

**Wat betekent de economische
crisis voor de arbeidsmarktpositie
van niet-westerse allochtonen?**

**Een verkenning naar de invloed van de economische crisis
op de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen**

Wat betekent de economische crisis voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen?

**Een verkenning naar de invloed van de economische crisis op de
arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen**

Colofon

Het rapport 'Wat betekent de economische crisis voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen?'

is een uitgave van

PSW

i.s.m.

Palet, Adviseurs diversiteit

Stationsplein 4

Willemstraat 59

Postbus 1228

5200 BG 's-Hertogenbosch

5611 HC Eindhoven

telefoon : (073) 612 43 25

telefoon : (040) 235 99 00

telefax : (073) 612 85 75

telefax : (040) 244 57 12

e-mail : info@psw.nl

e-mail : info@palet.nl

tekst : Caroline van den Berghe

lay-out : Jolanda Kroon

prijs : n.v.t.

's-Hertogenbosch, 31 maart 2010

Rapport 1904 26

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	5
Hoofdstuk 2: Arbeidsmarktpositie niet-westerse allochtonen in cijfers	7
2.1 Inleiding.....	7
2.2 Specificatie naar etniciteit.....	8
2.3 Specificatie naar geslacht.....	8
2.4 Specificatie naar leeftijd.....	10
2.5 Specificatie naar opleidingsniveau	11
2.6 Conclusies.....	12
Hoofdstuk 3: Knelpunten	13
3.1 Structurele factoren.....	13
3.2 Een verhoogd risico op werkloosheid	14
3.3 Gevolgen van de crisis in de praktijk	15
3.4 Conclusies.....	15
Hoofdstuk 4: Inzetten op diversiteit	17
4.1 Samenleving als perspectief.....	17
4.2 Organisaties als perspectief.....	18
4.3 Medewerkers als perspectief.....	19
4.4 Conclusies.....	19
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	21
Hoofdstuk 6: Literatuur	25

1. Inleiding

Eind 2009 kopten de kranten dat de recessie in Nederland voorbij is. Toch vallen er op de arbeidsmarkt nog steeds rake klappen. Het Centraal Planbureau verwacht dat de werkloosheid in 2010 zal oplopen tot meer dan een half miljoen personen. Op basis van feiten en cijfers over de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen tijdens het afgelopen decennium, kunnen we de verwachting uitspreken dat zij daarbij zeker niet gespaard worden.¹ In perioden van hoogconjunctuur, maar vooral ten tijde van laagconjunctuur, is de werkloosheid onder hen fors hoger dan die onder autochtonen, gemiddeld drie keer zo hoog. Daarnaast blijkt in de praktijk dat het voor niet-westerse allochtonen lastiger is dan voor autochtonen opnieuw toe te treden tot de arbeidsmarkt.

In het voorjaar van 2009 heeft de provincie Noord-Brabant aan PSW en Palet, adviseurs diversiteit, gevraagd een strategische vraagverkenning uit te voeren naar de invloed van de huidige economische crisis op de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen in Brabant. De aanleiding voor deze vraagverkenning was de sterke daling van het aantal openstaande vacatures en de verwachting dat de crisis de niet-westerse allochtone beroepsbevolking extra hard zou treffen.

In het voorjaar van 2009 hebben we een quickscan uitgevoerd, een expertmeeting georganiseerd en stakeholders geïnterviewd om de arbeidspositie van niet-westerse allochtonen te bepalen en te kijken waarop we kunnen insteken om de kwetsbare arbeidsmarktpositie om te buigen in een stabiele positie. Daaruit blijkt dat stakeholders wel her- en erkennen dat de arbeidsmarktpositie van deze doelgroep kwetsbaar is, maar (nog) onvoldoende de noodzaak voelen iets aan deze kwetsbare positie te doen. Een vaak genoemde reden is dat zaken moeilijk hard te maken zijn, omdat het UWV WERK-bedrijf niet registreert op basis van etniciteit. Er zijn daardoor geen recente cijfers bekend over de mate waarin niet-westerse allochtonen door de crisis worden getroffen. Diverse stakeholders geven aan niet aan doelgroepenbeleid te willen doen en spreken hun voorkeur uit voor algemeen beleid. Tevens is diversiteitsbeleid tijdens de huidige economische crisis een ondergeschoven kindje.

Ondanks het ontbreken van 'sense of urgency' zijn wij tijdens onze verkenning argumenten tegengekomen om als overheidsorgaan, als werkgever, school, UWV, et cetera bij te dragen aan het verbeteren van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. In deze notitie verzamelen we munitie om het voor de verschillende stakeholders helder te maken welke knelpunten er zijn rondom de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen en welke mogelijkheden en kansen er zijn voor stakeholders, indien ze wel inzetten op het verbeteren van de positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. De crisis is een reden te meer om hierop in te zetten.

Deze notitie biedt cijfermatige en inhoudelijke argumenten ter ondersteuning van niet-westerse allochtonen. In het volgende hoofdstuk laten we aan de hand van cijfers zien dat de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen door de huidige economische crisis is verslechterd. In hoofdstuk drie beschrijven we (structurele) factoren die ervoor zorgen dat de arbeidsmarktpositie van niet-

¹ Tot de niet-westerse allochtonen behoren personen met ten minste één ouder geboren in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan.

westerse allochtonen kwetsbaar is. Hoofdstuk vier biedt argumenten vanuit het perspectief van de samenleving, organisaties en medewerkers om in te zetten op diversiteit. Tot slot behandelen we in hoofdstuk vijf de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

2. Arbeidsmarktpositie niet-westerse allochtonen in cijfers

2.1 Inleiding

Door de economische crisis is in 2009 het aantal werklozen in Nederland fors gestegen. Het totale aantal werklozen steeg in het derde kwartaal van 2009 naar 394.000 personen. In het derde kwartaal van 2008 telde Nederland nog 'slechts' 284.000 werklozen.² Het werkloosheidspercentage bedraagt daarmee in het derde kwartaal van 2009 5%, tegenover 3,7% in het derde kwartaal van 2008.

In diezelfde periode groeide ook de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen fors, van 57.000 personen in het derde kwartaal van 2008 naar 80.000 personen in het derde kwartaal van 2009. Daarmee is in het derde kwartaal van 2009 10,7% van de niet-westerse allochtone beroepsbevolking³ werkloos. In het derde kwartaal van 2008 was dat nog 7,7%. Ter vergelijking: in het derde kwartaal van 2009 was 4,3% van de autochtone beroepsbevolking werkloos, tegenover 3,1% in het derde kwartaal van 2008. De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is daarmee bijna drie keer zo hoog als onder autochtonen (zie tabel 2.1).⁴

Tabel 2.1 Beroepsbevolking en werkloosheid naar herkomst

	Beroepsbevolking		Werkloze beroepsbevolking		Werkloosheidspercentage	
	2008 derde kwartaal	2009 derde kwartaal	2008 derde kwartaal	2009 derde kwartaal	2008 derde kwartaal	2009 derde kwartaal
	x 1000		x 1000		%	
Autochtoon	6.303	6.293	195	268	3,1	4,3
Niet-westerse allochtoon	740	751	57	80	7,7	10,7

Bron: CBS Statline, bewerking PSW, februari 2010

In de provincie Noord-Brabant is in het derde kwartaal van 2009 13 % van de niet-westerse allochtonen werkloos. In het derde kwartaal van 2008 was dat nog 6 %. Dat betekent dat in een jaar tijd de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen in Noord-Brabant met 7 procentpunt is toegenomen.

In dit hoofdstuk beschrijven we aan de hand van cijfers van het CBS de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. We vergelijken daarvoor de meest recente cijfers van het derde kwartaal van 2009 - de meest recente cijfers die we konden krijgen - met cijfers van het derde kwartaal van 2008. Tevens vergelijken we ook de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen met die van autochtonen.

² Om seizoensinvloeden uit te sluiten, worden de cijfers van het derde kwartaal van 2009 vergeleken met cijfers van het derde kwartaal van 2008.

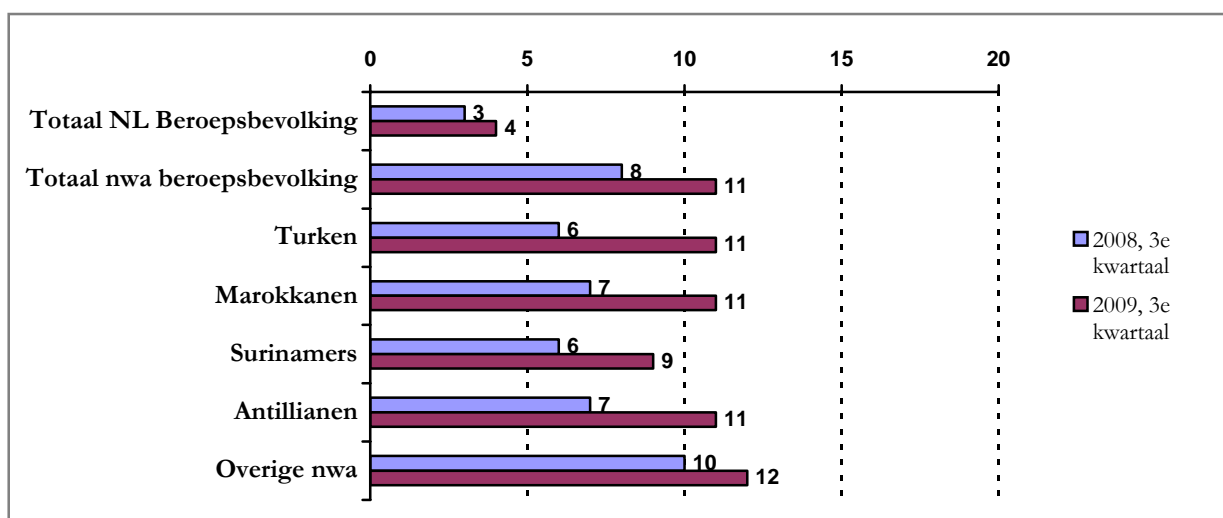
³ Onder de beroepsbevolking verstaan we alle mensen van 15 tot 65 jaar zonder werk (of met minder dan 12 uur per week) die actief op zoek zijn naar betaald werk voor 12 u of meer per week en daarvoor beschikbaar zijn. (Definitie CBS).

⁴ Cijfers CBS Statline, geraadpleegd 17-02-2010 + Forum, monitor derde kwartaal 2009.

2.2 Specificatie naar etniciteit

Uit bovenstaande cijfers van het CBS blijkt dat de economische crisis niet aan de deur van de niet-westerse allochtonen voorbijgaat. Ze worden hard geraakt. In 2009 is de werkloosheid onder hen voor het eerst sinds 2005 weer toegenomen. Vrijwel alle etnische herkomstgroepen kennen in het derde kwartaal van 2009 een werkloosheidspercentage van rond de 11%. In grafiek 2.1 wordt het werkloosheidspercentage per etnische herkomstgroep weergegeven.

Grafiek 2.1: Werkloosheid naar etnische herkomstgroep, afgerond in %



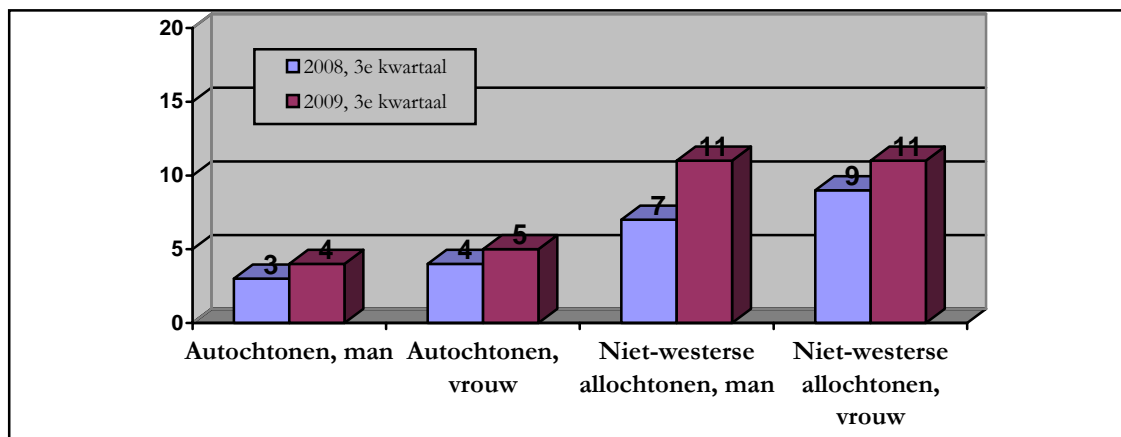
Bron: Forum, monitor 3^e kwartaal 2009, bewerking PSW.

Bovenstaande grafiek laat zien dat de werkloosheid onder de overige niet-westerse allochtonen in het derde kwartaal van 2009 relatief gezien het grootst is, met 12 %. Ten opzichte van het derde kwartaal van 2008 is de werkloosheid onder de Turken, Marokkanen en Antillianen echter het meest toegenomen, met 4 à 5 procentpunt.

2.3 Specificatie naar geslacht

Niet-westerse allochtone mannen en vrouwen zijn in het derde kwartaal van 2009 even vaak werkloos. Niet-westerse allochtonen mannen zijn bijna drie keer zo vaak werkloos als autochtone mannen. Niet-westerse allochtone vrouwen zijn twee keer zo vaak werkloos als autochtone vrouwen. De werkloosheid onder de mannen is meer toegenomen dan onder de vrouwen (grafiek 2.2).

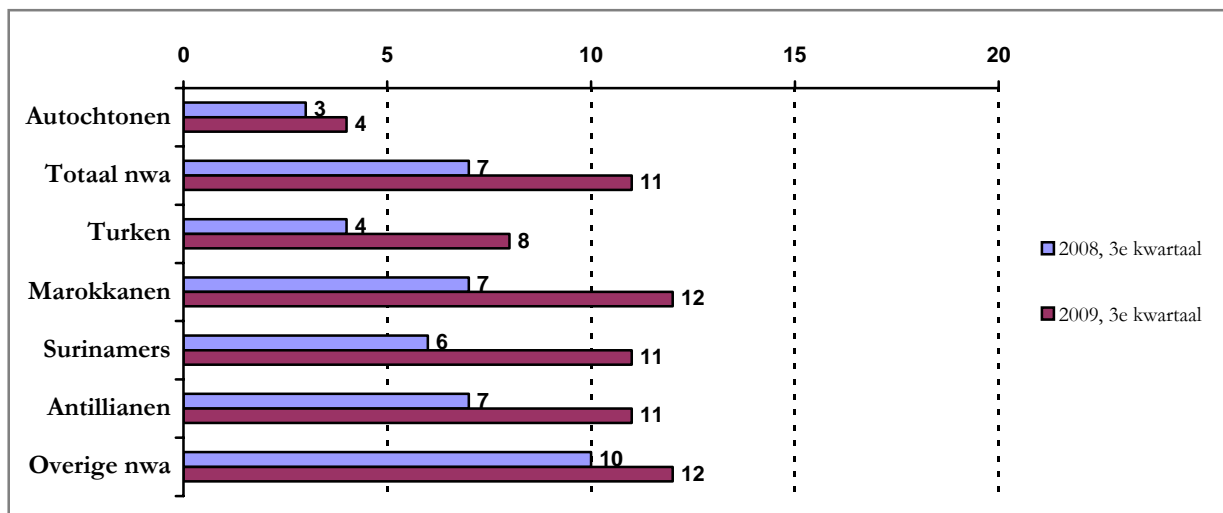
Grafiek 2.2: Werkloosheid naar geslacht in afgerond, in %



Bron: CBS Statline, geraadpleegd 17 februari 2010, bewerking PSW

Bij de mannen is de werkloosheid in het derde kwartaal van 2009 onder de Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen relatief gezien het grootst met 12 %, gevolgd door de Surinaamse en Antilliaanse mannen, met 11 %. Onder alle etniciteiten is de werkloosheid bij de mannen ongeveer gelijk toegenomen, met 5 procentpunt ten opzichte van het derde kwartaal van 2008 (Grafiek 2.3).

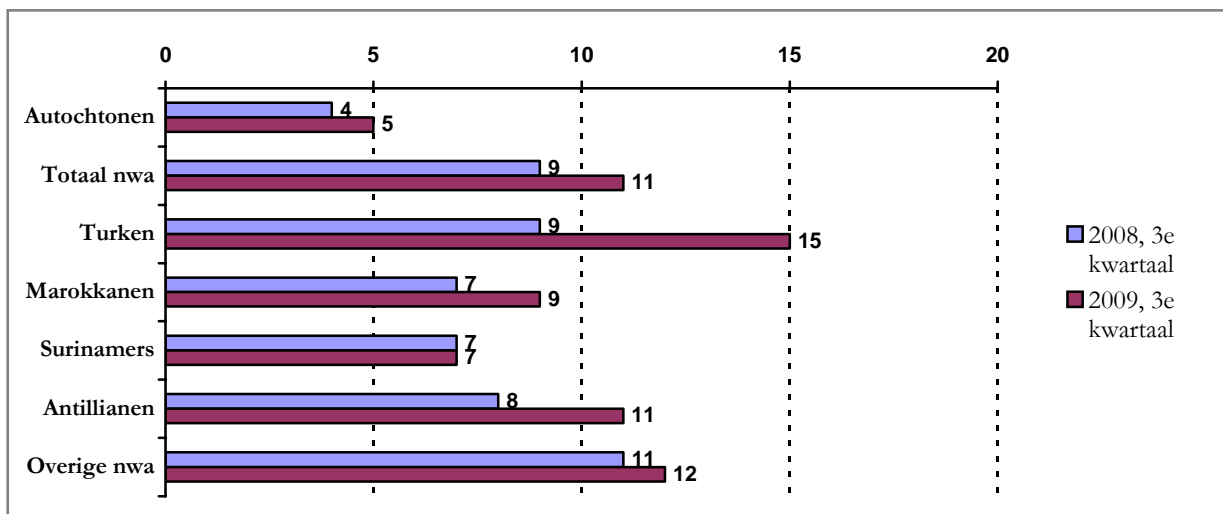
Grafiek 2.3: Werkloosheid onder mannen, afgerond, in %



Bron: Forum monitor 3^e kwartaal 2009, bewerking PSW.

Bij de vrouwen is in het derde kwartaal van 2009 de werkloosheid relatief gezien onder de Turken het grootst, met 15 procent. Onder hen is de werkloosheid ook het hardst gestegen ten opzichte van het derde kwartaal van 2008, met 6 procentpunt. Bij de andere etniciteiten is de werkloosheid in het derde kwartaal van 2009 onder vrouwen met 1 à 2 procentpunt gestegen (grafiek 2.4).

Grafiek 2.4: Werkloosheid onder vrouwen, afgerond in %

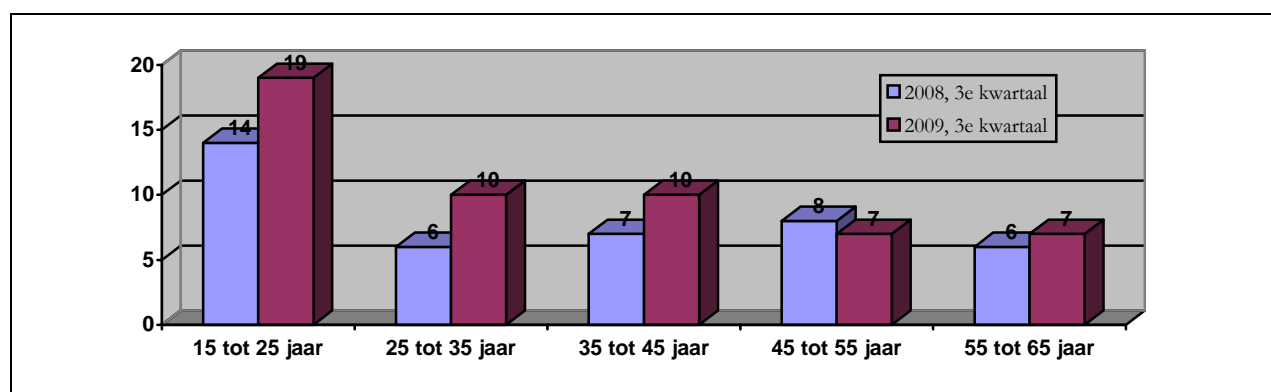


Bron: Forum, monitor 3^e kwartaal 2009, bewerking PSW.

2.4 Specificatie naar leeftijd

Vooral de jongeren onder de niet-westerse allochtonen worden onevenredig hard getroffen door de crisis. In het derde kwartaal van 2009 was 19% van hen werkloos, in het derde kwartaal van 2008 was dat nog 14%. De werkloosheid onder autochtone jongeren van 15 tot 25 jaar liggen in beiden perioden lager, 10% in het derde kwartaal van 2009 en 7% in het derde kwartaal van 2008. Met name onder de Marokkaanse en Antilliaanse jongeren is de werkloosheid hoog.⁵ Ongeveer een kwart van deze jongeren had in het derde kwartaal van 2009 geen werk. Ook in de leeftijdsklassen 25 tot 35 jaar en 35 tot 45 jaar nam de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen flink toe en kwam in het derde kwartaal van 2009 uit op 10 % (zie grafiek 2.3).⁶

Grafiek 2.5: Werkloosheid onder niet-westerse allochtonen naar leeftijd, afgerond in %



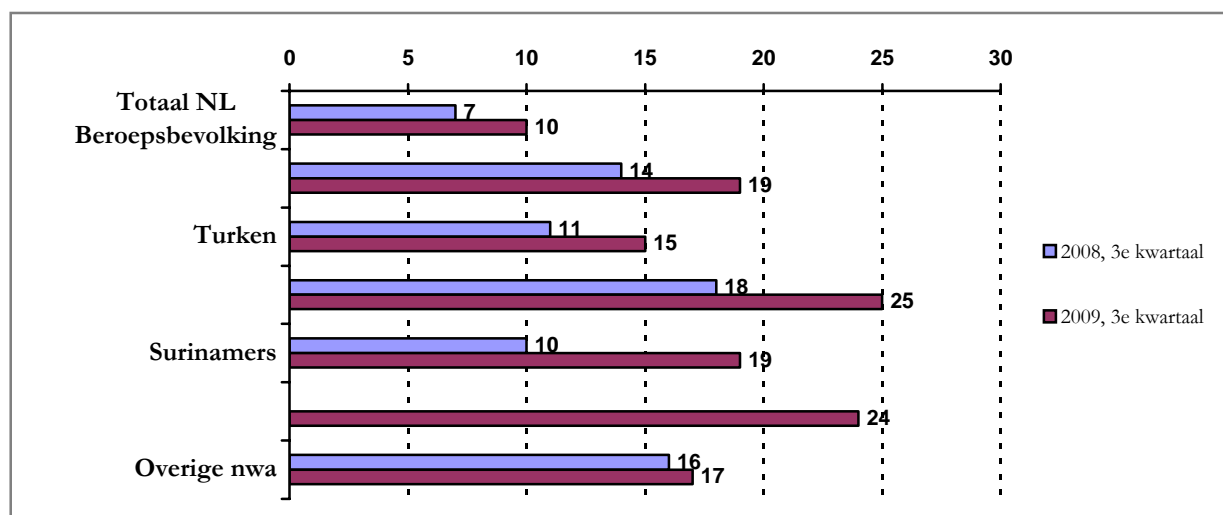
Bron: Forum monitor 3e kwartaal 2009, bewerking PSW.

⁵ Forum monitor derde kwartaal 2009.

⁶ CBS Statline.

De werkloosheid is in het derde kwartaal van 2009 onder Marokkaanse en Antilliaanse jongeren relatief gezien het grootst. Van deze jongeren heeft ongeveer een kwart geen werk. In vergelijking met het derde kwartaal van 2008 is de werkloosheid onder Surinaamse jongeren het meest toegenomen, van 10 % in het derde kwartaal van 2008 naar 19 % in het derde kwartaal van 2009 (Grafiek 2.4).

Grafiek 2.6: Werkloosheid onder 15-25 jarigen naar etniciteit, afgerond in %



Bron: Forum, monitor 3^e kwartaal 2009, bewerking PSW.

Volgens het SCP (2009) behoren niet-westerse allochtone jongeren in een ruime arbeidsmarkt tot de risicojongeren. In het verleden is gebleken dat de werkloosheid onder deze jongeren sneller oploopt dan onder autochtone jongeren. Starters komen moeilijk aan werk en werkende allochtone jongeren hebben vaak een flexibel contract.⁷

2.5 Specificatie naar opleidingsniveau

Zoals ook bij de autochtone beroepsbevolking het geval is, worden laagopgeleide niet-westerse allochtonen meer getroffen door de crisis. 14% van de laagopgeleide niet-westerse allochtonen is in het derde kwartaal van 2009 werkloos, tegenover 10% in het derde kwartaal van 2008. Ook de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen met een middelhoge opleiding is flink gestegen, van 6% in het derde kwartaal van 2008 naar 10% in het derde kwartaal van 2009. De werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen is gestegen van 6 naar 8%.⁸ Laagopgeleiden voelen de gevolgen van een conjuncturele neergang sterk. Dit geldt zowel voor niet-westerse allochtonen als voor autochtonen. Het tempo waarmee de werkloosheid onder laagopgeleiden kan oplopen is hoog.⁹

Grafiek 2.7 laat zien dat de werkloosheid onder laagopgeleide Marokkanen en Surinamers in het derde kwartaal van 2009 relatief gezien het grootst is met 15 %. Ook de laagopgeleide overige niet-

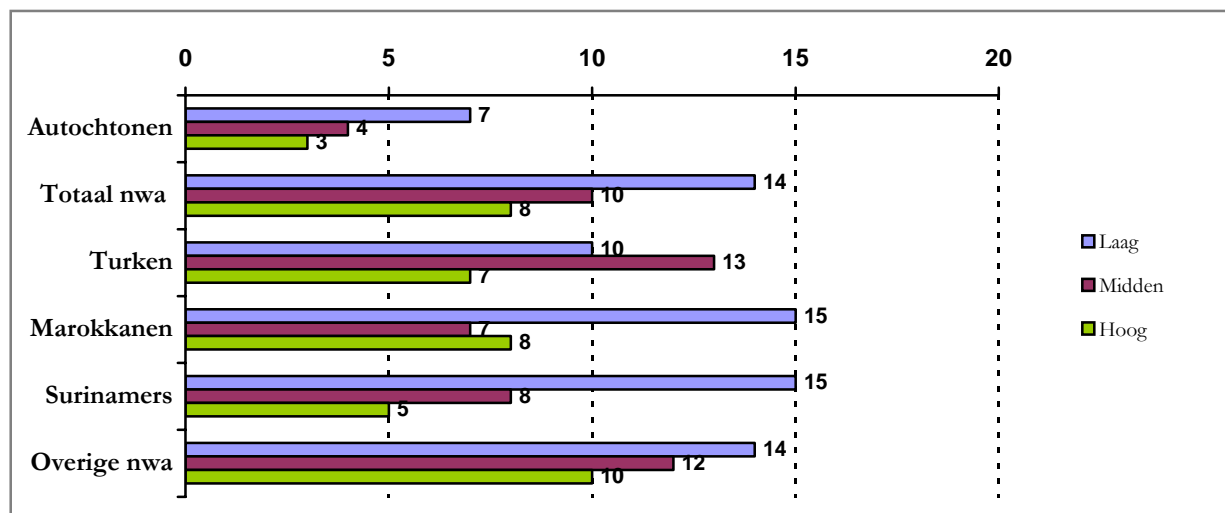
⁷ SCP (2009). *Jaarrapport integratie 2009*. Den Haag.

⁸ Forum monitor.

⁹ SCP (2009). *Jaarrapport integratie 2009*. Den Haag.

westerse allochtonen en middenhoge opgeleide Turken en overige niet-westerse allochtonen scoren hoog.

Grafiek 2.7: Werkloosheid naar opleidingsniveau en etniciteit, 3^e kwartaal 2009, afgerond in %



Bron: Forum, monitor 3^e kwartaal 2009, bewerking PSW

2.6 Conclusies

- De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen loopt nog steeds op en is nu 11%.
- De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen stijgt harder dan onder autochtonen.
- De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is bijna drie keer zo hoog als onder autochtonen.
- Niet-westerse allochtone mannen en vrouwen zijn in het derde kwartaal van 2009 even vaak werkloos.
- Vooral niet-westerse allochtone jongeren (15-25 jaar) worden getroffen: 19% is werkloos.
- De werkloosheid onder laagopgeleide en middelhoge niet-westerse allochtonen is tijdens de crisis opgelopen tot 14%.

3. Knelpunten

Sinds het midden van de jaren negentig is de arbeidsparticipatie onder niet-westerse allochtonen flink toegenomen. Uit onderzoek van SEOR (2008) blijkt dat in 2008 meer dan de helft van de potentiële allochtone beroepsbevolking een baan heeft. Desondanks hebben zij hun achterstand op autochtonen niet ingelopen. Daarbij komt dat de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen sterk reageert op de conjuncturele schommelingen. Na vele jaren van dalende werkloosheidscijfers onder niet-westerse allochtonen, neemt de werkloosheid onder hen als gevolg van een periode van laagconjunctuur weer toe. In dit hoofdstuk bespreken we (structurele) factoren die de kwetsbare arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen veroorzaken.

3.1 Structurele factoren

Er bestaan grote verschillen tussen de niet-westerse allochtone subgroepen. Toch is er bij bijna alle subgroepen sprake van een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Relatief gezien hebben al deze groepen een lager opleidingsniveau dan autochtonen en beheersen zij de Nederlandse taal slechter. Daarmee behoren niet-westerse allochtonen tot de risicogroepen op de arbeidsmarkt die tijdens een periode van laagconjunctuur vaak als eerste hun baan verliezen (SEOR, 2008).

Opleiding en werkervaring spelen bij niet-westerse allochtonen, net zoals bij autochtonen, een grote rol bij het al dan niet succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast is sociaal- en cultureel kapitaal van invloed op hun positie op de arbeidsmarkt. Zo zijn niet-westerse allochtonen met opvattingen die dichter liggen bij de 'autochtone cultuur' succesvoller dan allochtonen met meer traditionele opvattingen (SEOR, 2008). Andere factoren die invloed hebben op de kwetsbare arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen zijn:

- Kloof tussen zoekgedrag allochtonen en zoekgedrag werkgevers.
- Discriminatie op de arbeidsmarkt, met name de beeldvorming over niet-westerse allochtone jongeren is bij werkgevers vaak negatief.
- Negatief zelfbeeld door discriminatie.
- Relatief hoge schooluitval.
- Relatief laag opleidingsniveau van de ouders.
- Werken vaak op basis van flexibele contracten.
- Slechte opleidings- of beroepskeuze door onvoldoende beroepsoriëntatie (minder kansen op de arbeidsmarkt).
- Relatief slecht ontwikkelde soft skills.
- Relatief slecht sociaal netwerk van zowel laag- als hoogopgeleide allochtonen, terwijl ruim de helft van alle vacatures wordt ingevuld via het informele circuit.
- Minder kruiwagens en rolmodellen.
- Gebrek aan doorzettingsvermogen en een motivatiebron (ouders, oudere broer of zus).

- Onderschatting capaciteiten niet-westerse allochtone leerlingen op basis- en middelbaar onderwijs.
- Werving & selectiemethoden van werkgevers bereikt nauwelijks niet-westerse allochtonen.
- Beeldvorming bij ouders over beroepen en bedrijfssectoren.

3.2 Een verhoogd risico op werkloosheid

Het SCP (2009) heeft onderzocht welke groepen de grootste kans hebben op baanverlies tijdens deze periode van laagconjunctuur. Ook uit dat onderzoek blijkt dat niet-westerse allochtonen een verhoogde kans hebben op werkloosheid door de huidige economische recessie.

Volgens het SCP (2009) is het risico op werkloosheid afhankelijk van het type bedrijfssector waarin iemand werkzaam is, iemands' uitgangspositie en het type contract dat men heeft. Door de economische neergang wordt volgens het SCP (2009) met name het particuliere bedrijfsleven getroffen. Daarbij verwacht het SCP dat in de sectoren Industrie, Groothandel, Horeca, Bouw en Transport & Logistiek het risico op baanverlies het grootst is. Ook de sectoren Landbouw, Communicatie, Detailhandel, Financiële, Zakelijke en Overige dienstverlening behoren tot de risicosectoren.¹⁰ Daarnaast is de kans op werkloosheid afhankelijk van het type contract dat een werknemer heeft. Het spreekt voor zich dat werknemers met een flexibel contract een grotere kans op werkloosheid hebben dan werknemers met een vaste baan. Op basis van deze indeling hebben niet-westerse allochtone mannen een verhoogd risico op werkloosheid. Zij hebben relatief vaak een flexibel contract en werken vaak in een sector waar het risico op baanverlies het grootst is. Zeker ook in de provincie Noord-Brabant, omdat daar de sectoren Industrie en Transport & Logistiek relatief sterk vertegenwoordigd zijn. Onder de niet-westerse allochtone vrouwen is de kans op baanverlies kleiner. Onder hen zijn weliswaar veel vrouwen met een flexibel contract, maar ook veel vrouwen met een baan bij de (semi-)overheid, waar de kans op ontslag klein is. Volgens het SCP (2009) hebben niet-westerse allochtonen niet alleen een verhoogd risico ontslagen te worden, maar ook om langdurig werkloos te blijven. Zij doen er gemiddeld langer over om weer aan een baan te komen. Daarnaast hebben niet-westerse allochtone mannen gemiddeld vaker een partner die minder dan twaalf uur per week werkt, waardoor zij vaker dan de autochtone man verantwoordelijk zijn voor de inkomsten voor het huishouden.¹¹

Niet-westerse allochtone jongeren lopen volgens het SCP (2009) ook een groot risico op werkloosheid. In het algemeen hebben jongeren een verhoogd risico, doordat ze schoolverlater zijn en nog geen positie hebben verworven op de arbeidsmarkt. Niet-westerse allochtone jongeren lopen daarnaast een nog groter risico, doordat zij in 42-43% van de gevallen een flexibel contract hebben.¹²

Uit de TrendMonitor 2009 van FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken, wordt het beeld bevestigd dat niet-westerse allochtonen een verhoogd risico lopen op ontslag. Uit deze studie blijkt dat het aantal werkgevers dat allochtone medewerkers als gevolg van de crisis heeft ontslagen is ge-

¹⁰ SCP (2009). *Werkloos in crisistijd*. Den Haag.

¹¹ SCP (2009). *Werkloos in crisistijd*. Den Haag.

¹² SCP (2009). *Werkloos in crisistijd*. Den Haag.

stegen van 4% in 2008 naar 24% in 2009. Bemoedigend daarbij is wel dat werkgevers aangeven ook in tijden van crisis diversiteit op de agenda te hebben staan.

3.3 Gevolgen van de crisis in de praktijk

Uit de TrendMonitor 2009 van FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken, blijkt dat 86% van de ondervraagde werkgevers in 2009 werknemers uit dienst heeft zien treden. Bij 41% van deze bedrijven zijn ook allochtonen uit dienst getreden, een stijging van 5% ten opzichte van 2008.

De voornaamste redenen voor het uitdienst treden zijn:

- Zelf ontslag genomen (49%).
- Ontslagen vanwege slecht functioneren (32%).
- Ontslagen vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten (24%).
- Ontslagen vanwege andere redenen (25%).

Het ontslag van allochtonen vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten wordt in 2009 vaker genoemd dan in 2008: 24% in 2009 tegenover 4% in 2008. Voor de TrendMonitor 2009 heeft FORUM werkgevers gevraagd wat zij als reden zien voor de hogere werkloosheid onder allochtonen dan onder autochtonen. Zij noemen als reden de achtergebleven vaardigheden, houding en cultuurverschillen. De crisis wordt slechts door een klein deel van de werkgevers als reden genoemd.

3.4 Conclusies

- Ondanks een stijging in 2008 van de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen, blijft hun arbeidsmarktpositie kwetsbaar en worden zij in perioden van laagconjunctuur flink geraakt.
- Niet-westerse allochtonen hebben een verhoogd risico op werkloosheid door de crisis, doordat ze vaak werken in de risicosectoren en vaak werken op basis van flexibele contracten.
- In 2009 hebben werkgevers ten opzichte van 2008 meer niet-westerse allochtone werknemers uit dienst zien treden.

4. Inzetten op diversiteit

Voor het uitbreken van de crisis nam de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen sterk af. Het belang van diversiteitsbeleid werd door steeds meer werkgevers omarmd. Hoofdstuk 2 heeft laten zien dat de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen door de crisis weer oploopt. Ook diversiteitsbeleid wordt door verschillende werkgevers en overheden weer in de ijskast gezet, omdat ze het associëren met extra inspanningen en kosten of enkel nog generalistisch beleid nastreven. In dit hoofdstuk laten we zien wat de meerwaarde van diversiteit is.

4.1 Samenleving als perspectief

“Zonder allochtonen bestonden we niet meer.”¹³

Het participeren van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt is inmiddels niet meer alleen een zaak van rechtvaardigheid en gelijke behandeling. Met de toenemende vergrijzing in het vooruitzicht zijn niet-westerse allochtonen harder nodig op de arbeidsmarkt dan ooit te voren. De consequenties van de vergrijzing zijn dreigende personeelstekorten in diverse sectoren, die de autochtone beroepsbevolking niet alleen kan opvangen. Bovendien ‘verkleurt’ de samenleving, met als gevolg een groeiend aantal niet-westerse allochtone schoolverlaters en nieuwkomers op de arbeidsmarkt én niet-westerse allochtonen als afnemers van diensten van organisaties. In een samenleving met een diversiteit aan etniciteiten wordt het steeds belangrijker de kwaliteiten en mogelijkheden in te zetten van al deze groepen (CNV Vakcentrale, 2009).

Uit onderzoek van TNO (2007; 2009) blijken de volgende effecten van diversiteit voor de samenleving:

Tabel 4.1

Het bieden van gelijke kansen op werk.
Het terugdringen van sociale ongelijkheid en maatschappelijke spanningen.
Het aansluiten bij maatschappelijk verantwoord ondernemen.
Het voorkomen van discriminatie.
Het bieden van kansen voor iedere burger om volwaardig mee te doen aan de samenleving.

¹³ Dit citaat is afkomstig uit: TNO (2009), in opdracht van Div. *De meerwaarde van etnische diversiteit: goed voor de business – een serie casestudies onder mkb-bedrijven*. Hoofddorp: TNO, p.35.

4.2 Organisaties als perspectief

“Mede door zich te richten op de allochtone arbeidsmarkt kon het personeelsbestand van Bartels met 15% groeien. Hiermee kon aan de toegenomen klantvraag naar broodproducten worden voldaan.”¹⁴

CNV Vakcentrale (2009) en TNO (2007; 2009) hebben onderzoek gedaan naar het belang van etnische diversiteit voor organisaties. In de onderstaande tabel zijn de effecten beschreven die werkgevers noemen van diversiteit.

Tabel 4.2

Beschikbaarheid van voldoende personeel/ talent.	Het hebben van goed en voldoende personeel is voor bedrijven van groot belang. Met de vergrijzing in het vooruitzicht is het voor organisaties van belang voldoende geschikt personeel te werven en te behouden. Organisaties krijgen te maken met een veranderde samenstelling van de beroepsbevolking.
Grotere afzetmarkt en de beschikbaarheid van specifieke kennis/kwaliteiten.	Bedrijven hebben er baat bij als het personeelsbestand de bevolkingssamenstelling weerspiegelt van de omgeving waarin het opereert. Een etnisch diverser personeelsbeleid kan positief uitwerken op de dienstverlening.
Betere bedrijfsvoering.	Een divers personeelsbestand kan de kwaliteit van het bedrijf en het product ten goede komen, omdat vanuit verschillende (culturele) achtergronden kwaliteiten worden gecombineerd.
(Product)innovatie.	Een etnisch diverser personeelsbeleid kan bijdragen aan innovatie en creativiteit, door in te spelen op culturele achtergronden en specifieke wensen van bepaalde (etnische) klantengroepen. Het kan daardoor ook voorkomen dat bedrijven nieuwe activiteiten starten. Tevens kan een etnisch diverser personeelsbestand bijdragen aan een internationaliseringsstrategie en concurrentievoordeel.
Maatschappelijk verantwoord ondernemen.	Werkgevers noemen diversiteit van belang in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
Voldoening, imago en uitstraling.	Voldoening, imago en uitstraling wordt door werkgevers als reden genoemd om te kiezen voor etnische diversiteit. Positieve aandacht voor

¹⁴ Dit citaat is afkomstig uit: TNO (2009), in opdracht van Div. *De meerwaarde van etnische diversiteit: goed voor de business – een serie casestudies onder mkb-bedrijven*. Hoofddorp: TNO, p. 48.

	diversiteit versterkt het imago van het bedrijf bij potentiële allochtone werknemers en bij (potentiële) zakelijke klanten.
--	---

4.3 Medewerkers als perspectief

Ook werknemers ervaren positieve effecten van een etnisch divers personeelsbestand (TNO, 2007; 2009). Deze effecten worden in onderstaande tabel beschreven.

Tabel 4.3

Een toename van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers.	Organisaties die actief aan de slag gaan om het beste te halen uit een divers personeelsbestand besteden meer aandacht aan de wensen en behoeften van hun medewerkers, waardoor medewerkers tevredener en meer betrokken zijn.
Een afname van verzuim en verloop.	Doordat de werknemers tevredener zijn, loopt het verzuim en verloop terug.
Meer productiviteit.	Betere onderling relaties zorgen voor meer productiviteit.
Organisaties trekken gemakkelijk nieuwe en goede medewerkers aan.	Door ook met andere etniciteiten te werken worden vacatures sneller en beter ingevuld

4.4 Conclusies

- Het participeren van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt is niet meer alleen een zaak van rechtvaardigheid en gelijke behandeling, maar is door de vergrijzing pure noodzaak geworden.
- Zowel vanuit het perspectief van de samenleving, organisaties als medewerkers heeft etnische diversiteit een belangrijke meerwaarde, zoals minder maatschappelijke onrust, (product)innovatie, een grotere afzetmarkt en tevredener personeel. In dit hoofdstuk zijn vanuit deze drie perspectieven effecten van diversiteit beschreven.

5. Conclusies en aanbevelingen

In één jaar tijd is de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen flink toegenomen. De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen in Noord-Brabant is in één jaar tijd flink gestegen. In heel Nederland is de werkloosheid onder de Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse beroepsbevolking het meest toegenomen. Daarbij is in 2009 de werkloosheid onder de Turkse vrouwen relatief gezien het grootst. De werkloosheid is relatief gezien bij de mannelijke niet-westerse allochtone beroepsbevolking meer toegenomen dan onder de vrouwen, maar van alle groepen worden de niet-westerse allochtone jongeren het hardst door deze crisis geraakt. In 2009 was zelfs éénvijfde van alle niet-westerse allochtone jongeren werkloos, waarbij éénvierde van alle Antilliaanse/Arubaanse en Marokkaanse jongeren werkloos was.

De diversiteit onder alle subgroepen is enorm. Toch is er voor bijna alle subgroepen sprake van een ongunstige arbeidsmarktsituatie. In hoofdstuk 3 zijn factoren genoemd die deze ongunstige arbeidsmarktsituatie veroorzaken. Het aanpakken van deze ongunstige situatie is zowel om economische als om sociale redenen noodzakelijk. Er bestaan immers nog altijd tekortsectoren, zoals zorg en techniek, waar iedereen hard nodig is. Ook met het algemeen dreigende tekort aan arbeidskrachten in het vooruitzicht, moet er gewaakt worden dat door de tijdelijke periode van laagconjunctuur grote aantallen mensen hun competenties en inzetbaarheid verliezen. Bovendien is het maatschappelijk niet verantwoord etnisch diverse groepen te laten uitvallen. Het verleden heeft ons geleerd dat als we nu niets doen aan de zwakke arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen, voor velen van hen een periode van langdurige werkloosheid aanbreekt. Daar zijn zowel de samenleving als de niet-westerse allochtonen niet bij gebaat.

Bovendien heeft diversiteit een grote meerwaarde voor de samenleving, organisaties en de medewerkers van deze organisaties. Van verschillen kan en moet juist geprofiteerd worden. Het is daarom ook van belang achterstanden op te lossen. Algemene beleidsregels lossen de achterstanden niet op, omdat ze ook gelden voor mensen zonder maatschappelijke achterstand. Dat houdt de ongelijkheid in stand. Specifieke maatregelen zijn daarom nodig om de verschillen tussen groepen in de samenleving te verkleinen.

Het oplossen van de verschillen tussen groepen gebeurt niet zomaar. Er is een lange adem en een inzet van verschillende stakeholders voor nodig. Het is van belang dat de provincie, gemeenten, UWV (WERKbedrijf), ROC, werkgevers én niet-westerse allochtonen een bijdrage leveren. Wij zijn ervan overtuigd dat deze stakeholders gezamenlijk de structurele factoren die de zwakke arbeidsmarktpositie veroorzaken kunnen aanpakken. In onderstaande tabel beschrijven we de bijdrage per stakeholder.

<p>Gemeenten/provincies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het bevorderen van rolmodellen en empowerment. - Het inzetten van specifieke trajecten voor niet-westerse allochtonen. - In trainingen moet ook aandacht worden besteed aan de sociale vaardigheden, soft skills, solliciteren en het zelfbeeld. - Het werven en aanbieden van stageplekken voor niet-westerse allochtonen. - Het aanbieden/bekostigen van taalcursussen. - Het enthousiasmeren van niet-westerse allochtonen in de tekortsectoren te gaan werken. - Het organiseren van coaching.
<p>UWV (WERKbedrijf).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het inzetten van specifieke trajecten/trainingen voor niet-westerse allochtonen. - In trainingen moet ook aandacht worden besteed aan de sociale vaardigheden, soft skills, solliciteren en het zelfbeeld en het belang van netwerken. - Het aanbieden/bekostigen van taalcursussen. - Het enthousiasmeren van niet-westerse allochtonen in de tekortsectoren te gaan werken. - Het organiseren van coaching.
<p>ROC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het bevorderen van rolmodellen en empowerment. - Het inzetten van specifieke trajecten/trainingen voor niet-westerse allochtonen. - In het stagebeleid rekening houden met de moeilijkheden die niet-westerse allochtone jongeren hebben met het vinden van een stageplaats. - Investeren in een goede beroepskeuze door niet-westerse allochtonen (met kansen op de arbeidsmarkt). - Het bevorderen van de betrokkenheid van ouders en oudere broer of zus. Deze betrokkenheid is cruciaal om jongeren te stimuleren door te studeren en een goede beroepskeuze te maken. - Investeren in het ontwikkelen van de soft skills en een netwerk. - Het aanbieden van taalcursussen. - Het organiseren van coaching.
<p>Werkgevers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het aanbieden van stageplekken aan niet-westerse allochtonen.

	<ul style="list-style-type: none">- Het interculturaliseren van de organisatie.- Andere werkgevers enthousiasmeren niet-westerse allochtonen in dienst te nemen.- Het bevorderen van rolmodellen en empowerment.- Het enthousiasmeren van niet-westerse allochtonen in de tekortsectoren te gaan werken.
Niet-westerse allochtonen.	<ul style="list-style-type: none">- Investeren in het opbouwen van een netwerk dat zowel uit allochtonen als uit autochtonen bestaat.- Het doen van vrijwilligerswerk/stages om zo ervaring op te doen.- Het volgen van taalcursussen.- Actief zijn en ervaringen opdoen om zo de soft skills uit te bouwen.

Projecten als Kleurrijk Brabant Werkt, Kleurrijk Brabant Leert, Kleurrijk Brabant Zorgt en Kleurrijk Brabant Onderneemt zijn voorbeelden van good practices om de arbeidsmarktpositie onder allochtonen te versterken door middel van empowerment, rolmodellen, coaching, interculturalisatie, het ontwikkelen van soft skills, het ontwikkelen van netwerken en het creëren van stageplaatsen..

6. Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). Persbericht – *Werkloosheid niet-westerse allochtonen opgelopen tot 11 procent*.

CNV Vakcentrale (2009). *Etnische diversiteit als succes? – Studie naar bedrijven die de etnische diversiteit van het personeelsbestand als een succesfactor proberen te benutten*. Utrecht.

TNO (2009), in opdracht van Div. De meerwaarde van etnische diversiteit: goed voor de business – een serie casestudies onder mkb-bedrijven. Hoofddorp: TNO.

TNO (2009), in opdracht van Div. *Het gemengde team – uw succes in ondernemen*. Amstelveen, Div.

FNV (2007). *Maak werk van samen leven – diversiteitsbeleid FNV*. Stichting FNV Pers.

FORUM, Instituut voor multiculturele vraagstukken (2009). *FORUM Monitor - Allochtonen op de arbeidsmarkt: midden in de economische crisis 3^e kwartaal 2009*.

FORUM, Instituut voor multiculturele vraagstukken (2009). *Trendmeter 2009 – Werkgevers over Nieuwe Nederlanders als werknemers*. Amsterdam: Motivaction.

SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam (2008). *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam.

Raad voor Werk en Inkomen (2009). *Arbeidsmarktanalyse 2009*. Den Haag: RWI.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009). *De sociale staat van Nederland 2009*. Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009). *Jaarrapport Integratie 2009*. Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009). *Werkloos in crisistijd - Baanverliezers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen; een verkenning*. Den Haag: SCP.

Vries, de S. & El Marini, S. (2007). *De meerwaarde van diversiteit: verslag van een literatuurstudie*. Hoofddorp, TNO.

Bijlage I Respondentenlijst

Ondervraagd

Willemien van Heugten, ROC Tilburg
Hans Leermakers, ROC KW1C
Fred Zacht, ROC West-Brabant
Francis Joosten, ROC de Leijgraaf
Bob Hutten, Hutten Catering
Henk Oderkerk, BZW
Nico van Dorp, ROC Tilburg
Boudewijn Ariaansz, HOA
Taner Karaaslan, Jobsolutions
Elly Hilhorst, Efteling
Deniz Özkanli, ondernemer
Marc Veldhoven, ROC Leijgraaf
Gerald Ahn (UWV)
Wieke Wijnen, Basta
Abdel Chraou Razak, Tawasol
Ben Besselink, MKB
Mohemed Yahia, begeleider welzijn Helmond
Siham Chernoubi, adviseur PSW
Chris Ermes wethouder Oss
Ton Nelissen voorzitter KvK Brabant
Seyyid Yeyden, wethouder Helmond
Piet Verrijt, statenlid Provincie Noord-Brabant
Erik Houben, PSW (KBO)
Andre van Gils, PSW
Han Rijgersberg, Palet
Suzanne van der Steen, Provincie Noord-Brabant
Anna van Uytrecht, Provincie Noord-Brabant
Jongeren promotieteams