

Congres MHP: Hoger Op in diversiteit

Speech Pieter Jan Biesheuvel : 'Multicultureel talent op de arbeidsmarkt'

Do 5 juni, SER-gebouw, Den Haag

Dames en heren,

Graag spreek ik hier op het jaarcongres van de vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel, met als hoofdthema de kansen voor hoogopgeleide allochtonen.

Graag, omdat de MHP lof toekomt voor de wijze waarop ze blijven agenderen dat minderheden, zeker diegenen onder hen met een hogere opleiding, optimaal kansen moeten hebben op de arbeidsmarkt.

De hoogopgeleide allochtonen zijn natuurlijk ook een belangrijke doelgroep voor de MHP....

Zoals u wellicht weet ben ik nog niet zo lang de nieuwe voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen.

Ik reken het tot de belangrijke taken van de RWI-voorzitter om inhoudelijke bijdragen te geven aan dit soort debatten.

Ik ben dan ook blij met de uitnodiging van de MHP hier te spreken.

Dames en heren,

Multicultureel talent op de arbeidsmarkt, daar willen we het vandaag dus over hebben.

Het is al jaren een overbekend feit:

we hebben al ons arbeidspotentieel en zeker de hoogopgeleiden daaronder, keihard nodig.

Het afgelopen jaar groeide de werkgelegenheid in Nederland met 207.000 banen en het aantal openstaande vacatures bereikte de recordhoogte van 235.000.

Een flink deel daarvan is moeilijk tot zeer moeilijk vervulbaar.

Voor een belangrijk deel is kwalificatieverbetering de oplossing voor kennistekorten.

Er is in Nederland al een poos een flinke upgradering van de werkgelegenheid gaande.

In steeds meer beroepsrichtingen is minimaal niveau 4 van het MBO al noodzakelijk om een goede start als werknemer te maken!

Maar het grootste potentieel zit nog altijd in de verkleurende beroepsbevolking.

Een relatief groot deel van de allochtonen doet immers, vrijwillig of onvrijwillig, niet mee op de arbeidsmarkt.

En dat kan een steeds groter probleem worden als je bedenkt dat nu nog 12% van de beroepsbevolking niet westers allochtoon is, maar in 2030 al 18%!

Daarmee zijn de allochtonen ook zo'n beetje de enige groeigroep op de arbeidsmarkt.

Want de totale groep 20 tot 65-jarigen slinkt vanwege de vergrijzing de komende 20 jaar met ruim 700.000!

Het op peil houden van de beroepsbevolking moet dus van een flinke participatiegroei komen.

En daarvoor kunnen we het beste terecht bij de allochtonen waarvan een relatief groot deel nu nog niet meedoet op de arbeidsmarkt.

Dames en heren,

Kwantitatief hebben we de allochtonen in Nederland de komende tijd dus zeer hard nodig.

Maar ook kwalitatief.

Want terwijl bijna iedere autochtoon die kan leren inmiddels wel doorstudeert, is dat bij allochtonen veel minder het geval.

Het opleidingsniveau van allochtonen is wel stijgende, maar met name op mbo-niveau gaat die stijging nog niet hard genoeg.

Maar het is niet alleen een opleidingsprobleem.

Ook hoger opgeleide allochtonen mét een diploma zijn helaas twee tot vier keer vaker werkloos dan hoger opgeleide autochtonen.

Hoe komt het dat allochtonen, ook wanneer ze goed zijn opgeleid, relatief moeilijk aan de slag komen?

Dat was één van de kernvragen op de Werktop van ruim twee jaar geleden.

Op die Werktop is, mede op initiatief van de vakcentrale MHP, de noodzaak om het hogeropgeleid potentieel onder allochtonen beter te benutten, prominent op de agenda geplaatst.

Op de werktop is door sociale partners en het kabinet gesteld dat het niet duidelijk is waarom allochtone afgestudeerden minder kansen hebben dan andere afgestudeerden.

Op opleidingen zou er nauwelijks sprake zijn van grote verschillen in prestaties tussen allochtonen en autochtonen.

Problemen zouden pas ontstaan bij het solliciteren voor werk of voor stages.

Hiermee is op de werktop toch wel de suggestie gedaan dat bij hogeropgeleide allochtonen vooral discriminatie een belangrijke rol speelt.

De RWI is op de Werktop gevraagd een onderzoek te verrichten naar de arbeidsmarktkansen van hoogopgeleide allochtonen en daarover te adviseren.

Ook FORUM, het instituut voor multiculturele ontwikkeling, is op die werktop aan het werk gezet, met het verzoek om – mede voortbouwend op de adviezen van de RWI – aan de slag te gaan met de monitoring en activering van groepen werkzoekende allochtonen

Het RWI-onderzoek is uitgevoerd door bureau Regioplan en - vind ik - op een heel goede en diverse manier.

Onderzocht is of - los van discriminatie - het aanbod van hoogopgeleide allochtonen en autochtonen wel helemaal vergelijkbaar is.

Daartoe zijn onder meer CV's en sollicitatiebrieven onderzocht en vergeleken.

En dan blijkt - en dit is het centrale punt in de RWI-analyse - dat de arbeidsmarktverschillen tussen hoogopgeleide allochtonen en hoogopgeleide autochtonen een heel eind verklaarbaar zijn uit een reeks reële verschillen.

Veel allochtone hoogopgeleiden kampen simpelweg met soms kleine achterstanden op diverse terreinen.

Het kan bijvoorbeeld gaan om een net wat mindere algemene kennis waardoor een sollicitant minder behendig kan inspringen op bijvoorbeeld 'small talk' tijdens een sollicitatiegesprek.

Die verschillen liggen dus op heel verschillende vlakken:

Zo bleek uit het RWI-onderzoek dat de stages die allochtone studenten lopen, gemiddeld gezien minder goede arbeidsmarktperspectieven bieden.

Dat hangt voor een belangrijk deel weer samen met verschillen in de wijze waarop autochtone en allochtone studenten zoeken naar stages en naar werk.

Ook bleken allochtone studenten significant minder vaak een baan via de stagecontacten te zoeken.

De functie van de stage als een opstap naar de arbeidsmarkt werkt dus voor allochtonen minder goed.

Verder is het CV van allochtone studenten – altijd gemiddeld gezien! - wat minder imposant dan van vergelijkbare autochtonen. Allochtone studenten vervullen naast hun studie minder nevenactiviteiten en de studie duurt langer en kent meer omwegen.

Ook taalbeheersing in zowel Nederlands als buitenlandse talen vormt voor ook hoogopgeleiden soms een probleem bij het vinden van een baan.

Dit benadruk ik nog maar eens, omdat ik wel eens de opvatting tegenkom dat taalverschillen bij hoogopgeleiden - natúúrlijk - geen rol spelen. Hoogopgeleide allochtonen spreken immers de taal goed, anders hadden ze niet kunnen afstuderen...

Dat klopt wel, maar ik wijs erop dat voor hoogopgeleide werknemers de lat wat taalbeheersing betreft vaak zeer hoog ligt. Voor veel kenniswerkers is niet een goede, maar een foutloze taalbeheersing vereist.

Dan kan de taalbeheersing dus heel best ruim genoeg zijn om een Nederlandse studie af te ronden, maar kan iemand in de vergelijking met andere sollicitanten het keer op keer toch net niet halen.

Voor veel banen is immers één klein spel- of stijlfoutje in de sollicitatiebrief al fataal.

En geef die werkgevers eens ongelijk als ze ook kunnen kiezen uit 168 andere, foutloze brieven!

Uit het RWI-onderzoek bleek dus dat achter een formeel gelijkwaardig aanbod aan hogeropgeleiden - wat betreft diploma's - reële verschillen schuilgaan.

Maar niet alleen in de studie, ook bij het zoeken naar werk zijn er meetbare verschillen.

Deels zal het u bekend zijn:

Het netwerk dat van belang is voor het vinden van een goede baan is bij allochtonen gemiddeld kleiner en meer gericht op de eigen groep.

Een ander inmiddels bekend feit is dat veel allochtonen zich in het sollicitatieproces bescheidener opstellen, wat als een verkeerd signaal (te weinig enthousiast of betrokken) kan worden opgevat.

Uit het RWI-onderzoek bleken ook andere verschillen:

Allochtone sollicitanten bleken gemiddeld genomen minder aandacht te besteden aan een verzorgd en uitgebreid CV en aan een goede brief.

En werkgevers rapporteerden dat allochtonen in sollicitatiebrieven vaker dan anderen niet goed duidelijk maken waarom ze geïnteresseerd zijn in een functie.

Al met al is het, deze verschillen overziende, op zich niet verrassend dat er gemiddeld genomen onder de groep allochtone hoogopgeleiden een hogere werkloosheid of een langere werkzoekduur is.

Bij het vinden van een eerste baan moeten jonge allochtone werkzoekenden immers concurreren met een groot aanbod van andere jonge mensen met weinig tot geen werkervaring.

Hierbij leggen de persoonlijke presentatie en de buitenschoolse activiteiten noodzakelijkerwijs veel gewicht in de schaal, omdat referenties die verbonden zijn met werk nu eenmaal nog niet mogelijk zijn.

Ik hecht er wel aan hier te benadrukken dat de meeste hoogopgeleide allochtonen gewoon een goede baan vinden.

Waar we ons op moeten focussen is die groep die ondanks een diploma het op de arbeidsmarkt niet optimaal doet.

Dames en heren,

De RWI had natuurlijk ook aanbevelingen!

De kern daarvan is dat de studiefase een cruciale periode is die goede mogelijkheden biedt om achterstanden te voorkomen.

Dat geldt natuurlijk in feite voor alle studenten.

Nog meer aandacht is dus nodig voor het matchen van studenten met opleidingen waarmee zij daadwerkelijk affiniteit hebben om uitval te voorkomen.

Veel winst valt nog te behalen met coaching- en mentorschappen tijdens de studie.

Overigens is hierbij vooral de fase voorafgaand aan het hoger onderwijs van belang.

Eenmaal op HAVO of VWO weten veel allochtonen de weg naar het hoger onderwijs al goed te vinden; het is de instroom in HAVO/VWO die bij allochtone leerlingen achterblijft.

Er valt dus veel winst te behalen als sterker wordt ingezet op dóórleren. Ook ouders van allochtone leerlingen moeten zich sterker bewust worden van de voordelen van doorleren.

Een belangrijk punt is om de stagetijd voor hoogopgeleide allochtonen veel beter te benutten als opstap naar werk.

De stagebegeleiding zou meer nadruk op de arbeidsmarktrelevantie en -kansen moeten leggen.

De RWI vindt dat de stagetijd ook het uitgelezen moment is voor een arbeidsmarkt- of loopbaangesprek vanuit de opleidingen.

De RWI adviseerde verder om in alle instellingen een toegankelijk ‘bijspijkeraanbod’ te organiseren, gericht op algemene competenties: talenkennis, algemene kennis en vooral ook arbeidsmarkttrainingen.

Hogescholen en universiteiten zouden bijvoorbeeld ook speciale ‘werkzoek-coaches’ kunnen aanstellen die (bijna-) afgestudeerden bijstaan bij het (zelf) zoeken naar werk.

Ook belangrijk is het stimuleren van een actieve deelname aan nevenactiviteiten tijdens de studie.

Werkgevers, het is bekend, zien die graag terug op een CV, zeker bij jonge sollicitanten.

Alle studenten moeten ervan doordrongen zijn dat het belangrijk is om al tijdens de studie op die manier aan een goed gevuld CV te bouwen.

Daarbij mogen ze gerust actief zijn in een studentenvereniging van hun eigen etnische groep.

Als ze maar duidelijk maken op hun CV dat ze aldus doende dingen geleerd hebben die ook op de werkvloer van belang zijn.

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.

In het kader van het onderwijsmanifest heeft de RWI samen met het onderwijsveld ook gepleit voor meer ruimte voor 'stapelen' van opleidingen, waardoor ook laatbloeiers in tussenstappen naar het hoger onderwijs kunnen opklimmen.

Het blijkt immers dat de actuele nadruk op korte leerwegen en efficiënt studeren zonder te stapelen, nadelig is voor

achterstandsgroepen, waaronder relatief veel allochtonen, die soms meer tijd nodig hebben om hun eindniveau te bereiken.

Damen en heren,

Uiteraard wil ik hier ook niet voorbijgaan aan het onvermijdelijke 'D-woord'.

Belangrijk is toch wel om te melden dat uit het RWI-onderzoek onduidelijk bleef in hoeverre hoogopgeleide allochtonen daadwerkelijk worden gediscrimineerd.

Ik wil hier zeker niet verhullen dat er in Nederland wordt gediscrimineerd.

Wél kan op basis van het RWI-onderzoek geconcludeerd worden dat àndere factoren dan discriminatie de arbeidsmarktverschillen tussen autochtonen en allochtonen ook in belangrijke mate kunnen verklaren.

Om deze reden heeft de RWI geadviseerd om in het beleid vooral aandacht te geven aan de reële, goed aanpakbare verschillen in competenties tussen werkzoekenden.

Die zijn wellicht ook beter aan te pakken dan moeilijker aan te pakken zaken als negatieve beeldvorming.

Daarbij speelt bovendien dus mee dat gewoon niet duidelijk is of discriminatie nu een grote rol speelt of niet.

Dames en heren,

Het RWI-onderzoek en –advies gaf dus veel steun aan beleid gericht op doorstroming van allochtonen naar het hoger onderwijs, betere begeleiding en advisering van studenten, actiever integreren van allochtonen in gemengde netwerken, sollicitatie- en taaltrainingen en arbeidsmarktvoorlichting.

In de afgelopen periode is dit thema hoog op de agenda gebleven.

Op de Participatietop van juni vorig jaar is opnieuw benadrukt dat de arbeidskansen van allochtonen moeten worden verbeterd.

En in het recente Voorjaarsoverleg is dit weer vastgesteld.

Ik stel daarbij vast dat de aandacht momenteel fors lijkt te focussen op discriminatie en bestrijding van negatieve beeldvorming.

Daartoe worden onder meer een nieuwe ‘discriminatiemonitor’ ingezet en komt er een publiekscampagne die de bewustwording van vooroordelen moet vergroten en een positieve beeldvorming moet versterken.

Verder is sprake van ‘promotieteams’ om vooroordelen weg te nemen.

In een recente brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, wordt ook duidelijk dat het kabinet langs drie lijnen een extra inzet wil plegen:

- * werken aan een positieve beeldvorming,**
- * tegengaan van discriminatie bij werving en selectie**
- * en tegengaan van discriminatie op de werkvloer.**

Begrijp me goed, dat vind ik allemaal een prima inzet.

Maar ik herhaal dat de RWI nu juist heeft beargumenteerd dat het, in elk geval bij hogeropgeleiden, ook en vooral zinvol is om de echt tastbare competentieverschillen aan te pakken.

Die optelsom van verschillen die er tezamen toe leidt dat hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos zijn.

Achterstanden vooral afschuiven op discriminatie vind ik - ik zeg het natuurlijk vooral ook ten behoeve van de discussie - niet altijd de meest vruchtbare weg.

De verbetering van competenties heeft momenteel natuurlijk heus wel aandacht, maar daarbij stel ik vast dat er een nadruk ligt op de

verbetering van werkzoekcompetenties van reeds afgestudeerde allochtonen.

De overigens heel goede lopende inzet van FORUM is vooral daar op gericht.

De meest effectieve fase om interventies te plegen ligt echter – uiteraard zou ik bijna zegen - in de onderwijsfase, waarbij zowel nog tekortschietende algemene competenties als ook de arbeidsmarkt- of werkzoekcompetenties bijgespijkerd zouden kunnen worden.

Het recente besluit van het kabinet om enkele hogescholen extra geld te geven voor de betere begeleiding van allochtone studenten is daarom een goede stap.

Ik zou echter graag zien dat de lopende inspanningen van alle onderwijsinstellingen op dit vlak beter ondersteund kunnen worden.

Zodat zowel de studieuitval als de doorstroom van allochtone studenten verder kunnen verbeteren.

Dames en heren,

Ik sluit af,

Ik stel vast dat heel veel hoogopgeleide allochtonen het gelukkig heel goed doen.

Bij degenen die meer moeite hebben een goede baan te vinden, is vaak meer aan de hand dan alleen discriminatie.

Het meest effectief lijkt het om in het hoger onderwijs nog beter te werken aan verbeterde arbeidsmarktcompetenties en keuzeprocessen, om zo kansen te verbeteren.

Op dit vlak is een intensievere en effectievere inzet nog zeer wel mogelijk, onverlet de vele goede dingen die al gebeuren in het hoger onderwijs.

Ik denk dat we dit, met alle terechte aandacht voor discriminatie en beeldvorming, niet uit het oog moeten verliezen.

Ik dank u voor uw aandacht.