de respondent minder tijd voor op de eerste plaats zijn gezin, maar ook voor zijn familie en vrienden. Bij familie en vrienden ontstaat dan het idee (of de angst) dat de respondent (te veel) afstand van hen gaat nemen, dat de respondent te veel zijn eigen leven gaat leiden en zich vervreemdt van de eigen groep, de eigen cultuur. Dit nadeel is door vier respondenten genoemd. Eén respondent geeft aan dat zijn achterban angst heeft dat hij afstand van hen gaat nemen, omdat hij steeds meer een eigen leven gaat leiden. Een Surinaamse respondente vertelt dat ze door haar loopbaan ‘de draad met de Surinaamse gemeenschap is kwijtgeraakt; ze is anders gaan denken, minder Surinaams georiënteerd’.

Een derde categorie antwoorden heeft betrekking op de (hoge) positie van de respondenten, waar door deze het gevoel hebben altijd in een uitzonderingspositie te zitten (genoemd door zes respondenten). Zo ervaart een Marokkaanse respondent dat ‘veel Marokkanen wantrouwig zijn, ook tegenover hem’. Een andere respondent (Turks) ervaart dat hij ‘vaak lastig wordt gevallen door andere allochtonen’. Een Surinaamse respondent ervaart discriminatie vanuit de eigen groep: ‘je staat op eenzame hoogte, je balanceert op een randje. Je mag geen fouten maken, want de gemeenschap zit er op te wachten om je naar beneden te kunnen trekken als je op die hoogte staat’. Een andere Surinamer heeft de ervaring dat ‘andere allochtonen je vaak een meelopertje vinden’. Een Antilliaanse vertelt dat ‘bepaalde mensen uit de eigen groep jou het succes niet gunnen en negatieve reacties krijgt als ze vertelt wat voor werk ze doet’.

De vierde categorie antwoorden gaat over de hoge verwachtingen die de eigen groep van de respondent heeft. Omdat de eigen groep bepaalde, hoge verwachtingen van de respondent heeft, is de druk om te moeten presteren groot (genoemd door drie respondenten). Allochtonen zien een succesvolle allochtoon als voorbeeld, en ook deze voorbeeldfunctie legt een druk op

betrokkene. ‘Als je succesvol bent moet je vaak mensen helpen. Mensen verwachten veel van je en daar zit je niet altijd op te wachten’ (*een zelfstandig ondernemer, Turkse afkomst*).

De vijfde categorie antwoorden heeft te maken met discriminatie vanuit de autochtone groep (genoemd door vijf respondenten). Een klein aantal respondenten ervaart weerstanden vanuit de groep autochtonen. Een respondent ervaart op zijn werk ‘jaloezie en frustraties van autochtone collega’s’. Een andere respondent vertelt: ‘als binnen het Nederlandse bedrijf waar ik werk het werk minder wordt, worden de Nederlandse collega’s altijd van werk voorzien en krijg ik minder werk en/of lig ik er het eerste uit. Zo blijven Nederlandse collega’s zich meer ontwikkelen dan ik’.

Van de eerste categorie antwoorden, maar ook van de tweede kun je je afvragen of deze nadelen specifiek zijn voor de situatie van allochtonen, of dat deze nadelen meer algemeen zijn en ook voor autochtonen gelden. De derde, vierde en vijfde categorie zijn wel specifiek voor personen die in een situatie verkeren waarin zij een minderheid vormen.

Eén van de respondenten heeft zelf geen keerzijde van zijn succes ondervonden, maar heeft de vraag wel positief beantwoordt voor hoog opgeleide, allochtone jongeren in het algemeen:

“Ondanks je werk moet je de engagement met de achterban voor ogen blijven houden. Wat je moet doen om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt is gigantisch. Dat geldt voor iedereen, maar voor allochtone jongeren in het kwadraat. Maar het succes kan je vervreemden van je achtergrond. De druk op de allochtone jongeren is enorm. Deze druk kan van binnenuit komen: de jongeren leggen deze druk zichzelf op (wordt dus niet door anderen opgelegd). Jongeren durven bijvoorbeeld in een netwerk van hoge functionarissen, waaronder iemand die de eigen taal spreekt, deze persoon niet in de eigen taal aan te spreken, omdat ze bang zijn dat dat hun waarde zou doen kelderen. Dit is geen juiste manier om met de eigen achtergrond om te gaan”.

Aan de (15) werkgevers is ook gevraagd naar de keerzijde van een succesvolle carrière van een allochtoon. Eén van deze werkgevers (van Surinaamse herkomst) combineert eigenlijk vier van de vijf antwoordcategorieën:

“Of er een keerzijde is hangt af van hoe een persoon zelf met zijn succes omgaat. Als een allochtoon een hoge positie verwerft, dan zegt zijn eigen groep: “help ons”. Dan wordt de druk op deze persoon heel groot. Het gevolg is dat de succesvolle persoon afstand gaat creëren naar zijn eigen groep, omdat de druk zo groot wordt en ook nog eens van verschillende kanten komt: de druk van zijn functie, de druk van de autochtone groep

waarbinnen hij moet presteren en de druk van de eigen allochtone groep die wil dat hij hen helpt. Bovendien krijg je als succesvolle allochtoon een voorsprong op de rest van de eigen groep, terwijl de rest achterblijft in hun groei en mogelijkheden. Dat kan jaloezie en spanningen geven. Je ziet allochtonen die zich daarom als een 'coconut' gaan gedragen: zwart van buiten en wit van binnen. Dit gedrag spreekt de eigen groep niet aan en zo vervreemdt de succesvolle persoon zich van de eigen groep. Maar de succesvolle allochtoon heeft verantwoordelijkheid naar de eigen groep toe. Hij moet dus wel met zijn succes kunnen omgaan, want zonder die eigen groep, de achterban, was de persoon er ook niet gekomen."

Volgens deze werkgever zal het proces dat hier is beschreven zich voor de verschillende allochtone groepen in meer of mindere mate voordoen.

5.11 DEFINITIE VAN SUCCES IN MILIEU VAN HERKOMST

In hoofdstuk 1 is beschreven dat het belangrijk is om na te gaan of er een verschil is tussen de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en de definitie van succes in het milieu van herkomst. Het is denkbaar dat hiertussen verschillen bestaan. Zo kan bijvoorbeeld de groepsgebonden voorkeur voor andere stijgingskanalen (bijvoorbeeld religieuze posities, posities in vrijwilligersorganisatie) in bepaalde groepen tot een andere definitie van succes leiden dan in de Nederlandse samenleving gebruikelijk is. De vijfde onderzoeksvraag, die wij in dit hoofdstuk uitwerken, luidt dan ook:

Wat is de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en wat is de definitie van succes in het milieu van herkomst? Wat is de invloed van eventuele verschillen tussen die definities?

Om een antwoord te krijgen op deze vraag is aan alle respondenten de volgende drie vragen gesteld:

1. Hoe kijkt uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, burens, etc.) aan tegen uw carrière op de arbeidsmarkt? Vinden zij u ook succesvol, of zien zij dat anders, bijvoorbeeld omdat zij onder 'succesvol' iets anders verstaan?
2. Op grond van welke aspecten beoordeelt uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, burens, etc.) uw carrière op de arbeidsmarkt als meer of minder succesvol?
3. Wat ziet uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, burens, etc.) als gunstige en wat als minder gunstige kanten van uw carrière op de arbeidsmarkt?

Eén van de respondenten brengt de volgende nuancering aan in onze vraagstelling. Volgens deze respondent zijn de succesindicatoren die wij in ons onderzoek hanteren (inkomens-, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie, zie hoofdstuk 1) voor allochtonen en autochtonen gelijk, maar komt er voor allochtonen nog een indicator bij, namelijk: 'Hoe voel je je in je werk? Voel je je gelukkig nu je dit hebt bereikt? Of sta je als allochtoon eigenlijk te ver van jezelf af bij wat je aan het doen bent? Volgens deze respondent zou "succes" dus gerelateerd moeten worden aan arbeidstevredenheid/arbeidsatisfactie, en zou deze indicator zou per groep heel anders kunnen zijn.

Kijken we naar de antwoorden op de vraag naar de keerzijde van de succesvolle loopbaan dan zien we dat geen enkele respondent heeft geantwoord dat hij of zij zich van zichzelf heeft moeten vervreemden om zo ver te komen. Een enkele respondent heeft weliswaar werk, waarin hij of zij zich eigenlijk niet zo gelukkig voelt, omdat men liever ander soort werk had willen doen. Maar niemand heeft gezegd dat hij of zij zich ongelukkig (of minder gelukkig) voelt, omdat zij zich te veel zouden hebben moeten aanpassen aan de heersende cultuur in bedrijven en organisaties, zodat dat (te veel) ten koste zou zijn gegaan van de eigen identiteit. Wel is 'het aanpassingsvermogen' genoemd als factor die te maken heeft met de eigen rol (zie ook eerder). Twee werknemers zijn van mening dat zij succesvol op de arbeidsmarkt zijn, juist omdat zij zich hebben kunnen aanpassen aan de omstandigheden, aan het verwachtingspatroon van anderen (autochtonen). Hun vermogen zich te kunnen aanpassen is één van de redenen waarom het hen wel gelukt is om succesvol te zijn: zij denken dat niet of minder succesvol zijn, onder meer omdat zij dit vermogen niet of minder hebben.

Verreweg de meeste respondenten vertellen dat hun achterban hen ook succesvol vindt, blij zijn voor de respondent met zijn of haar succes, trots op hem of haar zijn en/of respect hebben voor hetgeen de respondent op de Nederlandse arbeidsmarkt heeft bereikt. Slechts zes respondenten (twee Surinaamse, twee Antilliaanse, één Joegoslavische en één Somalische respondent) denken dat hun achterban hen niet succesvol vindt, omdat de achterban van mening is dat de respondent meer had kunnen bereiken of meer moet gaan bereiken. Eén Turkse, drie Surinaamse en één Iraanse respondenten zeggen dat hun achterban hen niet als succesvol zien, omdat veel/alle familieleden hoge functies bekleden en een hoge functie min of meer normaal is binnen de familie ('het is niets bijzonders').

De achterban beoordeelt de carrière van de respondent als meer of minder succesvol op aspecten zoals:

- De status van het werk, de aard van de werkgever, de status van de baan, de vastheid van de baan, het hebben van aanzien, het kennisniveau.
- De hoogte van het salaris, het zich kunnen veroorloven van een eigen huis, van een auto en (vooral) vakanties, de levensstijl die iemand zich kan permitteren.
- Het feit dat de respondent überhaupt werk heeft, dat hij of zij in staat is om zichzelf, het eigen gezin en mogelijk ook andere familieleden te onderhouden, dat respondent onafhankelijk is van een uitkering, dat respondent 'meedoet' in de Nederlandse maatschappij, de Nederlandse taal beheerst, etc.

De aldus weergegeven waardering wijst er op dat er geen verschil is in de definitie van succes tussen allochtonen en autochtonen, want dit zijn factoren die ook door autochtonen als succesfactoren worden genoemd.

Het accent van genoemde aspecten ligt op de status van de werkomgeving en alles wat daarbij hoort gevolgd door de materiële zaken die binnen bereik liggen door een goed salaris. Vooral langdurige vakanties wordt heel vaak genoemd als een factor die voor de achterban betekent dat je succesvol bent. De achterban van (vrijwel) alle Marokkaanse, Afghaanse, Irakese en Iraanse respondenten (werknemers) vindt de status van het werk, van de baan belangrijk, evenals de achterban van het merendeel van de respondenten die zelfstandig ondernemer zijn (zie tabel 5.27). Wat betreft de achterban van de Surinaamse, Antilliaanse en voormalig Joegoslavische respondenten ligt het accent iets meer op het bereiken van materiele zaken door een goed salaris.

Tabel 5.27 Elementen van succes

	Status van het werk, status van de baan, (o.a. vastheid), hebben van aanzien, kennisniveau	Materiële zaken: salaris (hoogte), huis, auto, op vakantie kunnen gaan, vermogen, levensstijl, etc.	Het hebben van werk, jezelf en je gezin kunnen onderhouden, onafhankelijk zijn, je kunnen redden/meedoen in de maatschappij	Totaal aantal in de groep
Etnische groepering				
Marokkanen	3	2	2	8
Turken	7	5	3	12
Surinamers	10	13	5	26
Nederlands Antillianen	6	7	2	11
Afghanen	2	1	2	3
Irakezen	3		1	3
Iraniërs	7	3	2	9
Voormalig Joegoslaven	6	7	2	10
Somaliërs		1	1	3
Zelfstandigen	8	5	-	11
Totaal	52	44	20	96

Men kon meer dan één antwoord geven.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Volgens verschillende Turkse respondenten zou de status van het werk heel belangrijk zijn in de Turkse gemeenschap. Zo zou in de Turkse gemeenschap onderscheid gemaakt worden tussen iemand die in loondienst werkt en een zelfstandig ondernemer. Je bent, volgens hen, pas succesvol als je een zelfstandig ondernemer bent. De zelfstandig ondernemers (waaronder drie met een Turkse achtergrond) bevestigen dit beeld: acht van de elf zelfstandig ondernemers zeggen dat hun achterban hen succesvol vindt, alleen al op grond van het gegeven dat zij een eigen bedrijf hebben.

Ook respondenten uit andere groepen denken dat het type baan van invloed is op het oordeel van de achterban of iemand wel of niet succesvol is. Volgens een Surinaamse werknemer heeft vuil werk geen status, volgens een werknemer uit voormalig Joegoslavië heeft werk bij de overheid geen status en volgens een Iraanse werknemer hebben sociale functies een lagere status dan functies in de gezondheidszorg en in de techniek. Maar werk dat lichamelijk niet zwaar is heeft wel status (volgens een werknemer van

Marokkaanse herkomst), evenals werk in een uniform (volgens een werknemer van Surinaamse herkomst).

Box 5.13 Voorbeelden van aspecten waarop achterban succes van respondent beoordeelt

Marokkaanse werknemer, vrouw, 37 jaar, tweede generatie:

Ik verdien veel geld en ik heb aanzien vanwege mijn hoge functie.

Turkse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Zijn ouders zijn heel erg trots op hem. Ze zien hem ook als een succesvol persoon, alleen niet in de zin dat hij een goede baan heeft of goed verdient, maar doordat hij gezond is, gelukkig en een eigen gezin heeft.

Turkse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie:

De status van mijn werk (het feit dat ik bij een bank werk), mijn auto, mijn inkomen.

Surinaamse werknemer, vrouw, 30 jaar, eerste generatie:

Haar ouders vinden haar succesvol. Vooral door het behalen van haar Hbo diploma, het bemachtigen van een functie op niveau, haar manier van leven, haar salaris en haar mate van zelfstandigheid.

Afghaanse werknemer, man, 27 jaar, eerste generatie:

Zijn achterban beschouwt hem als succesvol. Hij zelf wil het niveau evenaren van het niveau waarop zijn ouders leven. Zijn achterban vindt een ander aspect van succesvol zijn dat je andere mensen helpt. Hoe meer je mensen helpt, hoe meer hij wordt gewaardeerd.

Iraanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Respondent weet niet zeker of zijn huidige functie past in het beeld dat zijn ouders van succes hebben. In Iran en omgeving worden vooral functies in de gezondheidszorg en de techniek als succesvolle posities beschouwd. Meer sociale functies hebben toch een lagere status.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Wat ziet de achterban als positieve/gunstige kanten van de carrière van de respondent en wat als negatieve/minder gunstige kanten?

Een relatief vaak genoemd, als positief aangegeven aspect is dat nogal wat respondenten (allen werknemers) door hun achterban om advies wordt gevraagd, vanwege hun kennis van bijvoorbeeld financiële of juridische zaken. Dit aspect is genoemd door in totaal 14 respondenten. Daarnaast zeggen vijf respondenten dat hun achterban ziet dat zij een voorbeeldfunctie hebben (gehad) voor de eigen kinderen maar ook voor neefjes, nichten en andere kinderen. Het voorbeeld van de respondent werkt stimulerend, waardoor deze kinderen nu ook goede banen hebben. Dat dwingt respect af bij de achterban.

De achterban ziet verder als positieve aspecten van de succesvolle loopbaan de aspecten die hiervoor zijn genoemd: respondent heeft respect, aanzien, goed salaris (en heeft daardoor een mooi huis, een auto, kan langdurig op vakantie, etc.), kan zich een bepaalde levensstijl veroorloven, een stabiel arbeidsleven, kan zichzelf en zijn gezin/familie onderhouden, etc.

Veel respondenten noemen als negatieve/minder gunstige kanten van hun loopbaan opnieuw de aspecten die hiervoor zijn genoemd op de vraag naar de keerzijde van hun succes op de arbeidsmarkt: hard werken, daardoor weinig tijd voor gezinsleven en ander sociale contacten, de werkdruk. Maar ook werken in onregelmatige – of ploegendiensten en het hebben van werk onder het niveau zijn negatieve kanten van het werk.

5.12 CONCLUSIES

Succesfactoren en belemmeringen

Naar de mening van alle (96) respondenten spelen factoren die te maken hebben met de **eigen rol**, de persoonlijke eigenschappen, een belangrijke, vaak zelfs de belangrijkste rol. Een deel van de respondenten denkt dat persoonlijke eigenschappen ook de *enige* factor is die een rol speelt, voor anderen is de eigen rol onderdeel van een mix van factoren (waaronder ook factoren die te maken hebben met de sociaal-economische omgeving, de werkgever en/of de overheid).

De respondenten die van mening zijn dat hun huidige arbeidsmarktpositie niet alleen te danken is aan persoonlijke eigenschappen, dichten ook een rol toe aan de sociaal-economische omgeving (82%). Daarnaast is 68 procent van mening dat ook werkgevers een rol hebben gespeeld bij het bereiken van de huidige positie op de arbeidsmarkt en vindt 20 procent dat de overheid/het overheidsbeleid een positieve bijdrage heeft geleverd (zie tabel 5.28).

Tabel 5.28 Invloed van factoren op arbeidsmarktpositie van respondenten^{a)}

	Percentage respondenten bij wie deze factor een rol speelt	Percentage respondenten dat belemmeringen heeft ervaren vanuit de factor
Eigen rol	100 ¹⁾	52
Rol van sociaal-economische omgeving	82 ¹⁾	33
Rol van werkgevers	68	29
Rol van de overheid	20	20

a) Deze percentages zijn vastgesteld voor alle allochtonen als het gaat om de eigen rol, de rol van de sociaal-economische omgeving en de rol van de overheid (n = 96) en voor die respondenten die werknemer zijn als het gaat om de rol van werkgevers (n = 85).

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

De belangrijkste persoonlijke eigenschap in dit verband is doorzettingsvermogen. Verder gaat het om eigenschappen zoals: ambitie (gedreven zijn), inzet en discipline (hard werken), geloof in jezelf, wilskracht (de wil om iets te bereiken, om verder te komen) en goed kunnen leren (intelligentie) zodat een bepaald opleidingsniveau behaald kon worden. Om sociaal vaardig te kunnen zijn vinden respondenten het belangrijk om zich goed in de Nederlandse taal te kunnen uitdrukken, zowel sprekend als schrijvend. Andere factoren die te maken hebben met de eigen rol om als allochtoon succesvol op de arbeidsmarkt te zijn, zijn:

- Assertiviteit.
- Doelgerichtheid.
- Eerlijkheid/betrouwbaarheid.
- Een zelf kritisch vermogen hebben, incasseringsvermogen hebben (met kritiek kunnen omgaan).
- Flexibel zijn, je kunnen aanpassen aan je omgeving, ‘sociaal slim zijn’.

Ongeveer de helft van de respondenten is van mening dat hun loopbaan is (of wordt) gehinderd door in de persoon gelegen belemmeringen. Het gaat dan om aspecten zoals een gebrek aan assertiviteit, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, onzekerheid en de (te hoge) leeftijd.

De importantie van de eigen rol blijkt ook uit vanuit twee andere invalshoeken. De respondenten die belemmeringen hebben ervaren in hun carrière, hebben deze overwonnen door de inzet van hun persoonlijke eigenschappen, in het bijzonder doorzettingsvermogen en assertiviteit. Ook bij de vergelijking van de eigen situatie met een andere minder succesvolle – maar overigens vergelijkbare persoon – noemen de respondenten vaak de persoonlijke eigenschappen als doorslaggevend punt van verschil. Andere

factoren worden in dit verband minder vaak genoemd, zoals taalbeheersing, geluk en als gevolg van omstandigheden buiten de persoon gelegen, bijvoorbeeld demotivatie als gevolg van lang wachten op verblijfsvergunning of diploma-erkenning, of oorlogstrauma's.

De belangrijkste factor uit de **sociaal-economische omgeving** van 'oudkomers' wordt gevormd door de ouders. Hun betrokkenheid, hun stimulans, hun opvoeding, hun levensvisie en het vertrouwen dat zij in hun kind stellen, is voor de betreffende respondenten een belangrijke factor voor hun loopbaan. 'Nieuwkomers' noemen vaak niet de ouders (al zijn hun ouders vaak ook hoog opgeleid en hebben zij van huis uit wel een bepaalde visie en mentaliteit meegekregen), maar wel vrienden en/of collega's als factor van betekenis. Een andere factor is de invloed van docenten. Een derde deel van de respondenten heeft ook belemmeringen voor hun loopbaan ervaren vanuit de sociaal-economische omgeving. De belemmeringen liggen vooral in de persoonlijke relationele sfeer of in de sfeer van vooroordelen.

Respondenten noemen ook de positieve kijk van hun **werkgever(s)** op de multiculturele samenleving en op een multiculturele samenstelling van het personeel, factoren die van invloed zijn op hun loopbaan. Een dergelijke houding van de werkgever vertaalt zich in een positieve sfeer op de werkvloer voor betrokkenen. Een enkele respondent heeft een betrekking gekregen, juist vanwege de afkomst. Bijna 70 procent van de respondenten is van mening dat het beleid van arbeidsorganisaties wel een rol speelt voor succes.

Aan de respondenten die aangeven dat hun werkgever(s) en het werkgeversbeleid een rol hebben gespeeld in hun loopbaan is vervolgens gevraagd wat zij zelf de factor vinden die het meest heeft bijgedragen aan hun succesvolle carrière. De antwoorden zijn ruwweg te verdelen in drie categorieën:

- De mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen.
- De ruimte die de werkgever in het werk biedt voor verder ontwikkeling, vertrouwen van de werkgever en de kansen die geboden worden om door te stromen naar hogere functies.
- De werkgever staat open voor mensen met een andere achtergrond, uit een andere cultuur.

Daarnaast wordt gerefereerd aan de betekenis van het aannamebeleid. Door iemand van allochtone afkomst een baan of stageplek aan te bieden, bieden werkgevers een belangrijke kans om zich op de arbeidsmarkt te bewijzen.

Bijna 30 procent van de werknemers heeft vanuit de werkgeverskant ook **belemmeringen** ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn. Het gaat hierbij om dezelfde factoren die hiervoor als positief zijn genoemd:

- de ongelijkwaardige behandeling van de respondent, vormen van discriminatie;
- het ontbreken van medewerking voor volgen van cursussen of opleidingen;
- het ontbreken van vertrouwen van de werkgever in de respondent.

Ruim 30 procent van de respondenten is van mening dat **het beleid van arbeidsorganisaties** geen rol speelt bij het opbouwen van een succesvolle loopbaan op de arbeidsmarkt. Een groot aantal van hen vindt dat het aan de persoon zelf ligt om wel of niet succesvol te zijn en als je tegenstand ondervindt moet je niet bij de pakken gaan neer zitten. Deze respondenten vinden positieve discriminatie geen goed instrument: personen moeten worden aangenomen vanwege hun capaciteiten, niet vanwege hun afkomst. Werkgevers die geen allochtonen in dienst willen hebben, moeten volgens hen ook niet verplicht worden om dat te doen: dat werkt toch niet.

Het overgrote deel van de respondenten heeft geen direct effect van **overheidsbeleid** ervaren, noch in positieve, noch in negatieve zin (belemmeringen). Bij ongeveer 20 procent heeft het overheidsbeleid een positieve rol gespeeld en bij eveneens 20 procent een negatieve rol. Wel doen de respondenten suggesties voor de toekomst voor het wegnemen/verkleinen van belemmeringen die allochtonen *in het algemeen* op de arbeidsmarkt ervaren. Het gaat dan om beleid richting werkgevers (meer verplichten), sociale omgeving (allochtone ouders betrekken bij de opleiding van hun kinderen), barrières rond diploma-erkenning en verblijfsvergunning wegnemen of verminderen, werkervaringsplaatsen en stageplekken creëren of bevorderen en bevordering beheersing van de Nederlandse taal. Veel suggesties hebben betrekking op beleid gericht op jongeren. Daarnaast zou de overheid iets moeten doen aan de negatieve beeldvorming die rondom allochtonen is ontstaan.

Een ander deel is overigens juist van mening dat de overheid zich nergens mee moet bemoeien en dat allochtonen hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen.

Het indirecte effect van het overheidsbeleid via het beleid van arbeidsorganisaties via het vergroten van kansen op de carrière van 86 respondenten die werknemer zijn, is ook niet groot. Ruim tweederde van de respondenten (werknemers) is weliswaar van mening dat hun

werkgevers een (soms grote) rol hebben gespeeld in hun carrière, maar zien dit niet als indirect beleid van de overheid. Sommigen noemen als negatieve factor dat het overheidsbeleid in de afgelopen periode heeft bijgedragen tot negatieve beeldvorming over allochtonen.

Keerzijden en definitie van succes

Het grootste deel van de 96 respondenten (65%) ervaart geen **keerzijden** van hun succesvolle loopbaan. Voor zover respondenten wel een keerzijde van hun loopbaan ondervinden hebben wij de antwoorden in vijf categorieën kunnen groeperen:

- De balans tussen arbeid en zorg is te veel doorgeslagen naar arbeid en dat gaat ten koste van de tijd die aan het gezin, de familie en aan sociale contacten wordt besteed.
- Vervreemding van de achterban door de tijd die de respondent aan zijn werk en zijn loopbaan besteedt, heeft de respondent minder tijd voor gezin, familie en vrienden.
- Door de (hoge) positie van de respondenten heeft deze het gevoel altijd in een uitzonderingspositie te zitten.
- Door de hoge verwachtingen die de eigen groep van de respondent heeft, is de druk om te moeten presteren groot.
- Discriminatie vanuit de autochtone groep.

Van de eerste categorie antwoorden, maar ook van de tweede kun je je afvragen of deze nadelen specifiek zijn voor de situatie van allochtonen, of dat deze nadelen meer algemeen zijn en ook voor autochtonen gelden. De derde, vierde en vijfde categorie zijn wel specifiek voor personen die in een situatie verkeren waarin zij een minderheid vormen.

Geen van de respondenten meent echter dat hij of zij zich van de achterban heeft vervreemd als gevolg van de succesvolle loopbaan, of dat dit ten koste is gegaan van de eigen identiteit. Wel is 'het aanpassingsvermogen' genoemd als factor die hierbij van betekenis is. Het succes hangt vaak samen met de mogelijkheden om zich te kunnen aanpassen aan de omstandigheden, aan het verwachtingspatroon van anderen (autochtonen).

De keerzijden lijken ook beperkt, omdat op zes na, de respondenten aangeven dat hun achterban hen ook succesvol vindt, daarvoor respect hebben en/of daarover blij of trots te zijn. De achterban beoordeelt de carrière van de respondent als meer of minder succesvol op aspecten zoals:

- De status van het werk, de aard van de werkgever, de status van de baan, de vastheid van de baan, het hebben van aanzien, het kennisniveau.
- De materiële kant: hoogte van het salaris, het zich kunnen veroorloven van een eigen huis, van een auto en (vooral) vakanties, de levensstijl die iemand zich kan permitteren.
- Het feit dat de respondent werk heeft, dat hij of zij in staat is om zichzelf, het eigen gezin en mogelijk ook andere familieleden te onderhouden, dat respondent onafhankelijk is, dat respondent 'meedoet' in de Nederlandse maatschappij, de Nederlandse taal beheerst, etc..

Er lijkt daarmee geen of alleen een genuanceerd verschil te bestaan tussen de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en de definitie van succes in allochtone milieus. Wij concluderen dus dat de definitie van een succesvolle allochtoon die wij hanteren juist, maar niet volledig is. Wij hebben 'succesvol' gedefinieerd op basis van drie criteria: de arbeidmarktsituatie, het inkomen en het opleidingsniveau. Deze criteria worden door de achterban van de respondenten ook gehanteerd, maar zij laten nog een factor meewegen, namelijk: het feit dat iemand onafhankelijk is, dat iemand zijn gezin/familie kan onderhouden, meedoet in de Nederlandse maatschappij, de taal beheerst, etc.

6 DE VISIE VAN WERKGEVERS

6.1 TYPERING VAN DE GEÏNTERVIEWDE WERKGEVERS

Voor het onderzoek zijn bedrijven en instellingen geselecteerd waarvan op voorhand bekend was dat zij een positieve houding ten opzichte van allochtonen hebben. De geselecteerde bedrijven zijn bedrijven die hebben deelgenomen aan het Raamconvenant Grote Ondernemingen en bedrijven en organisaties die zich in de afgelopen jaren hebben onderscheiden op het gebied van diversiteitsbeleid. Het zijn bedrijven die als redelijk succesvol op het gebied van multicultureel beleid of diversiteitbeleid bekend staan.

De bedrijven die met een interview hebben meegewerkt aan het onderzoek, variëren naar sector en aantal werknemers. Naar sector hebben drie bedrijven uit de industrie meegewerkt, één energiebedrijf, één bedrijf uit de sector horeca, drie uit de zakelijke dienstverlening, één bedrijf uit de gezondheidszorg en twee uit de overheid. Ten slotte hebben vier organisaties die deskundig zijn op het gebied van diversiteit meegewerkt aan het onderzoek (twee uit de sector zakelijke en twee uit de sector overige dienstverlening).

Tien van de vijftien bedrijven in het onderzoek classificeren wij als ‘grootbedrijf’, vier als ‘middenbedrijf’ en één valt in de categorie ‘kleinbedrijf’²⁵. De vier organisaties op het gebied van diversiteit zijn platte organisaties: er is geen of een zeer beperkte hiërarchie, zodat doorstroming naar hogere functies in deze organisaties vrijwel niet aan de orde is (relatief beperkte loopbaanmogelijkheden).

Van 1 januari 1998 tot en met 31 december 2003 is de wet SAMEN²⁶ in werking geweest. Deze wet maakte deel uit van het toenmalige beleid om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren. Het doel van deze wet was om individuele ondernemingen te ondersteunen bij het voeren van multicultureel personeelsbeleid. De wet verplichtte werkgevers van een onderneming met tenminste 35 werkzame personen om een afzonderlijke personeelsregistratie te voeren waarin de afkomst van de medewerkers was vastgelegd (overigens zonder sancties in het geval een werkgever niet aan zijn verplichtingen conform de wet voldeed). Aan de hand van deze personeelsregistratie waren werkgevers in staat om vast te

²⁵ Het EIM deelt bedrijven als volgt in naar grootteklasse: 0 tot 10 werknemers is kleinbedrijf, 10 tot 100 werknemers is middenbedrijf en meer dan 100 werknemers is grootbedrijf.

²⁶ Wet SAMEN staat voor: Wet stimulering arbeidsdeelname etnische minderheden.

stellen in hoeverre in de onderneming sprake was van een evenredige arbeidsparticipatie van etnische minderheden en konden werkgevers knelpunten in het personeelsbeleid op dit punt herkennen.

In de gesprekken met medewerkers van zes grote (waarvan vijf zeer grote) ondernemingen is gezegd dat sinds de wet SAMEN niet meer effectief is, de afkomst van de medewerkers niet meer wordt geregistreerd. De medewerker van één van deze ondernemingen stelt zelfs dat het diversiteitsbeleid na afschaffing van de wet SAMEN nauwelijks nog een rol speelt in hun bedrijfsbeleid. Deze medewerkers kunnen ons ook niet vertellen hoeveel allochtonen in hun organisatie op middenkader, HBO of WO-niveau werkzaam zijn.

De bedrijven waarvan de respondenten wel zicht hebben op het aantal allochtone medewerkers en hun positie in het bedrijf zijn de kleinere bedrijven, en de organisaties die zich vanwege de aard van de activiteiten heeft gespecialiseerd in multicultureel personeelsbeleid en/of deskundig zijn op het gebied van diversiteit en multicultureel beleid. Bovendien is het voor een enkele onderneming die niet weet hoeveel allochtonen in dienst zijn, wel duidelijk welk opleidingsniveau hun medewerkers hebben genoten, omdat alle werknemers minimaal een bepaald niveau moeten hebben (in sommige ondernemingen hebben alle medewerkers ten minste een MBO-diploma en in andere tenminste HBO).

Het aantal arbeidsorganisaties dat aan het onderzoek heeft deelgenomen is beperkt. Het verslag is in dit hoofdstuk daarom beschrijvend en vooral bedoeld om te illustreren hoe werkgevers succesvolle allochtonen typeren en welke rol het beleid van de organisatie daarbij heeft gespeeld of zou kunnen spelen. Aan de uitkomsten kunnen geen vergaande conclusies worden verbonden over Nederlandse werkgevers in het algemeen. Daarvoor verwijzen we naar andere studies, zoals de evaluaties van de Wet SAMEN (Zandvliet e.a., 2000 en het Raamconvenant Grote Ondernemingen (Zandvliet, e.a., 2004).

Tabel 6.1 Enkele kenmerken van de bedrijven en organisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek

Sector	Aantal werknemers (medio 2006)	Aandeel of aantal allochtonen	Waarvan op minimaal MBO-niveau en/of leidinggevend zijn	Functie van respondent	Bijzonderheden a)
Industrie	900 (in Nederland)	40%	Onbekend	HRM-manager	Deelnemer RGO
Industrie	11.200 (in Nederland)	Onbekend	Onbekend	HRM-beleid centraal en HRM eenheid transport en logistiek	Deelnemer RGO
Industrie	60	Circa 22 medewerkers	Twee van de tien leidinggevenden zijn allochtoon	Directeur	Bedrijf heeft prijs voor multicultureel personeelsbeleid ontvangen
Energiebedrijven	12.000	Onbekend	7	Recruitment coördinator	Deelnemer RGO
Horeca	4.500	Onbekend	Onbekend	Hoofd Personeel & Organisatie	Deelnemer RGO
Zakelijke dienstverlening		Onbekend	Onbekend	Hoofd HRM regio Zuid	Deelnemer RGO
Zakelijke dienstverlening	13.000	Onbekend	100%: alle medewerkers hebben tenminste MBO-diploma	Manager Development en Recruitment	
Zakelijke dienstverlening	610	Onbekend	95% heeft minimaal HBO-niveau	HR-adviseur regio zuid	Deelnemer RGO
Zakelijke dienstverlening	2	100%	100%	Directeur	Deskundig op het gebied van diversiteit
Gezondheidszorg	375	67%	Eenvijfde deel van de allochtone medewerkers heeft een leidinggevende functie	P&O personeelsadviseur	Multicultureel verpleeghuis
Overheid	6200	11% (645 werknemers)	39 medewerkers	Beleidsmedewerker gedragsontwikkeling	In 2005 is corps uitgeroepen tot winnaar van de "Diversiteits Good Practice Award 2005". Organisatie was één van de initiatiefnemers van EQUAL-project "Werkplan Diversiteit Politie"
Overige dienstverlening	4500	14%	Onbekend	Adviseur Ontwikkeling Personeelsbeleid	
Overige dienstverlening	85	50%	100%: alle medewerkers hebben minimaal HBO	HRM-manager	deskundig op het gebied van diversiteit
Overige dienstverlening	40	20%	Onbekend	Adjunct hoofd	deskundig op het gebied van diversiteit
Overige dienstverlening	31 (2005)	25%		Directeur	deskundig op het gebied van diversiteit

a) RGO staat voor Raamconvenant Grote Ondernemingen.

6.2 DE SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN IN HET BEDRIJF

Kenmerken van succesvolle allochtonen

Uit de gesprekken blijkt dat werkgevers het volgende kenmerkend vinden voor allochtonen die succesvol zijn op de arbeidsmarkt:

- *Hun persoonlijkheid*: succesvolle allochtonen hebben talenten, zelfvertrouwen, een bepaalde levenshouding en een bepaald wereldbeeld (kunnen het beste halen uit verschillende culturen). Zij kunnen zich aanpassen aan zowel de cultuur waaruit zij voortkomen als aan de cultuur waarin zij leven en werken en hebben energie.
- *Hun arbeidsethos*: succesvolle allochtonen hebben ambitie en passie voor hun werk en zijn trots op en tevreden met hun werk. Dit leidt tot een goed arbeidsethos.

Succes hangt samen met de juiste mix van persoonlijke eigenschappen en arbeidsethos. Deskundigen op het gebied van diversiteit denken in dit verband aan de volgende aspecten: hoe gaat iemand om met collega's, kan hij of zij samenwerken, hoe gaat iemand om met leidinggevend? Accepteert de persoon het 'spel' van de organisatie, accepteert hij het spel van de leidinggevend? Hoe gaat de persoon om met de 'politiek' in de organisatie? Kan de persoon tegen kritiek? Kan de persoon omgaan met kritiek?

Personen met dezelfde opleiding en dezelfde uitgangssituatie op de arbeidsmarkt zijn toch allemaal verschillend in deze mix van persoonlijke eigenschappen en arbeidsethos. Dat maakt het verschil of een individu wel of niet succesvol is op de arbeidsmarkt. Overigens staat dit aspect los van het kennisniveau van een individu. Het maakt een verschil of iemand wel of niet beschikt over de juiste 'mix' van persoonlijke eigenschappen en arbeidsethos: iemand met een hoog opleidingsniveau maar zonder de juiste mix van persoonlijke eigenschappen en arbeidsethos kan minder succesvol zijn dan iemand met een lager opleidingsniveau en de juiste mix.

Volgens een deskundige op het gebied van diversiteit is één van de voorwaarden voor succes op de arbeidsmarkt het vermogen om netwerken op te bouwen, wat een persoonlijke eigenschap is. Om eigen netwerken te kunnen opbouwen moet betrokkene de eigen rol kunnen afstemmen op die van anderen. Dit is nodig om contacten te kunnen leggen met anderen, om deze contacten te kunnen onderhouden en om te kunnen samenwerken. De deskundige voegt hieraan toe dat het bij het opbouwen van eigen netwerken belangrijk is dat de allochtoon niet blijft hangen in allochtone netwerken.

Een allochtoon moet deel gaan uitmaken van autochtone netwerken om vooruit te komen op de maatschappelijke ladder. Het is voor allochtonen moeilijk om in autochtone netwerken binnen te komen. Daarom worden allochtonen lid van politieke partijen, van maatschappelijke instellingen, kerken, etc. Dat zijn de plaatsen waar netwerken ontstaan. Dit zijn volgens deze deskundige ook de allochtonen die verder komen in hun loopbaan.

De meeste respondenten zijn van mening dat een voorwaarde voor succes op de arbeidsmarkt is dat de allochtone medewerker beschikt over basale sociale vaardigheden, gebaseerd op de Westerse samenleving waarvan hij of zij deel uitmaakt. Eén respondent is echter van mening dat bepaalde omgangsvormen niet verplicht gesteld hoeven te worden, zolang deze omgangsvormen niet storend zijn in de functie waarin iemand werkt (bijvoorbeeld handen schudden, iemand aankijken).

In de deelnemende bedrijven zijn goede communicatieve vaardigheden essentieel in hooggekwalificeerde functies. Dit houdt onder andere in dat de werknemers in die functies moeten beschikken over een goede beheersing van de Nederlandse taal. Dit geldt nadrukkelijk voor functies met leidinggevende aspecten, omdat er geen onduidelijkheid mag ontstaan tussen een leidinggevende en zijn medewerkers. Een goede onderlinge communicatie kan alleen als de Nederlandse taal goed wordt beheerst. Drie respondenten vinden taalbeheersing in alle functies essentieel: door de taal te beheersen leer je de nuances van de andere cultuur beter te begrijpen. Eén werkgever is van mening dat eisen aan beheersing van de Nederlandse taal functieafhankelijk zijn. In leidinggevende functies is een goede beheersing van de Nederlandse taal een vereiste, maar in andere functies zijn andere vaardigheden (bijvoorbeeld vakvaardigheid) van meer belang en is de beheersing van de Nederlandse taal geen issue²⁷.

Het kunnen nemen van initiatieven is een belangrijke persoonlijke eigenschap om als (allochtone) werknemer naar een hogere positie op de arbeidsmarkt door te stromen. Het verschil tussen een succesvolle en een niet-succesvolle allochtoon is de houding ten aanzien van doorstromen en

²⁷ Tegen het taalprobleem bij vluchtelingen wordt anders aangekeken: bij vluchtelingen is er een grotere kans op een blijvend taalprobleem, omdat deze eerste generatie allochtoon is en (vaak) op latere leeftijd naar Nederland is gekomen. Ondanks hoge opleidingen, vakmanschap en motivatie zouden zij dan toch de rest van hun leven aan de kant blijven staan, of minder kansen krijgen. In één van de deskundige organisaties is slechte taalvaardigheid voor de meeste functies dan ook geen argument om iemand niet aan te nemen. Vluchtelingen moeten een kans krijgen om hun taal te verbeteren binnen de baan. Meer in het algemeen acht deze organisatie het wenselijk dat het taalprobleem van recente vluchtelingen gezien wordt als een organisatorisch probleem, waarvoor oplossingen moeten worden gevonden en znodig aanpassingen voor moeten worden gedaan. Een organisatie zou bijvoorbeeld kunnen investeren in administratieve ondersteuning om uitgaande brieven te checken of zou taalcursussen kunnen aanbieden.

carrière: succesvolle allochtonen zijn assertief en tonen initiatief, niet-succesvolle allochtonen zijn afwachtend, tonen weinig initiatief en zijn niet assertief, waardoor ze vaak over het hoofd worden gezien (dit aspect is genoemd door de respondenten van vijf bedrijven/organisaties). Hierbij speelt ook dat allochtonen – deels als gevolg van ongunstige ervaringen - een zekere mate van twijfel hebben over het bedrijf ('ik maak toch geen kans', 'ze nemen mij toch niet aan', etc.). In tenminste zes van de elf bedrijven/organisaties moet het personeel, ook de allochtone medewerkers, zelf initiatief nemen om te solliciteren naar een hogere positie; zij worden in deze bedrijven niet expliciet uitgenodigd om op een hogere functie te solliciteren. (Opmerkelijk genoeg worden in één van deze bedrijven vrouwen wel nadrukkelijk benaderd om te solliciteren.) Voor de groep allochtonen die succesvol zijn is dat geen belemmering. Twee respondenten hebben opgemerkt dat allochtonen zelf liever geen voorkeursbehandeling willen: men wil geen stempel opgedrukt krijgen dat men in aanmerking komt voor een functie vanwege hun afkomst.

Twee respondenten zien verschillen tussen eerste, tweede en derde generatie allochtonen binnen het personeel. Bij eerste-generatie allochtonen (deels vluchtelingen) worden grote culturele verschillen met autochtonen signaleerd. Men is nog sterk georiënteerd op het moederland en op de eigen familie. De keuze voor Nederland is een compromis (het 'hart' ligt nog in het moederland, om praktische redenen heeft men dit (soms gedwongen) verlaten). Dit leidt tot minder ambitie in de werksfeer. Men doet zijn werk goed, maar men heeft niet de ambitie om hogerop te komen, ook omdat de taalbeheersing minder goed is. Voor de tweede generatie ligt dit anders, zowel qua taal als qua cultuur. De derde generatie allochtonen zijn in Nederland geboren, beheersen de Nederlandse taal, hebben in Nederland hun gehele (hogere) opleiding gevolgd en hebben zich niet geïsoleerd in de allochtone gemeenschap. Deze respondenten vinden de derde generatie allochtonen net zo Hollands als de autochtonen en denken dat het een kwestie van tijd is voordat meer allochtonen gaan doorstromen naar hogere functies.

Persoonlijke eigenschappen maken dus een belangrijk verschil in het wel of niet succesvol zijn. Volgens één van de deskundigen kan, in het geval iemand die van nature niet de juiste persoonlijke eigenschappen heeft om succesvol te zijn, een sterke sociale omgeving dit nog in de goede richting bijstaven. Maar de sociaal-economische omgeving is naar zijn mening ondergeschikt aan de persoonlijke eigenschappen van de persoon.

Een andere deskundige vindt ook de persoonlijke eigenschappen het belangrijkste, maar denkt dat ook de mate van integratie van de ouders heel belangrijk is. Als het gezinsverband gesloten is voor de buitenwereld (de directe omgeving), krijgen jongeren geen kans om 'het spel te leren'.

Ouders participeren dan niet in autochtone netwerken, spreken niet of moeizaam de taal en kennen ‘het spel’ niet. Volgens deze respondent speelt de genoten opleiding van de ouders ook een grote rol en stellen ouders een voorbeeld wat betreft de arbeidsmarktpositie.

Definitie van succes

De meeste respondenten zien geen wezenlijke verschillen tussen allochtonen en autochtonen in de definitie van succes op de arbeidsmarkt. Dit komt overeen met onze conclusie uit de interviews met de succesvolle allochtonen zelf (zie paragraaf 5.11). Eén respondent ziet daarin wel verschillen en meent dat een deel van de allochtonen zich al succesvol beschouwt als ze voor zichzelf en/of hun gezin kunnen zorgen (ook dit punt komt naar voren uit de gesprekken met de succesvolle allochtonen, zie paragraaf 5.11). De respondent denkt dat deze groep mensen hierdoor minder geneigd zal zijn om interesse te tonen en kansen te grijpen om door te stromen.

Een ander verschil tussen autochtonen en allochtonen is naar de mening van dezelfde respondent de manier waarop zij met leidinggeven omgaan. Op dit aspect ziet hij verschillen in competenties die samenhangen met cultuurverschillen. Autochtonen kunnen en willen vooral functioneren in een omgeving die ruimte biedt voor individuele autonomie, terwijl sommige etnische groepen liever in een omgeving werken waarin zij taakgericht worden aangestuurd en weer andere culturen vooral sterk in teamwork zijn.

In zijn visie kunnen cultuurgebonden aspecten succes (naar westerse begrippen) dus in de weg staan. Onder Nederlanders is het succes aan individuen gekoppeld. Onder veel allochtonen is individueel succes ondergeschikt aan het collectieve succes. Ook bestaat er een andere beleving van hiërarchische verhoudingen (in samenhang met de assertieve houding).

6.3 HET BEDRIJFSBELEID

Eén van de deskundigen signaleert dat de rol van werkgevers aan het veranderen is. Een paar jaar geleden was het voor de werkgever een issue (mede door de druk van de overheid) dat zijn personeelsbestand voor een bepaald deel uit allochtonen bestond. Maar thans is het minderhedenbeleid in het personeelsbeleid niet meer zo expliciet aanwezig, zeker niet bij grote bedrijven. Steeds meer bedrijven kijken niet meer naar de kleur van hun personeel, maar naar (zoals ze het volgens deze deskundige zelf noemen) de ‘kwaliteit’ van medewerkers.

In vijf (grote) van de elf bedrijven/organisaties/instellingen²⁸ die aan het onderzoek hebben meegewerkt wordt inderdaad geen prioriteit gesteld aan multicultureel personeelsbeleid of aandacht geschonken aan een onderwerp zoals ‘minderheden’. Eén van deze respondenten geeft als argument dat allochtonen zelf liever geen voorkeursbehandeling ondergaan: allochtonen willen aangenomen worden of doorstromen op grond van hun kwaliteiten en niet op grond van hun afkomst. Het positieve actie-instrument dat zo’n 20 jaar geleden nog effectief was, werkt voor deze groep dan ook niet meer²⁹. In twee van deze vier bedrijven wordt overigens wel diversiteitsbeleid gevoerd, maar het diversiteitsbeleid van deze bedrijven is volledig gericht op en vertaald naar gender (onderscheid man/vrouw).

Maar volgens de deskundige zullen in de toekomst steeds meer bedrijven bewust moeten gaan kijken naar de samenstelling van hun klantenbestand en hun personeelsbestand afstemmen op deze samenstelling, zodat hun personeelsbestand een afspiegeling is/wordt van het klantenbestand (dit punt is ook in de literatuur besproken, zie paragraaf 3.3.2, de rol van werkgevers). Immers, als allochtone klanten bij een Nederlands bedrijf niet naar hun zin/verwachting worden bediend, zullen allochtonen zelf bedrijven oprichten om die dienst/dat product over te nemen en te gaan verkopen aan deze allochtone klanten. Het gevolg is naar zijn mening dat (ook de grote) bedrijven wel multicultureel personeelsbeleid móeten (gaan) voeren, om te voorkomen dat het bedrijf of de instelling wordt uitgehold. Aldus dwingt de economie Nederlandse bedrijven om allochtonen in dienst te nemen.

Dit beeld blijkt te kloppen bij althans de meeste van de elf bedrijven en organisaties die in het onderzoek zijn betrokken. Van de vijf bedrijven die op dit moment geen prioriteit geven aan multicultureel personeelsbeleid zijn er drie die zich er wel van bewust zijn dat hun onderneming op dit moment ‘te wit’ is en dat de samenstelling van het personeelsbestand qua afkomst geen afspiegeling is van het klantenbestand. In één van deze drie bedrijven is men zich hier onlangs van bewust geworden en sindsdien is daar een verandering gaande: sinds een paar maanden is er sprake van hernieuwde aandacht voor minderhedenbeleid. Maar deze hernieuwde aandacht is nog zo vers dat er nog geen concrete stappen zijn genomen. In een ander bedrijf wordt sinds een aantal jaren de noodzaak van multicultureel

²⁸ De vier organisaties die deskundig zijn op het terrein van diversiteit rekenen we hier niet mee.

²⁹ Volgens een deskundige vinden allochtonen het positieve actie-instrument en advertenties waarin allochtonen nadrukkelijk worden gevraagd om te solliciteren stigmatiserend. Allochtonen willen aangenomen worden vanwege hun kwaliteiten. In de interviews met allochtonen vertelde iemand dat zij juist niet solliciteert op advertenties waarin allochtonen met nadruk worden gevraagd om te solliciteren. Een ander vertelde dat als hij vermoedt dat hij zou worden aangenomen omdat er een soort beloning (subsidie) aan het bedrijf wordt gegeven bij iedere aangenomen allochtoon, hij weigert om voor zo’n bedrijf te gaan werken. Ook in de literatuur is dit punt beschreven, zie paragraaf 3.3.2, de rol van werkgevers.

personeelsbeleid gevoeld. Hiervoor heeft het bedrijf commerciële motieven. Onder de klanten van dit bedrijf neemt het aandeel allochtonen toe. Er is een behoefte aan hoger opgeleide allochtonen, maar de instroom komt niet op gang, onder meer door het ontbreken van een goede wervings- en selectieprocedure. In het derde bedrijf probeert men wel op uitvoerend niveau laagdrempelig te zijn voor (potentiële) klanten, door de afkomst van het personeel af te stemmen op de afkomst van de (potentiële) klanten.

De respondent van het vierde bedrijf (van de vijf die op dit moment geen prioriteit stellen aan multicultureel personeelsbeleid) denkt dat multicultureel personeelsbeleid in het betreffende bedrijf niet nodig is, omdat alle medewerkers tenminste MBO-niveau hebben en de allochtone medewerkers vrijwel allemaal van de derde generatie zijn. Deze allochtone medewerkers zijn in Nederland geboren, hebben in Nederland hun gehele (hogere) opleiding gevolgd en hebben zich niet geïsoleerd in de allochtone gemeenschap.

In de vijfde organisatie speelt een dergelijke bewustwording wel een rol, maar is dit nog niet geëffectueerd in beleid.

De andere **zes** bedrijven/organisaties in het onderzoek houden in hun personeelsbeleid wel (meer of minder expliciet) rekening met diversiteit op het punt van (onder meer) etniciteit. In vijf van deze zes bedrijven is het besef dat de samenstelling van het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de klanten al jaren geleden ontstaan (in één van deze bedrijven/organisaties is multiculturaliteit juist één van de doelstellingen). In het zesde bedrijf, een industrieel bedrijf, is één op de drie werknemers allochtoon en bestaat het productiepersoneel uit circa tien verschillende nationaliteiten. De respondent vindt deze situatie van differentiatie gunstiger dan een situatie waarin maar één of enkele nationaliteiten aanwezig zijn: in het laatste geval is het gevaar van groepsvorming binnen het personeel aanwezig. Vier van deze zes bedrijven hebben een specifiek doorstroombeleid voor allochtone medewerkers.

De bedrijven die op zoek zijn naar hoog opgeleide allochtonen geven aan dat het niet eenvoudig is om hoog opgeleide allochtonen te vinden. Redenen zijn onder meer:

- Het (volgens hen) lage aanbod vanuit de allochtone groep om bij hen te komen werken. De respondenten van twee bedrijven die hoog opgeleide allochtonen willen aantrekken stellen dat allochtonen twifelen om bij hen te komen werken vanwege de aard of de status van het bedrijf. Deze respondenten denken dat allochtonen liever kiezen voor een baan in de ‘witte boorden’ sector (banken, verzekeringskantoren, etc.) of in een ziekenhuis dan in een Fast

Moving Goods branche of een verpleeghuis. Deze respondenten spreken over ‘een gemiste kans’ voor hoog opgeleide allochtonen.

- Miscommunicatie en onbegrip in het sollicitatiegesprek, omdat de normen en waarden van de ondervragers van het bedrijf niet overeenkomen met die van de sollicitanten. Zo wordt bijvoorbeeld terughoudendheid in andere culturen geïnterpreteerd als een loyale houding, maar door autochtonen als weinig assertief en ondernemend.
- Bedrijf en werkzoekende gebruiken andere zoekkanalen en vinden elkaar dan niet.

De zes bedrijven noemen de volgende belemmeringen waarom allochtonen minder vaak doorstromen naar hogere functies dan autochtonen:

- Er is nog vaak sprake van een ‘old boys network’, waarin witte mannen elkaar de bal toespelen voor wat betreft de bezetting van hoge functies.
- Bedrijven vereisen in leidinggevende functies bepaalde competenties en vaardigheden die zijn ingevuld op basis van een bestaande bedrijfscultuur. Op het punt van competenties is er sprake van verschillen tussen allochtone en autochtone groepen die samenhangen met cultuurverschillen.
- Allochtonen nemen een onvoldoende assertieve houding aan ten aanzien van een carrière. Eén respondent vertelt dat de werknemers wel gemotiveerd zijn om een hogere opleiding te gaan volgen, maar dat zij geen ambitie hebben voor een functie met leidinggevende aspecten. Ook al wordt hen een leidinggevende functie aangeboden, ze grijpen de kans niet om naar die functie te solliciteren. Deze respondent denkt dat deze allochtonen ofwel al tevreden zijn met de functie die ze hebben ofwel zichzelf onderschatten en denken dat zij een leidinggevende functie niet aankunnen.
- Managers weten nog onvoldoende hoe ze met diversiteit en in het bijzonder andere culturen moeten omgaan.

De stijl van leidinggeven kan bijdragen aan het bevorderen van de matige doorstroom van allochtone medewerkers. In vijf bedrijven is het management bezig om leidinggevend te trainen, zodat leidinggevend kunnen omgaan met cultuurverschillen en het bedrijf daarvan kan profiteren.

De CAO speelt in vrijwel geen enkel bedrijf/organisatie een rol bij het bedrijfsbeleid ten aanzien van minderheden. Slechts één respondent stelt dat de CAO van het bedrijf wel van invloed is. Hij noemt als voorbeeld dat in de CAO-bepalingen zijn opgenomen betreffende de trainingen voor leidinggeven over hoe men dienst om te gaan met diverse culturen.

Geen enkel bedrijf dat aan het onderzoek heeft meegewerkt zegt wel eens gebruik te hebben gemaakt van externe adviseurs of deskundigen op het gebied van minderhedenbeleid met als doel het bedrijf meer geschikt te maken voor minderheden.

In één van de elf bedrijven/organisaties is de Ondernemingsraad betrokken bij het diversiteitsbeleid, in een ander bedrijf/organisatie participeren allochtonen in de OR, maar deze respondent heeft niet de indruk dat het diversiteitsbeleid van dit bedrijf hierdoor is beïnvloed.

6.4 OVERHEIDSBELEID GERICHT OP ARBEIDSMARKTSITUATIE VAN ALLOCHTONEN

De meeste respondenten zijn van mening dat de invloed van het tot nu toe gevoerde overheidsbeleid op de arbeidsmarktpositie van allochtonen beperkt is. Deze constatering spoort met de uitkomsten van evaluaties, waaruit blijkt dat de bijdrage van specifieke beleidsmaatregelen waarschijnlijk gering is³⁰. Eén deskundige is eveneens van mening dat de overheid veel heeft gedaan, maar dat deze inspanningen alleen maar kleine veranderingen hebben gebracht en geen grote resultaten. Drie organisaties profiteren van overheidsbeleid door gebruik te maken van scholingssubsidies (die overigens niet alleen voor allochtonen zijn ingezet).

Zo heeft de Wet SAMEN in de opvatting van de respondenten vooral een functie gehad in de bevordering van de bewustwording bij bedrijven en organisaties over hun rol in het bevorderen van de positie van allochtonen en een marginaal effect op het aandeel allochtonen in de werkgelegenheid. De met de Wet samenvallende administratieve verplichtingen werden echter door veel bedrijven als overbodige ballast ervaren³¹. Sinds de Wet SAMEN is afgeschaft, zijn de meeste bedrijven gestopt met de registratie van de afkomst van hun medewerkers. Eén respondent stelt dat het diversiteitsbeleid na afschaffing van de wet SAMEN nauwelijks nog een rol speelt in hun bedrijfsbeleid. Dit wijst er op dat de Wet toch enig effect had op de aandacht die in dat bedrijf werd geschonken aan het thema, los van de

³⁰ Zie: Zandvliet, e.a. (2000) en Zandvliet, e.a. (2004).

³¹ Zie: Zandvliet, e.a. (2000).

vraag of dit gepaard ging met een toenemend aandeel van allochtonen in het bedrijf.

Een ander voorbeeld is het Raamconvenant Grote Ondernemingen. Ook van deze maatregel is vastgesteld dat deze heeft bijgedragen aan de verdere bewustwording van bedrijven en organisaties en tevens heeft geleid tot aanpassing van het beleid van het grootste deel van de deelnemende organisaties. Het effect van het Convenant op het aandeel allochtonen en de doorstroom van allochtonen was echter volgens de respondenten beperkt³².

Zes bedrijven uit ons onderzoek hebben deelgenomen aan het Raamconvenant Grote Ondernemingen. Een aantal van deze bedrijven geeft aan dat na afloop van het convenant niet veel, soms zelfs niets meer met de gemaakte afspraken is gedaan. Functies die zijn gecreëerd om de RGO-afspraken uit te werken en uit te voeren zijn inmiddels opgeheven en de functionarissen op die functies zijn weg. Eén bedrijf heeft door verschillende oorzaken de gemaakte afspraken niet uitgevoerd. Tussentijdse evaluaties wezen inderdaad al uit dat de voortgang van de uitvoering van afspraken bij veel deelnemers moeizaam verliep (Zandvliet, e.a. , 2004). Eén van de respondenten heeft de indruk dat het bedrijf door mee te doen aan het convenant een makkelijke invulling wilde geven aan het verkrijgen van het label 'maatschappelijk ondernemen'. Volgens deze respondent is echter nooit iets gedaan met de afspraken die in het convenant zijn gemaakt.

Niettemin toonde enkele aan het RGO deelnemende organisaties veel initiatief. Zij zagen het RGO als een nuttige ondersteuning van activiteiten die toch noodzakelijk waren. Eén van de respondenten is van mening dat deelname aan het RGO belangrijk is geweest voor het personeelsbeleid van de onderneming, ook al weet deze respondent niet wat er verder met de producten van het RGO is gedaan. Voor een andere onderneming is deelname aan het RGO wezenlijk geweest, omdat het een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de training van hun kaderleden (herkenning eigen vooroordelen, respect voor andere levensstijlen en herkennen van talent).

Eén van de deelnemende bedrijven is één van de uitvoerenden van een project dat gesubsidieerd is door de overheid (EQUAL) en dat heeft bijgedragen aan het diversiteitbeleid binnen de eigen organisatie. Het project is erg succesvol geweest, maar ondanks dat succes is er door gebrek geen follow-up (mainstreamingsactiviteiten) gekomen.

Welke rol zien de bedrijven uit ons onderzoek weggelegd voor de overheid? Drie respondenten (waaronder twee van de vier deskundigen op het gebied

³² Zie: Zandvliet, e.a. (2004).

van diversiteit) staan op het standpunt dat de overheid bedrijven niet moet dwingen via wetgeving en maatregelen. Dat dwang niet helpt blijkt volgens hen uit de werking van de Wet SAMEN. Het is volgens beide respondenten effectiever als bedrijven vanuit hun eigen doelen en problemen de mogelijkheden en de voordelen inzien van diversiteit. Een bedrijf dat vanuit de eigen behoefte de noodzaak inziet van registratie van afkomst ziet registratie niet als stigmatisering, maar als noodzaak om inzicht te krijgen in de samenstelling van het personeel. Voor deze werkgever is een dergelijke registratie een basis voor het te voeren personeelsbeleid.

Het heeft volgens de respondenten ook geen zin om bedrijven te dwingen om allochtonen in dienst te nemen. Het is een kwestie van verandering in inzicht bij werkgevers: werkgevers zullen zich pas gaan inzetten om meer allochtonen in dienst te nemen als ze inzien dat hun klantenkring verandert en dat een multicultureel team waarde heeft voor de onderneming. Door de multiculturaliteit van de klanten zullen bedrijven inzien dat zij zelf aandacht moeten besteden aan het binnenhalen en binnenhouden van allochtone werkers. Doen ze dat niet dan zullen ze mogelijk marktaandeel verliezen.

Wat de overheid volgens deze respondenten wel kan doen is de competenties van (potentiële) allochtone werknemers versterken om aan de slag te komen of om door te stromen naar hogere functies. Deze aanbeveling past in het beleid, waarbij kans op vast werk en doorstroom in het bedrijf in hoge mate wordt overgelaten aan het eigen initiatief van werknemers.

6.5 CONCLUSIES

Voor het onderzoek zijn bedrijven en instellingen geselecteerd waarvan op voorhand bekend was dat zij een positieve houding ten opzichte van allochtonen hebben. De bedrijven en organisaties die aan het onderzoek hebben meegewerkt, variëren naar sector en aantal werknemers. Het gaat om commerciële en niet-commerciële organisaties, waaronder enkele organisaties die deskundig zijn op het terrein van diversiteit. Het aantal is te klein om representatief te zijn voor alle bedrijven en organisaties. De beschrijving in het hoofdstuk is dan ook vooral bedoeld als illustratie van de rol van werkgevers in het succes van allochtonen.

De geïnterviewde bedrijven en organisaties vinden dat het al dan niet succesvol zijn van allochtonen op de arbeidsmarkt samenhangt met de **juiste mix van persoonlijke eigenschappen** (talenten, zelfvertrouwen, een bepaalde levenshouding, etc.) en **arbeidsethos** (onder meer: ambitie en passie voor hun werk). Iemand met een hoog opleidingsniveau maar zonder

de juiste mix van persoonlijke eigenschappen en arbeidsethos, kan minder succesvol zijn dan iemand met een lager opleidingsniveau en de juiste mix.

Een andere voorwaarde voor succes op de arbeidsmarkt is, volgens de respondenten, het **beschikken over basale sociale vaardigheden**, gebaseerd op de Westerse samenleving waarvan de allochtone medewerker deel uitmaakt. In de deelnemende bedrijven zijn goede communicatieve vaardigheden essentieel in hooggekwalificeerde functies. Dit houdt onder andere in dat de werknemers in die functies moeten beschikken over een **goede beheersing van de Nederlandse taal**. Dit geldt nadrukkelijk voor functies met leidinggevende aspecten, omdat er geen onduidelijkheid mag ontstaan tussen leidinggevende en zijn medewerkers.

Ook het **kunnen nemen van initiatieven en assertiviteit** zijn belangrijke persoonlijke eigenschappen om als allochtone werknemer naar een hogere positie op de arbeidsmarkt door te stromen. Niet-succesvolle allochtonen zijn volgens de respondenten afwachtend, waardoor ze vaak over het hoofd worden gezien. Hierbij speelt ook dat allochtonen – deels op basis van ongunstige ervaringen - een zekere mate van twijfel hebben over het bedrijf ('ik maak toch geen kans', 'ze nemen mij toch niet aan', etc.).

Ook de deskundigen menen dat persoonlijke eigenschappen een belangrijk verschil maken bij het wel of niet succesvol zijn. De invloed van de sociaal-economische omgeving is hieraan ondergeschikt, al zou de mate van integratie van de ouders wel belangrijk zijn.

De meeste respondenten zien geen verschil in de wijze waarop tegen succes wordt aangekeken in verschillende culturen. Slechts één van de respondenten ziet hierin duidelijke verschillen en meent ook dat verschillen in competenties voor een deel samenhangen met cultuurverschillen.

In tegenstelling tot een aantal jaren geleden is in de bedrijven van de respondenten het minderhedenbeleid in het **personeelsbeleid** meestal niet meer expliciet aanwezig, zeker niet bij grote bedrijven. Sinds de afschaffing van de Wet SAMEN is in de zes grote deelnemende ondernemingen niet meer bekend hoeveel allochtone medewerkers op middenkader -, HBO - of WO-niveau werkzaam zijn. De kleinere bedrijven in ons onderzoek hebben wel zicht op het aantal allochtone medewerkers en hun positie in het bedrijf.

Volgens de respondenten kijken steeds meer bedrijven uitsluitend naar de 'kwaliteit' van hun werknemers. Eén oorzaak voor deze trend is dat allochtonen zelf liever geen voorkeursbehandeling ondergaan: allochtonen willen aangenomen worden of doorstromen op grond van hun kwaliteiten en niet op grond van hun afkomst.

De respondenten verwachten echter ook dat de ontwikkelingen Nederlandse bedrijven gaat dwingen om meer allochtonen in dienst te nemen, alleen al omdat het aandeel van allochtonen in de bevolking toeneemt. Het aanbod van arbeid gaat qua samenstelling veranderen. In de toekomst zullen steeds meer bedrijven bewust kijken naar de samenstelling van hun klantenbestand en het bedrijfsbeleid daarop afstemmen. Het gevolg is dat bedrijven wel multicultureel personeelsbeleid móeten (gaan) voeren, om te voorkomen dat het bedrijf of de instelling marktaandeel verliest. Voor diverse bedrijven is het besef dat de samenstelling van het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de klanten al jaren geleden gekomen.

De bedrijven die op zoek zijn naar hoog opgeleide allochtonen geven aan dat het niet eenvoudig is om hoog opgeleide allochtonen te vinden. Redenen zijn onder meer:

- Het (volgens hen) lage aanbod vanuit de allochtone groep om bij hen te komen werken. Dit houdt verband met het relatief slechte imago en de relatief lage status van het bedrijf en het werk onder allochtonen.
- Miscommunicatie en onbegrip in het sollicitatiegesprek, omdat de normen en waarden van de ondervragers van het bedrijf niet overeenkomen met die van de sollicitanten. Zo wordt bijvoorbeeld terughoudendheid in andere culturen geïnterpreteerd als een loyale houding, maar door autochtonen als weinig assertief en ondernemend.
- Bedrijf en werkzoekende gebruiken andere zoekkanalen en vinden elkaar dan niet.

Respondenten noemen de volgende belemmeringen voor doorstroom van allochtonen naar hogere functies:

- Er is nog vaak sprake van een ‘old boys network’ in de toewijzing van hoge functies.
- Bedrijven vereisen in leidinggevende functies bepaalde competenties en (taal)vaardigheden die zijn ingevuld op basis van een bestaande bedrijfscultuur.
- Allochtonen nemen een onvoldoende assertieve houding aan ten aanzien van een carrière.
- Managers weten nog onvoldoende hoe ze met diversiteit moeten omgaan.

De meeste respondenten zijn van mening dat de invloed van het tot nu toe gevoerde **overheidsbeleid** op de arbeidsmarktpositie van allochtonen beperkt is. Deze constatering spoort met uitkomsten van evaluatiestudies die eveneens wijzen op beperkte effectiviteit van overheidsmaatregelen. Niettemin ziet een minderheid van de bedrijven wel een bijdrage van het overheidsbeleid in de ontwikkeling van het eigen multiculturele (personeels)beleid.

De meeste respondenten zien geen meerwaarde in dwingende overheidsmaatregelen en benadrukken de zojuist genoemde trend dat de omstandigheden bedrijven en organisaties vanzelf dwingen om meer aandacht te schenken aan het multiculturele aspect. De respondenten zien vooral meerwaarde in versterking van het allochtone aanbod. Deze aanbeveling van de respondenten past in het beleid, waarbij kans op vast werk en doorstroom in het bedrijf in hoge mate wordt overgelaten aan het eigen initiatief van werknemers. Hier past de aantekening dat, door de wijze waarop de organisaties in ons onderzoek zijn geselecteerd, onze respondenten werkzaam zijn bij organisaties die een positieve houding hebben ten opzichte van allochtonen. In het verlengde hiervan willen wij dan ook vaststellen dat dit ook verklaart waarom een factor als discriminatie niet of nauwelijks uit deze gesprekken naar voren is gekomen, terwijl deze factor op de arbeidsmarkt wel degelijk een rol speelt.

7 SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

7.1 SAMENVATTING

7.1.1 ACHTERGROND, PROBLEEMSTELLING EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

Achtergrond

In dit onderzoek staan succesvolle allochtonen centraal. Waarom lukt het veel allochtonen om een stabiele loopbaan op te bouwen en een relatief hoog inkomen te verwerven? Welke factoren spelen hierbij een rol? En valt hieruit te leren voor allochtonen die vooralsnog minder succesvol zijn?

In de publiciteit rond etnische minderheden ligt vaak de nadruk op problemen. Dit geldt ook voor de arbeidsmarktpositie van minderheden. Vooral de hoge werkloosheid onder jonge allochtonen en het veronderstelde verband daarvan met verschijnselen als crimineel gedrag krijgen veel aandacht. Wij ontkennen uiteraard niet dat de arbeidsmarktsituatie van allochtonen gemiddeld genomen minder gunstig is dan die van autochtonen. Maar dit neemt niet weg dat ook vele allochtonen in loondienst werken of een eigen bedrijf hebben. Onder de niet-westerse allochtonen heeft bijna de helft van de potentiële beroepsbevolking een baan of een eigen bedrijf. Nemen we alleen hoger opgeleide allochtonen in beschouwing, dan is dit percentage zelfs nog aanzienlijk hoger (onder mensen met een hbo-diploma zelfs meer dan driekwart). Zeker als wordt bedacht dat deze cijfers ook de mensen omvatten die nog relatief kort in Nederland zijn, is het beeld dus minder ongunstig dan soms wordt gesuggereerd: het aantal succesvolle allochtonen is vrij groot.

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat discriminatie een belangrijke oorzaak is voor het feit dat allochtonen op de arbeidsmarkt een minder goede positie innemen dan autochtonen. Het is duidelijk dat de overheid een belangrijke taak heeft in het bestrijden van discriminatie. Maar discriminatie is niet de enige factor waardoor allochtonen het gemiddeld genomen minder goed doen op de arbeidsmarkt. Juist het gegeven dat zovelen het wel goed doen, suggereert dat er ook andere factoren in het spel zijn. Op die laatste factoren concentreren we ons in dit onderzoek.

Probleemstelling

De hoofdvraag van het onderzoek is:

Welke in de persoon en in de directe omgeving van de persoon gelegen factoren zorgen ervoor dat allochtonen succes hebben op de arbeidsmarkt? Hoe zorgen zij ervoor dat een factor als discriminatie minder 'vat' op hen heeft?

Uitgaande van deze hoofdvraag zijn de volgende vijf onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke in het individu en zijn directe omgeving gelegen factoren maken dat allochtonen succesvol zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt?
2. In hoeverre gaat het om factoren die handvatten bieden voor andere allochtonen en voor het beleid?
3. Welk effect heeft het overheidsbeleid indirect via het beleid van arbeidsorganisaties en indirect via het vergroten van kansen op de mate van succes van allochtonen?
4. In hoeverre heeft sociale stijging keerzijden, bijvoorbeeld vervreemding van het eigen milieu?
5. wat is de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en wat is de definitie van succes in het milieu van herkomst? Wat is de invloed van de eventuele verschillen tussen de definities?

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit vijf onderdelen:

- een beschrijving van de arbeidsmarktpositie van allochtonen in vergelijking tot autochtonen aan de hand van bestaande statistische arbeidsmarktgegevens;
- een inventarisatie van de literatuur;
- een statistische analyse van bestaande gegevens uit een grootschalige enquête onder allochtonen (het zogenoemde SPVA-survey³³), waarin zowel succesvolle als minder succesvolle allochtonen zijn opgenomen. Hierin is door middel van multivariate analyses bekeken in hoeverre verschillen in succes tussen allochtonen onderling verklaard kan worden uit factoren als opleiding, arbeidservaring, mate van integratie en taalvaardigheid;

³³ SPVA staat voor: Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen.

- diepte-interviews met bijna 100 succesvolle allochtonen waarin dieper is ingegaan op de factoren die volgens de geïnterviewden bepalend zijn geweest voor hun succes. Dit betreft in de persoon en de directe omgeving van de persoon gelegen factoren, factoren die te maken hebben met de werkgever(s) van de succesvolle allochtonen en het overheidsbeleid;
- diepte-interviews met 15 arbeidsorganisaties waar succesvolle allochtonen werkzaam zijn. Hierin zijn dezelfde onderwerpen aan de orde gekomen als in de interviews met succesvolle allochtonen, maar dan belicht vanuit werkgeverskant. Tot de geïnterviewde organisaties zijn er ook enkele die een rol spelen in het verbeteren van de relaties tussen allochtonen en autochtonen.

Voor een definitie van het begrip ‘allochtoon’ hebben wij gebruik gemaakt van de definitie die het CBS hanteert voor het begrip ‘niet-westerse allochtoon’. Een niet-westerse allochtoon is iemand die:

- in Nederland woont maar in het buitenland is geboren met minstens één ouder die in het buitenland is geboren (de ‘eerste-generatie-allochtoon’), of die
- in Nederland is geboren met minstens één in het buitenland geboren ouder (de ‘tweede-generatie-allochtoon’).

In de SPVA-analyse en bij de interviews beperken wij ons tot de volgende herkomstlanden: Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Somalië, Iran, Irak, Afghanistan en voormalig Joegoslavië.

Om vast te stellen of iemand wel of niet succesvol op de arbeidsmarkt is hebben wij de volgende criteria gehanteerd voor werknemers:

- het feit dat men een vast dienstverband heeft;
- de omvang van het dienstverband gemeten door het aantal gewerkte uren per week;
- de hoogte van het uurloon;
- het niveau van de baan die men heeft, afgemeten aan het vereiste competentieniveau en de leidinggevende component.

Om te bepalen of iemand al dan niet een succesvolle ondernemer is zijn de volgende criteria gehanteerd: de omvang van het bedrijf, het aantal gewerkte uren en het inkomens- of winstniveau.

7.1.2 DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ALLOCHTONEN

Waarom kan men succes op de arbeidsmarkt aflezen? In de eerste plaats is het hebben van een baan van belang. De netto-participatie³⁴ van allochtonen is 47 procent. Onder autochtonen ligt dit met 66 procent duidelijk hoger. Verder stellen we vast dat het verschil in netto-participatie tussen allochtonen en autochtonen in de afgelopen tien jaar weinig is veranderd. Hierbij moeten we aantekenen dat de totale groep allochtonen ten opzichte van autochtone mannen wel een deel van hun achterstand heeft ingehaald. Doordat de netto-participatie van autochtone vrouwen nog sterker verbeterd is dan die van allochtonen, is voor mannen en vrouwen samen het verschil in netto-participatie tussen allochtonen en autochtonen niet veel veranderd. Bij de bruto-participatie en de werkloosheid zien we een vergelijkbaar beeld. De werkloosheid heeft zich onder allochtonen wel iets gunstiger ontwikkeld dan onder autochtonen.

Het is aannemelijk dat de toename van het opleidingsniveau van allochtonen in de afgelopen tien jaar heeft bijgedragen aan de lichte verbetering van hun arbeidsmarktpositie ten opzichte van autochtonen. Dat deze verbetering niet zo heel groot is, komt waarschijnlijk omdat er bij de allochtone potentiële beroepsbevolking tussen 1996 en 2005 hoofdzakelijk een verschuiving is geweest van basis- en vmbo-niveau naar middelbaar niveau. Het aandeel hoger opgeleiden is binnen de groep niet-westerse allochtonen minder sterk toegenomen dan onder de autochtone bevolking. Het percentage hoger opgeleiden onder autochtonen is daarom in 2005 nog steeds aanzienlijk hoger dan onder allochtonen.

Het aandeel zelfstandigen ligt onder allochtonen wat lager dan onder autochtonen, maar het verschil is in de afgelopen 10 jaar wel wat afgenomen. Onder sommige allochtone groepen zoals Chinezen is het zelfstandig ondernemerschap traditioneel van groot belang, in sterkere mate zelfs dan onder autochtonen.

Succes op de arbeidsmarkt hangt ook af van de *stabiliteit van de arbeidsparticipatie*. Uit longitudinaal onderzoek blijkt dat allochtonen tijdens hun arbeidsleven aanzienlijk meer met werkloosheid en inactiviteit te maken krijgen dan autochtonen. Het probleem van de werkloosheid en de inactiviteit is niet alleen een kwestie van een eenmalige (langdurige) periode van werkloosheid en inactiviteit, maar ook van herhaalde werkloosheid en herhaalde inactiviteit. De aard van het dienstverband kan als indicator van de stabiliteit van het arbeidsleven worden beschouwd. Zowel bij allochtonen als bij autochtonen zien we een convergentie in het percentage werknemers met een vast dienstverband. Zowel onder

³⁴ Het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat een baan of een eigen bedrijf heeft.

allochtone als autochtone vrouwen is dit percentage sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw toegenomen. Bij allochtone mannen zien we een geringe toename, terwijl het percentage met een vast dienstverband onder autochtone mannen niet is veranderd. Gemiddeld ligt dit percentage onder allochtonen in 2005 op 84 procent tegen 92 procent onder autochtonen. De kloof tussen beide groepen op dit punt is in de afgelopen 10 jaar niet veel veranderd. Het hogere percentage met een flexibel dienstverband onder allochtonen gaat tevens samen met een hoger aandeel met een kleine deeltijdbaan. Het hogere aandeel van mensen met een flexibel dienstverband verklaart verder de sterkere conjunctuurgevoeligheid van de arbeidsmarktpositie van allochtonen.

Wat betreft het *verdiende arbeidsinkomen* zien we tussen 1999 en 2004 bij allochtonen een wat sterkere groei dan bij autochtonen. In 2004 ligt het bruto-jaarloon gemiddeld bij allochtonen op ongeveer 75 procent van dat bij autochtonen. Bij zelfstandigen zien we geen relatieve verbetering. Mogelijk komt het starten van een eigen bedrijf soms voort uit het feit dat men geen baan kan vinden. Dergelijke bedrijven zijn dan niet altijd zo succesvol.

Over de laatste 10 jaar zien we geen sterke toename van het *beroepsniveau* bij allochtonen, zeker niet als we dit afzetten tegen de ontwikkeling bij autochtonen. In 2003 is bijna de helft van de allochtone werkzame beroepsbevolking werkzaam op elementair niveau tegen bijna 30 procent van de autochtonen.

In het voorgaande hebben we het vrijwel steeds over allochtonen in het algemeen gehad. Tussen de *verschillende etnische groepen* bestaan duidelijke verschillen. De positie van Antillianen en Surinamers is over de hele linie aanzienlijk beter dan die van Turken en Marokkanen. Vooral onder de vrouwen uit laatstgenoemde groepen is de arbeidsparticipatie zeer laag, zelfs lager dan onder de ‘nieuwe’ groepen allochtonen zoals Iraniërs en voormalig Joegoslaven.

7.2 CONCLUSIES OVER SUCCESFACTOREN

7.2.1 SUCCESFACTOREN

Opleiding

Zowel de literatuur, de gegevens van het CBS, de gegevens uit de SPVA-enquête en de interviews tonen aan dat opleiding een belangrijke determinant is voor succes op de arbeidsmarkt. Evenals onder autochtonen nemen onder allochtonen arbeidsparticipatie, stabiliteit van het

arbeidsleven, hoogte van het uurloon en hoogte van het functieniveau sterk toe met de hoogte van het initiële opleidingsniveau. Dit komt duidelijk naar voren als we de CBS-gegevens over de verschillende indicatoren uitsplitsen naar opleidingsniveau. Verder blijkt dan dat de verschillen tussen allochtonen en autochtonen in arbeidsmarktprestaties onder hoger opgeleiden kleiner zijn dan onder lager opgeleiden. Daarom is te verwachten dat een verdere toename van het aandeel hoger opgeleiden onder allochtonen, die tot nu toe in vergelijking met autochtonen vrij beperkt is geweest, de achterstand van allochtonen zal verminderen. Ook in de literatuur wordt de rol van opleiding sterk benadrukt.

De rol van de factor opleiding blijft heel belangrijk als we allochtonen onderling vergelijken op basis van gegevens uit de SPVA-enquête. Ook als rekening wordt gehouden met allerlei andere factoren, is de opleiding sterk bepalend voor het succes. Verder blijkt dan dat niet alleen de in Nederland genoten opleiding van belang is. Ook de in het land van herkomst genoten opleiding heeft een positieve invloed, zij het minder sterk dan in Nederland behaalde diploma's.

Persoonskenmerken

Uit de CBS-gegevens komt over het algemeen het beeld naar voren dat allochtone mannen een betere arbeidsmarktpositie hebben dan allochtone vrouwen. Dit verschil is – na correctie voor andere factoren – ook significant in de SPVA-analyses. Uit de SPVA-analyses blijkt bovendien dat indicatoren als inkomenshoogte en functieniveau toenemen met de leeftijd.

In de multivariate analyses, waarin dus onder meer is gecorrigeerd voor opleiding, leeftijd en geslacht, blijkt dat de arbeidsmarktpositie van Turken, Marokkanen en Somaliërs het slechtst is. Verder blijkt dat wat betreft het functieniveau de eerste generatie het significant minder doet dan de tweede generatie. Over het geheel genomen zijn de verschillen tussen de eerste en de tweede generatie echter niet groot.

Arbeidsverleden

Eerdere werkervaring heeft een positief en eerdere werkloosheidservaringen hebben een negatief effect op het succes op de arbeidsmarkt. Vooral de arbeidsparticipatie en het uurloon hangen samen met het arbeidsverleden. Vanuit dit oogpunt lijkt het van belang werkloosheid bij de overgang van school naar werk zoveel mogelijk te vermijden, omdat dit doorwerkt op de latere arbeidsloopbaan.

Individuele eigenschappen

In de interviews benadrukken de succesvolle allochtonen hun eigen rol. Zij achten hun succes primair het resultaat van hun eigen doorzettingsvermogen, hun assertiviteit (initiatieven kunnen en durven nemen), flexibiliteit, ambitie, wilskracht, inzet en discipline ('hard werken'), zelfbewustzijn ('geloof in jezelf') en/of sociale vaardigheden. Om sociaal vaardig en communicatief te kunnen zijn vinden vrijwel alle respondenten een goede beheersing van de Nederlandse taal erg belangrijk. Ook in de literatuur wordt dit punt sterk benadrukt.

Velen hebben in hun loopbaan te maken gehad met belemmeringen, met ongunstige omgevingsfactoren zoals ouders die hen niet bij hun opleidings- en beroepskeuzes konden helpen (maar dan wel een stimulerende rol spelen of hebben gespeeld) en werkgevers die hen geen kansen boden of hen ronduit discrimineerden. Niettemin bleken deze respondenten in staat om deze ongunstige contextuele situatie en opgedane teleurstellingen te overwinnen, volgens henzelf dank zij de eigen persoonlijke eigenschappen ('niet bij de pakken neerzitten, doorzetten, etc.). De prominente rol van individuele eigenschappen komt ook naar voren in de interviews met werkgevers.

De directe omgeving

Een groot deel van de succesvolle allochtonen noemt als succesbeïnvloedende factoren, factoren die te maken hebben met hun directe omgeving. De rol van de ouders, hun betrokkenheid, springt er hierbij uit. Dit geldt vooral voor 'oudkomers' waarvan een deel ouders heeft die zelf relatief eenvoudig werk deden en weinig of geen opleiding hadden, maar die hun kinderen erg hebben gestimuleerd om hoger op te komen. Dit lijkt sterk op de situatie van arbeiderskinderen in de periode na de Tweede Wereldoorlog.

Er is echter ook een groep respondenten met hoger opgeleide ouders. Ook deze respondenten zijn door hun ouders sterk gestimuleerd, maar voor hen is het min of meer 'gewoon' om een succesvolle carrière te hebben.

Uit het voorgaande blijkt dat het opleidingsniveau van de ouders niet allesbepalend is. Dit verklaart waarschijnlijk ook waarom deze factor bij de multivariate analyses niet heel prominent naar voren komt (al heeft het opleidingsniveau van de ouders bijvoorbeeld wel een significant positief effect op het functieniveau).

Opvallend is dat docenten weinig worden genoemd als stimulerende factor. Juist gezien het grote belang van opleiding voor een succesvolle arbeidsloopbaan, zou men een grotere rol van docenten verwachten.

Sociaal-culturele factoren

Een goede beheersing van het Nederlands wordt zowel door de succesvolle allochtonen als de bedrijven als voorwaarde genoemd voor succes op de arbeidsmarkt. Vooral in leidinggevende functies stellen werkgevers hoge eisen aan de taalvaardigheid. Ook de werkgevers die voor functies op de werkvloer minder hoge eisen aan de taalbeheersing stellen, stellen deze eisen wel voor de leidinggevende functies. Dit wordt ten dele bevestigd in de multivariate analyses: het functieniveau hangt wel significant samen met de beheersing van het Nederlands, maar het loon niet.

Uit de interviews komt verder naar voren dat een zekere aanpassing aan de Nederlandse gewoonten en gebruiken belangrijk is om succesvol te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Ook dit wordt zowel door de (meeste) succesvolle allochtonen als door de bedrijven onderschreven. Dit wordt in zekere mate bevestigd door de multivariate analyses waarin vooral het functieniveau significant samenhangt met de moderniteit van de opvattingen.

Een sociaal-culturele factor die door een aantal respondenten is genoemd is het feit dat vanuit de eigen cultuur veel waarde wordt gehecht aan bescheidenheid, waardoor men binnen arbeidsorganisaties te afwachtend is en te weinig initiatief neemt, te weinig assertief is, in relatie tot scholing en promotie. Dit verschilt tussen de verschillende etnische groepen. Onder Marokkanen lijkt deze factor vooral van belang te zijn.

De rol van werkgevers

De meeste geïnterviewde succesvolle allochtonen hebben in hun huidige baan merendeels autochtone collega's; slechts een klein aantal werkt in een omgeving met (vrijwel) alleen allochtone collega's. De meeste respondenten achten de betekenis van hun werkgever(s) voor hun succes minder groot dan bijvoorbeeld de rol van hun persoonlijke eigenschappen en de rol van hun ouders. Maar voor zover hun werkgever (s) een rol spelen is deze meestal positief. Succesvolle allochtonen die hun werkgever(s) een positieve rol toedichten zijn van mening dat deze werkgevers een positieve kijk op de multiculturele samenleving hebben, iedereen gelijk behandeld bij instroom en doorstroom naar hogere functies en dat deze werkgevers mogelijkheden bieden om deel te nemen aan (in- en externe) cursussen en opleidingen en deze te faciliteren in geld en/of tijd.

Sommige respondenten verwachten een wat actievere rol van de werkgever. Als nadeel hiervan wordt door sommigen aangegeven dat dit al gauw neerkomt op positieve discriminatie, waardoor het kan lijken dat de allochtoon om zijn herkomst en niet om zijn of haar kwaliteiten wordt gekozen. Velen vinden het van grote waarde om op hun kwaliteiten te

worden beoordeeld. Dit punt is ook in de literatuur genoemd. Hoe zwaar dit nadeel weegt zal van bedrijf tot bedrijf verschillen. Bijvoorbeeld in bedrijven met een hoog percentage allochtone werknemers op de werkvloer en een zeer lage vertegenwoordiging van allochtonen op leidinggevend niveau, lijkt een actieve rol van de werkgever wel meer voor de hand te liggen.

De rol van de overheid

De overheid heeft bij de meeste respondenten geen rol gespeeld bij het bereiken van hun huidige arbeidsmarktpositie. De respondenten denken verschillend over de wijze waarop de overheid belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt zou moeten wegnemen of verkleinen. Een deel is van mening dat de overheid zich nergens mee moet bemoeien en dat allochtonen hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. De overheid heeft in de afgelopen periode het doelgroepenbeleid grotendeels afgebouwd, waardoor er nog maar weinig specifiek op allochtonen gerichte stimuleringsmaatregelen zijn. Dit sluit aan bij de ideeën van een deel van de geïnterviewde succesvolle allochtonen die positieve discriminatie afwijzen omdat dit een verkeerde beeldvorming over allochtonen teweeg zou brengen. Een ander deel van de respondenten is wel van mening dat de overheid actiever zou moeten zijn in het vergroten van de kansen van allochtonen en ziet het afbouwen van het doelgroepenbeleid daarom als een negatieve factor.

Een deel van de respondenten is van mening dat de overheid in de afgelopen periode heeft bijgedragen tot een negatievere beeldvorming over allochtonen in het algemeen, waaronder ook de vele gemotiveerde en succesvolle allochtonen te lijden hebben.

7.2.2 DEFINITIE VAN SUCCES IN NEDERLANDSE SAMENLEVING EN IN HERKOMSTMILIEU

Allochtonen verstaan in het algemeen hetzelfde onder succes als autochtonen. Het is dus meestal niet zo dat allochtonen naar Nederlandse/Westerse maatstaven niet succesvol zijn omdat zij doelen nastreven die niet overeen komen met wat gangbaar is in de Nederlandse samenleving. De door ons als succesvolle allochtonen aangemerkte personen beschouwen zichzelf over het algemeen ook als succesvol en hetzelfde geldt voor hun directe omgeving.

7.2.3 KEERZIJDEN VAN HET SUCCES

Vrij vaak noemen respondenten als de belangrijkste keerzijde van hun succes dat zij dusdanig veel tijd aan hun loopbaan moeten besteden, dat dit ten koste gaat van hun gezin en familie. Binnen sommige minderheidsgroepen wordt hieraan relatief zwaar getild wat voor de succesvolle allochtoon dan een extra spanningsveld oproept. Of dit nu echt veel verschilt met de situatie van succesvolle autochtonen is overigens de vraag. In het algemeen overheersen duidelijk de positieve associaties met succes.

Een ander nadeel dat een deel van de respondenten noemt is dat zij om te slagen op de arbeidsmarkt zich tot op zekere hoogte moeten aanpassen aan de Nederlandse cultuur. Sommigen zien dit als het opgeven van een deel van hun identiteit en hebben hiermee moeite. Dit kan leiden tot het moeten functioneren in twee werelden die verschillende eisen aan het gedrag stellen. Ook dit punt is niet uniek voor allochtonen.

Ten slotte noemen respondenten dat het succesvol zijn problemen kan geven met collega's en in de persoonlijke omgeving. Zo wordt jaloezie onder (autochtone en allochtone) collega's genoemd, alsmede jaloezie in de persoonlijke sfeer, onder de eigen groep. Het succes kan ook tot een bepaalde status binnen de eigen groep leiden, waardoor velen een beroep op de succesvolle allochtoon gaan doen voor advies, vanwege hun kennis van bijvoorbeeld financiële of juridische zaken. Ook hebben sommige succesvolle allochtonen een voorbeeldfunctie voor de eigen kinderen, maar ook voor neefjes, nichtjes en andere kinderen. Deze status wordt overigens door de succesvolle allochtonen meestal als positief gezien.

7.3 AANBEVELINGEN

Op grond van de uitkomsten ligt het in de eerste plaats voor de hand de directe omgeving van allochtone kinderen te activeren. Ouders dienen meer betrokken te zijn bij de school en de opvoeding van hun kind. Uit het onderzoek blijkt dat het gegeven dat ouders zelf laag - of niet opgeleid zijn, niet onoverkomelijk hoeft te zijn. Ook die ouders kunnen hun kinderen stimuleren, door betrokken te zijn. Daarbij is het van belang dat de ouders en kinderen inzien dat beheersing van de Nederlandse taal een essentiële voorwaarde is voor succes in de Nederlandse samenleving. Verder is een zekere aanpassing aan de Nederlandse cultuur en gewoonten vereist. Ouders kunnen hun kind leren hierbij flexibiliteit aan de dag te leggen zonder de eigen cultuur te verloochenen. In samenwerking met allochtone

organisaties zou de overheid hiervoor een voorlichtingscampagne kunnen opzetten.

Scholen zouden meer kunnen doen aan het stimuleren van allochtone leerlingen. Veel allochtone leerlingen worden door hun docenten onderschat, wat een negatief effect heeft op het zelfvertrouwen en de prestaties van deze leerlingen. Door middel van cursussen zouden docenten hiervan bewust kunnen worden gemaakt, waardoor zij een meer stimulerende rol zouden kunnen spelen. Hierbij zou ook aandacht moeten zijn voor de verschillen tussen de verschillende etnische groepen. Als binnen een bepaalde etnische groep bescheidenheid en een afwachtende houding tot de cultuurkenmerken behoren, zou in het onderwijs getracht kunnen worden om een meer assertieve houding bij de leerlingen te ontwikkelen en te stimuleren.

De overheid zou de succesverhalen meer moeten benadrukken. Een groot deel van de allochtonen heeft een stabiel arbeidsleven en is succesvol. Van succesvolle allochtonen kan een voorbeeld uitgaan voor allochtone jongeren. Inmiddels worden succesvolle allochtonen uitgenodigd op scholen om hun ervaringen en opvattingen te delen met leerlingen, docenten en ouders. Een andere suggestie is om coaches toe te wijzen aan jongeren en hen al op jonge leeftijd te laten kennismaken met arbeidsorganisaties. Coaches kunnen jongeren leren hoe ze in Nederlandse arbeidsorganisaties binnen kunnen komen en hoe ze zich staande kunnen houden. Als coach kan je deze jongeren een spiegel voorhouden, zodat iemand kan kijken naar zijn eigen houding: 'hoe kom ik over, past mijn houding binnen deze arbeidsorganisatie', etc.

Werkgevers moeten meer gestimuleerd worden om allochtone werknemers te scholen, zodat deze kunnen doorstromen naar hogere functies. Subsidie maatregelen kunnen daar een bijdrage aan leveren. Het is overigens niet verstandig om dergelijke maatregelen specifiek op allochtonen te richten, omdat daarvan een verkeerde beeldvorming kan uitgaan.

Werkgevers zouden via voorlichting bewust moeten worden gemaakt van de voordelen van een multiculturele samenstelling van het personeel. Een multicultureel team heeft waarde voor de onderneming omdat de klantenkring multicultureler wordt. Werkgevers moeten gaan inzien dat het in hun eigen belang is om meer allochtonen in dienst te nemen en te behouden.

Ten slotte blijft bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt geboden. Weliswaar zijn de succesvolle allochtonen uit ons onderzoek in staat geweest zich aan het effect van discriminatie te onttrekken, maar voor anderen kan toch een sterk demotiverend effect van discriminatie uitgaan.

LITERATUUR

- Beek, K. van (1993), *To be Hired or not to be Hired, The employers decides, relative Changes of Unemployed jobseekers on the Dutch Labor Market*, Proefschrift UvA.
- Berkhout, A., S. Mateman en A. Odé (2002), *Minderheden aan het werk? Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de in het kader van het mkb-minderhedenconvenant geplaatste kandidaten. Eindrapport*, Regioplan, Elsevier bedrijfsinformatie Doetinchem.
- Bovenkerk, F., B. den Brok en L. Ruland (1991), Meer of minder gelijk? Over de kansen van hoog opgeleide leden van etnische groepen, in *Sociologische Gids*, jrg. 38, pp. 174 – 186.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras, D. Ramsøedh (1995), *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, ILO, Geneva.
- Dagevos, J. (1998) *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*, Assen, Van Gorcum, (proefschrift).
- J. Dagevos (2003), Werkende minderheden. Beroepsniveau, tijdelijke banen en mobiliteit, in: J. Dagevos, M. Gijsberts en C. van Praag (red.), *Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*, Den Haag, SCP, SCP-publicatie 2003/13.
- Dagevos, J.J. en J. Veenman (1992), *Succesvolle allochtonen, over de maatschappelijke carrière van Turken, Marokkanen, Surinamers en Molukkers in hoge functies*, Boom, Meppel-Amsterdam.
- Dagevos, Jaco en Maurice Gesthuizen (2005), *Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie. Aantallen en ontwikkelingen*, SCP, Den Haag.
- Dagevos, Jaco (2006) *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden, nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*, SCP, Den Haag.
- Dagevos, Jaco en Arend Odé (1999), Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1999 – 15, nr. 4.
- Elissen, C.W.C.J.M. (2004), *Allochtonen op de arbeidsmarkt: een onderzoek naar de knelpunten in de aansluiting tussen zoekkanalen*

van de TMSA-groepen en de wervingskanalen van de werkgevers,
Universiteit van Tilburg.

EIM (2004), *Monitor etnisch ondernemerschap 2004*, EIM, Zoetermeer.

European Commission (2005), *Combating discrimination in the European Union*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.

European Commission (2005b), *The Business Case for Diversity, Good practices in the Workplace*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.3, Brussels, September.

Fischer, A. (1999), *Normen, waarden en gedrag in organisaties*, UvA, Amsterdam.

Fouarge, Didier, Anne Gielen, Rob Grim, Marcel Kerkhofs, Amelia Roman, Joop Schippers en Ton Wilthagen, m.m.v. Marian de Voogd-Hamelink en Adriaan van Liempt (2006), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2005*, OSA-publicatie A-220, Tilburg.

Gaaikema, Gea (2006), Nederlandse economie gaat zwaarder steunen op allochtonen, in: *NRC Handelsblad*, vrijdag 30 juni, p. 11.

Goldthorpe, J. (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Oxford.

Gowricharn, Ruben (1987) *Migranten en het Arbeidsvraagstuk in Rotterdam*, Rotterdam.

Ruben Gowricharn (2001), *In- en uitsluiting in Nederland – een overzicht van empirische bevindingen*, WRR – werkdocumenten W122, Den Haag.

Gravesteijn-Ligthelm, J.H. en J. de Voogd (1985), *Woonwagengebouwen en arbeid als zelfstandige – een verkennende studie*, NEI, Rotterdam.

Hoeben, J., P.M. Venema (2004), *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002 – Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*, Arbeidsinspectie kantoor Den Haag Directie Concernbeleid, team Monitoring en Beleidsinformatie, Den Haag.

Hof, Louise van 't en Jaap Dronkers (1992), *Onderwijsachterstanden van allochtonen: klasse, gezin of cultuur*, Paper voor de sessie “Socialisatie en levensloop”, Sociaalwetenschappelijke studiedagen, 28 en 29 april 1992.

- Hooghiemstra, B.T.J., K.W. Kuipers en Ph. J. Muus (1990), *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden*, Instituut voor sociale geografie, UvA, Amsterdam.
- Keuzenkamp, Saskia (2006), *De balans opgemaakt – de slotbeschouwing van de Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*, SCP, Den Haag.
- Klaver, J. J.W.M. Mevissen en A.W.M. Odé (2005), *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*, Regioplan, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Amsterdam.
- Koelwijn, Jannetje (2006), Hoe Farouk als hoogopgeleide aan het werk kwam, in: *NRC Zaterdags bijvoegsel*, zaterdag 14 oktober 2006.
- Koning, J. de, N. Arkesteijn, L. van den Boom, A. Gelderblom (2005), *WVA-startkwalificatie: uitvoering, gebruik en effecten*, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SEOR, Rotterdam.
- Koning, J. de, A. Gelderblom, P. van Nes (2005), *Youth unemployment in the Netherlands*, SEOR, Rotterdam.
- Koning, J. de, H. Kroes en A. van der Steen (2006), *Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen*, SEOR, Uitgave Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002), *Een gekleurd beeld – Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*, ISEO, Erasmus Universiteit, Van Gorcum.
- Leeuw, F.L. en M.H.C. Kromhout (2006), Integratiekaart 2006, bijlage bij de Jaarnota Integratiebeleid 2006, CBS en WODC, *Cahier 2006 – 8*.
- Leun, Janne van der en Lisette Vervoorn (2004), *Slavernij-achtige uitbuiting in Nederland* – in opdracht van het WODC van het ministerie van Justitie.
- Maesen de Sombreff, Paul van der (1997), De positie van allochtone burgers op de arbeidsmarkt, in: *Gids voor personeelsmanagement*, 1997, 76, 11, pp. 54 – 62.
- Maagdenberg, Vera van den en Sandra Groeneveld (2004), *Minderheden in beeld*, Sdu Uitgevers, Amsterdam.

- Nieuwenhuizen, E. (2005), *Discriminatie op de arbeidsmarkt – factsheet*, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Rotterdam.
- Odé, Arend (2002), *Ethnic-cultural and socio-economic integration in the Netherlands – A comparative study of Mediterranean and Caribbean minority groups*, ISEO, Van Gorcum.
- Odé, A.V.M. en J.M. Dagevos (1999), *Vreemd kapitaal, hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- OECD (2006), *Where immigrant students succeed – A comparative review of performance and engagement in PISA 2003*, OECD, Paris.
- Riel, Elke van (1997), Hoogopgeleid en toch geen baan, in: *HBO-Journaal*.
- SCP, WODC, CBS (2005), *Jaarrapport Integratie 2005*, SCP, WODC, CBS, Den Haag.
- SER (2000), *Kansen geven, kansen nemen, advies bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden*, SER-advies 00/03, april.
- Veenman, J (2003), Discriminatie op de arbeidsmarkt: de resultaten van Nederlands onderzoek, in: *Beleid en maatschappij* 30 (2).
- Ven, Cristel van de (2004), *De P&O'er van de toekomst heeft oog voor diversiteit*, TNO Arbeid, Hoofddorp.
- Verheul (2005), Ingrid, *Is there a (fe)male approach? Understanding gender differences in Entrepreneurship*, Dissertatie, Erasmus Universiteit, 2005.
- Waasdorp, G.J.M., B. Rogmans en M. Verschoor (2004), *Kleur! : “de toekomst van de multiculturele arbeidsmarkt”*, Intelligence Group, Capelle aan den IJssel.
- Zandvliet, C.Th., J. de Koning, T.W. Hu, K.C. Jonker, M.A. van der Ende en C. van der Veen (2000), *Evaluatie van de Wet SAMEN*, werkdocument 145, Uitg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Zandvliet, Kees, Natalie Arkesteijn en Linda van den Boom (2004), *Evaluatie Raamconvenant Grote Ondernemingen*, SEOR, Rotterdam, uitgave Ruim Baan voor Minderheden, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

Zorlu, A. (1998) Goedkope arbeid als wondermiddel? De rekrutering van personeel in de Turkse confectie-industrie in Amsterdam, in: J. Rath en R. Kloosterman (red.), *Rijp en Groen, Het zelfstandig ondernemerschap van immigranten in Nederland*, pp. 143 – 155, Amsterdam, Het Spinhuis.

BIJLAGEN

INHOUD

Bijlage 1	Lijst van geïnterviewde organisaties	B1.1
Bijlage 2	Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 2	B2.2
Bijlage 3a	Gesprekspuntenlijst interviews bedrijven en organisaties	B3.1
Bijlage 3b	Vragenlijst succesvolle allochtonen	B3.3
Bijlage 4	Schattingsresultaten verklarende analyses met behulp van SPVA gegevens	B4.1
Bijlage 5A	Opleiding onderzoeksgroep	B5.1
Bijlage 5B	Fragmenten uit de interviews met succesvolle allochtonen	B5.3
Bijlage 6	Beschrijving van de variabelen in hoofdstuk4	B6.1

BIJLAGE 1 LIJST VAN GEÏNTERVIEWDE ORGANISATIES

- ABN-AMRO regio zuid
- Coca Cola Enterprises
- Content
- Corus
- Spijkstaal
- Essent
- Vendex KBB – Les Halles
- Achmea
- MAEVITA De Schildershoek
- Gemeente Utrecht
- Politie Rijnmond
- Coloured Holland
- Forum
- UAF Job Support
- Vluchtelingenwerk Amsterdam

BIJLAGE 2 AANVULLENDE TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2

Tabel B2.1 Potentiële beroepsbevolking naar herkomst en naar onderwijsniveau, 1996 en 2005 (in procenten)

	Basisonderwijs		Totaal VMBO, MBO1, avo onderbouw		Totaal Havo, VWO, MBO		Totaal HBO en WO-bachelor		Totaal WO-master, doctor	
	1996	2005	1996	2005	1996	2005	1996	2005	1996	2005
Totaal	14	9	26	24	40	41	12	16	7	9
Autochtonen	12	8	26	25	41	41	13	17	7	9
Allochtonen (inclusief westerse allochtonen)	24	14	25	21	32	41	10	10	8	11
Niet-westerse allochtonen	37	21	26	24	25	39	7	6	5	7
Turken	55	30	24	24	15	35	3	4	1	3
Marokkanen	56	33	22	25	15	32	3	4	1	4
Surinamers	26	14	27	28	33	42	8	11	5	3
Antillianen/Arubanen	19	11	34	24	31	44	7	12	8	5
Overige niet-westerse allochtonen	24	16	25	20	30	42	12	6	8	14

Bron: CBS, Statline.

Tabel B2.2 Bruto-participatie 2005

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamer	Antillianen	Overige niet-westerse allochtonen
Totaal	69.1	67.6	56.2	51.9	49.9	67.3	67.5	52.5
Geslacht								
Man	78.1	74.2	66.2	65.8	65.1	72.5	75.5	61.5
Vrouw	60.0	61.5	45.8	37.0	33.3	62.8	59.7	42.7
Leeftijd								
<25	45.6	44.7	35.9	31.6	40.4	37.8	36.1	34.9
25-34	89.1	80.2	67.9	68.5	63.4	83	78.2	58.8
35-44	83.5	83.3	66.8	63	56.8	81.4	83.3	62.7
45-54	78.6	76.7	59.3	44.6	35.3	71.9	78.4	58.4
55-64	42.3	43.4	35.7	NB	27.9	50.1	70	36.2
Opleidingsniveau								
Basisniveau	39.4	40.1	31.7	28.9	28.7	44.7	39.9	29.9
Vmbo/mavo	54.2	52.2	49.8	48.6	46.4	60.8	53.1	42.4
Havo/mbo/vwo	73.9	70.2	66	69.4	65.7	72.1	73.5	58.8
Hbo-wo-bachelor	83.6	76.6	83.4	85	84.8	90.3	85.2	73
Wo-master/doctoral	88.1	83.5	72	69.4	81.8	85.1	98.7	66.3

Tabel B2.3 Werkloosheidspercentage 2005

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamer	Antillianen	Overige niet-westerse allochtonen
Totaal	5.2	9.1	16.4	14.4	19.9	12.2	17.6	19.1
Geslacht								
Man	4.1	9.1	15.9	14.0	20.1	11.2	16.0	18.0
Vrouw	6.5	9.2	17.2	15.0	19.5	13.2	19.6	20.7
Leeftijd								
<25	10.8	16.2	25.9	25.8	29	28.7	21.7	23.4
25-34	4.1	9	14.9	13	18.7	10	21.2	16.2
35-44	4.6	8.2	15.3	12.3	15.1	12.9	12.6	19.8
45-54	4.2	7.7	13.6	NB	NB	7.1	20.1	17.9
55-64	5.2	8.6	12.1	NB	NB	NB	NB	20.2
Opleidingsniveau								
Basisniveau	10.1	17.2	23.3	22.2	25.2	22.4	NB	21.6
Vmbo/mavo	7.1	14.4	20.4	15	25.3	17.5	28	22.6
Havo/mbo/vwo	5.1	8.2	15.4	11.9	19.7	11	17.2	18.3
Hbo-wo-bachelor	3.5	5.7	6.4	NB	NB	NB	NB	NB
Wo-master/doctoral	3.3	8	16.9	NB	NB	NB	NB	22.1

Bron: CBS, Statline

Tabel B2.4 Arbeidsmarktpositie niet-schoolgaanden, naar etnische groepering en generatie, 15-65 jaar (in %)

%	Werkend	Niet-werkend, maar wel op zoek naar een baan	Niet-participerend	N
Turken	44	7	49	1.848
Marokkanen	41	6	53	1.527
Surinamers	69	7	24	1.276
Antillianen	64	8	27	868
Afghanen	33	18	49	828
Irakezen	30	19	51	852
Iraniërs	52	17	31	757
Vm. Joegoslaven	58	12	30	828
Somaliërs	25	15	60	637
1 ^e generatie	45	11	44	8.512
2 ^e generatie	69	8	22	871

Bron: SPVA-02 en SPVA-03, SEOR-ISEO & SCP.

Tabel B2.5 Aantal uren volgens arbeidscontract, naar etnische groepering en generatie, 15-65 jaar (in %)

%	Minder dan 12 uur	12 tot 20 uur	20 tot 35 uur	35 tot 40 uur	Meer dan 40 uur	N
Turken	8	7	15	65	5	971
Marokkanen	9	9	20	57	5	810
Surinamers	5	6	27	59	3	1.063
Antillianen	7	7	25	58	2	737
Afghanen	12	8	21	57	3	378
Irakezen	8	5	21	59	7	332
Iraniërs	7	8	23	56	7	520
Vm. Joegoslaven	6	5	24	63	3	589
Somaliërs	7	10	21	61	0	223
1 ^e generatie	5	6	23	63	4	4.621
2 ^e generatie	17	13	20	48	3	983

Bron: SPVA-02 en SPVA-03, SEOR-ISEO & SCP.

Tabel B2.6 Uurloon, naar etnische groepering en generatie, 15-65 jaar (in %)

%	Max. €5 p.u.	€5- €7,50 p.u.	€7,50- €10 p.u.	Vanaf €10- p.u.	Totaal
Turken	6	36	36	22	100
Marokkanen	6	36	39	19	100
Surinamers	2	26	32	40	100
Antillianen	3	30	27	40	100
Afghanen	13	48	25	15	100
Irakezen	10	10	43	32	100
Iraniërs	6	30	31	33	100
Vm. Joegoslaven	9	27	35	30	100
Somaliërs	12	37	37	14	100
1 ^e generatie	6	34	32	28	100
2 ^e generatie	10	29	30	31	100

Bron: SPVA-02 en SPVA-03, SEOR-ISEO & SCP.

BIJLAGE 3A GESPREKSPUNTENLIJST INTERVIEWS BEDRIJVEN EN ORGANISATIES

Gesprekspuntenlijst +/-13 bedrijven met succesvolle allochtonen en +/-2 organisaties op gebied van diversiteitbeleid

Interview met: Hoofd P&O/HRM of functionaris met specifieke taken o.g.v. diversiteitbeleid.

Toelichting voor organisaties die mede worden geïnterviewd als deskundige op het gebied van diversiteit: de vragen hebben zowel betrekking op succesvolle allochtonen werkzaam in de eigen organisatie, als op succesvolle allochtonen werkzaam in andere bedrijven en organisaties Ook willen we graag de visie hebben van deze organisaties over de onderwerpen die in deze vragenlijst zijn genoemd.

Algemeen (voor zover niet via website en andere bronnen beschikbaar):

- Soort bedrijf, voornaamste activiteiten, bedrijfsstructuur (onderdelen/afdelingen/etc.), aantal werknemers, aandeel allochtonen op totaal aantal werknemers.

Vragen over succesvolle allochtonen in het bedrijf:

Toelichting geven over onze invalshoek van succes: opleiding, inkomen, arbeidsmarktpositie.

- In hoeverre zijn er volgens deze definitie succesvolle allochtonen in uw bedrijf werkzaam en hoeveel?
- In hoeverre is deze persoon/groep anders qua kenmerken dan andere allochtone werknemers in uw bedrijf? (bv. opleiding / leeftijd / persoonlijkheid / werkervaring, etc.).
- Denkt u dat er verschillen zijn tussen allochtone en autochtone werknemers in de manier waarop ze tegen het begrip succes aankijken? In hoeverre hebben allochtone medewerkers een andere definitie van succes?
- Waarom denkt u dat minderheden minder vaak doorstromen naar hogere functies dan autochtonen?
- Waarom is het de succesvolle allochtoon/allochtonen in uw bedrijf wel gelukt?

Vragen over bedrijfsbeleid:

- In hoeverre heeft uw bedrijf nu of in het verleden specifieke maatregelen genomen voor etnische minderheden bij instroom en werving?

(bijvoorbeeld voorkeursbeleid, specifiek op allochtonen gerichte wervingskanalen)

- In hoeverre hebben deze maatregelen allochtone werknemer(s) geholpen om succesvol te worden binnen uw bedrijf?
- In hoeverre heeft uw bedrijf nu of in het verleden specifieke maatregelen genomen voor etnische minderheden bij behoud en begeleiding van werknemers? (bv. extra begeleiding van nieuwe allochtone medewerkers, inburgeringstraject voor nieuwe allochtone medewerkers, werkervaringsplaatsen voor etnische minderheden)
- In hoeverre hebben deze maatregelen allochtone werknemer(s) geholpen om succesvol te worden binnen uw bedrijf?
- In hoeverre heeft uw bedrijf nu of in het verleden specifieke maatregelen genomen voor etnische minderheden bij personeels- en doorstroombeleid? (bijvoorbeeld gedragscode gelijke behandeling, voorkeursbeleid bij interne doorstroom, specifieke trainingen voor allochtone werknemers, specifieke aanpassingen van arbeidsomstandigheden, training van overige personeel in omgaan met andere culturen)
- In hoeverre hebben deze maatregelen allochtone werknemer(s) geholpen om succesvol te worden binnen uw bedrijf?
- Indien van toepassing: In hoeverre speelt de CAO een rol bij het bedrijfsbeleid ten aanzien van minderheden?
- Heeft u wel eens gebruik gemaakt van externe adviseurs of deskundigen op het gebied van minderhedenbeleid met als doel uw bedrijf meer geschikt te maken voor minderheden?
- Welke rol speelt de OR op het terrein van diversiteitbeleid? Is de OR actief op het terrein van dit thema?

Vragen over specifiek overheidsbeleid o.g.v. etnische minderheden:

- In hoeverre heeft de overheid nationaal, regionaal of lokaal bijgedragen aan het succes van de allochtone medewerker(s) in uw bedrijf? (bv door maatregelen op gebied van werving en selectie, werkervaring of scholing, loonkostensubsidies, ESF, EQUAL, EVF of Convenant Grote Ondernemingen)

BIJLAGE 3B VRAGENLIJST SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN

A ACHTERGRONDKENMERKEN

Vraag 1 In welk land bent u geboren?

- Nederland
- Marokko
- Turkije
- Suriname
- Nederlandse Antillen
- Afghanistan
- Irak/Iraaks Koerdistan
- Iran
- Voormalig Joegoslavië (Bosnië, Kroatië, Servië, Montenegro, Slovenië, Kosovo)
- Somalië
- Ander land, namelijk:

Vraag 2 In welk land is uw vader geboren?

- Nederland
- Marokko
- Turkije
- Suriname
- Nederlandse Antillen
- Afghanistan
- Irak/Iraaks Koerdistan
- Iran
- Voormalig Joegoslavië (Bosnië, Kroatië, Servië, Montenegro, Slovenië, Kosovo)
- Somalië
- Ander land, namelijk:

Vraag 3 In welk land is uw moeder geboren?

- Nederland
- Marokko
- Turkije
- Suriname
- Nederlandse Antillen
- Afghanistan
- Irak/Iraaks Koerdistan
- Iran
- Voormalig Joegoslavië (Bosnië, Kroatië, Servië, Montenegro, Slovenië, Kosovo)
- Somalië
- Ander land, namelijk:

Vraag 4 Noteer het geslacht van de respondent

- Man*
- Vrouw*

Vraag 5 Wat is uw geboortejaar?

Geboortejaar: 19

Vraag 6 Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden, inclusief u zelf?

Toelichting: bedoeld wordt het aantal personen, die samen in deze woning het huishouden delen. Niet meegerekend worden dus partner en/of kinderen die elders verblijven.

Enq.: als respondent alleenstaand is vul dan "1" in.

Aantal personen waaruit huishouden bestaat:

Vraag 7 Beschrijf uw huishouden door aan te geven wie er allemaal deel uit maken van uw huishouden:

Inwonende kinderen

Gezinslid nummer	Leeftijd	Geboorteland	
		Nederland	Ander land, namelijk... (invullen)
1		<input type="checkbox"/>	
2		<input type="checkbox"/>	
3		<input type="checkbox"/>	
4		<input type="checkbox"/>	
5		<input type="checkbox"/>	
6		<input type="checkbox"/>	
7		<input type="checkbox"/>	
8		<input type="checkbox"/>	
9		<input type="checkbox"/>	

Andere leden van het huishouden (geen kinderen)

	Relatie met respondent	Leeftijd	Geboorteland	
			Nederland	Ander land, namelijk... (invullen)
10			<input type="checkbox"/>	
11			<input type="checkbox"/>	
12			<input type="checkbox"/>	
13			<input type="checkbox"/>	
14			<input type="checkbox"/>	

Vraag 8 Wat is uw burgerlijke staat? Bent u:

- Gehuwd
- Ongehuwd samenwonend
- Gescheiden
- Weduwe/weduwnaar
- Nooit gehuwd geweest

Vraag 9 Hoeveel is het inkomen uit arbeid dat u iedere maand netto in handen krijgt (uw netto-maandinkomen dus)?

Instructie: indien iemand meer dan één inkomen uit arbeid heeft (omdat iemand meer dan één baan heeft) dan de netto-maandinkomsten van deze banen bij elkaar optellen en de som ervan invullen.

- euro netto per maand *Ga verder met vraag*
- Dat wil ik niet zeggen *Ga verder met vraag 10*

Vraag 10 Omdat we toch graag een indruk willen hebben van uw inkomen uit arbeid, lees ik een aantal inkomensgroepen aan u voor. Wilt u aangeven in welke groep uw netto maandinkomen uit arbeid ligt?

Is dat:

- Minder dan 550 euro
- Tussen 550 en 750 euro
- Tussen 750 en 950 euro
- Tussen 950 en 1150 euro
- Tussen 1150 en 1350 euro
- Tussen 1350 en 1550 euro
- Tussen 1550 en 1750 euro
- Tussen 1750 en 2000 euro
- Tussen 2000 en 2250 euro
- Meer dan 2250 euro
- Wil niet zeggen

Instructie voor de interviewer:

Als de respondent niet in Nederland is geboren (zie antwoord op vraag 1), ga verder met vraag 11.

Als de respondent in Nederland is geboren, maar één of beide van zijn of haar ouders niet (zie de antwoorden op de vragen 1, 2 en 3), ga verder met vraag 15.

Als zowel de respondent als zijn of haar ouders (allebei) in Nederland geboren zijn (zie de antwoorden op de vragen 1, 2 en 3), ga verder met vraag 17.

Vraag 11 Nu wil ik u iets vragen over de plaats waar u voor het laatst woonde in <land geantwoord op vraag 1 noemen>. Woonde u toen in een:

- Grote stad
- Kleine stad
- Dorp
- Platteland/bergen/buitengebied
- Vluchtelingenkamp
- Anders, namelijk:

Vraag 12 In welk jaar heeft u <land geantwoord op vraag 1 noemen> verlaten?

In:

Vraag 13 Om welke reden heeft u <land geantwoord op vraag 1 noemen> verlaten?

Kruis alleen de belangrijkste reden aan

- Gezinsvorming
- Gezinshereniging
- Politieke redenen/oorlog/dienstplicht religieuze vervolging
- Om te werken
- Om te studeren
- Medische redenen
- Hongersnood/armoede/werkloosheid
- Met het gezin meegekomen (als kind)
- Andere reden, namelijk:

Vraag 14 In welk jaar ging u voor het eerst in Nederland wonen?

In:

Ga verder met vraag 17

Vraag 15 In welk jaar zijn uw ouders (*of: is uw ouder die niet in Nederland is geboren*) naar Nederland gekomen?

In:

Vraag 16 Om welke reden zijn uw ouders (*of: is uw ouder die niet in Nederland is geboren*) naar Nederland gekomen?

Kruis alleen de belangrijkste reden aan

- Gezinsvorming
- Gezinshereniging
- Politieke redenen/oorlog/dienstplicht religieuze vervolging
- Om te werken
- Om te studeren
- Medische redenen
- Hongersnood/armoede/werkloosheid
- Met het gezin meegekomen (als kind)
- Andere reden, namelijk:

Enq.: Indien respondent na het 18^e levensjaar in Nederland is gaan wonen, ga dan door naar vraag 19

Vraag 18 Wij willen ook graag weten wat de etnische samenstelling is geweest van de basis- en middelbare scholen die u in Nederland hebt bezocht.

School	Etnische samenstelling van de leerlingen				
	(Vrijwel) volledig autochtoon	Merendeels autochtoon	Ongeveer gelijk verdeeld	Merendeels allochtoon	(Vrijwel) volledig allochtoon
Basisschool 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Basisschool 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Basisschool 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Middelbare school 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Middelbare school 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Middelbare school 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 19 Kunt u een beschrijving geven van de opleidingsroute (niveau, richting) die u tot nu toe heeft gevolgd? Geef ook aan welke cursussen u eventueel heeft gevolgd. Begin met de basisschool/lager onderwijs (of een hier mee vergelijkbare school).

Opleidingsniveau <i>Bij invullen onderstaande code 1 t/m 7 gebruiken</i>	Opleidingsrichting <i>Bij invullen onderstaande code A t/m E gebruiken</i>	In welk land gevolgd? <i>Schrijf de naam van het land op waar opleiding is gevolgd</i>	Diploma behaald? <i>Kruis aan wat van toepassing is</i>
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee

Toelichting:

Code	Opleidingsniveau	Code	Opleidingsrichting
1	Lager onderwijs	A	Algemeen
2	Lager beroepsonderwijs (VMBO, LBO, LTS, LEAO, LHNO, huishoud-, ambachtsschool) of daarmee vergelijkbaar	B	Economisch-administratief
3	Middelbaar algemeen 1 ^e fase (ULO, MULO, MAVO, 3 jaar HBS/gymnasium/VWO) of daarmee vergelijkbaar	C	Technisch
4	Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, MEAO) of daarmee vergelijkbaar	D	Verzorgend
5	Middelbaar algemeen 2 ^e fase (HAVO, HBS, MMS, gymnasium,	E	Anders

<p><i>lyceum, VWO) of daarmee vergelijkbaar</i></p> <p>6 <i>Hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS, sociale academie) of daarmee vergelijkbaar</i></p> <p>7 <i>Wetenschappelijk onderwijs (universiteit, hogeschool)</i></p> <p>Of beschrijf de route in eigen woorden:</p> <p>.....</p>	
<p>Vraag 20 Heeft u na uw initiële opleiding (basisschool, middelbare school, beroepsonderwijs en/of universiteit) nog cursussen gevolgd (bijvoorbeeld via uw werk)?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nee</p>	
<p>B HUIDIGE POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT EN DE WEG ER NAAR TOE</p>	
<p>Vraag 21 Heeft u op dit moment één baan of heeft u meer dan één baan?</p> <p><input type="checkbox"/> Ik heb op dit moment 1 baan</p> <p><input type="checkbox"/> Ik heb op dit moment meer dan één baan, namelijk banen (<i>aantal banen invullen</i>)</p>	

Instructie voor interviewer: als de respondent op dit moment meer dan één baan heeft, dan gaan de rest van de vragen over de baan waarin de respondent volgens zijn of haar arbeidscontract de meeste uren per week werkzaam is.

Als de respondent meer dan één baan heeft en het aantal te werken uren per week volgens de verschillende arbeidscontracten gelijk is, dan mag de respondent zelf de baan kiezen waarover hij of zij de navolgende vragen wilt beantwoorden.

Vraag 22 Werkt u op dit moment bij de overheid, bij een non-profit organisatie of bij een particulier bedrijf?

- Overheid
- Non-profit organisatie
- Particulier bedrijf

Vraag 23 Hoe bent u aan uw huidige werkgever gekomen?

Kruis alleen de belangrijkste reden aan

- Familie/vrienden/kennissen/bekenden
- CWI (Arbeidsbureau)
- Uitzendbureau
- Zo maar vragen/bellen/schrijven
- School/stage
- Additioneel werk (ID-banen, WIW, RSP)
- Advertenties in kranten
- Internet
- Werd gevraagd
- Anders, namelijk:

**Vraag 24 Welke functie heeft u op dit moment bij uw huidige werkgever?
Wat is het niveau van deze functie binnen dit bedrijf (middenkader,
hoger kader)? Beschrijf wat voor soort werk u doet (administratief,
ICT, personeelswerk, uitvoerend, beleidsmedewerker, etc.).**

Functie: _____

Niveau:

- Middenkader
- Hoger kader

Beschrijving van soort werk: _____

Vraag 25 Hoeveel jaar bent u in dienst van uw huidige werkgever?

..... jaar in dienst van huidige werkgever

Vraag 26 Wat voor contract heeft u?

- Vast contract
- Tijdelijk contract
- Anders, namelijk

**Vraag 27 Hoeveel uren per week bent u werkzaam voor uw werkgever,
officieel volgens uw arbeidscontract en gemiddeld in de praktijk?**

..... uren per week volgens arbeidscontract
..... uren per week gemiddeld in de praktijk

Enq.: Indien respondent meerdere banen heeft, onderstaande vraag stellen, anders verder met vraag 28

Vraag 27a Hoeveel uren per week bent u totaal werkzaam, officieel volgens uw arbeidscontracten en gemiddeld in de praktijk?

..... uren per week volgens alle arbeidscontracten

..... uren per week gemiddeld in de praktijk

Vraag 28 Geeft u in uw functie dagelijks leiding aan anderen?

Ja *Ga verder met vraag 29*

Nee *Ga verder met vraag 32*

Vraag 29 Aan hoeveel personen geeft u dagelijks leiding?

Aan personen

Vraag 30 Geeft u leiding aan autochtonen?

Ja

Nee

Vraag 31 Geeft u leiding aan vrouwen?

Ja

Nee

Vraag 32 Sluit deze functie aan bij de opleiding die u heeft genoten qua niveau en qua richting?

Ja, zowel naar niveau als naar richting *Ga verder met vraag 34*

Wel naar niveau, maar niet naar richting *Ga verder met vraag 33*

Wel naar richting, maar niet naar niveau *Ga verder met vraag 33*

Nee, niet naar niveau en niet naar richting *Ga verder met vraag 33*

Vraag 33 Heeft u zelf bewust voor deze functie gekozen of bent u door omstandigheden in deze functie terecht gekomen?

- Zelf bewust voor gekozen
- Door omstandigheden

Ruimte voor toelichting:

Vraag 34 Heeft u in het verleden bij uw huidige werkgever promotie gemaakt om in deze functie terecht te komen?

- Ja
- Nee

Vraag 35 Is er een kans dat u in de toekomst (opnieuw) promotie zult maken bij uw werkgever?

- Ja *Ga verder met vraag 37*
- Nee *Ga verder met vraag 36*

Vraag 36 Waarom niet?

Meer dan één antwoord mogelijk

- Daarvoor heb ik een te lage opleiding
- Daarvoor heb ik te weinig ervaring
- Daarin ben ik niet (meer) geïnteresseerd, daarvoor heb ik geen ambitie
- Ik werk part-time
- Vanwege vooroordelen/discriminatie
- Deze werkgever heeft (verder) geen interessante vacatures/functionies (meer) voor mij
- Anders, namelijk:

Vraag 37 Wat is de samenstelling van uw collega's naar etnische afkomst?

- (Vrijwel) volledig autochtoon
- Merendeels autochtoon
- Ongeveer gelijk verdeeld
- Merendeels allochtoon
- (Vrijwel) volledig allochtoon

Vraag 38 Richt het bedrijf/instelling/organisatie waar u nu in dienst bent zich op markten of delen van markten waar de klanten/afnemers van het product of dienst overwegend allochtonen zijn, overwegend autochtonen, of is een dergelijke typering van de markt niet aan de orde?

- Klanten/afnemers van product of dienst zijn overwegend allochtonen
- Klanten/afnemers van product of dienst zijn overwegend autochtonen
- Dergelijke typering van de markt is niet aan de orde

Vraag 39 Heeft u, voordat u bij uw huidige werkgever ging werken, bij andere werkgevers gewerkt?

- Ja, namelijk bij andere werkgever(s) *Ga verder met vraag 40*
- Nee, mijn huidige werkgever is mijn eerste en enige werkgever tot nu toe *Ga*

Vraag 40 Heeft u zelf ontslag genomen, of bent u ontslagen?

Enq.: Indien "anders" wordt aangekruist, vragen naar de juiste reden en eventueel toelichten bij vraag 43.

	Zelf ontslag genomen	Ontslagen	Anders, namelijk
Baan 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baan 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baan 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baan 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baan 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 41 In het geval de respondent bij vraag 40 ten minste één keer “zelf ontslag genomen” heeft geantwoord: wat was/waren de reden(en) van dat ontslag?

Meer dan één antwoord mogelijk

- Te weinig promotiekansen
- Te weinig mogelijkheden om leiding te geven
- Niet wachten op dreigend ontslag (bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie)
- Geen prettige sfeer
- Vooroordelen/discriminatie
- Kon promotie maken door ergens anders te gaan werken
- Vond een baan die beter paste bij opleiding qua richting en/of niveau
- Anders, namelijk

Vraag 42 In het geval de respondent bij vraag 40 ten minste één keer “ontslagen” heeft geantwoord: om welke reden(en) is de respondent ontslagen?

Meer dan één antwoord mogelijk

- Reorganisatie, verhuizing of opheffing van het bedrijf
- Ik kon het werk niet aan
- Werkgever vond mij niet goed genoeg, of was ontevreden over mijn werk
- Vooroordelen/discriminatie
- Anders, namelijk

Vraag 43 In het geval de respondent bij vraag 40 ten minste één “anders” keer heeft geantwoord: geef een toelichting waarom de respondent dan wel van baan is veranderd.

Vraag 44 Is het inkomen in uw baan bij uw huidige werkgever hoger dan uw inkomen in de baan bij uw vorige werkgever?

- Ja
- Nee

Vraag 45 Als u van werkgever wisselde hoe zocht u dan een nieuwe werkgever?

Meer dan één antwoord mogelijk

- Familie/vrienden/kennissen/bekenden
- CWI (Arbeidsbureau)
- Uitzendbureau
- Zo maar vragen/bellen/schrijven
- School/stage
- Additioneel werk (ID-banen, WIW, RSP)
- Advertenties in kranten
- Internet
- Werd gevraagd
- Anders, namelijk:

Ruimte voor toelichting:

Vraag 46 Bent u wel eens een periode (korter of langer) werkloos geweest?

Meer dan één antwoord mogelijk

- Ja, voor mijn eerste baan
- Ja, tussen twee werkgevers in
- Nee, nooit

C FACTOREN DIE EEN ROL KUNNEN SPELEN/HEBBEN GESPEELD BIJ HET BEREIKEN VAN HUIDIGE POSITIE

In de volgende serie vragen willen we nagaan welke factoren een rol hebben gespeeld bij het bereiken van de huidige positie van de respondent. We maken onderscheid in:

- Factoren die betrekking hebben op de eigen rol;
- Factoren die betrekking hebben op de rol van de sociaal-economische omgeving;
- Factoren die betrekking hebben op de rol van werkgevers;
- Factoren die betrekking hebben op de rol van de overheid of het overheidsbeleid.

Bij de vragen staan suggesties van factoren die een rol zouden kunnen spelen. Het is de bedoeling dat de interviewer de respondent laat vertellen. Als de respondent niet goed weet hoe te antwoorden, kan de interviewer als voorbeeld de genoemde suggesties noemen. Aan het eind van het verhaal van de respondent zou de interviewer ook de genoemde suggesties nog kunnen aflopen, om te checken of er geen factoren onbesproken zijn gebleven terwijl deze toch wel van belang zijn.

Heeft de respondent een verhaal verteld, dan moet de interviewer het verhaal opschrijven en daarnaast proberen de factoren die de respondent heeft genoemd te rubriceren naar de genoemde suggesties (dit kan achteraf).

Vraag 48 Nog even over de factor “netwerken”: hoe belangrijk acht u “netwerken” voor uw succes op de arbeidsmarkt en waar heeft dat mee te maken?

- Ja. Licht toe: waarom is dit een belangrijke factor voor succes, beschrijf uw verschillende netwerken (type netwerk, samenstelling van personen (autochtoon/allochtoon, vrouw/man, jong/oud)), welke type netwerk is belangrijk?

- Nee, dat is geen factor die een rol speelt/heeft gespeeld

Vraag 49 Wat vindt u in relatie tot uw eigen rol zélf de factor die het meest heeft bijgedragen tot uw succesvolle carrière op de arbeidsmarkt?

Vraag 50 Heeft u vanuit uw eigen rol ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn?

- Ja *Ga verder met vraag 51*
- Nee *Ga verder met vraag 54*

Vraag 51 Welke belemmerende factoren heeft u ervaren?

Vraag 52 Heeft u deze belemmeringen kunnen overwinnen?

- Ja *Ga verder met vraag 53*
- Nee *Ga verder met vraag 54*

Vraag 53 Hoe komt het dat u deze belemmeringen wel heeft kunnen overwinnen terwijl uit cijfers blijkt dat het vele allochtonen niet of in mindere mate lukt?

DE ROL VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE OMGEVING

Vraag 54 Welke factoren die te maken hebben met de sociaal-economische omgeving hebben een rol gespeeld bij het bereiken van uw huidige positie?

Enq.: ga op elke factor die de respondent noemt dieper in door door te vragen (welke, hoe, waarom).

Suggesties:

- *Mate van integratie van ouders in Nederlandse maatschappij (o.a. taalbeheersing)*
- *Mate waarin ouders en andere familieleden, vrienden en kennissen actief zijn in organisaties*
- *Onderwijsniveau van ouders, broers, zussen, partner*
- *Arbeidsmarktpositie van ouders, broers, zussen, partner*
- *Houding van familie, vrienden, kennissen ten opzichte van uw onderwijs- en arbeidsmarktloopbaan (stimulerend, ondersteunend?)*
- *Netwerken van ouders, andere familie, vrienden, kennissen*
- *Invloed van leerkrachten*
- *Invloed van collega's op het werk*

Vraag 55 Wat vindt u in relatie tot de sociaal-economische omgeving zélf de factor die het meest heeft bijgedragen tot uw succesvolle carrière op de arbeidsmarkt?

Vraag 56 Heeft u vanuit de sociaal-economische omgeving ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn?

- Ja *Ga verder met vraag 57*
- Nee *Ga verder met vraag 60*

Vraag 57 Welke belemmerende factoren heeft u ervaren?

Vraag 58 Heeft u deze belemmeringen kunnen overwinnen?

- Ja *Ga verder met vraag 59*
- Nee *Ga verder met vraag 60*

Vraag 59 Hoe komt het dat u deze belemmeringen wel heeft kunnen overwinnen terwijl uit cijfers blijkt dat het vele allochtonen niet of in mindere mate lukt?

Vraag 61 Wat vindt u in relatie tot de rol van werkgevers zélf de factor die het meest heeft bijgedragen tot uw succesvolle carrière op de arbeidsmarkt?

Vraag 62 Heeft u vanuit de werkgeverskant ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn?

- Ja *Ga verder met vraag 63*
- Nee *Ga verder met vraag 66*

Vraag 63 Welke belemmerende factoren heeft u ervaren?

Vraag 64 Heeft u deze belemmeringen kunnen overwinnen?

- Ja *Ga verder met vraag 65*
- Nee *Ga verder met vraag 66*

Vraag 65 Hoe komt het dat u deze belemmeringen wel heeft kunnen overwinnen terwijl uit cijfers blijkt dat het vele allochtonen niet of in mindere mate lukt?

Vraag 68 Wat vindt u in relatie tot de rol van de overheid of het overheidsbeleid zélf de factor die het meest heeft bijgedragen tot uw succesvolle carrière op de arbeidsmarkt?

Vraag 69 Heeft u vanuit de kant van de overheid ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn?

- Ja *Ga verder met vraag 70*
- Nee *Ga verder met vraag 73*

Vraag 70 Welke belemmerende factoren heeft u ervaren?

Vraag 71 Heeft u deze belemmeringen kunnen overwinnen?

- Ja *Ga verder met vraag 72*
- Nee *Ga verder met vraag 73*

Vraag 72 Hoe komt het dat u deze belemmeringen wel heeft kunnen overwinnen terwijl uit cijfers blijkt dat het vele allochtonen niet of in mindere mate lukt?

Vraag 73 Heeft u nog suggesties voor toekomstig beleid van de overheid, doelgroeporganisaties en arbeidsorganisaties (profit en non-profit) op het punt van het wegnemen/verkleinen van belemmeringen die allochtonen op de arbeidsmarkt ervaren?

D TOT SLOT

Vraag 74 Kent u personen met dezelfde allochtone achtergrond als u, die (ongeveer) dezelfde opleiding qua niveau hebben genoten, maar die niet of minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt?

- Ja *Ga verder met vraag 75*
- Nee *Ga verder met vraag 76*

Vraag 75 Wat denkt u dat de oorzaken zijn dat deze personen niet of minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt dan uzelf? Waarom is het u wel gelukt om succesvol op de arbeidsmarkt te zijn en hen niet (of minder)?

Vraag 76 Is er voor uzelf een keerzijde aan het succesvol zijn op de arbeidsmarkt? Ervaart u er (ook) nadelen van?

- Ja *Ga verder met vraag 77*
- Nee *Ga verder met vraag 78*

Vraag 77 Wat vindt u de keerzijde van uw succes op de arbeidsmarkt?

Vraag 78 Hoe kijkt uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, burens, etc.) aan tegen uw carrière op de arbeidsmarkt? Vinden zij u ook succesvol, of zien zij dat anders, bijvoorbeeld omdat zij onder “succesvol zijn” iets anders verstaan?

Vraag 79 Op grond van welke aspecten beoordeelt uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, burens, etc.) uw carrière op de arbeidsmarkt als meer of minder succesvol?

Vraag 80 Wat ziet uw achterban (ouders, broers/zussen, vrienden, kennissen, buren, etc.) als gunstige en wat als minder gunstige kanten van uw carrière op de arbeidsmarkt?

Enq.: De volgende vraag alleen stellen als de respondent in het interview heeft aangegeven dat hij of zij wel degelijk belemmeringen heeft ervaren:

Vraag 81 Als er geen of minder belemmeringen zouden zijn geweest, zou u dan nog succesvoller geweest (kunnen) zijn? Met andere woorden: zijn er belemmeringen die ervoor gezorgd hebben dat de persoon niet méér succes heeft behaald? Zo ja, welke?

Ja, namelijk:

Nee

Enq.: Volgende vraag weer aan iedereen stellen.

Vraag 82 **Ervaart u (nog steeds) belemmeringen die verder succes, ofwel uw toekomstige carrièrepad, in de weg staan? Zo ja, welke?**

- Ja, namelijk:

- Nee

Enq. zelf invullen:

Vraag 83 **Hoe beoordeelt de interviewer de taalvaardigheid van de respondent: hoe is de beheersing van de Nederlandse taal?**

- Zeer goed*
 Goed
 Niet goed, maar ook niet slecht
 Slecht
 Zeer slecht

Toelichting:

BIJLAGE 4 SCHATTINGSRESULTATEN VERKLARENDE ANALYSES MET BEHULP VAN SPVA GEGEVENS

Tabel B4.1 Verklaring participatie op de arbeidsmarkt

	Alle gezinsleden	
	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken		
Man	0,970	0,164**
Man met kinderen		NB
Leeftijd/10	2,57	0,590**
Leeftijd/10-kwadraat	-0,418	0,071**
Turks	-3,52	0,757**
Marokkaans	-3,54	0,763**
Surinaams	-2,48	0,763**
Antilliaans	-2,34	0,763**
Afghaans	-1,10	0,833**
Irakees	-0,618	0,906**
Voormalige Joegoslavisch	-0,329	0,873
Iranier	-0,475	-0,879
Hoogste diploma		
Middelbaar onderwijs in Nederland	0,692	0,237**
Hoger onderwijs in Nederland	1,02	0,300**
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,298	0,215
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	1,03	0,359**
Arbeid en werkloosheid		
Aantal jaren werkervaring(/10)	1,09	0,311**
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,043	0,098
Aantal keren werkloos geweest	-0,122	0,031**
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB
Mileu en integratie		
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	0,677	0,243**
Hoogste opleiding ouders middelbaar	0,588	0,291**
Hoogste opleiding ouders hoog	-0,099	0,290
Eerste generatie	0,501	0,422
Schaal moderne opvattingen	0,287	0,130**
Overwegend contacten met autochtonen	-0,327	0,204
Overwegend contacten met allochtonen	-0,219	0,162
Taalbeheersing goed		NB
Taalbeheersing matig		NB
Constante term	-2,35	1,44**
Aantal waarnemingen		2063
-2 log likelihood		1320,334
Pseudo R-kwadraat		0,423

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Tabel B4.2 Verklaring kans op een vaste baan van degenen met een baan (a)

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken				
Man	0,061	0,190	0,447	0,230**
Man met kinderen		NB	-0,104	0,070
Leeftijd/10	0,618	0,803	0,532	0,746
Leeftijd/10-kwadraat	-0,061	0,451	-0,040	0,098
Turks	1,10	0,382**	1,29	0,421**
Marokkaans	0,450	0,391	0,702	0,439*
Surinaams	0,903	0,375**	1,13	0,410**
Antilliaans	0,687	0,346**	0,884	0,373**
Afghaans	-0,049	0,332	-0,025	0,345
Irakees	0,138	0,355	0,123	0,371
Voormalige Joegoslavisch	0,395	0,336	0,409	0,352
Iranier	0,431	0,344	0,391	0,362
Hoogste diploma				
Middelbaar onderwijs in Nederland	0,528	0,212**	0,511	0,230**
Hoger onderwijs in Nederland	0,922	0,305**	0,887	0,332**
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,478	0,242**	0,369	0,264*
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,206	0,270	0,159	0,289
Arbeid en werkloosheid				
Aantal jaren werkervaring(/10)	2,764	0,362**	2,13	0,457**
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,659	0,118**	-0,547	0,138**
Aantal keren werkloos geweest	-0,172	0,042**	-0,129	0,047**
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB	0,013	0,004**
Werkzaam in de landbouw	-0,286	0,470	-0,291	0,527
Werkzaam in de industrie	0,004	0,365	-0,067	0,408
Werkzaam in de bouw	-0,251	0,484	-0,404	0,531
Werkzaam in de handel	0,260	0,372	0,116	0,412
Werkzaam in het vervoer	-0,211	0,408	-0,338	0,448
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	-0,008	0,369	-0,152	0,409
Werkzaam bij de overheid	-0,031	0,368	0,012	0,413
Werkzaam in de zorg	0,414	0,376	0,311	0,414
Functieniveau elementair	0,273	0,424	0,509	0,450
Functieniveau laag	0,535	0,395*	0,706	0,420**
Functieniveau middelbaar	0,575	0,382**	0,712	0,407**
Functieniveau hoog	0,285	0,377	0,190	0,398

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven	NB		0,023	0,018*
Milieu en integratie				
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	-0,073	0,198	-0,141	0,213
Hoogste opleiding ouders middelbaar	-0,141	0,240	-0,212	0,254
Hoogste opleiding ouders hoog	0,001	0,274	0,115	0,299
Eerste generatie	0,228	0,469	0,460	0,500
Schaal moderne opvattingen	-0,026	0,134	0,073	0,144
Overwegend contacten met autochtonen	0,049	0,192	0,080	0,207
Overwegend contacten met allochtonen	0,120	0,176	0,070	0,189
Taalbeheersing goed		NB	0,606	0,530
Taalbeheersing matig		NB	0,317	0,547
Constante term	-2,66	1,50**	-4,72	1,74**
Aantal waarnemingen		1523		1312
-2 log likelihood		1200,083		1057,712
Pseudo R-kwadraat		0,261		0,295

Een significantieniveau van 0,05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

(a) *Zelfstandig werkzame personen zijn gerekend tot degenen met een vaste baan.*

Tabel B4.3 Verklaring full-time versus part-time dienstverband (logistische regressie)

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken				
Man	1,26	0,180**	1,507	0,252**
Man met kinderen		NB	-0,126	0,082*
Leeftijd/10	1,17	0,690**	1,39	0,758**
Leeftijd/10-kwadraat	-0,149	0,088**	-0,157	0,097*
Turks	-0,308	0,471	-0,115	0,518
Marokkaans	-0,419	0,494	-0,314	0,538
Surinaams	-0,412	0,448	-0,348	0,485
Antilliaans	-0,024	0,452	0,092	0,488
Afghaans	-0,848	0,457**	-0,943	0,490**
Irakees	-0,576	0,501	-0,501	0,553
Voormalige Joegoslavisch	-0,316	0,448	-0,235	0,485
Iranier	-0,511	0,458	-0,746	0,495*

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Hoogste diploma				
Middelbaar onderwijs in Nederland	-0,004	0,209	-0,056	0,232
Hoger onderwijs in Nederland	0,194	0,292	0,091	0,325
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,295	0,271	0,249	0,310
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	-0,145	0,292	-0,198	0,328
Arbeid en werkloosheid				
Aantal jaren werkervaring(/10)	0,329	0,342	-0,191	0,432
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,126	0,105	-0,061	0,122
Aantal keren werkloos geweest	-0,123	0,042**	-0,076	0,047*
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB	0,012	0,005**
Werkzaam in de landbouw	1,19	0,620**	1,23	0,656**
Werkzaam in de industrie	1,60	0,437**	1,70	0,472**
Werkzaam in de bouw	1,34	0,681**	1,79	0,826**
Werkzaam in de handel	0,028	0,360	0,318	0,401
Werkzaam in het vervoer	0,743	0,452**	1,04	0,498**
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	0,539	0,367*	0,686	0,402**
Werkzaam bij de overheid	0,183	0,356	0,241	0,390
Werkzaam in de zorg	-0,224	0,344	-0,087	0,377
Functieniveau elementair	-0,114	0,410	0,014	0,450
Functieniveau laag	0,633	0,379**	0,731	0,418**
Functieniveau middelbaar	0,863	0,370**	0,921	0,409**
Functieniveau hoog	0,510	0,352*	0,597	0,390*
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven		NB	0,034	0,017**
Milieu en integratie				
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	0,051	0,204	0,165	0,228
Hoogste opleiding ouders middelbaar	-0,026	0,243	0,158	0,269
Hoogste opleiding ouders hoog	0,112	0,284	0,382	0,328
Eerste generatie	0,418	0,450	0,758	0,491*
Schaal moderne opvattingen	0,327	0,137**	0,298	0,153**
Overwegend contacten met autochtonen	0,012	0,189	-0,100	0,212
Overwegend contacten met allochtonen	0,394	0,185**	0,241	0,201
Taalbeheersing goed		NB	1,21	0,538**
Taalbeheersing matig		NB	1,25	0,568**
Constante term	-3,36	1,53**	-6,34	1,83**
Aantal waarnemingen		1531		1308
-2 log likelihood		1171,504		973,173
Pseudo R-kwadraat		0,208		0,225

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Tabel B4.4 Verklaring uurloon

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken				
Man	0,039	0,021*	0,049	0,026*
Man met kinderen		NB	0,010	0,008
Leeftijd/10	0,272	0,081**	0,220	0,086**
Leeftijd/10-kwadraat	-0,034	0,010**	-0,027	0,011**
Turks	0,026	0,045	0,041	0,048
Marokkaans	0,029	0,048	0,043	0,051
Surinaams	0,076	0,044*	0,069	0,046*
Antilliaans	0,038	0,044	0,061	0,045
Afghaans	-0,068	0,046	-0,072	0,047
Irakees	-0,022	0,048	-0,020	0,049
Voormalige Joegoslavisch	-0,003	0,045	-0,015	0,045
Iranier	-0,011	0,045	0,011	0,046
Hoogste diploma				
Middelbaar onderwijs in Nederland	0,041	0,023**	0,025	0,025
Hoger onderwijs in Nederland	0,159	0,03**	0,144	0,033**
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,016	0,027	0,014	0,029
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,027	0,034	0,015	0,035
Arbeid en werkloosheid				
Aantal jaren werkervaring(/10)	0,180	0,040**	0,126	0,049**
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,033	0,013**	-0,017	0,014*
Aantal keren werkloos geweest	-0,011	0,005**	-0,011	0,006**
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB	0,000	0,001
Werkzaam in de landbouw	0,003	0,055	0,005	0,059
Werkzaam in de industrie	0,060	0,042	0,052	0,043
Werkzaam in de bouw	0,004	0,054	-0,037	0,057
Werkzaam in de handel	0,078	0,043	0,069	0,045
Werkzaam in het vervoer	0,087	0,047	0,061	0,049
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	0,110	0,042**	0,091	0,044**
Werkzaam bij de overheid	0,107	0,042*	0,097	0,044*
Werkzaam in de zorg	0,078	0,042**	0,083	0,044**
Functieniveau elementair	-0,343	0,048**	-0,328	0,051**
Functieniveau laag	-0,268	0,044**	-0,257	0,047**
Functieniveau middelbaar	-0,244	0,042**	-0,210	0,045**
Functieniveau hoog	-0,068	0,041*	-0,055	0,044
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven		NB	0,002	0,001**

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Mileu en integratie				
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	-0,031	0,022	-0,023	0,024
Hoogste opleiding ouders middelbaar	0,018	0,027	0,022	0,028
Hoogste opleiding ouders hoog	0,027	0,032	0,029	0,034
Eerste generatie	-0,039	0,058	-0,067	0,064
Schaal moderne opvattingen	0,011	0,015	0,028	0,016*
Overwegend contacten met autochtonen	0,002	0,021	0,025	0,022
Overwegend contacten met allochtonen	-0,021	0,020	-0,015	0,021
Taalbeheersing goed		NB	-0,183	0,070**
Taalbeheersing matig		NB	-0,241	0,071**
Constante term	1,578	0,0175**	1,823	0,202**
Aantal waarnemingen		1402		1206
-2 log likelihood				
Gecorrigeerde R-kwadraat		0,290		0,314

Een significantieniveau van 0,05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Tabel B4.5 Verklaring functieniveau

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Persoonskenmerken				
Man	0,217	0,070**	0,169	0,094**
Man met kinderen		NB	-0,013	0,030
Leeftijd/10	0,399	0,273*	0,569	0,308**
Leeftijd/10-kwadraat	-0,053	0,035*	-0,076	0,039**
Turks	0,246	0,157	0,131	0,174
Marokkaans	0,219	0,168	0,160	0,185
Surinaams	0,559	0,154**	0,545	0,167**
Antilliaans	0,693	0,152**	0,686	0,166**
Afghaans	0,286	0,163**	0,309	0,171**
Irakees	0,365	0,169**	0,334	0,181**
Voormalige Joegoslavisch	0,466	0,155**	0,480	0,165**
Iranier	0,462	0,156**	0,464	0,168**
Hoogste diploma				
Middelbaar onderwijs in Nederland	0,550	0,077**	0,572	0,086**
Hoger onderwijs in Nederland	1,872	0,100**	2,003	0,117**
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,329	0,091**	0,358	0,102**
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	0,652	0,111**	0,786	0,123**

	Alle gezinsleden		Hoofden van huishoudens	
	Coëfficiënt	Standaardfout	Coëfficiënt	Standaardfout
Arbeid en werkloosheid				
Aantal jaren werkervaring(/10)	0,136	0,134	-0,035	0,176
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-0,015	0,042	0,043	0,051
Aantal keren werkloos geweest	-0,050	0,018**	-0,026	0,021
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt		NB	0,002	0,002
Werkzaam in de landbouw	-0,243	0,191	-0,140	0,219
Werkzaam in de industrie	-0,158	0,143	-0,078	0,161
Werkzaam in de bouw	0,017	0,185	0,051	0,209
Werkzaam in de handel	-0,151	0,147	-0,069	0,167
Werkzaam in het vervoer	-0,215	0,161	-0,170	0,181
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	-0,011	0,144	0,013	0,163
Werkzaam bij de overheid	0,311	0,143**	0,472	0,164**
Werkzaam in de zorg	0,293	0,144**	0,340	0,165**
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven		NB	0,013	0,005**
Milieu en integratie				
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	0,092	0,076	-0,011	0,086
Hoogste opleiding ouders middelbaar	0,240	0,092**	0,191	0,104**
Hoogste opleiding ouders hoog	0,200	0,106**	0,197	0,121*
Eerste generatie	-0,414	0,187**		
Schaal moderne opvattingen	0,192	0,051**	0,193	0,058**
Overwegend contacten met autochtonen	0,041	0,072	0,048	0,083
Overwegend contacten met allochtonen	-0,109	0,067	-0,096	0,075
Taalbeheersing goed		NB	0,412	0,246**
Taalbeheersing matig		NB	0,242	0,253
Aantal waarnemingen		1535		1312
-2 log likelihood		3641,091		2745,222
Pseudo R-kwadraat		0,437		0,474

Een significantieniveau van 0,05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

BIJLAGE 5A OPLEIDING ONDERZOEKSGROEP

Tabel B5.1 *Gerealiseerd opleidingsniveau in Nederland naar groepering, geslacht, generatie en leeftijd (in procenten)*

%	Basisonderwijs, LBO, MAVO	MBO, HAVO, VWO	HBO, WO	Totaal (N)
Totaal	4	18	79	100 (80)
Turken	0	17	83	100 (12)
Marokkanen	0	0	100	100 (6)
Surinamers	4	15	81	100 (26)
Antillianen	9	36	55	100 (11)
Afghanen	0	50	50	100 (2)
Irakezen	-	-	-	-
Iraniërs	0	0	100	100 (11)
Vm. Joegoslaven	0	22	78	100 (9)
Somaliërs	33	33	33	100 (3)
Man	5	19	76	100 (58)
Vrouw	0	14	86	100 (22)
1 ^e generatie	3	17	80	100 (65)
2 ^e generatie	7	20	73	100 (15)
15 – 34 jaar	0	15	85	100 (20)
35 – 44 jaar	7	18	75	100 (28)
45 – 54 jaar	4	12	85	100 (26)
55 – 64 jaar	0	50	50	100 (6)

Bron: SEOR, mondelinge interviews onder allochtonen, juni – augustus 2006.

Tabel B5.2 *Gerealiseerd opleidingsniveau in buitenland naar groepering, geslacht, generatie en leeftijd (in procenten)*

%	Basisonderwijs, LBO, MAVO	MBO, HAVO, VWO	HBO, WO	Totaal (N)
Totaal	26	32	42	100 (50)
Turken	50	50	0	100 (2)
Marokkanen	0	50	50	100 (2)
Surinamers	57	29	14	100 (14)
Antillianen	33	33	33	100 (6)
Afghanen	0	50	50	100 (2)
Irakezen	0	0	3	100 (3)
Iraniërs	0	33	67	100 (9)
Vm. Joegoslaven	22	22	56	100 (9)
Somaliërs	0	67	33	100 (3)
Man	20	34	46	100 (41)
Vrouw	56	22	22	100 (9)
1 ^e generatie	27	29	44	100 (48)
2 ^e generatie	0	100	0	100 (2)
15 – 34 jaar	17	83	0	100 (6)
35 – 44 jaar	16	32	53	100 (19)
45 – 54 jaar	26	21	53	100 (19)
55 – 64 jaar	67	17	17	100 (6)

Bron: SEOR, mondelinge interviews onder allochtonen, juni – augustus 2006.

BIJLAGE 5B FRAGMENTEN UIT DE INTERVIEWS MET SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN

Box B5.1 De betekenis van persoonlijke eigenschappen voor succes op de arbeidsmarkt

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Respondent is op wat latere leeftijd (als 15-jarige) naar Nederland gekomen. Hij denkt dat dat een voordeel is geweest. Toen hij in Nederland kwam, had hij weinig contact met jongeren op straat en had hij op school (en dan vooral op het vwo) veel andere, autochtone, vrienden. Hij heeft veel zelf gedaan. Hij vindt dat zelfdiscipline en scherp blijven noodzakelijke voorwaarden zijn om iets te bereiken. Je moet niet teveel verlangen naar dingen die je jezelf niet kunt veroorloven. Een tweede belangrijke factor is de opleiding. De school heeft hij grotendeels zelfstandig doorgelopen. Hij kreeg duidelijk steun van thuis, maar weinig coaching en feitelijke hulp bij bijvoorbeeld huiswerk. VBO/MBO is niet genoeg, dan blijf je hangen in laaggeschoold werk (korte termijn denken onder pubers!). Via HBO en voortdurend bij blijven op je vakgebied kan je je blijven ontwikkelen en in goede banen terecht komen..

Turkse werknemer, vrouw, 31 jaar, eerste generatie:

Het onderwijsniveau heeft volgens deze respondent een grote bijdrage geleverd aan haar succes op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het belangrijk om een positieve werkhouding aan te nemen en vanaf het begin extra je best te doen om een eventuele achterstand weg te werken en vooroordelen van collega's weg te nemen. Respondente heeft zich in het begin extra moeten bewijzen wat veel doorzettingsvermogen en flexibiliteit heeft vereist. Het goed spreken van de taal en goed uit je woorden kunnen komen draagt volgens haar bij aan het succes op de arbeidsmarkt. Respondente geeft ook aan dat succes afhankelijk is van hoe je over jezelf denkt. Je moet geen minderwaardigheidscomplex ontwikkelen wanneer je veel belemmeringen tegenkomt en dan denken dat het je niet gaat lukken, maar hieruit juist motivatie putten. Als je jezelf niet minder voelt dan anderen, maakt dat je sterker.

Turkse werknemer, vrouw, 34 jaar, eerste generatie:

Respondente denkt dat het gemak waarmee zij zich aanpast aan anderen van groot belang was en nog steeds is. Toen ze VWO deed, kwam ze vaak in contact met autochtonen en zag ze heel duidelijk het verschil met haar eigen cultuur. De meeste van deze autochtone jongeren kwamen van goede (welvarende) huize en ze zag deze autochtone jongeren duidelijk hun best doen op school. Het opleidingsniveau van de ouders van haar meeste medescholieren was hoog. De ouders van haar medescholieren waren altijd op ouderavonden aanwezig en deden mee met activiteiten waar zij zich als vrijwilliger voor opgaven. Bij respondente kwam dat nauwelijks tot helemaal niet voor. Ze gaf aan dat ze hierdoor veel sneller volwassen werd. Omdat haar ouders ook geen grote verwachtingen van haar hadden voelde ze zich genoodzaakt om het heft in eigen hand te nemen. Respondente schrok hier niet van, maar, putte hieruit juist moed, het stimuleerde haar om hard te werken. Ze kreeg het gevoel dat ze zich als allochtoon wilde bewijzen tegenover haar klasgenoten.

Surinaamse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Om te overleven moet je flexibel zijn, je kunnen aanpassen aan de omstandigheden. Je moet in feite voldoen aan het verwachtingspatroon dat anderen van jou hebben. Pas als anderen je hebben geaccepteerd, kan je jezelf zijn.

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie:

Deze respondente vindt haar succes te danken aan haar gedrevenheid, haar doorzettingsvermogen en de wilskracht om iets te bereiken. Ondanks dat ze ging werken in de zorgsector waar ze eerst niet veel mee had, heeft ze toch opleidingen gevolgd en deze met een diploma afgerond. Door gebrek aan ambitie wil ze binnen deze sector niet verder doorstromen naar leidinggevende functie, terwijl vanuit de kant van de organisatie daar wel mogelijkheden voor zijn gegeven. Het succesvol zijn op de arbeidsmarkt is volgens de respondent vooral persoonsgebonden. De persoon moet gemotiveerd zijn, ambitie hebben om door te groeien en kansen hiervoor grijpen zodra ze zich voor doen.

Iraanse werknemer, man, 36 jaar, eerste generatie:

Persoonlijke factoren zijn heel belangrijk: de eigen houding is doorslaggevend, persoonlijke ambities zijn de drijfveer. Het gaat dan om:

- Doorzettingsvermogen (je niet te snel uit het veld laten slaan bij een teleurstelling).
 - Zelfkritiek en zelfevaluatie. Niet direct en te snel de schuld aan anderen geven.
 - Leergierigheid. Voortdurend bezig zijn en blijven met het vergroten en versterken van je eigen kennis, kunde en vaardigheden.
-

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.2 Voorbeelden van respondenten die netwerken belangrijk vinden

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Netwerken zijn belangrijk: zij hebben mij geholpen bij het vinden van werk, bij het stimuleren van mijn goede kanten. Mijn netwerken fungeren als een soort klankbord. Het bestaat uit een groep mensen waar je altijd op kan terugvallen. Netwerken stimuleren je om kennis te vergaren, jezelf aan hen te spiegelen en om verder te kunnen.

Irakese werknemer, man, 40 jaar eerste generatie :

Netwerken zijn belangrijk. Via netwerken weet je of vacatures vrijkomen of niet. Niet alles verschijnt in advertenties.

Iraanse respondent, man, 33 jaar, eerste generatie:

In de beleving van deze respondent zijn "netwerken" de crux in het bereiken van een goede positie op de arbeidsmarkt. Tijdens het begin van zijn studie was het netwerk heel beperkt tot de eigen groep en zijn medestudenten. Bijbaantjes waren noodzakelijk om in het levensonderhoud te voorzien, de taal te leren en een beetje om het netwerk uit te bouwen en de sociale vaardigheden (die nodig zijn in Nederland) te ontwikkelen. Voor de positie op de arbeidsmarkt was het nodig het netwerk uit te bouwen en dat gebeurde via de bijbanen, de docenten, de stagebegeleiders en het stagebedrijf, maar ook door de eigen doelgroeporganisaties (allerlei). Ook heeft hij enkele keren politieke bijeenkomsten van Groen Links bijgewoond, om ook daar te kijken of de personen die daar aanwezig waren iets konden toevoegen aan zijn netwerken. Het valt de respondent op dat veel vluchtelingen zich volledig concentreren op de studie en te weinig aandacht schenken aan de taalontwikkeling, in combinatie met de opbouw van een netwerk. Als je daar na je studie aan moet beginnen, dan ben je eigenlijk al laat en ben (nog) lang(er) bezig met het vinden van een (geschikte) baan.

Joegoslavische werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Netwerken zijn belangrijk, omdat je zaken eerder te horen krijgt, mensen je ergens op kunnen attenderen, het opent deuren. Elk persoon in je netwerk is voor een ander doeleind.

Joegoslavische werknemer, man, 27 jaar, tweede generatie:

Netwerken zijn belangrijk. Vroeger vond deze respondent de term 'netwerk' een vieze term, want hij associeerde het met 'vriendjespolitiek'. Nu ziet hij in dat netwerken ontzettend belangrijk zijn.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.3 Voorbeelden van wijze van typeren van netwerken

Turkse werknemer, vrouw, 31 jaar, eerste generatie:

Deze respondent vertelt dat zij geen netwerk, dat zou kunnen bijdragen aan een succesvolle carrière, heeft opgebouwd tijdens haar schoolloopbaan. Haar huidige werkgever is tevens haar eerste werkgever. Sinds ze bij deze werkgever werkt, ziet ze het belang van netwerken in. Ze is hier dan ook veel meer aan gaan doen, omdat ze denkt dat ze hier in de toekomst nog veel aan zal hebben. Een aantal voorbeelden van activiteiten die ze onderneemt om netwerken op te bouwen, zijn:

- Het lidmaatschap van een jong managementteam, volwassenen onder de 40 jaar met een managersfunctie;
- Aspirantlid van juniorkamer.

Turkse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Zijn ouders en hijzelf hebben in de loop der jaren een aardig netwerk opgebouwd. Dit ziet hij als normaal binnen de Turkse omgeving waarin hij is opgegroeid. Veel mensen uit zijn omgeving van dezelfde afkomst zijn ondernemers. Zou het voor hem moeilijk zijn geworden om aan een baan te komen, dan was het voor hem mogelijk om, bij wijze van spreke, om de hoek bij de Turkse slager aan de slag te gaan. Naar eigen zeggen heeft hij hier geen gebruik van hoeven maken.

Surinaamse werknemer, vrouw, 30 jaar, eerste generatie:

Respondente kwam tijdens haar schoolperiode op de HEAO al in contact met haar huidige werkgever. Zij heeft er haar stage gelopen en haar scriptie gemaakt. Door het bijhouden en onderhouden van dit netwerk, deed de mogelijkheid zich voor om bij deze werkgever te solliciteren voor een functie. Dit resulteerde in een baan. "Netwerken is heel belangrijk. Kijk maar naar het resultaat van mijn stage en afstudeeropdracht die ik beiden bij mijn huidige werkgever heb gedaan". Volgens haar is netwerken een stukje geven en nemen. De andere partij ziet jou namelijk ook als een netwerk.

Antilliaanse werknemer, man, 56 jaar, eerste generatie:

Mijn netwerken bestaat uit: informele contacten op Curaçao (deze hebben hem uiteindelijk de baan bij huidige werkgever opgeleverd), uit contacten via interdepartementale samenwerkingsverbanden en van personen uit mijn eigen vakgebied (ongeacht etnische afkomst).

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Respondent heeft twee belangrijke netwerken. Ten eerste een groot Irakees netwerk en heeft betrekking op het vrijwilligerswerk dat respondent doet voor de Irakese gemeenschap. Het andere netwerk is kleiner en bestaat uit een combinatie van mensen van het werk en kennissen.

Joegoslavische werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:

Ik ben bekend met het hoger kader. Door contacten te leggen met personen uit het management ontstaat er een grotere kans op doorgroeien.

Joegoslavische werknemer, man, 27 jaar, tweede generatie:

Mijn netwerk bestaat uit mensen die hetzelfde werk doen en uit mensen die het werk doen dat jij graag zou willen gaan doen. Dit kunnen collega's zijn of vrienden die ergens anders werken. Je kan van hen leren en informatie inwinnen en het is een goede manier om in beeld te komen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.4 Voorbeelden van belemmeringen vanuit de eigen rol

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Respondent werd door zijn huidige werkgever gevraagd om te solliciteren naar de functie van Manager Human Resources. Deze vraag kwam voor hem als een complete verrassing, omdat hij niet had verwacht dat hun keuze zou vallen op een persoon van Marokkaanse afkomst. Hij heeft toen aangegeven eerst een paar gesprekken te willen voeren om de twijfel bij zichzelf weg te nemen. Een voorbeeld van een vraag die hij dan stelde was: 'Waarom hebben jullie voor mij gekozen?' Als antwoord kreeg hij: 'We vinden dat jij de mensenkennis, empathisch vermogen, overtuigingskracht en leidinggevende kwaliteiten bezit die essentieel zijn voor deze functie en je bent een verrijking voor het team'.

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Meer in het algemeen is werk de sleutel tot succes. Maar veel allochtonen komen moeilijk aan (goed) werk. Dat is ten dele maatschappelijk, maar de individuele en sociale factor draagt daar aan bij. Volgens de eigen ervaring van deze respondent is een actieve houding nodig om iets te bereiken. In de Marokkaanse cultuur lijkt een meer afwachtende en passieve houding te overheersen.

Turkse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

In mijn werk moet ik rapporteren en notuleren. Maar door de taalbarrière en onvoldoende schrijfvaardigheid, heb ik daar moeite mee.

Iraanse werknemer, man, 39 jaar, eerste generatie:

Respondent heeft belemmeringen ervaren vanuit zijn eigen persoonlijkheid. Door deze belemmeringen heeft hij mogelijk ook kansen gemist. De twee belangrijkste belemmeringen zijn:

- Nederlandse taal: het heeft toch lang geduurd voordat hij deze beheerste op een niveau dat het niet meer storend werkt (of kan werken) in sollicitatiegesprekken en andere zakelijke contacten. Als je de taal minder machtig bent, dan kun je toch minder goed je ambities, kennis en kunde over het voetlicht brengen.
- Bescheidenheid. Dit valt voor een deel samen met de taalbeheersing. Hierdoor had hij nog wel eens last van onzekerheid en terughoudendheid. Maar de bescheiden houding is ook voor een belangrijk deel cultureel bepaald. Een Iranee stelt zich in het algemeen toch wat bescheidener op dan de gemiddelde Nederlander.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Marokkaanse werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:

Ik heb veel steun gehad van begeleiders en medeleerlingen op school. We hielpen elkaar met het huiswerk, etc. Ik heb ook veel steun gehad van mijn ouders. Van hen heb ik geleerd dat ik moet doorzetten. Mijn ouders zijn analfabeet en spreken niet goed Nederlands, maar van hen heb ik geleerd dat alle soorten werk eervol is, ook schoonmaakwerk. Zij wilden graag dat ik een makkelijker leven zou krijgen. Mijn ouders waren streng: als zij van school een telefoontje over mij kregen, kreeg hij huisarrest. Maar mijn ouders stonden wel altijd achter mij. In mijn werk heb ik vooral autochtone collega's: zij hebben mij ook altijd gesteund en de samenwerking met hen was prettig.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 37 jaar, tweede generatie:

De sociaal-economische omgeving speelt een grote rol, dat kan je niet los zien van je persoonlijke eigenschappen. Als werkgevers mij niet in dienst nemen, dan kan ik mij niet bewijzen. Maar het begint allemaal bij mijn vader, die erg gebrand was op het ontwikkelen van jezelf, verder komen in het leven. Mijn vader is een self-made man, hij is opgeklommen zonder diploma's. Mijn vader is een levend voorbeeld van een succesvolle man. Hij gaf mij extra steun om het VWO te doen. Mijn vader kende veel mensen, maakte mij op dingen attent. Hierdoor kwam ik in veel verschillende milieus en werd mijn wereld breder. Mijn vader was erg geïnteresseerd in de Nederlandse samenleving, leerde de taal. Ook collega's en vrienden hebben mij altijd gesteund.

Turkse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

De belangrijkste factoren zijn mijn vrouw en kinderen; voor hen heb ik altijd hard gewerkt, om mijn kinderen kansen te bieden, dat ze naar school kunnen gaan, etc. Mijn vader heeft ook een belangrijke rol gespeeld. Ik lijk op mijn vader: hij is ook een harde werker. Op een eerlijke manier, zo heb ik het geleerd, dat was normaal. Ten slotte heb ik een chef en collega's gehad die heel aardig waren, zij hielpen mij met de taal en met andere dingen,

Turkse werknemer, man, 33 jaar, tweede generatie:

Mijn ouders hebben mij gedwongen om naar een internationale school te gaan. Ze wilden niet dat ik in het milieu waar wij woonden, zou blijven hangen. Ik denk dat als ik in de buurt van huis op school was gegaan de kans groot was dat ik op het verkeerde pas zou zijn geraakt. Voor de rest heb ik van ze meegekregen dat ik iets moest gaan doen wat ik leuk vond.

Turkse werknemer, man, 28 jaar, tweede generatie:

Vanuit huis heb ik veel steun gekregen om te gaan studeren. Vader wilde ook graag studeren, maar het is hem niet gelukt. Daarom heeft vader er alles aan gedaan dat het mij wel zou lukken. Mijn moeder heeft alleen basisschool en wilde ook dat ik het veel beter zou gaan doen. Ouders hebben veel op taalbeheersing gehamerd. Ik heb van huis uit meegekregen dat ik een bijdrage kan leveren aan de maatschappij en ik ben altijd voorgehouden dat ik moet zorgen niet afhankelijk te zijn of worden.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Mijn dochters zijn mijn motor om te presteren. Door een leidinggevend van mijn werk heb ik de mogelijkheid gekregen om verder te studeren. Het is heel belangrijk geweest voor mij dat ik iemand ontmoette die een rolmodel voor mij ging vervullen. Deze man was verbonden aan een organisatie, hij was psychiater en was voor mij een soort vaderfiguur en vertrouwenspersoon. Als ik hem nodig had kon ik bij hem terecht. Door hem had ik altijd iemand om op terug te vallen.

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie:

Mijn moeder had zelf geen opleiding en moest overleven. Ik heb geen vaderfiguur in mijn leven. Mijn moeder zei altijd: 'je diploma is je man'. Ik ben gedisciplineerd opgevoed, ik moest altijd mijn best doen op school. Er was een leerkracht op school die haar gestimuleerd heeft om door te gaan leren. Die leerkracht zei dat ik veel in mijn mars had.

Surinaamse werknemer, man, 63 jaar, tweede generatie:

Mijn familie bestaat uit intellectuelen. Je neemt dan de goede dingen over, intellectuele interesse wordt je bijgebracht. Er werd veel gedebatteerd, veel gelezen. Mijn familie leerde mij nieuwsgierig te zijn. Met mijn ouders bezochten we concerten, musea, etc. Ook twee leraren op het gymnasium waren zeer stimulerend voor mij, door hun onafhankelijke geest. Zij gaven goed les over lectuur.

Antilliaanse werknemer, man, 56 jaar, eerste generatie:

Ik kom uit een middenklasse gezin, we hadden het financieel goed en ik had een onbezorgde jeugd. Mijn ouders zette veel opzij zodat ik een goede opleiding kon volgen. Mijn familie heeft geen uitgebreid netwerk, maar legde wel de nadruk op studie en vakmanschap.

Afghaanse werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Ik kom uit een goed milieu. Mijn vader was diplomaat en beide ouders zijn hoog opgeleid. Het is voor ons altijd belangrijk geweest om een goede opleiding te volgen. Mijn ouders hebben ons daarin altijd gesteund.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Mijn Nederlandse vrienden zijn het belangrijkste geweest. Via vrijwilligerswerk leerde ik twee oudere vrouwen kennen die mij geholpen hebben te integreren. Deze vrouwen hebben mij de taal geleerd, de Nederlandse gewoontes, etc. Het is erg belangrijk om die te kennen, als je de gewoontes en de taal niet kent, kan je niet met Nederlanders omgaan.

Iraanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

Ik ben iemand van de eerste generatie, ik moest het zelf doen: werk krijgen doe je zelf. Wel zijn mijn vrienden (Iraniërs) belangrijk, we moedigen elkaar aan, we delen de pijn, we stimuleren elkaar. Zij steunen je, maar je moet zelf je eigen stappen nemen. Ook de geestelijke ondersteuning van mijn vrouw en moeder is belangrijk.

Iraanse werknemer, man, 44 jaar, eerste generatie:

Familie is niet in Nederland. Mijn familieleden zijn allemaal hoog opgeleid en succesvol in hun werk. Mijn familie heeft mij altijd gestimuleerd om een hoge opleiding te volgen, om zelfstandig te zijn. De waarde van de opleiding is er met de paplepel ingegoten.

Joegoslavische werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Mijn ouders zijn hoog opgeleid en stimuleerden mij heel erg om te studeren. Op die manier heb je de garantie voor een goed leven. Dat zal ik mijn kinderen ook meegeven. Ik ben hoog opgeleid, ook omdat in voormalig Joegoslavië goede voorzieningen waren op opleidingsgebied.

Joegoslavische werknemer, man, 27 jaar, tweede generatie:

Ik kom uit het milieu waarin ik nu werk: mijn opa was in Joegoslavië hoogleraar, mijn moeder was consultatiebureau arts en mijn vader is dokter.

Somalische werknemer, 25 jaar, eerste generatie:

Ik kom uit een familie die het goed had in Somalië: mijn vader was zakenman in Somalië en zowel mijn vader als mijn zus hebben aan de universiteit gestudeerd. Toen ik in Nederland kwam wilde ik naar de universiteit, maar de decaan van het ROC gaf hem MBO-advies en dat demotiveerde erg. Hij is toen gaan werken. Mijn moeder (in Somalië) was heel boos omdat hij gestopt was met school, maar ze begreep het wel, omdat ik hier alleen was en van niemand financiële steun kreeg. Ik heb toen een tijd opgetrokken met jongens die niet werkten, zij hadden geen geld en voerden niets uit. Dat was voor mij een eye-opener om beter mijn best te gaan doen, want zo'n leven wilde ik absoluut niet voor mijzelf. Juist omdat hij alleen was, zonder dat iemand hem kon helpen moest hij veel werken om alles te kunnen betalen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.6 Voorbeelden van invloed van laag- en/of ongeschoolde ouders (of analfabeet)

Turkse werknemer, man, 28 jaar, tweede generatie:

Respondent is oudste zoon in het gezin en de oudste zoon is verantwoordelijk voor de externe contacten van het gezin: hij moest de brieven schrijven, instanties bellen om van alles te regelen. Dat is voor hem een stimulans geweest om de taal goed te leren beheersen. Het geeft ook zekerheid dat jij in contact kan treden met allerlei instanties: dat ontwikkelde zijn organisatorische en dienstverlenende capaciteit.

Turkse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Zijn ouders zijn nauwelijks geïntegreerd, maar dat weerhield ze er niet van om hun zoon te steunen tijdens zijn schoolloopbaan en hem te voorzien van een goede opvoeding. Alleen de manier waarop het gebeurde schoot toch enigszins wat tekort. Hij kreeg dan wel te horen dat school belangrijk was voor zijn toekomst, maar ze konden inhoudelijk weinig toevoegen. Hij nam al vroeg zelf eigen keuzes zonder advies van anderen te ontvangen. Dit heeft volgens hem bijgedragen aan zijn ontwikkeling en zelfstandigheid in positieve zin.

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Als oudste uit een gezin van 4 kinderen heerste er een bepaalde (maatschappelijke) druk van zijn familie op hem. Hij diende een bepaald voorbeeld te geven en er werd dus ook van hem verlangd dat hij zijn studie zou behalen om uiteindelijk een goede baan te krijgen. Zijn ouders kregen op deze manier een bepaalde mate van trots, omdat zij degene waren die hem hierin stimuleerden. Deze druk vanuit zijn familie zorgde ervoor dat hij met een goede baan thuis wilde komen. Ondanks deze houding van zijn ouders hadden ze inhoudelijk bijna niets in te brengen. Dit komt vooral doordat zijn ouders zelf niet geschoold waren/zijn. Ze konden hem dus niet helpen met de keuze van een bepaalde studierichting etc. Hij neemt ze het ook niet kwalijk, maar hierdoor moest hij op zeer vroege leeftijd keuzes maken die voor de toekomst van groot belang waren. Een voorbeeld hiervan is de keuze die hij zelf heeft gemaakt om voor het Montessorionderwijs te kiezen na zijn basisschool op advies van zijn leerkracht. Dit soort onderwijs is meer gefocust op geïndividualiseerd werken wat de intellectuele ontwikkeling ten goede komt en waarvan hij denkt een positieve effect te hebben gehad op zijn verdere schoolloopbaan en carrière.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Respondent is een kind van gastarbeiders. Ze heeft weliswaar veel steun gehad aan haar ouders vanuit de morele kant, maar haar ouders hebben nooit een beeld gehad van wat zij deed, wat haar huiswerk inhield (ze hebben haar daar ook nooit mee kunnen helpen), in wat voor omgeving ze bivakkeerde, etc.). Ze stimuleerden haar wel om te leren, maar wel binnen veel randvoorwaarden (mocht niet uitgaan, etc.). Maar respondent heeft van haar kant altijd veel begrip gehad voor de randvoorwaarden die haar ouders stelden, dus ze bleef binnen die voorwaarden. Respondent is de oudste kind van het gezin. Haar broers en zussen hebben meer vrijheid gehad dan zij. Omdat de band tussen haar en haar ouders zo goed is, kwamen haar ouders dikwijls naar haar toe om aan haar advies te vragen hoe ze moesten omgaan of reageren op de wensen/gedrag/situatie van haar broers en zussen. Vanuit haar eigen ervaring gaf zij haar ouders dan advies. Haar broers en zussen hebben ook allemaal een goede opleiding. De ouders spreken wel Nederlands, maar hebben toch moeite met officiële brieven/paperassen, etc. Ook dan vragen ze advies aan respondent en helpt zij hen met bijvoorbeeld het invullen ervan. Haar meeste broers en zussen werken, maar iedereen beseft dat respondent er harder voor heeft moeten knokken als de jongere broers en zussen, omdat zij de oudste was.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.7 Voorbeelden van belemmeringen in de sociaal-economische omgeving

Belemmering	Reden van overwinnen
<i>Marokkaanse werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:</i> ik zat in een vriendengroep, maar dat waren rotzooischoppers.	Ik ben uit die groep gestapt en ben daarna met mensen omgegaan die wel studeerden.
<i>Turkse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie:</i> het schooladvies dat ik kreeg was veel te laag. Mijn ouders wisten niet beter en hebben daar niets aan gedaan: ik had geen voorbeeldfiguren in mijn omgeving.	Ik heb mij niets aangetrokken van het lage schooladvies en ben na de mavo gewoon naar de havo gegaan. Ik ben zelf voorbeelden gaan zoeken, ben veel gaan lezen.
<i>Turkse werknemer, man, 28 jaar, tweede generatie:</i> de hele hoge verwachting van mijn ouders jegens mij vormde een belemmering. Dat veroorzaakte stress en twijfel aan mijzelf tijdens zware periodes, zoals de periode dat ik mijn scriptie moest schrijven en de periode dat ik moest solliciteren.	Ik heb nu aan de verwachtingen van mijn ouders voldaan en voel nu geen druk meer.
<i>Turkse ondernemer, man, 28 jaar, tweede generatie:</i> je hebt vaak onenigheid over beslissingen.	Dor goede afspraken te maken en goed te communiceren.
<i>Surinaamse werknemer, vrouw, 31 jaar, eerste generatie:</i> Mijn ouders hadden niet de financiële situatie van mijn medestudenten, zodat ik niet kon meegaan met mijn medestudenten en mezelf een buitenbeentje voelde.	Ik heb er geen nadelige gevolgen van ondervonden, want ik begreep toen al dat het leven van mijn medestudenten buitensporig was. Ik stond toen al stevig in mijn schoenen.
<i>Surinaamse ondernemer, man, 38 jaar, eerste generatie:</i> vooroordelen van banken tegenover allochtone adviseurs.	Door kwaliteit te verkopen en eerlijk te zijn. Men ervan bewust maken dat je geen rotzooi verkoopt.
<i>Antilliaanse werknemer, vrouw, 47 jaar, eerste generatie:</i> ik had weinig vrije tijd door mijn positie als alleenstaande moeder. Ik had wel de ambitie om de universiteit te doen, maar geen tijd.	Belangrijkste factor is de persoonlijkheid en je geloof in jezelf.
<i>Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:</i> in mijn vaderland behoren wij tot een bepaalde bevolkingsgroep en worden wij niet geacht te werken bij de overheid. Ik kon in mijn eigen land geen kant, na mijn studie wilden ze mij nergens aannemen. Ook in Nederland heb ik vooroordelen ervaren. Ik word als bedreiging gezien. Met mijn uiterlijk verwacht men dat ik vuilnisman ben.	Je moet vooroordelen pareren, naast je neerleggen. Je moet kunnen relativeren en beseffen dat niet alle Nederlanders zo zijn en denken.
<i>Iraanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:</i> belemmering is het gevoel dat je niet wordt opgenomen in de Nederlandse maatschappij. Ik werk ook met Amerikanen: zij nemen je makkelijk in hun midden op als je succes hebt. Het gaat bij Amerikanen niet om je kleur, maar om je succes. In Nederland wordt de nadruk gelegd op onderlinge verschillen, in de Amerikaanse bedrijfscultuur wordt de nadruk gelegd op overeenkomsten. In de Nederlandse samenleving wordt je benaderd als 'anders' en dat wordt geassocieerd met negatieve dingen.	Niet opgelost.
<i>Iraanse werknemer, man, 44 jaar, eerste generatie:</i> door discriminerende sfeer onder studenten en collega's op stageplek.	Ik blijf in alle gevallen positief.
<i>Joegoslavische werknemer, man, 53 jaar, eerste generatie:</i> toen ik in Nederland kwam kende ik niemand, ik had hier geen familie of vrienden en geen netwerk.	Ik heb nu een goed diploma en een zakelijk netwerk.
<i>Somalische werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:</i> er zijn collega's die dwarsliggen. Ik moet mij altijd meer inzetten dan mijn collega's en dan nog word je niet gewaardeerd.	Ik heb doorzettingsvermogen, ik houd mijn hoofd koel en laat me niet weggagen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.8 Voorbeelden van aard van positieve rol van werkgevers

Marokkaanse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Mijn werkgever heeft mij altijd de ruimte gegeven om te improviseren, waardoor ik mij beter kan ontplooiën. Ik ben nu bezig met een studie en mijn werkgever geeft mij daar de ruimte voor.

Turkse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie:

De heersende bedrijfscultuur op het werk, een prestatiecultuur, past goed bij mij. Mensen die presteren krijgen mogelijkheden om verder te studeren. Er wordt ook goed op mijn persoon gelet.

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

De werkgever heeft een grote rol gespeeld, want ik kreeg kansen om te solliciteren naar hogere functies. De werkgever heeft niet echt een specifiek 'allochtonen' beleid, er wordt gekeken naar de kwaliteiten die voor een functie nodig zijn. Iedereen krijgt gelijke kansen.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

In mijn huidige baan ging de voorkeur van de werkgever uit naar iemand met een allochtone achtergrond (positieve discriminatie, stond in de functie-omschrijving). Dat was een geluk voor mij. Door de veelzijdigheid van mijn werk heb ik op veel verschillende terreinen werkervaring op kunnen doen. Daardoor ben ik breed inzetbaar.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

De werkgever heeft mij kansen gegeven om te studeren. De werkgever heeft mij ook het vertrouwen gegeven, mij de kans gegeven om een leidinggevende positie te bekleden, zonder dat ik daarvoor de ervaring had.

Antilliaanse werknemer, man, 56 jaar, eerste generatie:

Alhoewel mijn werkgever geen specifiek allochtonenbeleid voert, heb ik wel alle kansen gekregen om mij verder te ontwikkelen. De werkgever heeft veel cursussen en ook de opleiding MBA betaald. De werkgever heeft wel beleid dat het personeel een afspiegeling van de maatschappij moet zijn (vrouwen, minderheden, etc.). Je moet sociale antennes hebben: je moet het besluitvormingsproces en hoe je dat proces kan beïnvloeden snappen. Je moet de spelregels kennen.

Antilliaanse werknemer, man, 37 jaar, tweede generatie:

De werkgever heeft duidelijk een positieve rol gespeeld door: het bieden van kansen door hem in dienst te nemen (geen hoge instroomkosten, hij heeft gekeken naar de feitelijke prestaties), door het bieden van opleidingsmogelijkheden, door het bieden van promotiekansen en door in het personeelsbeleid niet te letten op de etnische afkomst, maar allen te kijken naar prestaties.

Antilliaanse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Het gevoerde personeelsbeleid heeft geen rol gespeeld in mijn loopbaan. De werkgever voert geen multicultureel personeelsbeleid uit. Maar mijn werkgever staat er wel voor open. De werkgever verplicht ook werknemers om scholing te volgen, om bij te blijven.

Afghaanse werknemer, man, 40 jaar:

De werkgever heeft mij alles ter beschikking gesteld: opleiding, steun en advies.

Afghaanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

In de tijd dat ik solliciteerde was er een tekort aan artsen. Daardoor kon ik voorwaarden stellen over een verdere opleiding. De werkgever maakt geen onderscheid tussen mensen naar afkomst, meer naar opleiding en capaciteiten.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Het beleid van de werkgever heeft een belangrijke rol gespeeld. Ik denk dat multicultureel personeelsbeleid mij ten goede is gekomen. Mijn huidige werkgever heeft mij geen mogelijkheid voor scholing geboden. Ik heb promotiekansen gekregen door een leidinggevende die in mij geloofde, die mijn capaciteiten zag.

Iraanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Het beleid van de werkgever waar ik mijn opleiding heb gevolgd was heel stimulerend. Mijn werkgever betaalde mijn opleiding en ik kreeg tijdens mijn studiekeerperiode ook salaris. Mijn huidige werkgever voert een multicultureel personeelsbeleid op het aspect werving. Mijn huidige werkgever biedt mij genoeg ruimte om cursussen te volgen.

Iraanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

De rol van de werkgever is van betekenis. 'Mijn werkgever is een 'goede' werkgever, met een open en

goede werksfeer'. Met 'open' bedoelt respondent dat de werkgever zich realiseert wie de persoon is die hij aantelt, met alles er op en er aan, en dat de werkgever iedereen gelijkwaardig behandelt.

Iraanse werknemer, man, 44 jaar, eerste generatie:

De werkgever wilde iemand met de juiste capaciteiten en het maakte de werkgever niet uit of deze persoon autochtoon of allochtoon zou zijn. Op het werk heerst een positieve kijk op de multiculturele samenstelling van het personeel.

Joegoslavische werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Mijn werkgever heeft met mij de afspraak gemaakt dat ik binnen een half jaar Nederlands zou spreken. Daarvoor heeft hij voor 80 uur een privé-docent ingehuurd en betaald. Mijn werkgever heeft een budget gereserveerd om elke werknemer ieder jaar een specialistische cursus te laten doen om up-to-date te blijven.

Somalische werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Mijn huidige werkgever krijgt subsidie voor het aannemen van allochtonen. Mijn werkgever neemt iedereen aan, als ze maar goed presteren. Ik word op mijn werk goed behandeld, ik werk in een stabiele omgeving waarin ik mijn werk goed kan doen en mezelf kan ontwikkelen.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.9 Voorbeelden van negatieve rol van werkgevers

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

De rol van werkgevers is eerder negatief geweest op haar loopbaan. Om bij haar huidige werkgever te worden aangenomen heeft ze een assessment moeten doen. Het rapport wat hierbij over haar is gemaakt heeft ze als zeer krenkend ervaren. De terminologie die in dat rapport werd gehanteerd was in de trant van: 'naar alle waarschijnlijkheid zal zij door haar achtergrond.....'. Naar aanleiding van dit rapport heeft respondente een brief geschreven naar de werkgever en de vooroordelen/negatieve beoordeling uit de assessment weerlegt door aan te tonen wat ze in haar mars heeft, via stageverslagen, functioneringsrapporten, beoordelingen van eerdere werkgevers, etc. De werkgever heeft haar, ondanks het assesmentrapport aangenomen. De werkgever doet heel weinig tot niets aan multicultureel personeelsbeleid. Maar respondente zou ook niets anders willen. Zij wil een functie vanwege haar capaciteiten. Bij haar sollicitatie heeft ze gevraagd: 'kan je subsidie voor mij krijgen (als allochtoon en/of als vrouw)? Zo ja, dan kom ik hier niet werken, want daar wil ik niet aan meewerken'

Surinaamse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Deze respondent heeft eigenlijk alleen maar last gehad van het werkgeversbeleid. Als hij aan buitenstaanders vertelt wat zijn functie is dan denken zij dat 'hij dat wel bereikt zal hebben door 'voorkeursbeleid'.

Volgens hem zijn werkgevers onkundig. Het beleid binnen de organisatie waar hij werkt kwalificeert hij als: arrogant beleid. Het is altijd "wit" beleid geweest, alleen "witte" mensen gaan over de loopbanen. Dit creëert belemmeringen voor het individu. Respondent zat in het verleden in selectiecommissies. Het kwam veelvuldig voor dat brieven werden afgewezen op grond van der naam. Respondent intervenieerde dan, zodat de personen gelijke kansen kregen en op kwaliteit werd beoordeeld.

Surinaamse werknemer, vrouw, 43 jaar, eerste generatie:

'De rol van de werkgever is 0,0. Werkgevers halen je binnen en zetten je op een positie maar investeren vervolgens niet in jou. En als je dan niet naar alle eisen functioneert, dan zeggen ze dat het geen zin heeft om allochtonen aan te nemen, omdat allochtonen niet zouden functioneren'. Respondenten vindt dat allochtonen ongelijkwaardig worden behandeld: er heerst een 'old boys network': als autochtonen mannen niet functioneren worden zij wel op gevangen.

Antilliaanse werknemer, vrouw, 47 jaar, eerste generatie:

De werkgever voert geen multicultureel personeelsbeleid uit. Als je erom vraagt krijg je wel kansen. Maar autochtonen hebben meer kansen en mogelijkheden. Ook het doorstroombesleid naar hogere functies is niet goed: alleen autochtonen hebben promotiekansen. Er zijn wel genoeg scholingsmogelijkheden.

Afghaanse werknemer, man, 27 jaar, eerste generatie:

Van de rol van werkgevers heeft deze respondent 'nog niet veel gemerkt'. Werkgevers hebben hem niet veel kansen geboden, kansen moet je zelf creëren. Het is belangrijk om mensen op gesprek te laten komen bij een sollicitatie. Als werkgever moet je investeren in je personeel. Bij allochtonen moet je misschien in het begin iets meer investeren, maar dat kan zeker wel zijn vruchten afwerpen. Werkgevers moeten een omgeving creëren waarin iemand kan groeien. Het blijft belangrijk om als werkgever sociaal te zijn. Het bedrijf moet een afspiegeling van de samenleving zijn.

Somalische werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Ondanks positieve beoordelingsgesprekken krijg ik geen kansen en willen ze mij eruit werken. Bij deze werkgever zijn er voor mij geen mogelijkheden om mij verder te ontwikkelen. Deze mogelijkheden worden geblokkeerd door smoesjes of onwil van de werkgever om mijn verdere scholingstraject te vergoeden.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.10 Voorbeelden van belemmeringen door werkgevers

Belemmering	Reden van overwinnen
<i>(Turkse werknemer, vrouw, 48 jaar, eerste generatie):</i> is van mening dat zij niet dezelfde kansen heeft gekregen als autochtonen. In eerste instantie mocht zij niet een bepaalde cursus volgen omdat 'zij dat toch niet zou kunnen en het toch niet nodig zou hebben'. Van de volgende leidinggevende mocht zij die cursus alsnog volgen.	Zij had de overtuiging: 'ik kan het wel!'. Zij heeft de cursus alsnog gedaan is geslaagd met het hoogste cijfer van haar groep. Nu heeft ze een houding van: 'zie je wel'.
<i>(Surinaamse man, 54 jaar, eerste generatie):</i> respondent is ontslagen bij werkgever in de tijd dat veel Surinamers om allerlei vage redenen werden ontslagen. Er volgde een vervelende afwijzing bij een andere werkgever.	Dank zij zijn omgeving: hij zag mensen uit zijn omgeving vooruit komen, ook bij personen die minder geschoold waren dan hij ging het voor de wind. Hij heeft toen veel tijd en energie geïnvesteerd in zijn werk, zodat het hem ook zou lukken.
<i>(Surinaamse man, 45 jaar, eerste generatie):</i> Bij mijn huidige werkgever zijn weinig scholingsmogelijkheden die bij mij passen.	Gewoon doorgaan. Mijn eigen visie in mijn werk blijven behouden.
<i>(Surinaamse vrouw, 43 jaar, eerste generatie):</i> ik had een racistische leidinggevende en ik kreeg geen steun van de directie. De leidinggevende werkte mijn promotiekansen naar een leidinggevende functie tegen.	Ik laat dit van me afglijden en toon zelfbeheersing.
<i>(Antilliaanse vrouw, 49 jaar, eerste generatie):</i> Nadat ik promotie had gemaakt bij mijn werkgever wilde mijn nieuwe afdelingshoofd mij niet inwerken, omdat ik 'haar was opgedrongen'.	Ik ben niet in een slachtofferrol gaan zitten, maar teruggedaan naar mijn oude afdeling, want mijn oude cheffin wilde mij graag terug. Als iets niet lukt, moet je gewoon verdergaan.
<i>(Iraakse man, 40 jaar, eerste generatie):</i> Ik krijg geen scholing om mijzelf verder te ontwikkelen. Ook wordt ik tegengewerkt: ik wordt niet gestimuleerd en gewaardeerd in mijn werk. Als er geen werk is, vlieg ik er als eerste uit. Waarom? Dat vind ik moeilijk te zeggen.	Ik ben een vechter, ik heb doorzettingsvermogen, ik houd de eer aan mijzelf. Ik moet verder. Dat wil niet zeggen dat iedereen dat kan, maar dat geldt wel voor mij. Ik heb een drang om verder te gaan, niet stil te staan en positief te blijven.
<i>(Iraanse man, 49 jaar, eerste generatie):</i> Er zijn vooroordelen, ondanks kennis en kunde. Met een gelijk c.v. moest ik als allochtoon meer mijn kennis en kunde bewijzen om het vertrouwen van de werkgever te winnen. In het begin is er namelijk nog geen vertrouwen. Je c.v. is je kans om ergens binnen te komen, daarna moet je vertrouwen winnen met discipline en doorzetting. Deze respondent vertelt het volgende: na afsluiting van een succesvol project, wordt hij aan de minister voorgesteld als diegene die het project heeft geleid. De minister begint direct over Iraniërs te praten, dat er veel illegale Iraniërs zijn etc. Respondent voelt zich hierdoor miskent.	Verschil in doorzettingsvermogen. Je moet harder kunnen werken dan normaal en niet iedereen kan dat.
<i>(Joegoslavische man, 50 jaar, eerste generatie):</i> Collega's waren jaloers en konden het niet hebben dat ik als buitenlander een hoge functie kreeg.	Omdat ik veel initiatieven toonde en door begrip van oudere collega's.
<i>(Somalische man, 38 jaar, eerste generatie):</i> Bij mijn vorige werkgevers werd ik onder druk gezet om ontslag te nemen. De werkgevers tolereerden dat collega's mij dwars zaten. Mijn huidige werkgever doet dat niet. Onlangs heeft mijn huidige werkgever een collega ontslagen omdat ze het ons onnodig moeilijk maakte.	Doorzettingsvermogen, mezelf niet terugtrekken in mijn eigen schulp. En door je ervaring leer je beter met je belemmeringen om te gaan.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.11 Voorbeelden van antwoorden op de vraag naar de rol van het beleid van arbeidsorganisaties

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Volgens deze respondent speelt discriminatie nog steeds een rol op de arbeidsmarkt waarbij goed gekwalificeerde allochtonen geen kansen worden gegund of krijgen. Dit is zo gebleven ook door de verharding van de maatschappij van de afgelopen jaren (9/11). De hevige discussies die ontstaan zijn met moslims/Marokkanen werden volgens hem vaak uitgebuit door de media. Er werd vooral angst gecreëerd in de maatschappij voor het onbekende, waarvan je uiteindelijk de negatieve gevolgen ziet op de arbeidsmarkt. Eerdere slechte ervaringen van werkgevers met allochtonen maakt hen de volgende keer voorzichtiger bij sollicitaties van allochtonen (generaliseren).

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

Meer in het algemeen is werk de sleutel tot succes. Maar veel allochtonen komen moeilijk aan (goed) werk. Dat is ten dele maatschappelijk, maar de individuele en sociale factor draagt daar aan bij. Volgens de eigen ervaring van deze respondent is een actieve houding nodig om iets te bereiken. In de Marokkaanse cultuur lijkt een meer afwachterende en passieve houding te overheersen. De cultuur – de sociale omgeving – werkt dus gedrag in de hand dat minder kans geeft op succes. Wanneer (Nederlandse) werkgevers vervolgens daar niet door heen prikken en de passieve houding van allochtonen die aan het werk zijn verkeerd interpreteren, dan worden talenten niet herkend, en worden deze ook niet benut.

Turkse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie:

Het is belangrijk dat werkgevers vertrouwen krijgen in allochtonen.

Turkse werknemer, vrouw, 34 jaar, tweede generatie:

Positieve discriminatie hoeft niet altijd goed te zijn: de samenstelling van het personeel naar afkomst is belangrijk.

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

Het beleid van veel arbeidsorganisaties is goed, maar van invloed is hoe het beleid wordt uitgevoerd. Nederlanders gaan anders met elkaar om dan allochtonen. Ze praten anders met elkaar, op een andere toon, Nederlanders nemen afstand van elkaar. Daarom moet je als allochtoon je blijven kwalificeren in je baan en om je heen blijven kijken hoe je je moet opstellen in je werk naar anderen toe.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Het beleid van arbeidsorganisaties kan een rol spelen, als het beleid er op gericht is om allochtonen kansen te geven.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Arbeidsorganisaties moeten allochtonen meer kansen geven en hun het vertrouwen geven dat ze het wel kunnen. Dan kunnen allochtone werknemers uit de verf komen, anders is dat moeilijk als gevolg van een behouden houding van allochtone werknemers.

Surinaamse werknemer, man, 35 jaar, eerste generatie:

Arbeidsorganisaties kunnen vooral een rol spelen bij het aannamebeleid: werkgevers zoeken naar mensen die bij hun organisatie passen. Daarin durven ze geen risico's te nemen. Door vooroordelen over allochtonen durven werkgevers geen allochtonen aan te nemen.

Surinaamse werknemer, man, 63 jaar, tweede generatie:

Veel bedrijven zijn bang voor allochtonen en andere culturen. Ze zijn bang voor het anders zijn. Dit geeft problemen, omdat autochtonen dan niet weten hoe ze moeten reageren.

Surinaamse werknemer, vrouw, 49 jaar, tweede generatie:

Het aannamebeleid voor allochtonen moet verbeterd worden. Ik denk dat iedereen gelijke kansen moet hebben. Het gaat om de beste match voor die bepaalde functie. Mensen moeten niet vanwege hun afkomst uitgesloten worden.

Antilliaanse werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Als allochtonen een kans zouden krijgen van werkgever dan hebben ze veel meer kans van slagen. Zoveel mensen kunnen hun opleiding niet afmaken omdat ze geen stageplek kunnen vinden.

Afghaanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

De rol van arbeidsorganisaties hangt samen met het opleidingsniveau van de functies waar het om gaat.

Voor functies waar voor een laag opleidingsniveau nodig is speelt discriminatie een grotere rol dan voor functies waar een hoger opleidingsniveau vereist is. Bij hoger opgeleide spelen andere factoren een rol.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Als een bedrijf geen allochtonen in dienst neemt, kunnen allochtonen ook niet succesvol zijn. Het personeelsbeleid zou veel meer open moeten staan voor allochtonen.

Joegoslavische werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Arbeidsorganisaties spelen een rol, omdat allochtonen vaak niet eens de kans krijgen om op gesprek te komen. Dat heeft ook te maken met het ontbreken van netwerken en dat organisaties niet echt op zoek zijn naar mensen uit een bepaalde groep. Dienen mensen uit die groep zich niet aan of heeft de werkgever slechte ervaringen met mensen uit die groep, dan heeft dat een effect op het aannamebeleid van die organisatie.

Iraanse ondernemer, man, 50 jaar, eerste generatie:

Als een werkgever iemand op een juiste manier kan presenteren kan de werkgever bijdragen aan het succes van de werknemer.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.12 *Suggesties voor wegnemen/verkleinen van belemmeringen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*

Turkse werknemer, vrouw, 34 jaar, tweede generatie:

De overheid moet veel meer cursussen aanbieden over het omgaan met cultuurverschillen. De overheid moet bedrijven voorbereiden op cultuurverschillen.

Turkse werknemer, man, 28 jaar, tweede generatie:

Verklein de belemmeringen van de mensen die hier graag willen werken en daarvoor een werk- of verblijfsvergunning nodig hebben. Doe je dat niet, dan gaan die mensen eerder naar een ander land.

Turkse werknemer, man, 33 jaar, tweede generatie:

Ik geloof niet in subsidies, maar in marktwerking. De overheid moet zich zo min mogelijk bemoeien met de markt. Er zal een tijd komen dat allochtonen aantrekkelijk zijn voor de markt.

Turkse werknemer, man, 28 jaar, tweede generatie:

Neem vooroordelen ('het komt omdat ik allochtoon ben') bij de allochtonen weg. Dat betekent dat organisaties bij keuzes hun afwegingen beter duidelijk moeten maken aan allochtonen. Verenigingen van allochtonen moeten zich actiever opstellen en de arbeidsmarkt opzoeken.

Turkse ondernemer, man, 28 jaar, tweede generatie:

Overheid moet de administratie van een ondernemer makkelijker maken, zodat de drempel voor startende allochtonen ondernemers lager wordt.

Surinaamse werknemer, man, 56 jaar, eerste generatie:

Om de meeste belemmeringen tegen te gaan moet de overheid wat doen aan de houding van de meeset allochtonen. De overheid kan geen beleid voeren als men niet wil meewerken. Vooral de jongeren kunnen af en toe harder aangepakt worden.

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

De overheid moet niet te veel verzorgen, want dat maakt mensen lui: uitkeringen motiveren niet om te gaan werken. Mensen moeten gemotiveerd worden om te werken. Er is hier werk. Mensen moeten zelf kansen benutten. Al die vormen van begeleiding zijn niet altijd bevorderend voor de motivatie. Voor jonge en gezonde mensen moeten er meer kansen en minder faciliteiten komen. Discipline en verantwoordelijkheid moeten weer worden bijgebracht.

Surinaamse werknemer, man, 63 jaar, tweede generatie:

Eén ding moet er niet zijn en dat is voorkeursbeleid. Er geldt maar één maatstaf en dat is kwaliteit.

Surinaamse werknemer, vrouw, 49 jaar, tweede generatie:

Maatschappelijk gezien is het verstandig om allochtonen deel te laten uitmaken van een groep in hun eigen werk-/vakgebied. Op deze wijze leer je van elkaar en kan je elkaars goede punten noemen. Werkelijk integratie is jezelf blijven en toch een groep kunnen vormen met anderen. Werk dus in kleinere teams die met elkaar ergens verantwoordelijk voor zijn en met elkaar deze verantwoordelijkheid dragen.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

De overheid moet actiever controleren of het beleid effectief is. Maak aspecten van het beleid meetbaar en zorg voor draagvlak bij de bedrijven zodat de effectiviteit verhoogd wordt.

Surinaamse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Hoog opgeleide allochtonen werknemers zouden getraind moeten worden in hoe ze in Nederlandse arbeidsorganisaties

binnen kunnen komen en hoe ze zich staande kunnen houden. Wijs ze een coach aan. Als coach moet je ze spiegel kunnen voorhouden zodat iemand kan kijken naar zijn eigen houding: 'hoe kom ik over', past dat binnen de organisatie, etc.

Surinaamse ondernemer, man, 47 jaar, eerste generatie:

Taal is het allerbelangrijkste, zonder taal is er geen communicatie. De overheid zou zo veel mogelijk taalcursussen moeten aanbieden, want hoe beter de taalbeheersing, hoe minder belemmeringen.

Antilliaanse werknemer, man 37 jaar, eerste generatie:

Nederland doet al veel te veel voor allochtonen. De overheid moet stoppen met ze te vertroetelen en concreter worden.

Antilliaanse ondernemer, man, 50 jaar, eerste generatie:

Maak bedrijven bewust van de voordelen van het aannemen van allochtoon personeel.

Antilliaanse ondernemer, man, 32 jaar, eerste generatie:

De meeste belemmeringen hebben met de taalbeheersing te maken. De overheid moet strengere eisen stellen met betrekking tot de beheersing van de Nederlandse taal voordat ze mensen binnen halen.

Afghaanse werknemer, man, 27 jaar, eerste generatie:

Wat de overheid nu doet is allemaal negatief. Ze moeten een campagne starten waarin mensen daadwerkelijk informatie krijgen over de problematiek. Bedrijven die wel iets willen doen, maar ook bedrijven die niets hier aan willen doen. Ze moeten bedrijven die wel iets willen doen, extra stimuleren, bijvoorbeeld de extra investeringen die een bedrijf doen als ze een allochtoon hebben aangenomen, deels meebetalen. De overheid moet eerst voor een stabiele basis zorgen bij de mensen (huis, voedsel), en dan aan het werk helpen. Iedereen moet als gelijkwaardig worden beschouwd. Hij vindt het beleid van de overheid een belemmering, ze roepen maar wat, daar ondervindt hij last van omdat de beeldvorming van allochtonen zo negatief wordt.

Afghaanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Er moet meer maatwerk worden gebracht in opleidingen en taalcursussen voor allochtonen, toegespitst op de opleiding en het leer-/werktempo van de individuele allochtoon.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Beheersing van de taal is de sleutel tot integratie. De huidige 600 uur taallessen is te weinig om goed Nederlands te leren. Er moet veel meer nadruk komen te liggen op het belang van de taalbeheersing.

Iraanse werknemer, man, 52 jaar, eerste generatie:

Succesvol zijn op de arbeidsmarkt ligt in de persoon. De overheid kan het succesvol zijn van een allochtoon niet bepalen of beïnvloeden.

Iraanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Centrale regelgeving (top down) is alleen nodig voor randvoorwaarden. Specifieke instrumenten (zoals de Wet SAMEN) zijn minder effectief en misschien ook minder noodzakelijk. Meer nodig zijn ontwikkelingen van onder op (bottom up). Daarom zou de lokale overheid (gemeenten) zich veel actiever moeten opstellen op het terrein van diversiteit. Dat lijkt ook logisch. Gemeenten worden het meest direct geconfronteerd met de maatschappelijke gevolgen (WWB, criminaliteit, jongerenproblematiek) en hebben er belang bij om zoveel mogelijk allochtonen aan een baan te helpen. De gemeente moet in de eerste plaats zelf een goed voorbeeld geven (en vluchtelingen in dienst nemen) en daarnaast het lokale en regionale bedrijfsleven activeren. Dat moet kunnen, want een gemeente heeft regelmatig contact met bedrijven (denk aan allerlei vergunningen) en zou deze contacten beter moeten benutten.

Iraanse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Ik heb er een hekel aan als de overheid zich overal mee bemoeit.

Joegoslavische werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Het zou goed zijn voor Nederland om mensen naar Nederland te lokken met een goede opleiding en kennis in plaats van de mensen die zich hier aanmelden tegen te werken. Nederland kan dan gratis hoog opgeleiden op hun arbeidsmarkt krijgen.

Joegoslavische werknemer, man, 39 jaar, eerste generatie:

Onder toezicht van de regering moeten bedrijven worden opgericht, waar allochtonen met subsidie geen tijd kunnen verspillen maar gewoon kunnen werken. In die bedrijven kan gevolgd worden wie wat presteert en dan kun je de mensen filteren die klaar zijn voor de echte strijd op de arbeidsmarkt.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.13 Suggesties voor beleid gericht op jongeren

Marokkaanse werknemer, man, 33 jaar, eerste generatie:

- a. Werk is de sleutel tot succes: zorg voor voldoende stageplaatsen en opleidingsplaatsen. Respondent ziet bij zijn jongere zusjes (die een mbo-opleiding doen) dat het heel erg moeilijk is om een stageplek te vinden. Dat is niet goed.
- b. In het basisonderwijs zouden er geen zwarte scholen moeten zijn. Er zou meer gespreid moeten worden.
- c. De jeugd (pubers) is de meest risicovolle groep. Zorg dat deze niet op straat blijven hangen, maar zorg voor voldoende alternatieven.

Marokkaanse werknemer, man, 43 jaar, eerste generatie:

Overheid en werkgevers moeten investeren in elitaire clubs zoals allochtone studentenorganisaties. Dergelijke organisaties moeten verder gestimuleerd en uitgebreid worden, zodat zij een positieve rol gaan spelen in het geheel.

Marokkaanse werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:

De overheid moet ondersteuning beiden aan allochtone ouders in de begeleiding van hun kinderen. De overheid moet qua beleid op één lijn gaan zitten met deze ouders. Betrek zijn generatie bij initiatieven.

Turkse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

Jongeren die stoppen met hun school is een probleem. Allochtone jongeren moeten hun opleiding afmaken. Met hen moet contact gezocht worden. Ga vragen stellen over wat zij willen, geef hun begeleiding, kijk wat hun mogelijkheden zijn: studeren of werken.

Surinaamse werknemer, vrouw, 42 jaar, tweede generatie:

De overheid moet eraan werken om allochtone ouders samen te laten werken met de scholen, want sommige dingen moet je toch thuis leren.

Surinaamse werknemer, vrouw, 35 jaar, eerste generatie:

Laat allochtonen al op jonge leeftijd kennis maken met arbeidsorganisaties, bijvoorbeeld door een succesvolle autochtoon of allochtoon aan hen te verbinden, als 'buddy' of als grote broer of zus.

Joegoslavische werknemer, man, 34 jaar, eerste generatie:

Ik vind het belangrijk om de vele werkloze jongeren aan te pakken. De overheid zou ze meer moeten prikkelen om ze aan het werk te krijgen of ze te laten doorstuderen. Dit kunnen zij bijvoorbeeld doen door meer subsidie te geven aan jongerenhulporganisaties.

Joegoslavische werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Overheid moet wettelijk faciliteren zodat allochtone jongeren makkelijker kunnen werken. Overheid moet banen aan de onderkant van de schoolloopbaan creëren. De overheid moet schoolverlaters op een andere manier opvangen: laat schoolverlaters baan en school combineren, zodat ze niet gefrustreerd achterblijven.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.14 Suggesties voor beleid om negatieve beeldvorming om te buigen

Marokkaanse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Door de invloed van de media is de positie van allochtonen verslechterd. De overheid moet allochtonen laten integreren via de media.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 37 jaar, eerste generatie:

Het gebruik van de term 'allochtoon' is niet goed, want daarmee plaats je iemand in een uitzonderingspositie. Bovendien worden mensen daardoor niet als volwaardig gezien, terwijl zoveel allochtonen zoveel zouden kunnen bijdragen. De overheid zou meer de positieve, stimulerende zaken moeten opvallend en allochtonen niet als een aparte groep moeten neerzetten, maar als individuen. Verschillen worden vaak als negatief gezien, maar verschillen verrijken.

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Als vrouw in het algemeen en als Marokkaanse vrouw in het bijzonder schatten mensen je mogelijkheden lager in dan ze zijn. Overal zijn er vooroordelen tegen vrouwen/Marokkaanse vrouwen en is de beeldvorming zo dat men niet verwacht dat je als vrouw i.h.a. en Marokkaanse vrouw in het bijzonder iets op hoger niveau zou kunnen. Ze heeft meegemaakt dat ze zich tijdens een stage voorstelde aan collega's en dat men tegen haar zei: 'oh, we dachten dat je de schoonmaakster was'. Meisjes i.h.a. en Marokkaanse meisjes worden laag ingeschat. De beeldvorming van anderen over jou als vrouw en allochtoon is belangrijk. Het is dank zij haar kracht om alles en iedereen met open vizier tegemoet te treden en omdat ze zich niet uit het veld laat slaan als er iets gebeurt dat vervelend is, dat ze een loopbaan kan ontwikkelen. Anderen die deze kracht niet of minder hebben zullen het moeilijker hebben om een loopbaan te ontwikkelen. Vooroordelen kunnen je in de weg staan en sommigen kunnen zich daardoor uit het veld laten slaan

Surinaamse werknemer, vrouw, 49 jaar, eerste generatie:

Leg de nadruk op het vasthouden van talenten, van hoog opgeleide allochtonen. Het vreemdelingenbeleid moet worden aangepast: hoogopgeleiden die zich willen inzetten op de Nederlandse arbeidsmarkt moeten worden behouden in plaats van worden tegengewerkt. Het vreemdelingenbeleid zorgt er nu voor dat ingeburgerde allochtonen zich niet Nederlands voelen, maar allochtoon.

Iraanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

Overheid moet in een multiculturele samenleving op overeenkomsten tussen groepen focussen in plaats van op verschillen. De overheid moet een positief beeld ten aanzien van de participatie van allochtonen op de arbeidsmarkt stimuleren en hun waarde aangeven. Allochtonen moeten zich nu schuldig voelen dat zij hier leven.

Iraanse werknemer, man, 44 jaar, eerste generatie:

Ik vind dat de overheid de media moet controleren, omdat de media de allochtonen in en het algemeen in een kwaad daglicht zetten.

Iraanse ondernemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Noem buitenlanders geen 'allochtoon'. Maak geen onderscheid tussen mensen, want als er geen onderscheid wordt gemaakt geeft dat meer vertrouwen. Nederlanders hebben angst voor buitenlanders en zijn onwetend.

Somalische werknemer, man, 25 jaar, eerste generatie:

De argwaan en negatieve sfeer moeten weg. Allochtonen voelen zich niet thuis in Nederland en weinigen hebben het idee dat je hier een carrière op kan bouwen. Men moet positiever worden over allochtonen. In de media wordt altijd zoveel slechts over allochtonen verteld. Ik voel mij Nederlander, maar er wordt zo slecht over allochtonen gepraat dat ik mij weer allochtoon voel.

Joegoslavische ondernemer, vrouw, 46 jaar, eerste generatie:

Schaf het etiket 'allochtoon' af.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

Box B5.15 Oorzaken van de niet succesvolle loopbaan van personen met dezelfde allochtone achtergrond en ongeveer hetzelfde opleidingsniveau als respondent, naar de mening van de respondent

Marokkaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Zij kent veel Marokkaanse mensen die in Marokko hebben gestudeerd. Het blijkt steeds weer dat een universitaire graad die in Marokko is gehaald hier in Nederland bijna geen waarde heeft. Zij kent Marokkaanse universitair opgeleiden die hier in Nederland productiewerk doen omdat hun opleiding in Nederland geen waarde heeft. Voor haar is duidelijk dat de Marokkaanse universiteit vaal lager wordt gewaardeerd dan de Nederlandse universiteit. Het is voor deze hoog opgeleiden vrijwel niet mogelijk om in hun eigen richting hier in Nederland aan het werk te komen. Zij heeft een vriendin die arts is en jarenlang praktijk heeft gehouden in Algerije en ook veel werkervaring in Frankrijk heeft opgedaan. Maar hier in Nederland heeft dat geen enkele waarde. Nu is ze arbo-arts, maar het heeft jaren geduurd voordat haar opleiding en expertise hier erkend werd.

Marokkaanse werknemer, man, 42 jaar, eerste generatie:

Respondent denkt aan één van zijn medestudenten in Marokko, die 1 jaar eerder naar Nederland is gekomen dan hijzelf. Deze persoon zit nu overspannen thuis. Respondent denkt dat de oorzaak ligt bij de betrokkenheid van de ouders: de betrokkenheid van de ouders van respondent is altijd heel groot geweest, de ouders van deze jongen waren helemaal niet betrokken. Het zelfbeeld van deze jongen klopte daarom niet met wat hij deed.

Deze respondent is ook van mening dat Marokkaanse diploma's in Nederland worden ondergewaardeerd, maar volgens hem zijn diploma's niet altijd het meest belangrijk voor werkgevers. De arbeidsmarkt vraagt ook om competenties en andere aspecten van de eigen persoonlijkheid.

Marokkaanse werknemer, man, 31 jaar, eerste generatie:

Zij hebben geen geduld. Hun geloofsovertuiging is veel sterker geworden en dat betekent: minder kansen. Zij hebben geen doorzettingsvermogen. Zij leven naar de beeldvorming, zij voelen zich gediscrimineerd en laten zich belemmeren. Bovendien moet je geen hoge eisen stellen aan een baan: je moet ook in banen onder je niveau willen werken en je dan vervolgens op werken.

Marokkaanse werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

Zij hebben geen geluk gehad. Het hangt er van af of je op de juiste plek en op het juiste moment terecht bent gekomen. Ook spreken zij de taal niet goed. En het gaat ook om je houding en de mate van integratie.

Turkse werknemer, man, 45 jaar, eerste generatie:

Zij hebben een taalbarrière en geven snel op: intelligentie alleen is niet voldoende om te slagen.

Turkse werknemer, man, 35 jaar, tweede generatie:

Zij hebben geen drijfveer en ze willen vooral geen moeite doen. Ook zijn ze negatief en gaan ze in een slachtofferrol zitten.

Turkse werknemer, man, 33 jaar, tweede generatie:

Ik heb op een Nederlandse studentenvereniging gezeten. Daar werd ik geconfronteerd met de Nederlandse maatschappij en het informele circuit. Deze manier van omgang is heel belangrijk in de zakenwereld. Ik heb geleerd dat studeren meer is dan de boeken bestuderen. Mijn allochtone vrienden gingen naar een Turkse schoolvereniging en dan mis je een beetje de Nederlandse sociale vaardigheden.

Surinaamse werknemer, man, 54 jaar, eerste generatie:

De eigen instelling is heel belangrijk: discipline, verantwoordelijkheidsgevoel en succes willen behalen om trots te kunnen zijn op jezelf.

Antilliaanse werknemer, man, 49 jaar, eerste generatie:

Zij hebben niet de juiste keuzes gemaakt. Zij geven te snel op en gaan niet creatief met de mogelijkheden om.

Afghaanse werknemer, man, 37 jaar, eerste generatie:

Deze respondent is arts en kent andere artsen uit Afghanistan in Nederland die zo lang op hun verblijfsstatus hebben moeten wachten, dat ze daarna niet meer hogerop hebben kunnen komen door hun inmiddels bereikte leeftijd en demotivatie.

Joegoslavische ondernemer, vrouw, 46 jaar, eerste generatie:

Mijn zus kan ondanks haar hoge opleiding geen baan vinden, vanwege opgelopen oorlogstrauma's.

Somalische werknemer, man, 38 jaar, eerste generatie:

De meeste allochtonen die naar Nederland komen hebben al veel problemen. De arbeidsmarkt is hard en werken plus studeren is moeilijk. De meeste allochtonen kunnen die druk niet aan en kiezen voor de makkelijkste weg.

Antilliaanse werknemer, vrouw, 38 jaar, eerste generatie:

Dat ligt toch vaak aan henzelf. Je moet je kunnen presenteren, niet alleen voor het geld werken en niet gelijk teneergeslagen zijn bij de eerste de beste afwijzing.

Irakese werknemer, man, 40 jaar, eerste generatie:

Zij spreken de Nederlandse taal niet goed. Zij hebben weinig contact met hun autochtone omgeving, kunnen niet goed omgaan met Nederlanders en met de Nederlandse gewoontes. Ook is er een verschil in motivatie: zij zijn meer lui.

Iraanse werknemer, man, 48 jaar, eerste generatie:

Ik wist me goed aan te passen en ik heb een groot doorzettingsvermogen. De meeste allochtonen geven op na veel tegenslag en gaan een gesloten leven leiden.

Joegoslavische werknemer, man, 50 jaar, eerste generatie:

Zij zijn vaak in een slechte omgeving terecht gekomen. En ze hebben geen eigen initiatief genomen. Ze hebben ook niets aan hun taal gedaan.

Somalische werknemer, man, 25 jaar, eerste generatie:

Dat komt door hun eigen instelling: zij willen niet werken, maar rondhangen. Mensen moeten meer zelf initiatief nemen, maar als dat niet kan zouden deze mensen beter gecoached moeten worden.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

BIJLAGE 6

BESCHRIJVING VAN DE VARIABELEN IN HOOFSTUK4

Persoonskenmerken

Man	= 1 als man (t.o.v. vrouw).
Man met kinderen	Man x het aantal kinderen dat hij heeft.
Leeftijd (/10)	Leeftijd gedeeld door tien.
Leeftijd (/10) in het kwadraat	
Turks	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Turkije (t.o.v. Somaliër).
Marokkaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Marokko (t.o.v. Somaliër).
Surinaams	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Suriname (t.o.v. Somaliër).
Antilliaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in de Nederlandse Antillen of Aruba (t.o.v. Somaliër).
Afghaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Afghanistan (t.o.v. Somaliër).
Irakees	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Irak (t.o.v. Somaliër).
Voormalig Joegoslavisch	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in voormalig Joegoslavië (t.o.v. Somaliër).
Iraans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Iran (t.o.v. Somaliër).

Hoogste diploma

Middelbaar onderwijs in Nederland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van middelbaar niveau (havo,vwo,mbo) is en deze in Nederland is behaald (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Hoger onderwijs in Nederland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van hoger niveau (hbo,wo) is en deze in Nederland is behaald (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Middelbaar onderwijs in herkomstland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van middelbaar niveau (havo,vwo,mbo) is en in het land van herkomst is behaald en deze hoger is dan de (eventuele) opleiding die men in Nederland heeft gedaan (t.o.v. laag niveau in Nederland).

Hoger onderwijs in
herkomstland

= 1 als de hoogst voltooide opleiding van
hoger niveau (hbo,wo) is en in het land
van herkomst is behaald en deze hoger is
dan de (eventuele) opleiding die men in
Nederland heeft gedaan (t.o.v. laag niveau
in Nederland).

Arbeid en werkloosheid

Aantal jaren werkervaring (/10)

Aantal jaren dat men werkervaring in
Nederland heeft gedeeld door tien.

Aantal jaren werkervaring (/10)
in het kwadraat

Aantal keer dat men in
Nederland werkloos is geweest.
Percentage tijd op de
arbeidsmarkt gewerkt
Werkzaam in de landbouw

Aantal keer dat men in Nederland
werkloos is geweest.
Percentage van de tijd dat men heeft
gewerkt sinds men in Nederland is.
= 1 als werkzaam in landbouw, visserij of
delfstoffen (t.o.v. cultuursector).

Werkzaam in de industrie

= 1 als werkzaam in de sector industrie
(t.o.v. cultuursector).

Werkzaam in de bouw

= 1 als werkzaam in de bouwnijverheid
(t.o.v. cultuursector).

Werkzaam in de handel

= 1 als werkzaam in reparatie, handel of
horeca (t.o.v. cultuursector).

Werkzaam in het vervoer

= 1 als werkzaam in vervoer, opslag of
communicatie (t.o.v. cultuursector).

Werkzaam in de zakelijke
dienstverlening

= 1 als werkzaam in de financiële of
zakelijke dienstverlening (t.o.v.
cultuursector).

Werkzaam bij de overheid

= 1 als werkzaam bij de overheid (t.o.v.
cultuursector).

Werkzaam in de zorg

= 1 als werkzaam in de zorgsector (t.o.v.
cultuursector).

Aantal werknemers waar aan
leiding wordt gegeven

Aantal werknemers waar aan men leiding
geeft.

Milieu en integratie

Hoogste opleiding ouders
vmbo/mavo

= 1 als de hoogst voltooide opleiding van
minstens een van de ouders vmbo of mavo
is (t.o.v. geen opleiding).

Hoogste opleiding ouders
middelbaar

= 1 als de hoogst voltooide opleiding van
minstens een van de ouders mbo, havo of
vwo is (t.o.v. geen opleiding).

Hoogste opleiding ouders hoog

= 1 als de hoogst voltooide opleiding van
minstens een van de ouders hbo of wo is
(t.o.v. geen opleiding).

Eerste generatie

= 1 als men eerstegeneratie allochtoon is
(t.o.v. 2^e generatie).

Schaal moderne opvattingen	Samengestelde variabele van 8 stellingen over moderne opvattingen ⁱ , 1=helemaal niet modern; 5=heel modern.
Overwegend contacten met autochtonen	= 1 als men in de vrije tijd meer contact heeft met autochtonen dan met de eigen etnische groepering (t.o.v. ongeveer evenveel contact).
Overwegend contacten met allochtonen	= 1 als men in de vrije tijd meer contact heeft met de eigen etnische groepering dan met autochtonen (t.o.v. ongeveer evenveel contact).
Taalbeheersing goed	= 1 als Nederlandse taalbeheersing goed is volgens interviewer (t.o.v. slecht).
Taalbeheersing matig	= 1 als Nederlandse taalbeheersing matig is volgens interviewer (t.o.v. slecht)

ⁱ De stellingen zijn als volgt:

- De vrouw kan het beste de verantwoordelijkheid voor het huishouden hebben;
- De man kan het beste de verantwoordelijkheid voor het geld hebben;
- Een opleiding is voor jongens belangrijker dan voor meisjes;
- Een vrouw moet stoppen met werken als ze een kind krijgt;
- Kinderen kunnen het beste thuis blijven wonen tot zij gaan trouwen;
- Je moet je ouders altijd respecteren, ook wanneer ze dit door hun houding of gedrag niet verdienen;
- De beste gezinsvorm is nog altijd: twee getrouwde ouders met hun kinderen;
- In Nederland is men veel te open over dingen die met seksualiteit te maken hebben.