

Osmose college over werkloosheid onder allochtonen

‘Een allochtoon neem je als laatste aan’

Veertig procent van de allochtone jongeren zit werkloos thuis. Daarnaast is de werkloosheid onder allochtonen sinds 2001 bijna verdubbeld. Om zulke cijfers, die het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) medio januari presenteerde, draaide het eerste Osmose college van 2006. Het motto: een allochtoon neem je als laatste aan.

mogelijk op school, is het devies. Ten derde moet de kloof worden overbrugd tussen het aanbod van allochtone arbeidskrachten en de vraag van werkgevers. “Dat kan bijvoorbeeld door job- en headhunting, zodat werkgevers die een allochtoon willen aannemen, snel een goed gekwalificeerde kandidaat vinden.”

Interculturaliseren

Op de vraag van gespreksleider Peeters of discriminerende werkgevers niet harder moeten worden aangepakt, zei Dagevos te betwijfelen of dat effect sorteert. “Maatregelen als quota leiden tot veel commotie. Het is bovendien de vraag of allochtonen blij zullen zijn met zulke maatregelen.” Turgay Tankir, directeur van de Nijmeegse welzijnsorganisatie het Inter-lokaal, deelde die scepsis. “Je kunt je beter richten op de hoofdlijnen. Discriminatie is vaak zo subtiel dat het moeilijk te bewijzen is.”

Noël Vergunst, kandidaat-raadslid voor GroenLinks in Nijmegen, noemde discriminatie juist een groot probleem. Zijn partij wil gaan experimenteren met anonieme sollicitaties. Werkgevers krijgen daarbij cv's zonder naam in de hoop dat ze uitsluitend op iemands kwalificaties selecteren. “Uitstel van executie”, zei Tankir, die vreesde dat allochtonen bij het sollicitatiegesprek alsnog zouden afvallen. “Wij adviseren juist: plak een foto op je cv! Zet in op je eigen kwaliteiten!” Volgens MKB-werkgever Bas van Stekelenburg moeten werkgevers worden

aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hij noemde het jammer dat het MKB-convenant is afgeschaft. “De bereidheid is er echter wel om zoiets opnieuw op te starten.”

Tankir zag de waarde van convenanten in, “maar als alles op papier staat, begint het echte werk pas”. Volgens Dagevos is het overhalen van werkgevers een belangrijk onderdeel van convenanten. “Je moet werkgevers a la minute geschikte kandidaten kunnen bezorgen. Daarnaast moet er druk van boven zijn, een goede uitvoeringsorganisatie plus kwantitatieve doelstellingen om als aanjager te dienen.”

Uit de zaal kwamen nog meer oplossings-suggesties. “We moeten instanties als CWI en UWV interculturaliseren”, zei Osmose-medewerker Felipe Numan. “Er moet meer aandacht komen voor het onderwijs en de begeleiding van jongeren”, vond iemand anders. “Er is niet één simpele oplossing”, zei weer iemand anders. “We moeten alle mogelijke oplossingen naast elkaar toepassen.” Dagevos had het laatste woord. “Uit ander SCP-onderzoek blijkt dat het aantal en aandeel allochtone zelfstandig ondernemers de afgelopen jaren sterk is gestegen. Dat geeft hoop voor de toekomst.”

“Ik kreeg op veel sollicitatiebrieven geen enkele reactie, zelfs geen ontvangstbevestiging. Ik denk dat mijn Marokkaanse achtergrond het moeilijk maakte om werk te vinden.” De 24-jarige Faysal Zouay vond in november 2005 een baan, nadat hij langdurig had gesolliciteerd. Ondanks een havo-diploma, twee jaar hoge hotelschool, perfecte beheersing van de Nederlandse taal en drie jaar werkervaring bij ABN-Amro kreeg hij anderhalf jaar nul op het rekest. Zouay raakte in die periode steeds gefrustreerder. “Ik voelde me een tweederangs burger, vroeg me af of ik nog wel welkom was in het land waar ik ben geboren en getogen.” Wat gebeurt er als we niets aan dit probleem doen, vroeg gespreksleider Piet-Hein Peeters. “Dan krijgen we snel toestanden als in Parijs”, zei Zouay. “Mensen moeten wakker geschud worden om een oplossing te vinden, want de jongeren kunnen het niet alleen.”

SCP-medewerker Jaco Dagevos lichtte vervolgens de resultaten toe van een onderzoek naar de werkloosheid onder

allochtonen in de vijftig grootste gemeenten. Van de Marokkaanse beroepsbevolking (zij die werken of actief naar werk zoeken) heeft 27 procent geen baan. Bij Antillianen is dat 22 procent, bij Turken 21 procent en bij autochtonen 9 procent. Van de allochtone jongeren zit 40 procent zonder werk, twee keer zoveel als bij autochtonen. “Schokkende cijfers”, vond Dagevos. “We moesten twee keer slikken toen we ze zagen.”

Na de hoogconjunctuur van de jaren negentig, toen veel allochtonen werk vonden, kwam de omslag in 2001. Sindsdien is de werkloosheid onder allochtonen bijna verdubbeld. Tegelijkertijd zijn maatregelen als de Wet Samen en het MKB-convenant – bedoeld om de werkloosheid onder allochtonen te bestrijden – afgeschaft.

Desinteresse

Dagevos noemde drie clusters van factoren die de hoge werkloosheid onder allochtonen verklaren: individuele kenmerken, zoals opleiding en de beheer-

Halima Elkarouni, kandidaat-raadslid voor de PvdA in Nijmegen

“Ik vond het goed dat vrijwel alle partijen die betrokken zijn bij de werkloosheid van allochtonen aan het woord kwamen. De cijfers van Dagevos bevestigden vooral wat ik zelf al voelde. Interessant is wel het grote verschil in werkloosheid tussen Turkse en Marokkaanse jongeren. Dat zal mede te wijten zijn aan het gedrag van sommige Marokkaanse jongeren en de negatieve beeldvorming over hen. Volgens mij moet je geen energie verspillen aan discriminatie op de arbeidsmarkt. Discriminatie bestaat en zal altijd blijven bestaan. Ik adviseer allochtone jongeren die niet aan de bak komen om niet te vervallen in een negatieve spiraal. Maak je opleiding af, verbreed je netwerk, verbeter je presentatie, word actief als vrijwilliger en houd je voor dat er uiteindelijk kansen komen.”

Eric Veldhuis, jobcoach het Inter-lokaal

“De avond dreigde te blijven steken bij de voordeur: de vraag hoe allochtonen aan werk geholpen kunnen worden. Dat is denken in termen van een push-strategie. Je kunt echter ook gebruikmaken van pullfactoren. Ik probeer werkgevers duidelijk te maken dat ze nieuwe doelgroepen kunnen aanboren door allochtonen in dienst te nemen. Vooral de detailhandel is eerder te porren voor zulke factoren dan voor maatschappelijk ondernemerschap. Daarnaast speelt onderwijs een sleutelrol. Wie zijn opleiding afbreekt, heeft in de ogen van werkgevers geen doorzettingsvermogen. Ik zou daarom graag zien dat onderwijsinstellingen contactpersonen aanstellen die verantwoordelijk zijn voor de slaagpercentages van allochtonen.”

sing van het Nederlands; kenmerken van werkgevers en arbeidstoeleiding; en het aantal en soort beschikbare arbeidsplaatsen. Het opleidingsniveau onder allochtonen is volgens Dagevos veel te laag en het aantal drop outs te hoog. “Onder de 20- t/m 34-jarigen is een kwart van de Turken en 20 procent van de arokkanen drop out. Onder autochtonen is dat slechts 5 procent.” Gecorrigeerd naar opleidingsverschillen hebben allochtonen echter nog steeds meer kans op werkloosheid dan autochtonen. Dat duidt erop dat ook andere individuele kenmerken, zoals zoekgedrag en -intensiteit, van belang zijn.

Daarnaast discrimineren werkgevers, aldus Dagevos. Dat gebeurt zowel direct, wanneer ze bewust geen allochtonen in dienst nemen, als indirect. In dat laatste geval schatten werkgevers de kwaliteiten van allochtonen verkeerd in, bijvoorbeeld doordat die zich terughoudend opstellen tijdens een sollicitatiegesprek. Werkgevers interpreteren dat als desinteresse en kiezen voor een autochtoon die

zichzelf beter verkoopt. Wat betreft arbeidstoeleiding valt volgens Dagevos veel te verbeteren. Zo zorgt de overdracht van dossiers tussen CWI en UWV regelmatig voor problemen. “Daarnaast worden reïntegratietrajecten steeds uniformer, een ongunstige ontwikkeling voor allochtonen.”

Wat betreft arbeidsplaatsen zijn allochtonen gebaat bij banengroei en juist die bleef de laatste jaren uit. Bovendien kregen ze in de jaren negentig vaak tijdelijke contracten en moesten ze tijdens de recessie als eersten het veld ruimen. Verder is het aantal laaggekwalificeerde en gesubsidieerde banen, waarvan veel allochtonen afhankelijk zijn, sterk gedaald.

Dagevos noemde drie oplossingsrichtingen. Ten eerste zouden er, bij gebrek aan reguliere banen, alternatieve vormen van werkgelegenheid moeten komen, zoals leerwerkbanen. Ten tweede is het cruciaal om te investeren in onderwijs en taal. Houd allochtone jongeren zo lang