

Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt

**oktober 2006
Raad voor Werk en Inkomen**

Op de Werktop van 1 december 2005 hebben kabinet en sociale partners gezamenlijk hun zorgen uitgesproken over de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen. De positie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt is weliswaar veel beter dan die van laagopgeleide allochtonen, maar ontegenzeggelijk minder goed dan die van hogeropgeleide autochtonen. In 2005 was van de autochtone hogeropgeleiden 3% werkloos, bij Surinamers en Antillianen is dit 6% en onder Turken en Marokkanen 7%. Hogeropgeleide allochtonen zoeken daarnaast langer naar de eerste baan en eenmaal aan de slag belanden ze vaak, tot tweemaal vaker dan autochtonen, in lagere beroepsniveaus.

Mede met het oog op de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt en het scheppen van gelijke kansen, werd het op de Werktop van belang gevonden om het in Nederland aanwezige talent zo goed mogelijk te benutten. De staatssecretaris van SZW heeft op 7 februari 2006, naar aanleiding van de afspraken op de Werktop, de Raad voor Werk en Inkomen verzocht om met een onderzoek te verduidelijken waar het verschil in kansen aan ligt en te adviseren over een aanpak van achterstanden.

Op basis van het door de RWI uitgezette onderzoek vat de Raad de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen hierna kort samen. De Raad besluit met een aantal aanbevelingen.

1. Er is achterstand op de arbeidsmarkt, maar die wordt kleiner

Het onderzoek van de RWI bevestigt de achterstandspositie van hogeropgeleide allochtonen. Hogeropgeleide allochtonen zijn vaker werkloos, zoeken langer naar werk en werken vaker onder hun opleidingsniveau.

Niettemin zijn er ook hoopgevende signalen. *Ten eerste* zijn in de laatste jaren de verschillen sterk afgenomen. In 2003 waren hoogopgeleide allochtonen nog ruim vier keer zo vaak werkloos als autochtonen; in 2005 is dit nog twee keer zo vaak. Bekend fenomeen is dat de werkloosheid van minderheden snel oploopt bij een economische neergang en ook relatief snel weer daalt bij een aantrekkende werkgelegenheid. De inhaalslag van de afgelopen jaren past niet goed in dat beeld, omdat in de periode 2003-2005 de arbeidsmarkt nog ruim was. De Raad wijt de recente inhaalslag daarmee niet (alleen) aan een conjunctuureffect; er lijkt mogelijk sprake van een meer structurele verbetering.

Ten tweede blijkt uit het RWI-onderzoek dat de *tweede generatie* het op alle fronten beduidend beter doet dan de eerste generatie.

Niettemin concludeert de RWI dat er nog steeds sprake is van onderbenutting van allochtoon talent. Daarbij tekent de Raad aan dat allochtonen vaker dan autochtonen kiezen voor studierichtingen met een relatief grote baangarantie en met korte zoektijden naar werk, wat weer tot mogelijke *onderschatting van de arbeidsmarktproblematiek* leidt. Op grond van alleen de studiekeuze zou immers juist een relatief goede arbeidsmarktpositie verwacht mogen worden. Ook is er enige vertekening doordat de doorstroom van allochtonen naar hoger onderwijs beperkt is; vooral de beste en meest gemotiveerde allochtonen bereiken het hoger onderwijs. Ook van deze groep kan een goede arbeidsmarktpositie worden verwacht.

2. Verschillen zijn verklaarbaar uit een reeks goed te identificeren factoren

Het RWI-onderzoek toont dat de oorzaken van arbeidsmarktverschillen overwegend liggen in *reële verschillen*. Allochtonen kunnen kampen met soms kleine achterstanden die hun oorsprong hebben in de studietijd en de cultuur en die opspelen bij het werkzoekproces. Het kan gaan om een wat mindere taalbeheersing, of een net wat mindere algemene kennis of een te bescheiden opstelling, waardoor er communicatieproblemen kunnen ontstaan of waardoor simpelweg de sollicitant minder behendig kan inspringen op bijvoorbeeld ‘small talk’ tijdens een sollicitatiegesprek. Ook hebben allochtonen vaker moeite om met een goed gevuld CV of een mooie sollicitatiebrief eruit te springen en zo de eigen kansen te vergroten. Door al dit soort, soms kleine factoren ontstaat het beeld dat hogeropgeleide allochtonen vaker moeite hebben tijdens een sollicitatiegesprek *een goede ‘klik’* te maken met werkgevers.

Meer in detail kunnen vier fases worden onderscheiden waarin verschillen tussen autochtonen en allochtonen optreden, die bijdragen aan de positie op de arbeidsmarkt:

- De fase voorafgaand aan het hoger onderwijs
- De studiefase
- Het zoeken naar werk en het solliciteren
- Het verblijf op de werkvloer.

a. Fase voorafgaand aan het hoger onderwijs

De RWI memoreert dat het bereiken van het hoger onderwijs op zichzelf genomen de belangrijkste verklarende factor is voor de arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen. De arbeidsmarktpositie van hogeropgeleide allochtonen is veel beter dan die van lageropgeleide allochtonen. De fase voorafgaand aan het hoger onderwijs is dus van eminent belang. De doorstroom van MBO naar HBO is niet optimaal. Ook de instroom in HAVO/VWO blijft achter. Eenmaal op HAVO of VWO weten allochtonen de weg naar het hoger onderwijs goed te vinden. Er valt dus veel winst te behalen in het verbeteren van de instroom in HAVO/VWO. Al vroeg in de leerloopbaan moet worden ingezet op dóórleren. De thuissituatie speelt daarbij soms een remmende rol. Zowel leerlingen als ouders moeten zich bewust worden van de voordelen van doorleren. Dit probleem is op zichzelf geen onderwerp van het onderhavige onderzoek/advies, maar het belang ervan dient ook hier te worden onderstreept.

b. Studiefase

Tijdens de studie treden belangrijke verschillen op tussen autochtonen en allochtonen:

- De studie-uitval onder allochtonen is beduidend hoger, zowel op het HBO als het WO. Slechts 50 % van de allochtone instroom in 1995 in het hoger onderwijs had na acht jaar het diploma, tegen bijna 70 % bij autochtonen. Ook tijdens de studietijd gaat dus veel allochtoon talent verloren. Over de oorzaken hiervan is niet veel bekend. Een verklaring kan volgens recent onderzoek van het WODC gelegen zijn in motivatie. Bekend is dat allochtonen zich bij de studiekeuze in sterke mate laten leiden door arbeidsmarktoverwegingen: de kans op een baan en het verwachte salaris. Dit is op zichzelf natuurlijk positief, maar het is mogelijk dat het kiezen van een studie louter op basis van arbeidsmarktoverwegingen een negatief effect heeft op studiemotivatie. Daarnaast vormen financiële aspecten volgens het WODC een mogelijke verklaring voor de uitval; allochtone studenten kampen vaker met financiële problemen.
- Stages zijn voor allochtonen moeilijker te vinden, en de stages die worden gevonden hebben volgens de betrokkenen minder goede arbeidsmarktperspectieven. Van de in

het RWI-onderzoek ondervraagde autochtonen zegt 57% dat de stage de arbeidsmarktpositie heeft verbeterd, van de niet-westerse allochtonen heeft slechts 43% deze mening. Ook zoeken allochtone studenten significant minder vaak een baan via de stage. De gevolgen daarvan zijn merkbaar: gebrek aan (relevante) werkervaring is volgens allochtonen vaak een probleem om werk te vinden. De functie van stage als opstap naar de arbeidsmarkt, zowel in termen van werkervaring als van netwerk, blijkt voor allochtonen minder goed te werken.

- Het CV van allochtonen is gemiddeld gezien wat minder imposant. Allochtone studenten vervullen naast hun studie minder nevenactiviteiten, de stages zijn zoals gezegd minder relevant en de studieduur is langer.
- Ook taalbeheersing in zowel Nederlands als buitenlandse talen vormt vaker een probleem tijdens de studie en bij het vinden van een baan. Dit geldt met name voor Turkse en Marokkaanse hogeropgeleiden.

Achter een formeel gelijkwaardig aanbod aan hogeropgeleiden (wat betreft diploma) gaan dus verschillen schuil. Conclusie kan zijn dat de studietijd een belangrijke invloed heeft op de latere kansen op de arbeidsmarkt. Een deel van de allochtonen haakt af; degenen die wel met een diploma op zak het hoger onderwijs verlaten, hebben een minder goed gevuld CV. De soms kleine achterstanden dragen tezamen ertoe bij dat er bij het betreden van de arbeidsmarkt gemiddeld gezien al een achterstand is.

c. Zoeken naar werk en solliciteren

Ook bij het zoeken naar werk treden verschillen op met autochtonen:

- Het netwerk en het werkzoekgedrag van allochtonen zijn duidelijk anders van aard dan die van autochtonen, mede door die hierboven genoemde factoren van stages en extracurriculaire activiteiten. Het netwerk van allochtonen is kleiner en meer gericht op de eigen groep. Men is daardoor voor het zoeken naar werk vaker aangewezen op intermediairs (wervingsbureaus, uitzendbureaus, CWI). Zeker deze laatste twee zijn slechts ten dele geschikt voor het vinden van duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid.
- Ook in de presentatie zijn er verschillen. Uit het onderzoek blijkt dat door allochtonen minder aandacht wordt besteed aan een verzorgd en uitgebreid CV. Werkgevers rapporteren dat allochtonen in brieven soms minder duidelijk maken waarom zij geïnteresseerd zijn in een functie. Allochtonen stellen zich zowel tijdens de studie als in het sollicitatieproces als op de werkvloer bescheidener op, wat in een sollicitatiegesprek als een verkeerd signaal (te weinig enthousiast of betrokken) kan worden opgevat.
- Etnische afkomst en huidskleur wordt door allochtonen zelf vaak genoemd als een probleem bij het vinden van werk. Het is echter moeilijk in te schatten wat hier precies onder wordt verstaan. Huidskleur en afkomst spelen volgens de allochtonen een rol bij de beoordeling tijdens sollicitatiegesprekken, maar in veel mindere mate dan andere factoren als opleiding en motivatie. In hoeverre allochtonen daadwerkelijk worden gediscrimineerd blijft nog steeds onduidelijk. Wel kan op basis van het onderzoek worden geconcludeerd dat andere factoren dan discriminatie de verschillen tussen autochtonen en allochtonen in belangrijke mate kunnen verklaren.

Concluderend kan gesteld worden dat zeker bij het zoeken naar een eerste baan soms kleine verschillen verre van onbelangrijk zijn. Bij het vinden van een eerste baan op niveau moeten jonge werkzoekenden concurreren met een groot aanbod van jonge mensen met weinig tot geen werkervaring, waarbij de presentatie en de buitenschoolse

activiteiten noodzakelijkerwijs veel gewicht in de schaal leggen, omdat referenties die verbonden zijn met werk vaak nog niet mogelijk zijn. Uit een recente peiling door het weekblad *Intermediair* blijkt ook dat werkgevers bij de aanname van nieuwe, jonge mensen de voorkeur geven aan jongeren met wat meer levenservaring en minder alleen op het diploma letten.

d. Op de werkvloer

Positief is dat uit het RWI-onderzoek blijkt dat eenmaal op de werkvloer de afkomst nauwelijks nog een rol speelt. Allochtonen voelen zich geaccepteerd en er zijn nauwelijks aanwijzingen voor discriminatie. Wel lijken er enige culturele factoren te zijn die de kans op promotie in beperkte mate negatief beïnvloeden, met name de al eerder genoemde bescheiden opstelling van sommigen. Etniciteit op zichzelf genomen speelt ook volgens ondervraagde allochtonen zelf geen rol.

3. Conclusies en aanbevelingen

De RWI signaleert dat het huidige beleid en de uitvoering vooral gericht zijn op *laag*opgeleide allochtonen. Deze aandacht vindt de RWI terecht, gezien de omvang van de problematiek onder lageropgeleide allochtonen. Daarnaast is echter ook actie gericht op de groep hogeropgeleide allochtonen geboden. Een werkloosheid die onder sommige groepen hogeropgeleide allochtonen dubbel zo hoog is als onder autochtone hogeropgeleiden, de relatief hoge non-participatie en het vaker werken onder het opleidingsniveau zijn reden tot zorg. Met een snel krapper wordende arbeidsmarkt is het van belang allochtoon talent zoveel mogelijk te benutten en te mobiliseren. Deels verwacht de RWI dat de aantrekkende economie op zichzelf veel van de achterstanden zal oplossen, in elk geval de relatief hoge werkloosheid. Minder zeker is of de onderbenutting van hogeropgeleide allochtonen, c.q. het onder het niveau werken, daarmee ook vermindert en of de inhaalslag inderdaad ook beklijft als de conjunctuur omslaat. Het blijft daarom zaak om hogeropgeleide allochtone jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

De Raad concludeert dat de achterstand van allochtonen zijn oorsprong vooral vindt in een optelsom van niet heel forse, maar wel reële belemmeringen. Het RWI-onderzoek geeft veel steun aan het voeren van beleid gericht op doorstroming van allochtonen naar het hoger onderwijs, betere begeleiding en advisering van studenten, actiever integreren van allochtonen in gemengde netwerken en sollicitatie- en taaltrainingen en arbeidsmarktvoorlichting.

Het gaat daarbij niet om heel spectaculaire adviezen. De geschetste problematiek is genuanceerd en gelaagd. Het is vooral van belang om reeds ingezette activiteiten door te zetten en te verbreden. Specifiek op hogeropgeleide allochtonen gericht beleid is daarbij schaars, maar wel aanwezig. De Talentenbank van het recent ingerichte Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen brengt werkgevers en geschikte allochtone werkzoekenden bij elkaar. Er zijn daarnaast coachingstrajecten voor hogeropgeleide allochtone jongeren, waarmee jongeren worden geïntroduceerd in netwerken van ondernemers. *ECHO* heeft diverse projecten lopen op gebied van coaching en stagebemiddeling voor allochtonen. Binnen veel onderwijsinstellingen zijn er initiatieven, ook ondersteund door het ministerie van OCW. Daarnaast zijn er specifiek op hogeropgeleide *vluchtelingen* gerichte activiteiten, waaronder bemiddelingscampagnes. Vluchtelingen/inburgeraars zijn, vanwege de bijzondere problematiek, overigens geen

specifiek object van dit RWI-advies. Wel stelt de RWI dat meer aandacht dient te worden gericht op het herkennen van latent talent onder deze specifieke groep.

Op grond van bovenstaande uitgangspunten komt de RWI tot enkele aanbevelingen, die achtereenvolgens betrekking hebben op de studiefase en de fase van het werk zoeken. Gezien het feit dat zich weinig problemen voordoen tijdens het verblijf op de *werkvloer*, ziet de Raad geen aanleiding specifieke aanbevelingen te doen die hierop betrekking hebben.

Studiefase

De studiefase is een cruciale periode die goede mogelijkheden biedt om achterstanden te voorkomen. De RWI adviseert:

- In de fase van studie- en beroepskeuze aandacht te hebben voor het matchen van studenten met opleidingen waarmee zij daadwerkelijk affiniteit hebben. De ideale match is er als een jongere met *hart en verstand* kiest. Veel allochtonen kiezen overwegend met hun verstand (goede arbeidsmarktperspectieven en goed salaris). Dit is op zichzelf gunstig maar kan ook leiden tot motivatieproblemen, onderpresteren en uitval. De RWI zal hier in 2007 in het kader van het thema studie- en beroepskeuze nader op ingaan.
- De uitval van allochtonen tijdens de studietijd is te hoog. Hoewel er enig zicht is op de oorzaken hiervoor, is de Raad van mening dat nader onderzoek zou moeten plaatsvinden om de achtergronden en oorzaken daarvan helder in kaart te brengen. Ook dit zal worden meegenomen bij het thema studie- en beroepskeuze.
- Los daarvan is de Raad van mening dat veel winst valt te behalen met inzetten op coaching en mentorschappen tijdens de studie. Investeren hierin kan positieve effecten hebben op zowel uitval als op studievoortgang en vroegtijdige signalering van eventuele mismatch tussen student en studie.
- De stageproblematiek, die vooral op MBO-niveau speelt, blijkt ook voor hoger opgeleiden belemmerend te werken, zij het op andere wijze. Niet zozeer een gebrek aan stages als wel een gebrek aan kwalitatief hoogwaardige en relevante stages leidt tot problemen. Scholen en bedrijven zouden zich moeten inspannen om stages, opleidingen en arbeidsaanbod nog meer met elkaar in overeenstemming te brengen.
- De allochtone student op zijn beurt zou de stage meer moeten aanpakken als een kansrijke route naar werk. De stagebegeleiding zou bij allochtonen veel meer nadruk op de arbeidsmarktrelevantie en -kansen kunnen leggen. De RWI vindt dat de stage het *uitgelezen* moment is voor een arbeidsmarkt- of loopbaangesprek vanuit de opleidingen en de Raad adviseert dit overal ook zo rond de stagetijd te organiseren.
- Om de deelname aan extracurriculaire activiteiten te vergroten adviseert de RWI meer aandacht te besteden aan het actief betrekken van allochtone studenten. De Raad vindt dit een belangrijk punt, omdat de gemiddeld kalere CV's van allochtonen een belangrijke factor zijn bij het bemachtigen van een eerste, goede baan. De studie- en studentenverenigingen zouden hierbij een voortrekkersrol kunnen vervullen, door zich actief open te stellen voor allochtone studenten of voor hen speciale introductie- of wervingscampagnes te organiseren. Instellingen zouden dit kunnen ondersteunen.
- De Raad adviseert om in alle instellingen toegankelijk bijspijskeraanbod te organiseren gericht op algemene competenties: vooral talenkennis en algemene kennis.

Werk zoeken en solliciteren

Ook stelt de RWI een aantal maatregelen voor die zich specifiek richten op de zoek- en sollicitatiefase.

- Veel valt te winnen met het aanbieden van gerichte arbeidsmarkttrainingen, die de competenties op dit vlak verhogen (schrijven van een CV, voeren van een gesprek, voorbereiding op assessments). Uiteraard zou dit niet specifiek op allochtonen gericht hoeven te zijn, maar bepaalde problemen die juist deze groep vaak ondervindt (zoals de eigen kwaliteiten over het voetlicht brengen) kunnen specifiek aandacht krijgen.
- Het CWI, als belangrijke aanbieder van arbeidsmarkttrainingen, dient zich actief te richten op allochtone afgestudeerden. De RWI adviseert dat het CWI daarbij vooral traint om, simpel gezegd, te ‘solliciteren als autochtone afgestudeerden’ en daarbij minder in eerste instantie gebruik te maken van uitzendbureaus, CWI zelf en andere zoekkanalen die relatief vaak toeleiden naar tijdelijk of ondergekwificeerd werk.
- Vooral belangrijk is het daarbij om gesprekken met autochtone werkgevers te oefenen en daarvan te leren.
- De RWI adviseert dat onderwijsinstellingen speciale ‘werkzoek-coaches’ aanstellen die (bijna-) afgestudeerden bijstaan bij het (zelf) zoeken naar werk. Uiteraard zijn er op instellingen al loopbaanadviescentra, maar individuele begeleiding vanuit de opleiding zou het effect sterk kunnen vergroten. Zoals gezegd vindt de RWI de stage het ideale moment om arbeidsmarktthema's te bespreken.
- Bedrijven die op zoek zijn naar allochtoon talent kunnen zich op hun beurt meer manifesteren op de onderwijsinstellingen, via workshops of presentaties. Zo worden zij zichtbaarder voor de studenten.
- Een minder grijpbare factor als discriminatie speelt in de visie van de RWI zeker ook een rol. Beleid specifiek gericht op dit fenomeen is echter moeilijk te realiseren. Daarbij komt dat het een weinig dominante factor lijkt ten opzichte van andere, wel tastbare factoren. De RWI is daarom van mening dat het beleid zich in eerste instantie moet richten op concrete oplossingen voor deze tastbare problemen, waarmee naar het oordeel van de Raad een groot deel van de achterstanden kan worden voorkomen. Aan de bestaande initiatieven op het vlak van discriminatie, zoals de aanbevelingen van de *Stichting van de Arbeid* ten behoeve van een minderhedenbeleid en een gelijke behandeling in het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen¹ en de voorbereiding van een landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt, heeft de RWI dan ook nu weinig toe te voegen.

De RWI vindt het vanuit deze adviezen logisch dat, zoals overeengekomen op de Werktop en in afspraken daarna, FORUM zich in een praktisch vervolg op het RWI-advies richt op interventies bij hogeropgeleide allochtonen die hen primair beter voorbereiden op het contact leggen en vooral het gesprekken voeren met werkgevers. De Raad heeft de indruk dat ook voor allochtone jongeren die zelf vinden dat dit voor hen niet nodig is, een voorbereiding op sollicitaties meerwaarde kan hebben. Dit omdat er vaak te weinig bewustzijn zal zijn van het grote effect van soms kleine (culturele) verschillen die tijdens een gesprek met werkgevers kunnen optreden, waardoor een ‘klik’ kan uitblijven. Bij deze aanbeveling valt op dat de bestaande coachingprojecten veelal hogeropgeleide allochtonen snel koppelen aan een werkgever-coach. De batige effecten daarvan laten onverlet dat de RWI vindt dat veel allochtonen gebaat zijn bij training, advies of intervisie vóórdat ze in contact komen met werkgevers.

¹ Stichting van de Arbeid, *Samen werken op de werkvloer*, Den Haag, 20 januari 2006, publicatienr. 2/06.