

on De ééngeneratiesprinters ver zil verd

Marktkansen van hoog opgeleiden
die starten vanuit achterstand

Paul Jungbluth

ta lent 2

on
De ééngeneratiesprinters
ver
zil
verd
ta
lent 2

Marktkansen van hoog opgeleiden
die starten vanuit achterstand

Paul Jungbluth

Inhoudsopgave

Voorwoord: een verbreed vervolgonderzoek

2

1. Historie en achtergrond

2. Onderzoeksopzet

- 2.1 Onderzoeksmethode

- 2.2 Schuivende en rekbare begrippen

3. Referentiekader: etnische ongelijkheid en sociaal milieu

4. Voorlopige bevindingen

- 4.1 Wie zoekt werk, wie heeft succes?

- 4.2 De zoektijd

5. Naar een verklaring

- 5.1 Etniciteit en sociaal milieu

- 5.2 Tekort aan cultureel kapitaal?

- 5.3 Tekort aan sociaal kapitaal?

- 5.4 Hoe raken hoogopgeleide kansarmen 'on top'?

- 5.5 De zoektocht naar een baan

6. Maakt het uit wat voor type je bent?

7. Hoe teleurgesteld raken hoopgeleide kansarmen?

8. Oplossingen

9. Bevindingen: tussen aannemelijk maken en bewijzen

Bijlage 1: De respondenten

Bijlage 2: Sociale klassen

Voorwoord: een verbreed vervolgonderzoek

FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken, richtte in 2008 (opnieuw) een verzoek aan de Universiteit van Maastricht om te helpen uitzoeken waarom allochtone afgestudeerden in het hoger onderwijs langer doen (of lijken te doen) over het vinden van een geschikte baan dan autochtonen. Dit verzoek is een vervolg op een vergelijkbaar onderzoek waarvan het verslag onder de titel 'Onverzilverd Talent' is uitgegeven door FORUM. Beide onderzoeken zijn gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bij het samenstellen van de beide webenquêtes is veel werk verzet door Tobias Müller. Inhoudelijke ondersteuning was er van Seda Arican, beide Ph.D.'s bij de Maastricht University School of Governance. Anne van Gerven, Silvia Bunt en Serdar Ucar hebben vanuit FORUM ondersteuning verleend bij de kwalitatieve onderzoeksdelen. Ik dank hen voor de geleverde ondersteuning, de leden van de begeleidingscommissie voor hun constructieve en kritische commentaren op het eindverslag, en natuurlijk vooral de respondenten voor de diverse onderzoeksdelen voor hun bereidwillige medewerking.

Sadik Harchaoui

Samenvatting en aanbevelingen

Hoogopgeleide allochtonen komen moeilijker aan het werk dan hoogopgeleide autochtonen: dat is het uitgangspunt voor dit onderzoek. Is dat inderdaad waar? En hoe komt dat?

In de meest gebruikelijke definitie van werkloosheid zijn inderdaad de allochtone respondenten in dit onderzoek (iets) vaker werkloos. Dat is nog meer het geval onder de officieel werkzoekende werklozen. Het etnische verschil is nóg groter wanneer we alleen kijken naar de hoogopgeleiden die werk zoeken, ook al hebben ze een (zelfs passende) baan. Er is geen etnische achterstand gevonden in de mate waarin passende banen worden gevonden, wel (enigszins) in de tijd die het neemt om ze te vinden.

Daarmee is een eerste antwoord gegeven op de vraag welke perspectieven allochtonen zien op de arbeidsmarkt. Zij hanteren vaker een meer traditionele manier van werk zoeken en solliciteren. Vaker solliciteren resulteert in meer negatieve respons (afwijzingen), wat leidt tot grotere onvrede. Hoge verwachtingen verklaren mogelijk waarom allochtonen vaker blijven zoeken, ook al hebben ze een baan gevonden.

Hoogopgeleide allochtonen die al een baan vonden, zochten daarnaar nauwelijks langer dan hun autochtone kompanen. Zij zijn hier ook niet minder tevreden over. Wel zoeken ze vaker alsnog een andere baan. Dit zou kunnen duiden op pragmatisme maar ook op een minder sterke binding [met de gevonden baan?]

De etnische verschillen moeten op zijn minst deels worden begrepen als verschillen in sociaal milieu. Belangrijke etnische verschillen worden afgezwakt wanneer de sociale afkomst hierin wordt verdisconteerd. De resterende etnische verschillen blijken vaak in dezelfde richting te verlopen als die naar sociaal milieu. Een enkele keer worden etnische verschillen juist pregnanter. Dat geldt met name de onvrede van bepaalde categorieën allochtonen met hun huidige positie op de arbeidsmarkt.

Daarmee is het belangrijkste antwoord gegeven op de onderzoeksvraag naar etnische verschillen onder de niet-succesvollen op de arbeidsmarkt. De allochtone hoogopgeleiden komen veel vaker uit de lagere sociale milieus en hanteren vaker zoekstrategieën die hen ook 'ambtelijk' zichtbaar maken als werkloos.

Er zijn geen systematische verschillen gevonden tussen werkloze en succesvolle allochtonen in allerlei achtergrondkenmerken en gedrag, ondanks nadrukkelijke pogingen daartoe. Telkens was het verband in de ene categorie omgekeerd als in een andere. Hieraan is geen verdere aandacht besteed omdat de respondentgroepen daarvoor per etnische categorie te klein zijn. Mochten zulke samenhangen bestaan, dan zijn ze in ieder geval niet systematisch van toepassing op de brede categorie van allochtonen (of van autochtonen).

Kansrijk en kansarm tegelijk. Dat is een passende typering voor al wie in één generatie omhoog sprint langs de maatschappelijke ladder. Het lonkende perspectief is de belofte dat een hoge opleiding toegang verleent tot de privileges van de hogere sociale milieus. Maar die belofte kent beperkende clausules. Er is méér nodig dan alleen een hoge opleiding om toegang te krijgen tot die milieus of om die opleiding snel en succesvol om te kunnen zetten in een passende baan. De beste kansen hebben degenen met ouders die hen op die ladder al voorgingen, desnoods halverwege. Hun culturele en sociale kapitaal helpt op cruciale momenten. Ooit was alleen dat al genoeg en was het diploma slechts bijzaak. Modern onderwijs is meritocratisch (gebaseerd op verdiensten) en zulk onderwijs creëert een grotere sociale op- en afstroom tussen generaties. [Volgens mij is niet het onderwijs meritocratisch maar de maatschappij. Tekstvoorstel: De huidige maatschappij is meritocratisch. Je komt in principe hoger op in de maatschappij op basis van verdiensten, je behaalde resultaten. Zo'n maatschappij creëert een grotere op- en afstroom tussen generaties]

¹ Zie noot op pagina XXX

Wie geboren wordt in een hoger milieu, krijgt 'van huis uit' méér mee voor later succes dan alleen een verhoogde kans om het noodzakelijke onderwijsbrevet te halen. Hoewel lang niet alle verschillen in zoekstrategie, zelfdefinitie of frustratie te herleiden zijn tot sociaal milieu, is er wel een trend die alle kansarmen gemeen lijken te hebben: ze missen het extra 'opkoptje' dat de kansrijken vanzelf meekrijgen.

Het realiseren van werkelijk meritocratisch onderwijs [voorstel: maatschappij] (waarin alleen prestatie telt) is moeizaam en de vorderingen zijn discutabel. Sterker nog: het is een hele klus om te voorkomen dat herkenbare groepen (met name 'visible minorities') bijna als geheel uitgesloten blijven van privileges waarop in principe ieder gelijke kans maakt (de emancipatiedoelstellingen). Tegelijk vechten we mondiaal om een vooraanstaande rol in de kenniseconomie en verliezen we goedkope arbeidsplaatsen aan het buitenland. Het onderwijs heeft daarom vooral de taak velen hogerop te brengen (de Lissabon-doelstellingen).

De onder hoogopgeleide allochtonen moeizamer vertaalslag van verworven onderwijsverdienste naar een hoge positie blijkt niet alleen typisch voor deze groep. Niet alleen etniciteit maar óók - zo niet vooral - sociale komaf speelt daarin een rol.

Daarmee is de vraag die werd gesteld in de Werktop van 2005¹: "Waarom hebben allochtonen ook na een hoge opleiding minder kans?" niet zozeer beantwoord als wel verschoven: "Waarom hebben vooral jongeren die geboren worden in kansarme milieus (en dus heel veel van onze allochtonen) ook na een hoge opleiding meer problemen om een bijbehorende baan te vinden?"

Die vraag wordt in dit rapport relatief overtuigend beantwoord. Het ontbreekt hen vaker behalve aan financieel kapitaal ook aan het cultureel en sociaal kapitaal dat zo'n verzilvering van het verkregen diploma bevordert.

Faalangst bestrijden: ja. Duidelijker maken dat het een leerproces is. Onzinnige prestaties corrigeren: ja. Bewuster maken, mogelijkheden zichtbaar maken. Steviger opleiding adviseren: ja, wat beter bij de persoon past. Compenseren ontbrekende steun: ja, dat geeft vertrouwen en creëert zelfvertrouwen/basis. Coaching: ja, basis bieden en daarop voortborduren. Werkgevers kritiseren: ja, alleen wat wordt ermee gedaan? Discriminatie bestrijden (allochtoon, twee jaar geleden afgestudeerd, nu werkloos door crisis).

Als het onderwijs leerlingen vooral die dingen moet bijbrengen die ze thuis of elders niet leren, dan is het belangrijk dat onderwijsinstellingen zich realiseren wat sommige leerlingen of studenten thuis missen. Sommige kinderen krijgen daarom op school een warme maaltijd. Kleuters wordt intensief voorgelezen op peuterspeelzalen. Veel handicaps op de arbeidsmarkt kunnen in principe met net zo'n gerichte onderwijsstrategie worden voorkomen. Dat begint bij een zorgvuldige en tijdige introductie in het veld waarin de student vermoedelijk komt te werken. Daarbij hoort ook dat studenten tijdig worden gewezen op consequenties van de keuzes die zij tijdens hun opleiding maken.

Maar het gaat niet alleen om extra ondersteuning. Onderwijsvarianten aanbieden met 'stoepgarantie' is uit den boze, als dit er niet bij wordt verteld. Als studenten uit onwetendheid keuzes maken die later verkeerd voor hen uitpakken, valt dat de betrokken onderwijsinstelling te verwijten.

Stevigere opleiding- meer gespecialiseerd, op één gebied gerichte opleiding in plaats van een breed georiënteerde opleiding waarbij je weinig kennis vergaart over allerlei dingen. Coaching in opleiding!!!! (allochtoon, ontslagen in financiële sector na faillissement).

Wie in de scheepsmetaal gaat werken leert al vroeg om met ongewassen handen zijn brood te eten (is dat een competentie???) Wie als kapper aan de slag wil, moet op zijn uiterlijk letten. Op de Hoge Hotelschool wordt klantvriendelijkheid en gastvrijheid geoefend. Veldbiologen worden weerbaar gemaakt tegen kou en modder. Dit zijn voorbeelden van niet-cognitieve en breed-cognitieve leerdoelen; de vereiste competenties strekken zich uit in het persoonlijke vlak.

Ik denk dat er absoluut extra voorbereiding nodig is voor iedereen die de handige skills nodig heeft. Zowel autochtoon als allochtoon (werkzoekend allochtoon, wil geen uitkering).

Volgens het 'verborgen leerplan' van ons onderwijsstelsel is het aan onze eigen schoolse incompetenties te wijten als we onderaan de maatschappelijke ladder blijven steken. Die boodschap wekt de verwachting dat een hoog onderwijsbrevet automatisch toegang geeft tot allerlei privileges. Maar de kansrijken weten inmiddels wel beter. Zij zijn vertrouwd met de vele selecties die daarnaast en daarna nog volgen. Voor wie in één run de maatschappelijke ladder beklimt, kan dat een tegenvaller zijn. Het is verstandig de ééngeneratiesprinters hierover tijdig voor te lichten.

Jongeren hebben baat bij mensen in hun omgeving die hen ondersteunen bij een tijdige voorbereiding om een passende baan te vinden, hun kunnen wijzen op moderne zoekmethoden en op handige manieren om de aandacht van potentiële werkgevers te trekken. Heb je die mensen niet, dan zouden opleidingen zo attent moeten zijn je te behoeden voor een volgende ronde van ondera-chievement.

Het gros van alle 'ééngeneratiesprinters' start op zijn twaalfde met een advies dat geen recht doet aan de prestatie op de CITO-toets. Los van het feit dat veel kansarme leerlingen op die toets onderpresteren door onvoldoende adequaat basisonderwijs, doet de school de uiteindelijk wel succesvolle leerlingen met onderadvisering geen plezier. Het is de start voor een moeizame klim door het beroepsonderwijs die ook na een succesvolle afronding stuit op een soms lage waardering door potentiële werkgevers. Zie hiervoor de Discriminatie-Monitor 2009 (SCP, Nievers).

Dit inzicht werpt een nieuw licht op het advies uit Onverzilverd Talent I om het stapelen in de beroepskolom te bevorderen. Nadrukkelijk wordt hier het toen ook al geformuleerde alternatieve advies herhaald: voorkom vooral dat leerlingen op hun twaalfde lager (lijken te) presteren dan ze aan talent in huis hebben. Ineffectief basisonderwijs treft vooral de kansarmen (en dus disproportioneel vaak de allochtonen). Niet alleen zij, maar de hele samenleving betaalt hiervoor uiteindelijk een hoge prijs.

De sociaal (en daarmee etnisch) gehandicapte uitstroom uit het basisonderwijs kan worden betiteld als 'institutionele discriminatie'. Ze is immers in het systeem verankerd, laat er zich niet of maar hoogst moeizaam uit verwijderen en wordt door de 'werkers in het veld' niet als een eigen ernstig manco (h)erkend. Maar is het ook openlijke discriminatie?

Niet openlijk, maar het zit in de mens zelf om xenofob gedrag te vertonen tegenover vreemden. Als men ook nog van een andere cultuur komt wordt dit fenomeen versterkt. Ik merk het niet openlijk maar ik kan binnen een minuut merken of iemand positief tegenover mij staat (Marokkaan, afgestudeerd in bestuurswetenschappen, 8 maanden op zoek naar baan).

Dit rapport besteedt nauwelijks of geen aandacht aan de vraag of de arbeidsmarkt actief discrimineert naar etniciteit, laat staan naar sociale afkomst. Ook niet of er afdoende gewerkt wordt aan diversiteitsbeleid. Die vragen blijven niet achterwege om zodoende de slachtoffers zelf de schuld te

geven (blaming the victims). Ongetwijfeld komt discriminatie voor, maar daar wordt elders (discriminatie-monitor) aandacht aan besteed.

Afgestudeerden hebben voldoende kennis van soc. omgang en de Nederlandse cultuur, ook al komen ze uit lagere sociaal-economische klassen. Ze hebben het culturele kapitaal niet meegekregen van hun ouders, maar hebben die zelf moeten opdoen en leren de sociale vaardigheden die zij nodig hebben. Afwijzing vaak (terwijl ze voldoende gekwalificeerd zijn) door vooroordelen van de werkgever. "Ons kent ons". Werkgever vindt herkenning niet in een etnisch andere (afgestudeerde allochtone jongedame, vindt ons onderzoek te zeer gericht op tekorten van kandidaten).

De raadpleging van beroepsbemiddelaars leverde geen overtuigende en steekhoudende bewijzen voor discriminatie. De processen zijn daarvoor te subtiel. Wel herkenden zij veel van de in dit rapport beschreven interpretaties. Omdat die raadpleging beperkt bleef tot een kwalitatief onderzoek, zijn de onderzoeksbevindingen in dit opzicht echter beperkt.

Interessant is de vraag hoe 'multiculturalisme' zich verhoudt tot de kennelijke noodzaak om je leven en gedrag zo in te richten en aan te passen, dat je de beste kansen hebt op de arbeidsmarkt. Dat dilemma blijft niet beperkt tot allochtonen en hun etnische identiteit. Wie het culturele kapitaal waarmee hij opgroeit onder geen voorwaarde wil inruilen voor 'wat de markt vraagt', kan daarvoor wel eens een hoge prijs betalen. Dat kan een bewuste keuze zijn, maar voorwaarde is dan wel dat je het dilemma kent. Als opleidingsinstellingen hun studenten willen 'coachen tot in de eerste baan', moeten ze deze zaken bespreekbaar maken. Het verzilveren van talent: ook dat moet geleerd worden. Jongeren kunnen daarbij steun gebruiken. Het liefst van thuis, maar anders van hun opleiding.



1. Historie en achtergrond

In het najaar van 2007 presenteerde het bestuur van FORUM aan toenmalig staatssecretaris Aboutaleb *'Onverzilverd Talent. Hoogopgeleide allochtonen zonder werk'*², dat onderzoekt waarom allochtonen met een hoge opleiding kennelijk vaker problemen hebben bij het vinden van een baan dan autochtonen.

Voor *Onverzilverd Talent I* werd onderzoek gedaan onder allochtone hoogopgeleiden die zichzelf als werkzoekend definieerden. Eén van aanbevelingen uit dit rapport was om bij een vervolgonderzoek ook de wél succesvolle (lees: op de arbeidsmarkt geslaagde) hoogopgeleide allochtonen te betrekken, evenals hoogopgeleide autochtonen. Dit maakt het beter mogelijk de kenmerken te destilleren van de groep niet succesvolle hoogopgeleide allochtonen.

Onverzilverd Talent I leverde het cruciale inzicht op dat de problemen bij de overgang van onderwijs naar arbeid in een bredere context beschouwd moeten worden. De kansenongelijkheid beperkt zich immers niet tot de (korte) sollicitatiefase. Veel talentvolle maar van huis uit kansarme leerlingen krijgen aan het eind van de basisschool een te laag schooladvies. Door te 'stapelen' slagen zij er uiteindelijk toch in een diploma van de hoge school of universiteit te halen. Tussen de start van hun onderwijsloopbaan en de eerste 'passende' baan, bevindt zich een breed spectrum van kansen en bedreigingen die relevant zijn voor het verklaren van de 'etnische ongelijkheid' op de arbeidsmarkt.

Daarnaast wees *Onverzilverd Talent I* op het belang van een sociologisch meer verantwoord gebruik van het begrip 'etniciteit'. Etnische onderwijsongelijkheid valt immers in ons land grotendeels samen met ongelijkheid naar sociaal milieu. Ook bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden spelen sociale en etnische ongelijkheid allebei een rol. Dit onderzoek gaat dieper in op de verhouding hiertussen.

Dit vervolgrapport, *Onverzilverd Talent II*, schetst preciezer dan het eerste het soort lacunes in de sociale en culturele omgeving van jongeren die meer moeite hebben hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Onderzocht is of zulke hindernissen op weg naar succes álle kansarm geboren studenten treffen, ongeacht hun etniciteit. Als dit inderdaad het geval is, dan blijft natuurlijk de vraag waarom allochtonen oververtegenwoordigd zijn of lijken onder hoogopgeleide werkzoekenden.

De slotoverwegingen van dit rapport sluiten aan bij de conclusies van *Onverzilverd Talent I*, deels door deze nader te preciseren, deels door hierop nog eens kritisch te reflecteren. Het gaat dan vooral om de vraag 'wat kunnen opleidingen doen om de kansen op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide allochtonen te verbeteren?'. *'Education cannot compensate for society'* luidt de regelmatig aangehaalde titel van een artikel van Basil Bernstein³. Inmiddels is duidelijk dat wanneer de kansen van leerlingen in het geding zijn, onderwijs de taak heeft te compenseren voor datgene wat de kinderen thuis node missen.

Dit rapport wijst nogmaals, net als *Onverzilverd Talent I*, op de noodzaak om leerlingen al tijdens de opleiding voor te bereiden op de verzilvering van hun diploma op de arbeidsmarkt.

² Dit onderzoeksrapport vloeide voort uit het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding dat het kabinet nam in januari 2005 en de daarop volgende werktop van 1 december 2005.

³ *New society*, vol. 15, no. 387, p. 344-47, 1970

2. Onderzoeksopzet

De uitgangspunten en opzet van het onderzoek komen in dit hoofdstuk aan de orde, evenals een toelichting op de belangrijkste gehanteerde begrippen.

2.1 Onderzoeksmethode

De opdracht voor dit onderzoek is drieledig:

- Verifieer hoe degenen die geen werk vinden of daar langer over doen, verschillen van anderen die wel (of sneller) werk vinden.
- Verifieer of het achterliggende vraagstuk zich beperkt tot allochtonen of zich (deels) ook voordoet bij hoogopgeleide autochtonen die een vergelijkbaar sociaal lage start maken en die net als de meeste allochtonen in één generatie de brug slaan naar een hoger milieu.
- Verifieer of mensen die werken in de arbeidsbemiddeling voor hoogopgeleiden de bevindingen bevestigen dan wel tegenspreken.

Deze opdracht is vertaald in de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe zien afgestudeerde allochtonen hun perspectieven en kansen op de arbeidsmarkt, hoe solliciteren ze, welke knelpunten en obstakels ontmoeten ze bij de realisering van hun wensen, en hoe interpreteren ze deze ervaringen?
- In welke opzichten (achtergrond, sollicitatiegedrag en opvattingen die daaruit voortvloeien) verschillen de allochtonen die na minimaal zes maanden na hun afstuderen nog geen baan hebben gevonden (niet-succesvollen) van de allochtonen die tussen het moment van afstuderen en ons onderzoek wél een baan hebben gevonden (succesvollen)?
- In welke opzichten verschillen de allochtonen die na minimaal zes maanden na hun afstuderen nog geen baan hebben gevonden (niet-succesvollen) van hun autochtone lotgenoten (niet-succesvollen)?
- Wat zijn mogelijke verklaringen in de gevonden verschillen tussen de groepen?
- Wat zijn de ervaringen van personeelsfunctionarissen met sollicitatiegedrag van hoger opgeleide allochtonen? Welke kansen en bedreigingen zien personeelsfunctionarissen voor de marktkansen van hoger opgeleide allochtonen, gegeven hun kennis van de markt en hun ervaringen met sollicitanten?

De eerste vier onderzoeksvragen komen in dit verslag zowel in cijfers als kwalitatief voorbij, de laatste alleen kwalitatief.

De onderzoeksopzet bestond uit vier delen:

- a. Een uitvoerige webenquête onder degenen die in de twee voorbije jaren zijn afgestudeerd in het hoger onderwijs. Via de Informatie Beheergroep (IBG) zijn in het voorjaar van 2009 ongeveer 9.000 potentiële respondenten aangeschreven, voor de helft allochtonen, die tussen september 2006 en september 2008 waren afgestudeerd in HBO of WO. Feitelijk zijn alle afgestudeerde allochtonen aangeschreven uit die twee jaargangen plus een vergelijkbaar grote categorie random gekozen autochtonen. Er reageerden 985 autochtonen en 865 allochtonen (ten minste één ouder niet-westers geboren). Van hen zijn 693 man en 1155 vrouw (zie voor een uitgebreide beschrijving van de responsgroep bijlage I).
- b. Een kwalitatieve raadpleging van enkele tientallen respondenten uit de allochtone doelgroep. Hiervoor hebben twee groeps gesprekken plaatsgevonden. De citaten in dit rapport zijn afkomstig uit deze gesprekken.
- c. Een webenquête onder functionarissen in de arbeidsbemiddeling die met regelmaat hoogopgeleide allochtonen als kandidaat voor een functie tegenkomen. Wegens onvoldoende respons is het niet gelukt om deze raadpleging in een kwantitatieve onderzoeksopzet te gieten.
- d. Een korte kwalitatieve raadpleging van arbeidsbemiddelaars die vooral hoogopgeleide allochtonen begeleiden, met het doel te komen tot een zekere validering van onze bevindingen.

Deze opzet maakt het mogelijk parallellen op te sporen tussen allochtone en autochtone hoogopgeleide werkzoekenden en de wel en niet 'geslaagden' op andere kenmerken te vergelijken. Hierdoor kan nadrukkelijker antwoord worden gegeven op de vraag waarom allochtonen onder hoogopgeleide werkzoekenden oververtegenwoordigd zijn.

Voor het onderzoek zijn recent afgestudeerden aangeschreven. Van de respondenten is een deel nog werkzoekend, een ander deel werkt. Of werkzoekenden en werkenden in gelijke mate responderen is uiteraard niet bekend. Wel kan worden vergeleken wie zichzelf als 'geslaagd' definieert op de arbeidsmarkt en wie zich niet (voldoende) 'geslaagd' acht.

In de FORUM-monitor 2e kwartaal 2009 ('Positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt') worden in de categorie 'niet-westers totaal' drie keer zo hoge cijfers onder werkzoekenden gemeld als onder autochtonen. In deze cijfers zijn ook in het buitenland afgestudeerde allochtonen opgenomen. Omdat deze categorie niet is opgenomen in de bestanden van de IBC, maakt zij geen deel uit van de onderzoekspopulatie. Onbekend is ook of de gemelde werkloosheid vertekend wordt door een interactie van etniciteit en leeftijd. Het onderzoek is beperkt tot de in Nederland afgestudeerden uit de twee jongste lichten.

De citaten uit de groepsgesprekken illustreren dat betrokkenen zelf nadrukkelijk meedenken over het vraagstuk van etnische ongelijkheid in de aansluiting van onderwijs en beroep. Er was vrijwel unanieme instemming met de voorlopige conclusies. Vandaar dat zulke bevindingen hier met enige stelligheid worden gepresenteerd.

De respons van functionarissen die bemiddelen op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide allochtonen op de webenquête viel ernstig tegen. Dit deel van het onderzoek had moeten resulteren in indicaties voor een etnische samenhang dan wel bias in de positieve en minder positieve kanten van diverse categorieën sollicitanten. Die opzet is niet doorgegaan en eventuele bevindingen ontbreken. De gespreksronde met arbeidsbemiddelaars verliep echter naar volle tevredenheid en de resultaten hiervan bevestigen de interpretatie van de onderzoeksgegevens.

De respondenten is uitgebreid gevraagd naar hun eigen kwalificaties, instelling en gedrag en de achtergronden daarvan. De aandacht voor discriminatie of achterstelling vanuit de arbeidsmarkt komt hier tegenover misschien te weinig uit de verf. De lezer doet er goed aan dat te bedenken. Er zijn goede gronden om te vermoeden dat in onze samenleving etnische stereotypen welig tieren, overigens ook bij allochtonen zelf. Er is geen reden om te denken dat dat op de arbeidsmarkt anders zou zijn. Het is dan ook niet zo dat dit rapport het bestaan van etnische discriminatie zou tegenspreken of negeren.

Het rapport dat u nu voor u hebt volgt op een omvangrijker technisch onderzoeksrapport. Dat bevat meer (en deels andere) analysetechnische en cijfermatige informatie en is bedoeld voor collega-onderzoekers. Er is in dit onderzoek een databestand gecreëerd dat zich leent voor diepgaander onderzoek. Geïnteresseerden kunnen dit technische rapport downloaden op www.forum.nl.

2.3 Schuivende en rekbare kernbegrippen

De thematiek waarover dit rapport bericht, is complex. Om de werkelijkheid zo adequaat en zorgvuldig mogelijk te beschrijven, gebruikt de rapport begrippen die soms verschillende definities of interpretaties kennen. De betekenis van de belangrijkste begrippen wordt hieronder afgebakend. Afwijking van al te rigide definities is soms nodig om te begrijpen waarom hoogopgeleide allochtonen (kennelijke) minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt.

- Kansarm én kansrijk tegelijk

Veel van de respondenten (allochtonen aanzienlijk meer dan autochtonen) maken een kansarme start: zij hebben (zeer) laag opgeleide ouders en zijn weinig vertrouwd met de wereld van de succesrijken. Vanwege hun relatief hoge onderwijsbrevetten hebben zij zich echter opgewerkt tot kansrijken. Door hun sociale afkomst verschillen ze van de cijfermatig meest dominante groep hoogopgeleiden, die zowel door hun afkomst als hun behaalde diploma's kansrijk zijn. De vraag is of ze door die verschillende afkomst allen even kansrijk eindigen.

- Werkzoekend ja, maar niet werkloos

De werkloze beroepsbevolking bestaat uit mensen van 15-64 jaar die zoeken naar een baan van twaalf uur of meer per week, daarvoor beschikbaar zijn en geen werk hebben of een baan van minder dan twaalf uur per week (naar definitie van het CBS). Voor zover zulke werkzoekenden staan ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf behoren ze tevens tot de geregistreerde werklozen⁴. Deze definities ontlopen elkaar sterk: de eerste categorie is naar schatting ongeveer dubbel zo groot als de tweede. Vooral de eerste definitie is rekbaar: veel van onze respondenten betitelen zichzelf als werkzoekend terwijl ze wél werk hebben [IK VIND DIE DEFINITIE NIET ZO REKBAAR. ZE HEBBEN MINDER DAN 12 UUR PER WEEK WERK]. Een zeer kleine (en bij nader inzien niet toevallige) categorie van hen staat ook geregistreerd als werkloos. Sommigen zijn vooral werkzoekend in de zin van: 'in zijn' voor een geschikt(ere) baan, waarbij niet altijd duidelijk is hoeveel moeite ze doen om deze te bemachtigen. In dit rapport wordt aangegeven welke definitie wordt gehanteerd.

- Afgestudeerd ja, maar niet per se klaar met studeren

Afgestudeerd ben je op de dag dat je je diploma krijgt uitgereikt. Dit hoeft echter niet te betekenen dat je niet doorstudeert. Sommige afgestudeerden gaan verder met een andere studie om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Allen in ons onderzoek worden opgevat als afgestudeerd (want dat zijn ze), ook als ze nog daarna nog verder studeren. Wie echter zijn afstuderen heeft weten uit te stellen om zo (met vertraging) uiteindelijk meer kans te maken op een baan, valt buiten het onderzoek.

- Solliciteren en/of werk zoeken

Solliciteren kan op veel verschillende manieren. Je kunt schriftelijk of mondeling je kandidatuur bekend maken voor een vacature of je CV presenteren op het web. Bij sommige opleidingen lopen headhunters rond die afspraken maken met potentiële kandidaten (ver) vóór hun afstuderen. Wie slim naar een baan zoekt, presenteert zich volgens sommige beroepsadviseurs eerst met vragen rondom een open vacature bij een werkgever en laat alvast zijn CV zien. Pas later, bij serieuze belangstelling over en weer, gaat er een brief uit die voor sollicitatiebrief kan doorgaan. In dit onderzoek is gevraagd naar de diverse varianten van solliciteren.

- Meer en minder succes op de arbeidsmarkt

Succes op de markt heb je, als je een benoeming krijgt voor een baan die qua inhoud en betaling past bij je opleiding en belangstelling. Maar wie bepaalt dat? Welke verwachtingen hebben afgestudeerden? Hoe realistisch zijn hun criteria, gegeven de markt in de betrokken sector? Wie verwacht dat zijn opleiding toegang geeft tot een functieniveau dat pas na jaren ervaring bereikbaar is, overschat misschien zijn eigen kans op succes. Degene die wel een baan heeft op niveau maar desondanks teleurgesteld is over het inkomen, de werksfeer of het geboden specialisme, blijft misschien zoeken. En omgekeerd: wie te snel tevreden is met wat hij vindt, ook al is het een baan onder zijn niveau, zoekt misschien niet meer. Wij beperken ons hier tot de vraag of onze respondenten hun positie op de arbeidsmarkt zelf succesvol vinden.

4 Bas van den Elshout (CBS), Cor Jacobi (CWI) en Johan van der Valk (CBS). *Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden. Verschillen, overeenkomsten en gebruiksmogelijkheden*, CBS, Sociaal-economische trends, 3e kwartaal 2007.

3. Referentiekader: etnische ongelijkheid en sociaal milieu

Onverzilverd Talent II borduurt voort op de conclusies van het voorafgaande onderzoek met dezelfde titel maar maakt twee nieuwe vergelijkingen, namelijk die met allochtone jongeren die niet (meer) werkzoekend zijn en met autochtone jongeren. Bij die laatste vergelijking wordt een relatie gelegd met het 'sociaal milieu'. De ratio hierachter wordt in dit referentiekader toegelicht.

In het onderwijs is lange tijd voorbijgegaan aan de sociaal-economische achtergrond van allochtone leerlingen. Het leerplan van de basisscholen werd aangevuld met onderwijs in de eigen taal en cultuur, terwijl autochtone leerlingen uit dezelfde sociale categorie (de 'lagere' milieus) al niet of nauwelijks toekwamen aan een groot deel van het kerncurriculum. Een bezinning op de vraag hoe effectief het onderwijs in de praktijk uitpakte voor de etnische doelgroepen ontbrak.

Inmiddels zijn de feitelijke grondlijnen van de Nederlandse 'verticale mozaïek'⁵ (het samenspel van etnische en sociale ongelijkheid) toenemend gemeengoed in het onderwijsbeleid. Dit komt tot uitdrukking in de herziening van de leerlinggewichten in het primair onderwijs. Daarin is de etnische factor losgelaten en wordt de sociaal-economische factor als bepalend gezien voor kansarmoede van zowel allochtone en autochtone leerlingen.

Kansenongelijkheid is relatief, in tegenstelling tot een rigide en ideaaltypisch standenbestel. Bij relatieve kansenongelijkheid stromen kansrijken soms af en stromen kansarmen soms op. Doorstroom vanuit de lagere sociale milieus naar de hogere vindt meestal in twee of meer generaties plaats. In de sociologie wordt het onderwijzersberoep gezien als ideaaltypisch voorbeeld van de 'tussengeneratie'. Zo'n tussenstap is 'nodig' om de stijgers de kans te geven om de culturele overstap te maken die naast hogere schoolprestaties voorwaarde is voor succes.

Gezien de actuele doelstellingen van het integratiebeleid (de versnelde op- of doorstroom van de tweede generatie allochtonen) en de Lissabondoelstellingen (een substantiële verhoging van de doorstroom van allen naar hogere schooltypen), is er voor zo'n tussengeneratie nu eigenlijk geen tijd. Er moet snel worden doorgestroomd naar hogere schooltypen, zowel door jongeren uit de middenklasse als uit de lagere klassen. In de huidige kenniseconomie is er domweg minder plek voor grote aantallen laagopgeleiden. Er is dus alle aanleiding om in het beleid ter bevordering van sociale mobiliteit niet alleen aandacht te schenken aan verbetering van de schoolprestaties maar ook aan de typische problemen die zich bij deze opwaartse mobiliteit voordoen.

Bepaalde etnische categorieën in Nederland bestaan vrijwel uitsluitend uit de lagere sociale milieus. Dit betekent automatisch dat de doorstromers naar het hoger onderwijs uit de tweede generatie ook uit de lagere sociale milieus afkomstig zijn. Ze verschillen daarin systematisch van autochtone doorstromers, die -gegeven hun sociale compositie en de sociale selectie in het hoger onderwijs- overwegend van hoge(re) sociale komaf zijn. Dat onderscheidend gegeven zou wel eens de sleutel kunnen bieden voor de vraag waarom hoogopgeleide allochtonen relatief moeilijkere aansluiting op de arbeidsmarkt vinden.

Dat gefundeerde vermoeden rees al bij afsluiting van *Onverzilverd Talent I* en is nu nader onderzocht. Maar waaruit bestaat die 'sociale ongelijkheid' die wordt overgedragen van de ene naar de volgende generatie? Bij het verklaren van 'intergenerationele kansenongelijkheid' spelen de begrippen cultureel, sociaal en stoffelijk kapitaal een centrale rol.

Onder cultureel kapitaal worden verstaan: gewoonten, inzichten, opvattingen en gedragsvoorkeuren en ook taalbeheersing die gemeengoed zijn in (meestal) de bovenlaag van de samenleving. Hoewel het sociologisch alleen gaat om een ander cultureel pakket ('differentie') wordt dit een tekort ('deficiet') voor de stijgers op de sociale ladder als zij zich dit niet tijdig eigen maken. Dit kan onder meer resulteren in minder succesvolle sollicitatiestrategieën.

⁵ John Porter, *Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada*, 1965

Opmerkelijk is dat het cultureel kapitaal ook wel wordt betiteld als ‘the ethnicity of class’⁶ dat de basis vormt voor het gevoel van ‘ons soort mensen’. Hier vervaagt het verschil tussen een etnisch en een sociaal afgegrensde bevolkingscategorie, zowel in de ogen van de buitenstaander als van betrokkenen zelf. De overgang van de ene naar de andere sociale klasse wordt mede een kwestie van het inwisselen van het ene culturele kapitaal voor het andere.

De overstap naar een ander ‘cultureel kapitaal’ gebeurt min of meer vanzelf al als het onderwijs hierop impliciet (het ‘verborgen leerplan’) socialiseert. Dit is echter is meestal een informeel en Harperend onderwijsaspect. Het aanleren van de juiste ‘habitus’ voor een bepaald sociaal milieu gebeurt immers grotendeels buitenschools. Lukt die ‘enculturatie’ niet tijdig, dan word je uiteindelijk toch afgerekend op je sociale komaf.

Overigens wezen de arbeidsbemiddelaars die voor dit onderzoek werden geraadpleegd nog op een interessante andere variant van ‘culture clash’ die kan optreden bij de integratie van allochtonen in de Nederlandse samenleving. Er is verschil tussen integratie in de Nederlandse mainstream en integratie in de Nederlandse jeugdcultuur. Niet alle (allochtone) ouders kunnen die twee varianten onderscheiden en dus corrigeren. Het resultaat kan zijn dat jongeren zich vervolgens vergissen in de ‘sociale codes’ tegenover potentiële werkgevers, wat hun kans om te worden aangenomen aanzienlijk verkleint.

Daarmee is tegelijk het tweede kernbegrip aangesneden: ‘sociaal kapitaal’. Menige spreekbeurt op school, thuis gemaakt werkstuk en ingeleverde computerprint draagt de sporen van de ijver en inzet van de ouders van de leerling. De één profiteert van de steun van thuis, de ander moet die ontberen. Dit versterkt de kansenongelijkheid in het onderwijs. Zijn je ouders minder vertrouwd met de middle-class werkwijzen, met computers en internet en staan ze niet meteen klaar met oppeppers als het tegenzit, dan mis je ‘sociaal kapitaal’.

Sociaal kapitaal houdt ook in dat leerkrachten die zich herkennen in de ouders eerder geneigd zullen zijn om extra in de leerling te investeren. Of juist minder, bij gebrek aan herkenning. De slaagkans voor maatschappelijke stijgers hangt sterk af van sociaal kapitaal dat net als cultureel kapitaal ongelijk verdeeld is over de herkomstgezinnen en wel grosso modo langs de lijnen van ‘sociaal milieu’.

Het ‘meritocratisch’ ideaal is een samenleving met ‘equal opportunities for all’: een samenleving waarin ieder individu, ongeacht zijn afkomst, puur op basis van zijn eigen prestaties de top kan bereiken. De werkelijkheid van alledag is echter gecompliceerder. Het tekort aan cultureel en sociaal kapitaal vormt een serieus risico voor de ‘ééngeneratiesprinter’ die opgroeit in een lager sociaal milieu en erin slaagt om een hoge opleiding met succes af te ronden.

In dit onderzoek wordt bekeken of dit referentiekader kan verhelderen waarom allochtone hoogopgeleiden (en bij nader inzien niet alléén allochtone) meer moeite hebben hun opleiding te verzilveren in een passende baan en inkomen.

Een aparte invalshoek is een poging om meer zicht te krijgen op de rol van persoonskenmerken (die soms minder toevallig verdeeld zijn) bij kansen op de arbeidsmarkt. In Onverzilverd Talent I werd nadrukkelijk duidelijk hoe belangrijk die zijn bij de formele en informele selectie van kandidaten voor

(sommige) hogere functies. Onderzocht is nu of er enige regelmaat valt te ontdekken in de rol die zulke persoonskenmerken spelen bij de kansen op de arbeidsmarkt en of ze helpen om etnische of sociale ongelijkheid daarin te begrijpen.

Dankzij dit referentiekader kunnen de onderzoeksresultaten in een samenhangende context worden geplaatst. Dat wil niet zeggen dat alleen bevindingen die in dit kader passen, hier worden beschreven. Ook waar zij buiten dit kader vallen, worden relevante samenhangen en verdelingen als zodanig beschreven.

⁶ Christopher McAll, *Class, Ethnicity, and Social Inequality*, 1990

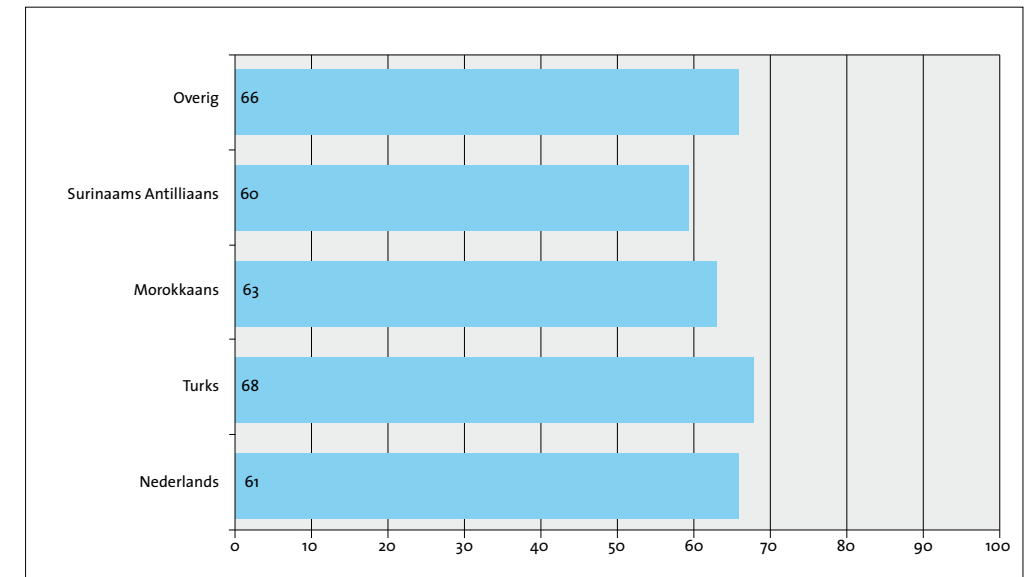
⁷ Jan Brands, proefschrift *‘Die hoeft nooit meer wat te leren’. Levensverhalen van academici met laaggeschoolde ouders*, SUN, 1992 en Andy Furlong & Fred Cartmel, *Graduates from disadvantaged families*, Glasgow University, 2005

4. Voorlopige bevindingen

Uitgangspunt voor dit onderzoek is dat werkloosheid onder allochtone hoogopgeleiden groter is dan onder autochtone. Maar klopt dit wel? Moeten zij langer zoeken, vinden ze minder vaak een passende baan en zijn ze minder tevreden?

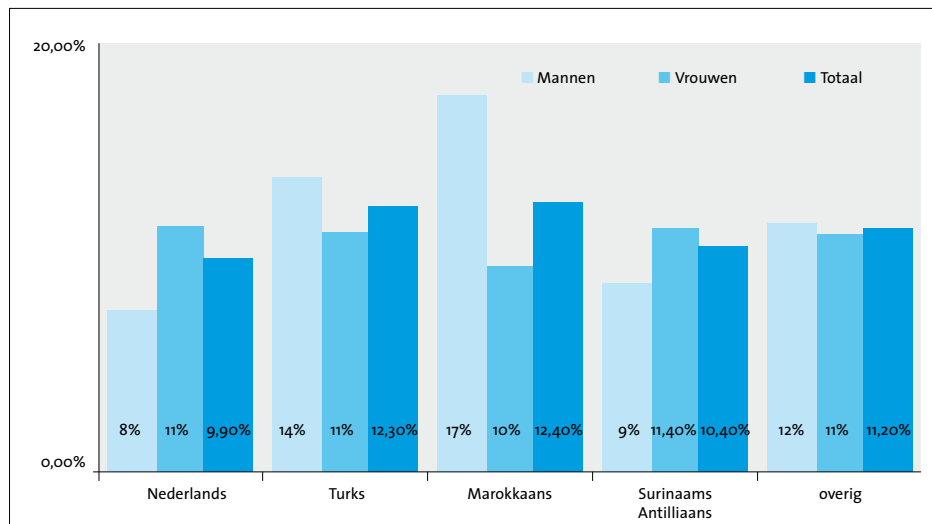
4.1 Wie zoekt werk, wie heeft succes?

Succes hebben op de arbeidsmarkt betekent dat je erin slaagt een baan te vinden die qua niveau en inkomen past bij je opleiding. De vraag is of de hoogopgeleide Nederlandse autochtonen in dit onderzoek daar vaker in geslaagd zijn dan de allochtone afgestudeerden. Misschien verrassend, maar het antwoord luidt: nee. Een meerderheid heeft werk op een passend niveau en daarin zijn geen verschillen te ontdekken in het nadeel van allochtonen.



Figuur X: Percentage dat nu een baan heeft die past bij het opleidingsniveau

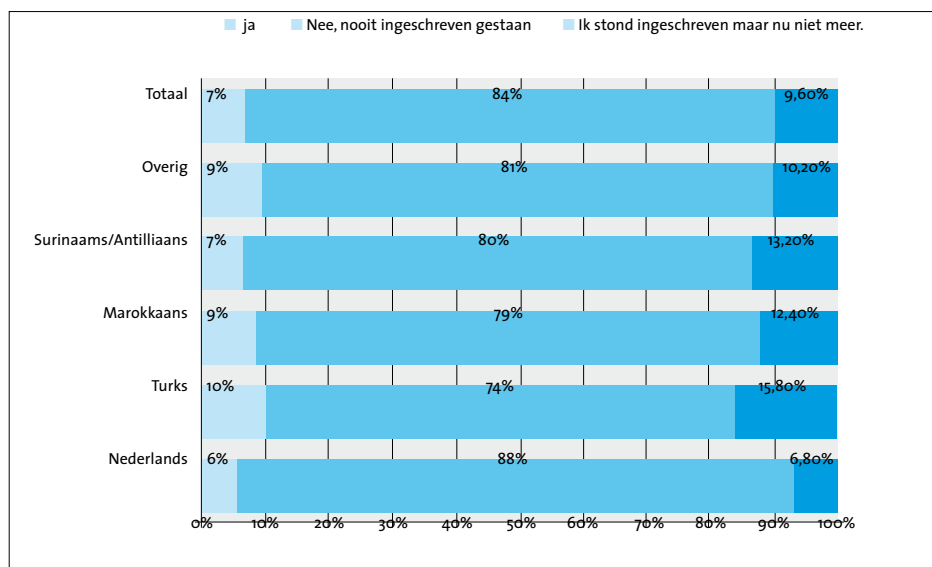
Betekent dit ook dat zij ook niet vaker werkloos zijn, zoals de officiële cijfers laten zien? Zoals eerder aangegeven zijn er meerdere definities mogelijk van werkloosheid. Volgens de meest gangbare definitie moet de betrokkene actief zoeken naar werk en daarvoor ook minimaal twaalf uren per week beschikbaar zijn. Onderzocht is daarom welke respondenten op dit moment werkzoekend zijn en geen volledige baan hebben. Dit levert het volgende beeld op:



Figuur X: Wie zijn er werkloos?

De conclusie luidt dat in de onderzoeksgroep hoogopgeleide allochtonen iets vaker werkloos zijn dan hoogopgeleide autochtonen, oplopend tot een kwart meer. De Marokkaanse mannen zijn twee keer zo vaak werkloos als de autochtone mannen. Van de werkloze respondenten van Nederlandse herkomst staat 35 % ingeschreven bij het UWV-Werkbedrijf, tegenover 60% van de Turkse, 40% van de Marokkaans, 41 % van de Surinaams/Antilliaanse en 48% van de overige respondenten.

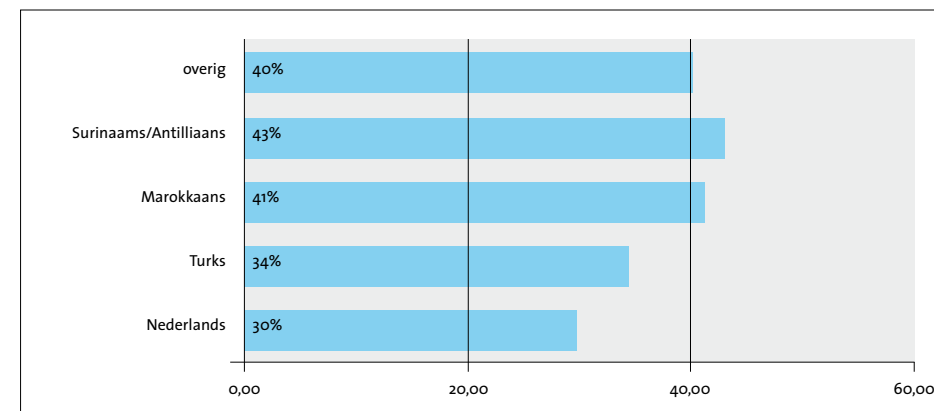
Er is dus geen etnisch verschil in het vinden van een passende baan, maar er is wél sprake van een grotere werkloosheid onder allochtonen (in de gangbare CBS-definitie). Dat laatste effect wordt versterkt doordat de allochtone werklozen zich vaker dan de autochtonen ook officieel als zodanig inschrijven. Dat is ook het geval onder diegenen die ten tijde van het onderzoek wel al een baan hadden gevonden, zoals blijkt uit onderstaande diagram.



Figuur X: Inschrijving bij het UWV Werkbedrijf uitgesplitst naar etnische achtergrond

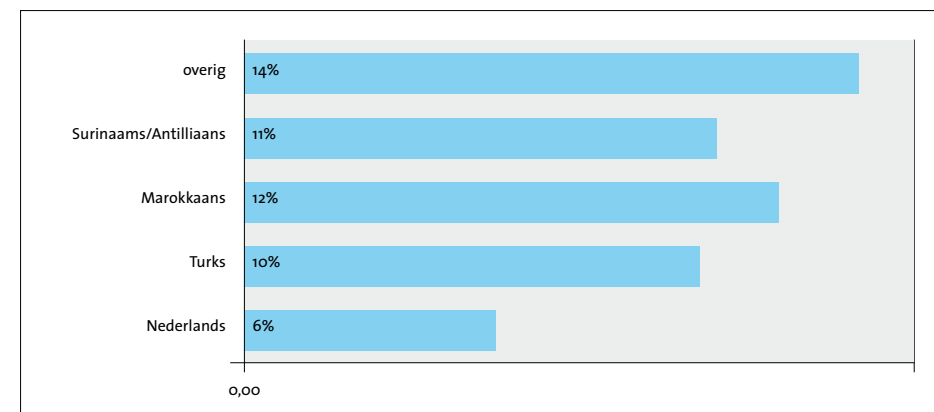
“Ik hoorde over het UWV dat je als hoogopgeleide daar niets te zoeken had.” (Oost-Europese historica, werkt ‘ver beneden haar niveau’)

Tot zover de werkloosheid. Maar hoe zit het met de werkzoekenden? De respondenten is gevraagd of zij op dit moment een baan zoeken. Dan liggen de percentages veel hoger, zelfs onder degenen die al een voltijd baan hebben. [IK MIS OVERZICHT VAN TOTAAL VAN WERKZOEKENDEN. KLOPT DAT?] Onder de werkzoekenden met een voltijd baan zien we opnieuw behoorlijke etnische verschillen:



Figuur X: Percentage werkzoekenden onder degenen met een volle baan

Kijken we ten slotte naar de categorie die én een volledige baan heeft én die baan ook passend bij hun opleiding vinden. Opvallend is dat hier het percentage allochtonen dat alsnog naar een baan ‘op een hoger niveau’ zoekt (veel) hoger is dan het percentage autochtone Nederlanders.

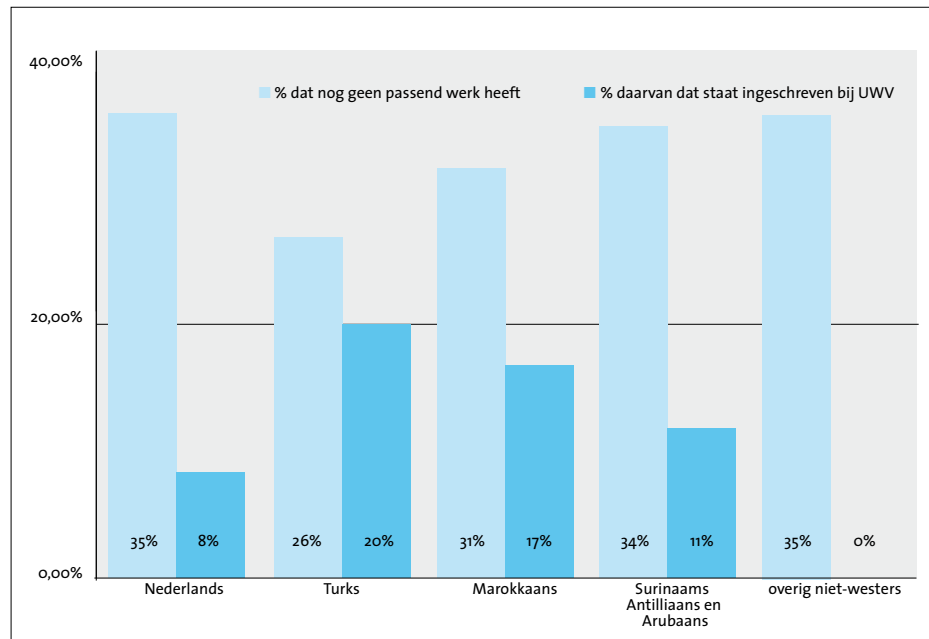


Figuur X: Percentage werkzoekenden onder degenen met volle én passende baan

De conclusie luidt dat de feitelijke, maar relatief geringe etnische ongelijkheid in de gangbare werkloosheidscijfers vermoedelijk verder wordt versterkt doordat werkzoekende allochtonen zich vaker ook officieel als zodanig inschrijven én doordat zij vaker blijven zoeken, ook al hebben ze een baan, en zelfs een passende.

“Ik voel me beter door niet ingeschreven te staan. Het hele traject waar je dan in terecht komt voelt voor mij niet goed.” (Afgestudeerd in internationale ontwikkelingsstudies, nu alleen tijdelijke uitzendbanen)

Dit etnische verschil wordt geïllustreerd door onderstaande diagram. Deze toont, uitgesplitst naar etniciteit, de percentages respondenten die vinden dat ze nog geen passend werk hebben en hoeveel van hen staan ingeschreven bij het UWV:



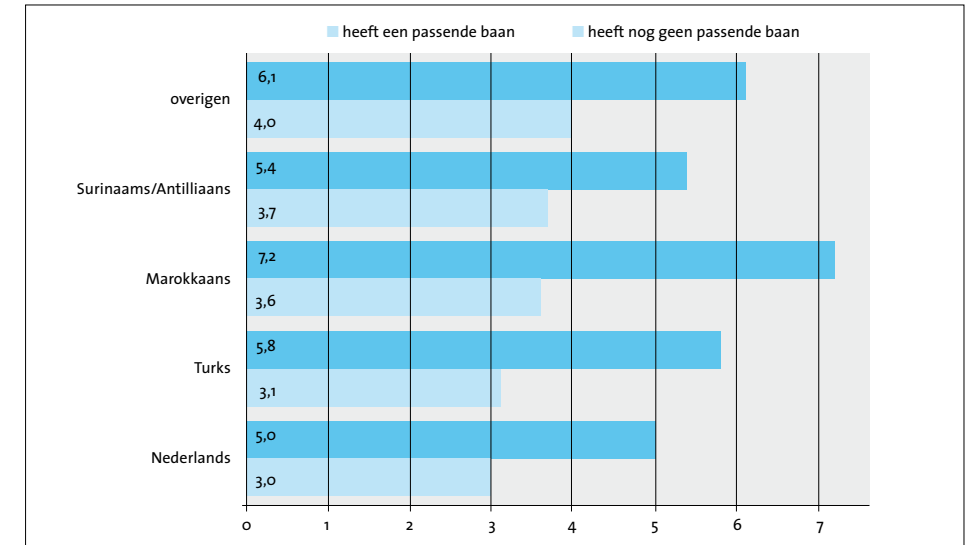
Onder de autochtone Nederlanders is (samen met de categorie 'overig niet-westers') het hoogste percentage te vinden dat naar eigen mening nog geen passend werk heeft. Maar het aandeel daarvan dat ingeschreven is bij UWV is (afgezien van de categorie 'overig niet-westers') het kleinst. De voorlopige conclusie is dat de strategie bij het zoeken naar werk verschilt naar etniciteit. Allochtonen vallen daardoor vaker onder de (CBS-)definitie van werkloosheid, nog weer vaker onder de officiële (UWV-)definitie en nog weer veel vaker zijn ze werkzoekend. Maar minder succesvol zijn ze gemiddeld niet.

Onverzilverd Talent I wees al op het kennelijke verband tussen sociale komaf en de noodzaak om je na het afstuderen in te schrijven als werkzoekende: wie om financiële redenen een uitkering nodig heeft, móet wel. Het alternatief is het (voorlopig) accepteren van werk dat niet bij je opleiding past of je afhankelijk blijven van je ouders voor je levensonderhoud (als ze dat kunnen opbrengen).

“Ik heb me bewust ingeschreven omdat ik recht heb op een uitkering (ik heb vaste lasten en een kind). Ik wil er zo snel mogelijk vanaf maar schaam me er niet voor. Ik twijfel of het UWV mij kan helpen bij het vinden van/begeleiden bij het zoeken van een nieuw baan. Niets van gemerkt. Kan me voorstellen dat mensen zich niet inschrijven (Allochtone vrouw, International business and languages, werkloos)

4.2 Zoektijd

Om succes op de arbeidsmarkt te meten is er nog een andere variabele: de zoektijd. Hoe lang doe je erover om die baan te vinden? Onderstaande diagram geeft de zoektijd weer, uitgedrukt in maanden en uitgesplitst naar etniciteit en naar wie al een passende baan heeft en wie (nog) niet.



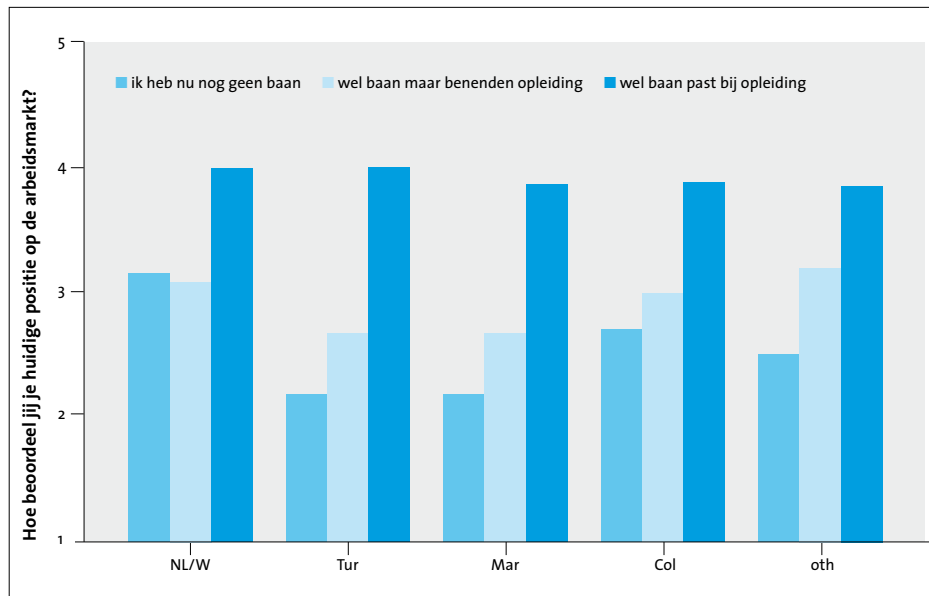
Figuur X: Zoektijd in maanden, naar etniciteit en passende/ nog geen passende baan

De gemiddelde zoektijd van degenen die al een passende baan vonden ligt weliswaar bij allochtonen hoger, maar het verschil is betrekkelijk. Dat geldt met uitzondering van de Marokkanen evenzeer voor degenen die zo'n passende baan nog niet vonden.

De onderzoeksresultaten die in dit hoofdstuk zijn gepresenteerd, bevestigen slechts gedeeltelijk de hypothese dat allochtone hoogopgeleiden minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt dan hoogopgeleide autochtonen. De allochtonen zijn weliswaar (enigszins) vaker werkloos maar hebben niet minder vaak passend werk (deels zelfs in tegendeel). Wel staan allochtonen vaker dan autochtonen ingeschreven bij het UWV en zijn daarmee officieel geregistreerd als werkloos. Let wel: de overgrote meerderheid die geen passen werk heeft schrijft zich niet in. Dat geldt voor alle etnische categorieën. Allochtonen met een volle baan zoeken vaker dan autochtonen naar ander werk, zelfs al hebben ze naar hun eigen idee werk dat past bij hun opleiding.

Het zou voor de hand liggen om hier een afzonderlijke paragraaf op te nemen waarin verschillen worden beschreven tussen wel en niet werkloze allochtonen in termen van andere variabelen. Dat was immers een afzonderlijke onderzoeksvraag. Toch ontbreekt zo'n paragraaf. De reden is dat elke gevonden samenhang per etnische groep verschilt (met uitzondering van de variabele 'onvrede', waarover hieronder meer). De aantallen respondenten per etnische groep zijn te klein om die patronen per groep te beschrijven. Die aantallen zijn - uitgesplitst naar etnische achtergrond- regelmatig minder dan twintig. Reden om aan de gevonden verschillen geen verdere aandacht te besteden.

De respondenten is ook gevraagd hun tevredenheid met hun huidige positie op de arbeidsmarkt uit te drukken op een schaal van 1 tot 5 (3 is een neutrale middenpositie).



Grafiek X: Tevredenheid over huidige positie op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar werkelijke positie en etniciteit

Onder degenen die een passende baan vonden, is de tevredenheid bij alle etnische groepen ongeveer gelijk. Maar dat geldt niet voor degenen die geen passende baan hebben en (vooral) niet voor de baanlozen. Hier zien we behoorlijke etnische verschillen. Voordat we hier overhaaste conclusies aan verbinden, is het goed hierbij de sociale afkomst van de respondenten te betrekken. Dat werpt een ander licht op deze cijfers, zoals het volgende hoofdstuk zal aantonen.

5. Naar een verklaring

Hoe verschillend zijn de successen op de arbeidsmarkt van hoogopgeleide allochtonen en autochtonen, wanneer daarin de sociale afkomst wordt verdisconteerd? Daarover gaat dit hoofdstuk.

5.1 Etniciteit en sociaal milieu

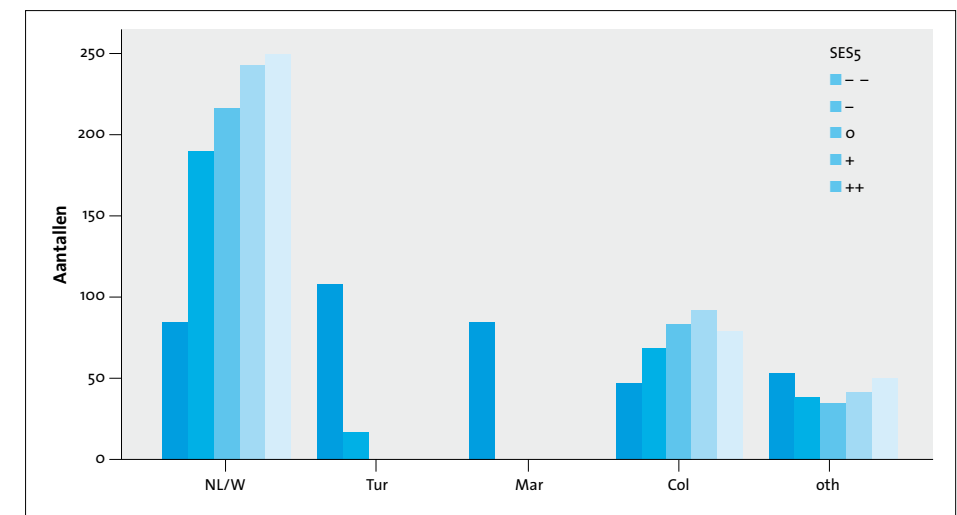
Vrijwel alle etnische minderheden in Nederland hebben (wat betreft gezinskenmerken) een relatief tot sterk ongunstige sociale compositie in vergelijking tot de autochtone bevolking. Bij onderzoek naar de sociale achtergrond van leerlingen in het primair en secundair onderwijs blijkt dat vooral de categorieën Turken en Marokkanen hier vrijwel geheel uit de laagste sociale milieus bestaan.

De vraag is uit wat voor milieus onze respondenten komen, uitgesplitst naar etniciteit. Voordat we die vraag beantwoorden, geven we een korte toelichting op het begrip sociaal milieu. Een uitgebreidere toelichting vindt u in bijlage 2. Voor het bepalen van een 'sociale klasse' of SES ('social-economic status') worden traditioneel vijf indicatoren gebruikt: het opleidingsniveau van vader en moeder, de beroepsstatus van beide ouders en het gezamenlijke inkomen. Gezamenlijk leveren deze indicatoren een score op die het mogelijk maakt een populatie onder te verdelen in verschillende klassen. We onderscheiden vijf klassen: 'laagst', laag', 'midden', 'hoog' en 'hoogst'.

Het zal geen verwondering wekken dat de verdeling van de etnische groepen respondenten naar sociale klasse bijzonder scheef is:

- Van de Nederlands/westerse categorie zitten bijna drie keer zoveel respondenten in de hoogste categorie als in de laagste. Oftewel: de autochtonen komen overwegend uit de hogere sociale milieus.
- Onder de 'colonials' (Surinamers, Antillianen en Arubanen) is de verhouding ongeveer 2 op 1. Ook zij komen dus vaker uit de hogere sociale milieus, zij het veel minder dan de autochtonen.
- Onder de 'overig allochtonen' is de verhouding 1 op 1. Zij zijn dus het meest gemêleerd samengesteld.
- Maar onder Turken en Marokkanen is vrijwel alleen de laagste sociale categorie vertegenwoordigd.

Ook na de sociale selectie die onderweg naar het hoogste onderwijssucces plaatsvindt, reteren bij twee van de belangrijkste etnische minderheden in Nederland (Turken en Marokkanen) dus nog steeds vrijwel alleen de lagere milieus. Anderen zijn er in die categorieën simpelweg nauwelijks. En ook bij de andere minderheden ontbreekt de dominantie van de geprivilegieerde herkomstcategorieën die zo kenmerkend is voor de autochtoon/westerse hoogopgeleiden. Dat wordt zichtbaar in onderstaande grafiek



Grafiek X: Sociaal-economische herkomst (SES) van onze respondenten, uitgesplitst naar etnische categorie (absolute aantallen)

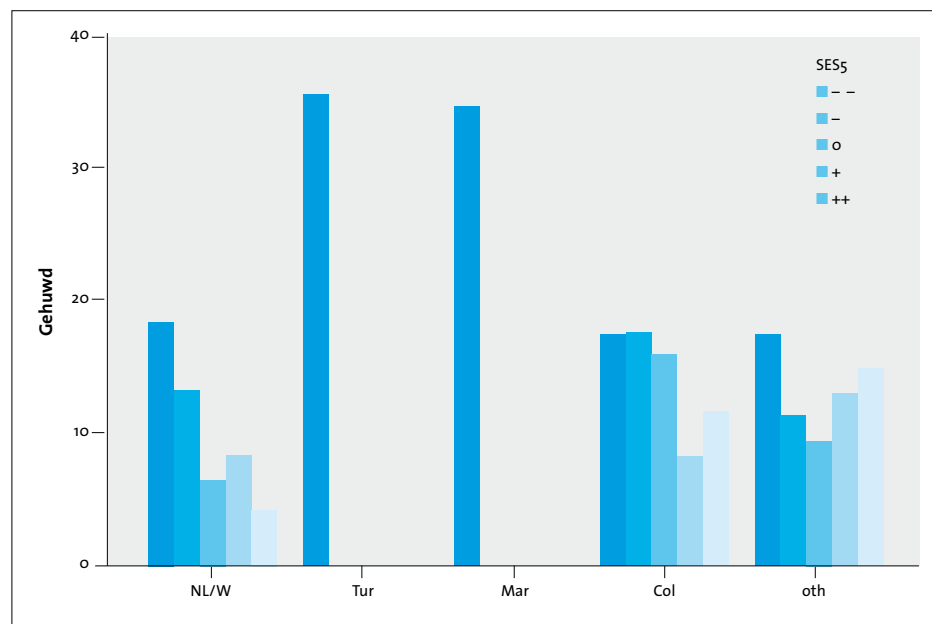
Als het vermoeden bestaat dat de sociale afkomst mede kansenbepalend is, ook nog na afronding van een hoge opleiding, dan moeten we in de vergelijking tussen etnische groepen dus hun scheve compositie naar SES verdisconteren. De volgende vraag is dan of de problemen op de arbeidsmarkt van afgestudeerde allochtonen ook typisch zijn voor de laagste SES-categorieën onder de autochtone hoogopgeleiden. Zijn de 'etnische' verschillen bij nader inzien te verklaren door het 'sociaal milieu'? Aan de hand van het referentieschema uit hoofdstuk 3 onderzoeken wij welk milieugerelateerd tekort aan cultureel of sociaal kapitaal naast of achter de etnische verschillen schuilgaat.

Niet alle hieronder gemelde bevindingen worden in tabellen of grafieken weergegeven. Raadpleeg hiervoor het technische onderzoeksverslag op www.forum.nl.

5.2 Tekort aan cultureel kapitaal?

Wat is de overeenkomst in het cultureel kapitaal van alle hoogopgeleiden uit de lagere milieus, ongeacht hun etniciteit? Zoals gezegd is cultureel kapitaal een (bijzonder rekbaar) begrip dat in grote lijnen betrekking heeft op opvattingen, gewoonten en leefstijlen.

Een eerste opvallend voorbeeld is de huwelijks staat. In alle etnische categorieën respondenten (dus inclusief de categorie Nederlands/westers) zijn degenen die afkomstig zijn uit de laagste sociale categorieën het vaakst gehuwd. In de meest kansrijke categorie, Nederlands/westers én afkomstig uit een hoger milieu, komt dit nauwelijks voor. Onder Turken en Marokkanen geldt het daarentegen voor liefst één op de drie.



Grafiek: percentage gehuwden onder de respondenten naar etniciteit en sociaal milieu

Ook het percentage met een fulltime baan (ervan uitgaande dat ook dit een indicatie is van 'leefstijl' in tegenstelling tot parttime banen) is het hoogst onder de respondenten uit de laagste sociale milieus, zij het dat de samenhang hier minder uitgesproken is. Onder de minderheden komt het bij vrijwel alle categorieën vergelijkbaar even vaak voor als onder de Nederlands/westerse kansarme

categorie. Dit hangt waarschijnlijk samen met het vroeg aangaan van gezinsverplichtingen. In de gesprekken met arbeidsbemiddelaars hebben die erop gewezen dat het vroegtijdig stichten van een gezin in sommige etnische kringen als een bijzonder bewijs van maatschappelijk succes wordt gezien. Of het een handige strategie is in de fase waarin je op zoek bent naar een passende baan, is bijna een retorische vraag.

In op één na alle etnische categorieën (de categorie 'overigen') is het actuele inkomen bij degenen die uit kansarme milieus komen iets hoger dan bij de kansrijker geboren. (Je kunt je overigens afvragen of de laatste categorie de bijdrage van de ouders aan hun levensonderhoud zien als inkomen.) Bij niemand is het inkomen hoger dan bij de Turkse en Marokkaanse respondenten. Gevraagd naar het uiteindelijk verwachte inkomen is die in vrijwel alle etnische categorieën onder de kansrijk geboren juist iets hoger dan onder de kansarm geboren. Gemiddeld verwacht echter niemand zulke hoge inkomens als de meeste allochtonen [MOET DIT NIET AUTOCHTONEN ZIJN?], ook als ze zelf uit kansarme milieus komen. Dat zou een aanwijzing kunnen zijn dat bepaalde allochtonen gemiddeld meer twijfelen over hun succes op de markt.[DIT BEGRIJP IK NIET]

Ja, (mensen uit onze cultuur stellen) te hoge eisen, ze willen beginnen met een hoge functie. Hoogopgeleid zijn wil binnen (onze) cultuur ook zeggen dat je meteen een hoge functie krijgt. Tijdig bewust (worden dat het zo niet per se werkt) zou zeker helpen. Dan zijn er minder verwachtingen waardoor verwachtingen sneller verwezenlijkt zouden kunnen worden (allochtone juriste, nu half jaar werkzoekend).

De vraag in hoeverre respondenten actualiteiten in de media volgen ("Hoe goed volg jij de media?"), uitgesplitst naar kranten, actualiteitenprogramma's) levert onheldere samenhang op. Alleen binnen de Nederlands/westerse en de categorie 'overigen' treedt een licht verband op als verwacht: er is hiervoor meer belangstelling bij de kansrijk geboren.

Opmerkelijk zijn de antwoorden bij de vraag in hoeverre de respondenten hun eigen persoonlijke profiel vooral zien in termen van zwakke of sterke punten. (Zij kregen een set van zestien mogelijke karakteristieken aangeboden, variërend van 'buitenlandse stages' tot 'kritische zelfkennis', telkens met de vraag of dit op hen van toepassing is en of het in hun voordeel werkt). Over het algemeen zien de kansarm geboren hun eigen profiel minder dan anderen als sterk punt. De kansrijk geboren hebben veel meer vertrouwen in het eigen profiel. De Turkse en de Marokkaanse categorie vallen hier een beetje uit de toon. Ondanks hun lage sociale afkomst getuigen zij van een opmerkelijk geringe zelftwijfel.

De opvatting "voor mij is mijn werk de kern van mijn toekomst" die aan de onderzoeksgroep is voorgelegd, blijkt weinig verband te houden met sociale komaf. Turken, Marokkanen en 'overig allochtonen' vallen hier op door hun hoge score. De Turkse en Marokkaanse respondenten identificeren zich sterk met hun "godsdienst, geboorteland en politieke opvattingen", in tegenstelling tot alle anderen.

Ik kreeg mijn stageplek bijna niet. Ik zou niet in de groep passen omdat ik me anders kleeft, donker ben enz. Een andere leefstijl en een andere etniciteit betekenen vaak dat mensen zich niet in je herkennen (allochtone stagiaire bij adviesbureau).

De vraag is of je het onder 'cultureel kapitaal' moet rangschikken, maar er is nadrukkelijk gevraagd naar de mondelinge en schriftelijke beheersing van het Nederlands en naar ICT-vaardigheden. Het meest opmerkelijk is de duidelijke samenhang met sociale achtergrond in de autochtone (!) categorie: wie afkomstig is uit een lager sociaal milieu oordeelt opmerkelijk negatiever over zijn eigen

beheersing van het Nederlands dan wie afkomstig is uit een hoger sociaal milieu. Bedenk: het zijn allemaal hoogopgeleiden. Datzelfde verband treedt op bij de Surinamers/ Antillianen en bij de ‘overig allochtonen’. Turken en Marokkanen scoren relatief of vergelijkbaar laag en alle andere allochtonen uit lagere sociale milieus scoren opmerkelijk laag.

Bij ICT-vaardigheden is er in de Nederlands/westerse en de Surinaams/ Antilliaanse categorie opnieuw een duidelijk verband: wie uit kansrijkere milieus komt, scoort hier duidelijk positiever op dan de kansarm geboren. Alleen Turken en Marokkanen vertonen allesbehalve de bij hun lage SES te verwachten lagere zelfinschatting. Zijn zij werkelijk beter of denken ze dat maar? Volgens de geraadpleegde arbeidsbemiddelaars hebben deze kandidaten soms geen adequaat beeld van wat ICT-beheersing in hogere beroepen inhoudt en vergelijken zij zich mogelijk te veel met mensen in hun directe leefomgeving.

Duidelijk is dat veel ‘typische’ kenmerken van allochtonen, relatief vaak voorkomen onder alle respondenten uit de laagste sociale milieus. (Al zijn daar natuurlijk uitzonderingen op en varieert de gradatie soms sterk.) Ervan uitgaande dat naast de ongelijkheid in stoffelijk kapitaal (geld en goederen) vooral die in cultureel kapitaal bijdraagt tot kansenongelijkheid, wordt hierboven enig verklaringmateriaal aangedragen. De op het eerste oog typische problematiek van allochtonen op de arbeidsmarkt ligt op zijn minst gedeeltelijk in processen waarvan ook hoogopgeleide autochtonen uit lage sociale milieus hinder ondervinden.

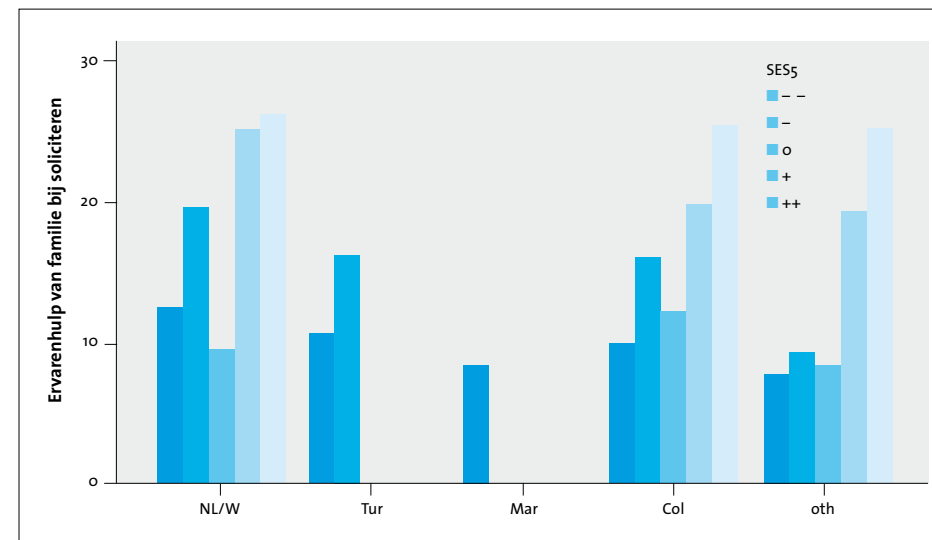
Natuurlijk rijzen er nieuwe vragen. Kennelijk kiezen veel studenten uit kansarme milieus in of naast hun opleiding een profiel dat ze zelf uiteindelijk niet zo voordelig vinden voor hun kansen op de arbeidsmarkt. De ene opleiding is de andere niet, en dat geldt ook voor stages, bijvakken en buitenlandse ervaringen. Als de kansarm geboren achteraf meer twijfels hebben over hun eigen profiel, dan rijst de vraag waarom daarvoor hebben gekozen. Had een kritische ondersteuning kunnen leiden tot verstandigere keuzen? Dat is een vraag die voor de opleidingen cruciaal is: bieden zij onderdelen aan met slechts een ‘stoepgarantie’? En zijn vooral degenen die minder vertrouwd zijn met de werking van de markt voor hoogopgeleiden daar de dupe van?

Worden we niet misleid door verschillende studierichtingen van universiteiten die teveel beloven na de studie? (allochtone jongeman, heeft het vermoeden te worden gediscrimineerd bij sollicitatiegesprekken).

Meer fundamenteel, zo werd bij de raadpleging van arbeidsbemiddelaars opgemerkt, staan de opleidingsinstellingen voor nog een ander dilemma: moeten zij ter wille van de kansen van hun studenten nu juist sturen op een meer kosmopolitische doelstelling of (althans voor de allochtonen) op integratie in de Nederlandse cultuur? En verdragen die twee elkaar altijd? Het is vooral aan de opleidingen of zij dit dilemma herkennen.

5.3 Tekort aan sociaal kapitaal?

Missen alle hoogopgeleiden uit de lagere milieus, ongeacht hun etniciteit, op een vergelijkbare manier ‘sociaal kapitaal’? (zie voor een toelichting op dit begrip hoofdstuk 3). Draagt een lagere beschikbaarheid van sociaal kapitaal eraan bij dat zij meer problemen hebben bij het zoeken van een baan na hun studie?



Grafiek X: ervaren hulp van familie bij het zoeken naar werk, het opstellen van een CV, het voorbereiden op een sollicitatiegesprek, enz. (schaal van 0 – 6)

Uitgebreid is gevraagd naar de hulp waarop de respondenten mogen rekenen vanuit de kring van hun familie: de steun die ze ondervinden bij het zoeken van stageplaatsen of vacatures, bij het schrijven van sollicitatiebrieven of het voorbereiden van sollicitatiegesprekken. Het antwoord levert het inmiddels verwachte patroon op: in alle etnische categorieën is er een zeer sterk verband tussen (het gebrek aan) ondersteuning en sociale achtergrond. In alle minderheidscategorieën scoren de respondenten uit de lagere sociale milieus nog weer negatiever dan de Nederlands/westerse kansarm geboren.

(Mensen uit minderheden) missen sociaal kapitaal: ze missen vrienden uit hoge sociale klassen en een uitgebreid netwerk, ze missen hoe je je moet presenteren, ze missen kennis van de Nederlandse cultuur en de ongeschreven wetten van de Nederlandse manier van solliciteren en praten (allochtone sociologe, ervaart veel discriminatie).

In een tweede serie vragen is gekeken naar de mate waarin ouders en anderen de carrière remmen, stimuleren of misschien zelfs pushen.

In drie van vijf etnische categorieën ervaren respondenten uit hogere milieus meer stimulans of push van de familie dan respondenten uit de lagere milieus. De twee resterende etnische categorieën, Turken en Marokkanen, laten opmerkelijk hoge scores zien. Kennelijk ervaren zij meer dan anderen druk van de familie. Overigens is de push ook relatief hoog in de categorieën Surinamers/ Antillianen en onder de ‘overig allochtonen’ bij de kansrijk geboren. Opmerkelijk is dat juist de kansarm geboren zich vrijwel in alle etnische categorieën meer gepusht voelen door leraren of anderen uit hun omgeving dan de kansrijk geboren.

Als het waar is dat voor een succesvolle vertaling van een hoog onderwijsbrevet in een passende baan een omgeving (familie, vrienden, bekenden, coaches of mentoren) nodig is die stimuleert of zelfs pressie uitoefent, dan ontberen kansarm geboren hoogopgeleiden die omgeving kennelijk vaker. Anders dan hoogopgeleide autochtonen ervaren allochtonen vaker druk vanuit hun omgeving. Een overdreven pressie is overigens niet per se een teken van sociaal kapitaal.

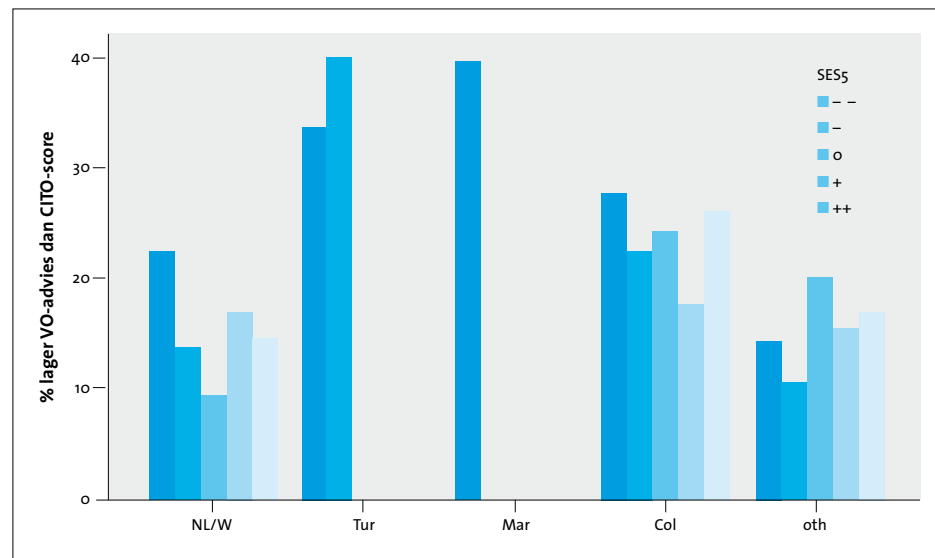
Beide groepen, de kansarm startende autochtonen én de allochtonen, scoren daarmee afwijkend van de traditioneel kansrijken. Helemaal identiek is hun situatie niet, maar er zijn wel parallellen.

Deze bevindingen vormen een aanwijzing dat de verklaring voor de problemen van hoogopgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt niet alleen in hun etniciteit gezocht moet worden. Allochtone ouders - ook bij de kansrijken onder hen - kiezen vaker een strategie of opstelling die afwijkt van wat de 'middle class white' geschikt acht voor het eigen kroost: óf ze stimuleren minder, of ze pushen meer. Beide strategieën kunnen resulteren in onhandige, en ook meer, sollicitatiedruk en zo het beeld van etnische kansenongelijkheid extra aanzetten.

Ten slotte: vooral de kansarm geboren en melden dat zij door leraren en ander volwassenen uit hun omgeving tot meer ambities zijn aangezet. Dit is een positief signaal: *education can compensate for society!*

5.4 Stapelen: een redelijk alternatief?

In 2007 liet de Onderwijsraad onderzoek doen naar onder advisering aan het eind van de basisschool.⁸ Hebben de respondenten ook zulke ervaringen? Daarmee samenhangend: voor wie is 'stapelen langs de beroepskolom' de manier om de top te bereiken? En scheidt dat evenveel kansen als de directe weg die kansrijken inslaan? Overigens kan onder advisering van kansarmen ook worden opgevat als een gevolg van ontbrekend sociaal en/of cultureel kapitaal in het gezin waarin zij zijn geboren.



Grafiek: Percentage respondenten dat een lager VO-advies kreeg op zijn twaalfde dan de CITO-score toen aangaf, naar etniciteit en sociaal milieu

In de etnische categorieën Nederlands/westers en Surinaams/Antilliaans melden de respondenten uit de lagere sociale milieus vaker dan de hogere dat het advies dat zij kregen van de basisschool lager uitpakte dan hun CITO-score destijds had gewettigd. Bij de Turkse en de Marokkaanse respondenten is dat percentage nog anderhalf tot twee keer hoger: boven de dertig procent.

In de Nederlands/westerse categorie krijgen de kansarm geboren onder de respondenten twee keer zo vaak een vmbo-gerelateerd advies als de kansrijken: een absolute meerderheid (!) van allen uit die kansarme autochtone categorie maakt daarvan in onze webenquête melding. Onder Surinamers en Antillianen en 'overig allochtonen' zijn de verschillen zeker zo dramatisch. Van de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen startten maar liefst meer dan driekwart met een vmbo-gerelateerd advies.

Het gevolg is uiteraard dat velen de top alleen bereiken door te 'stapelen in de beroepskolom'. Dit geldt voor bijna veertig procent van de hoogopgeleide autochtonen die kansarm geboren wordt, tegenover minder dan tien procent van de kansrijk startende autochtonen. Onder kansarm startende Turken, Marokkanen en Surinamers en Antillianen loopt het percentage stapelaars op tot boven de helft.

Soms wordt dat 'stapelen' gepresenteerd als een alternatieve weg naar 'boven', een weg die behalve van talent ook van karakter getuigt. Uit de *Discriminatie-monitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2009* van Van Nievers (SCP) blijkt echter dat veel werkgevers stapelen zien als een typisch kenmerk van allochtone cv's. Ze oordelen er veelal negatief over(!). Dat zal dan bij de kansarm gestarte autochtonen ongemerkt niet anders zijn.

5.5 De zoektocht naar een baan

Niemand solliciteert zo vaak als kansarm geboren hoogopgeleiden. De kansarm geboren allochtonen nog wat meer dan de kansarm geboren autochtonen. Dus melden ze ook meer afwijzingen. Gemiddeld schommelt het aantal sollicitaties rond de tien, allochtonen solliciteren gemiddeld iets vaker dan autochtonen, bij de kansarm geboren ligt het aantal bijna anderhalf keer zo hoog als bij de kansrijk geboren (ook onder autochtonen), bij kansarm geboren allochtonen nog (soms veel) hoger.

De verschillen in afwijksratio's zijn minder pregnant, maar opnieuw liggen zij bij veel allochtonen wat hoger en bij kansarm geboren in de regel hoger dan bij kansrijk geboren. Kansrijk geboren worden vaker uitgenodigd voor een gesprek dan kansarm geboren; Turkse en Marokkaanse respondenten worden opmerkelijk genoeg relatief vaak uitgenodigd. Onder de hoogopgeleide autochtonen krijgen de kansarm geboren minder vaak een baan aangeboden dan de anderen, ook al solliciteren ze juist vaker. Dat is ook zo bij de Surinamers en Antillianen. Kansarm geboren Turkse, Marokkaanse en 'overig allochtone' respondenten melden daarentegen juist meer aangeboden banen dan autochtoon kansarmen.

Deze bevindingen passen bij het in *Onverzilverd Talent I* gerezen vermoeden dat wie verstandige adviseurs heeft, in het algemeen minder vaak maar wel trefzekerder solliciteert. Dat lokt minder afwijzingen uit. Opmerkelijk en tegen de trend in is het relatieve succes dat sommige allochtone groepen melden.

Het behoeft weinig betoog dat ook dit fenomeen kan worden opgevat als een uitvloeisel van het ontbreken van geschikt cultureel en sociaal kapitaal. Vooral de snelle modernisering van de sollicitatiemarkt vraagt om goed geïnformeerd advies en begeleiding.

⁸ Mulder, L., Roeleveld, J. & Vierke, H., *Onderbenutting van capaciteiten in basis- en voortgezet onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad, 2007.

De geraadpleegde arbeidsbemiddelaars wezen er in dit verband op, dat bij afwijzing van kandidaten steeds vaker alleen wordt gemeld dat “andere kandidaten beter pasten”. Afgewezen sollicitanten kunnen daaruit niet opmaken of en waarom zij zelf wel of niet geschikt werden bevonden. Een onhandige sollicitatiestrategie krijgt zo geen corrigerende feedback.

De zoektijd naar een passende baan is onder de kansarme hoogopgeleide autochtonen langer dan bij de kansrijk geborenen. Dat geldt ook voor de Surinamers en Antillianen en de ‘overig allochtonen’. Bij alle allochtonen is de zoektijd onder de kansarm geborenen nog weer wat langer dan de kansarm geboren autochtonen.

Heb je nu een baan die past bij je opleiding? ‘Ja’ zeggen twee op de drie kansarm geboren hoogopgeleide autochtonen. Verbazingwekkend genoeg zijn dat er duidelijk meer (!) dan onder de kansrijk geboren autochtonen. Onder Surinamers en Antillianen en ‘overig allochtonen’ is het verband logischer: hier melden de kansrijk geborenen meer succes. Twee op de drie Turken meldt een passende baan te hebben en ruim de helft van de Marokkanen. Dat is weer relatief veel.

Misschien zijn sommige kansarmen te snel tevreden. Mogelijk demonstreren de lagere succesjagers van de kansrijk geboren autochtonen dat het beter is minder fervent te zoeken en desgewenst geduld te tonen. Of juist dat ook ‘overachievement’ (waarvan je in deze categorie een oververtegenwoordiging mag verwachten) zijn prijs heeft, in dit geval bij hen.

Er is sprake van faalangst. Ouders hebben erg hoge verwachtingen. Niet alleen de ouders maar de hele Turks/Marokkaanse gemeenschap. Je bent bang om ze teleur te stellen (allochtone jongedame, MSc in Public Administration, zoekt werk sinds enkele maanden, voelt zich niet gediscrimineerd.)

Bovenstaande onderzoeksresultaten zijn maar gedeeltelijk onder één noemer te brengen. Het beeld is gedifferentieerd. De cijfers wijzen zeker niet onverdeeld alle allochtonen met een hoge opleiding aan als één kansarm blok. Evenmin zijn alle geconstateerde verschillen op te vatten als uitvloeisel van het sociaal milieu. Het is niet ondenkbaar dat binnen eenzelfde populatie zowel de snelle succeshalers als de vertraagden oververtegenwoordigd zijn.

Rest de constatering dat op zijn minst een substantieel deel van de achterstand van allochtonen bij het omzetten van een hoog onderwijsbrevet in een bijpassende baan kan worden begrepen als uitvloeisel van aan sociaal milieu en niet (alleen) aan etniciteit gerelateerde randvoorwaarden.

6. Maakt het wat voor je bent?

Hoe groot is het belang van 'persoonlijkheid' als uiteindelijke determinant van succes voor hoogopgeleiden? Deskundigen die voor *Onverzilverd Talent I* zijn geraadpleegd, wezen hier nadrukkelijk op.

De respondenten in dit vervolgonderzoek is daarom een reeks items is aangeboden waarmee zij zichzelf konden karakteriseren. Het gaat om een benadering van de bekende BIG5: Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness en Neuroticism. Zo'n meting -maar dan veel uitgebreider- wordt vaak gebruikt om hoger personeel te selecteren. Elke eigenschap loopt van weinig naar veel en het is [NIET?] zo dat veel 'beter' is dan weinig of omgekeerd. Het hangt af van het type baan welk soort persoon er beter in zal functioneren. Let wel: het gaat hier om zelfinschattingen.

De tweede eigenschap (conscientiousness) en de vierde (agreeableness) laten enig verband zien met sociale herkomst ten gunste van de kansrijk geboren: wie uit de hogere milieus komt, vindt vaker dat hij nauwgezet werkt en zich toleranter opstelt. De eerste eigenschap (openness) varieert ook met etniciteit (waarbij autochtonen ongeacht hun SES lager scoren; allochtonen vinden zichzelf dus meer 'open') en met geslacht (meisjes vinden zichzelf meer 'open'). De derde eigenschap (extraversion) toont alleen een samenhang met geslacht (meisjes vinden zichzelf extravert) net als de vijfde (meisjes vinden zichzelf neurotischer) en de tweede (meisjes vinden zichzelf vaker nauwgezet).

We kunnen kort zijn over de verdere resultaten: geen van de gemeten eigenschappen verklaart de duur waarmee respondenten zoeken naar een baan, ook niet bij degenen die die baan al gevonden hebben.

Wie nog geen passende baan heeft, beschrijft zichzelf vaker als gereserveerd (het omgekeerde van extravert). Wie al een fulltime passende baan heeft beschrijft zichzelf minder vaak als instabiel (neurotisch) en wie nog geen passende baan heeft, scoort hier juist hoger. Beide samenhangen helpen niet om sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt te verklaren. Ze staan kennelijk op zichzelf.

7. Hoe teleurgesteld raken hoogopgeleide kansarmen?

Onvrede met hun positie op de arbeidsmarkt (ongeacht hoe die nu is) tonen in alle etnische groepen de kansarm geboren duidelijk meer dan de kansrijk geboren. Onder de hoogopgeleide autochtonen uit kansarme milieus is liefst een kwart (zeer) ontevreden. Hun allochtone lotgenoten zitten daar vlak onder.

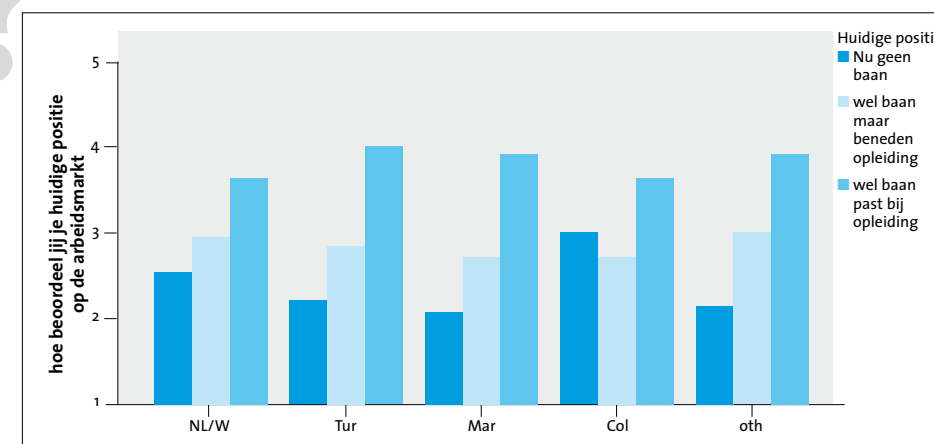
Zoeken ze de oorzaak daarvan vooral bij zichzelf, dan wel in hun achtergrond of juist in de samenleving? De vragen daarover laten zich in zo'n driedeling vatten, wat wil zeggen dat het niet echt om alternatieven gaat: het kan ook én/én zijn. [BEGRIJP IK NIET]

De verklaring voor de huidige situatie waarin je bent beland bij jezelf zoeken, dat is duidelijk niet de attitude van autochtonen. Onder Surinamers en Antillianen en 'overig niet-westers' is die naar binnen gerichte verklaring vooral populair onder de kansrijk geboren. Turken en Marokkanen scoren hierop ook hoog. Kansrijk geboren verklaren hun huidige positie juist meer dan anderen door hun omgeving en achtergrond. Misschien is dat wel een reële inschatting voor hun relatieve succes. Allochtone kansarmen doen dat nadrukkelijk niet.

De verklaring voor hun huidige positie zoeken bij 'de maatschappij' (onder andere doordat die misschien discrimineert) is zeker niet (!) een algemeen gangbare opvatting onder allochtone respondenten. Bedenk wel dat ook die in meerderheid inmiddels een passende baan hebben gevonden.

Als ik bel wordt er positief gereageerd. Kom ik op gesprek, dan is mijn hoofddoek een probleem. Grote aantallen allochtonen hebben te maken met discriminatie (allochtone sociologe, kleepte zich voor proef westers om het effect te checken.)

Op de vraag hoe zij samenvattend aankijken tegen hun eigen kansen in deze maatschappij is er niettemin een duidelijke eensgezindheid onder de kansarm geboren in alle etnische groepen, dus ook onder de laag startende autochtonen: de maatschappij is onrechtvaardig. Kansrijk geboren delen die opvatting niet. Wel is er een nadrukkelijke relatie tussen deze opvatting en de duur waarmee respondenten zoeken naar een baan. Je zou kunnen concluderen dat ontbrekende begeleiding bij het zoeken, onvrede creëert. [IS DIT NIET WAT KORT DOOR DE BOCHT?]



Grafiek: Tevredenheid over huidige positie op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar werkelijke positie en etniciteit; alleen kansarm geboren

Hoofdstuk 4 toonde in een grafiek de (on)tevredenheid van de respondenten met de huidige positie op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar feitelijke positie en naar etniciteit. Onder degenen die nog geen baan hebben of nog niet op een passend geacht niveau, bleek de onvrede vooral groot onder bepaalde allochtonen. Bovenstaande grafiek toont dezelfde gegevens maar nu alleen voor wie kansarm geboren is. Dan blijkt de etnische variatie sterk te zijn afgenomen: ook autochtonen met een vergelijkbaar lage sociale achtergrond blijken nu veel minder tevreden. De meest logische verklaring daarvoor is dat ook hun verwachtingen van het effect van een hoge opleiding overtrokken waren. Die onvrede hangt dus niet zozeer samen met 'etniciteit' als wel met 'milieu'.

8. Oplossingen

Wat zou zoal kunnen helpen [OM DE KANSEN VAN HOOGOPGELEIDE ALLOCHTONEN OP DE ARBEIDSMARKT TE VERBETEREN?]

We hebben de respondenten diverse suggesties voorgelegd.

Meer sollicitatiecursussen en presentatiecursussen.

Een derde van de respondenten, ongeacht hun etnische of sociale achtergrond, gelooft in sollicitatiecursussen en presentatiecursussen.

Een stevige cursus Nederlands, Engels, ICT, meer steun en doorstuderen.

Dit complete pakket wordt door de hoogopgeleiden uit kansarme milieus duidelijk sterker onderschreven dan door de kansrijk geborenen en (met uitzondering van de Surinamers en Antillianen) door allochtonen meer dan door autochtonen.

Een beter economisch klimaat, een beter netwerk, beter kansenbeleid.

Dit pakket maatregelen doet het bij alle allochtonen beter dan bij de autochtonen en onder kansarm geborenen beter dan onder de kansrijk geborenen.

Ja het wordt moeilijker voor de persoon om zich te redden op de arbeidsmarkt. Bepaalde opleidingen hebben modules waarin het (zoeken van een baan na de opleiding) behandeld wordt, maar niet elke opleiding biedt ondersteuning op dit gebied (allochtone academica, werkloos door economische crisis).

Eigenlijk behoeft het bovenstaande geen commentaar. Onderwijsinstellingen die zoveel mogelijk talent naar de top willen brengen, neemt dit alles waar het kan op in zijn curriculum. Allen worden daarmee geholpen en de kansarmen op onderdelen extra.

Werkgevers zijn vaak kortzichtig, bang voor het onbekende, terwijl het achteraf altijd meevalt wat de verschillen betreft (allochtoon, studeerde af in Internationale betrekkingen, zoekt actief werk maar staat niet ingeschreven als werkloos).

Uiteraard geven de resultaten van dit onderzoek zoals beschreven in de voorafgaande hoofdstukken, aanleiding tot meer en preciezere beleidsadviezen. Vooral de opleidingen kunnen het lijstje langslipen van wat vooral de 'kansarmen' uiteindelijk dwars kan zitten. Veel is te vertalen in allerlei varianten van extra ondersteuning.

9. De bevindingen: tussen aanpak maken en bewijzen

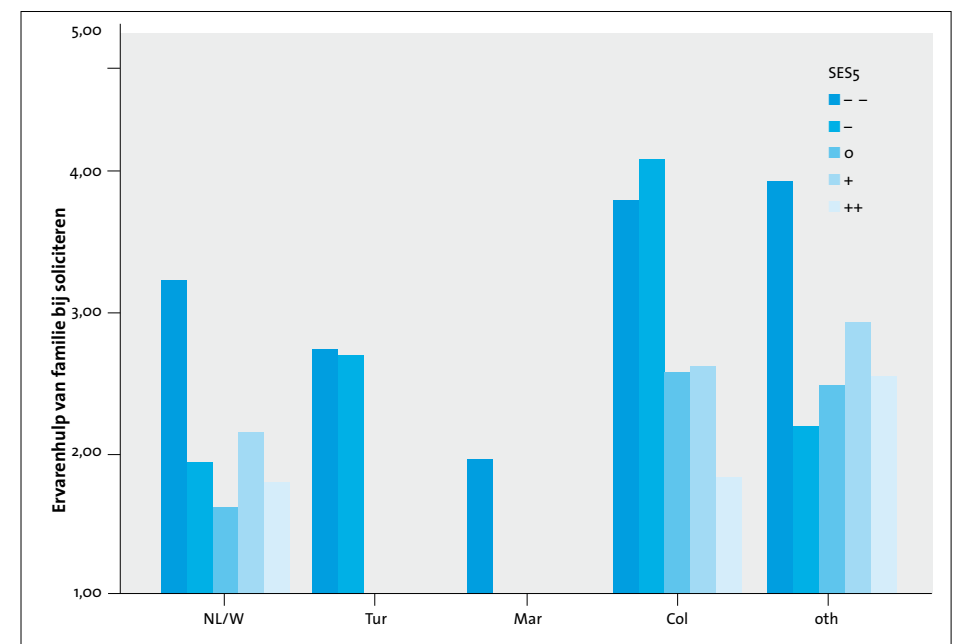
Is met dit onderzoek voldoende verklaard waarom hoogopgeleide allochtonen vaker dan hoogopgeleide autochtonen problemen ondervinden bij de overgang van onderwijs naar een passend beroep?

Gebleken is dat de werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen maar beperkt hoger ligt dan onder autochtonen. Daar staat tegenover dat zij zich vaker officieel melden als werkzoekend en vaker door blijven zoeken, ook als ze al passend werk hebben. Door hun aanpak veroorzaken zij meer sollicitatiedrukke. Hoe kunnen we die grotere sollicitatiedrukke van allochtonen verklaren? Is het waar dat deze (deels) is te herleiden tot verschillen in sociaal milieu?

In statistische zin is dat niet het geval. Het is niet mogelijk om in enkele finale en ingrijpende statistische checks deze centrale these te toetsen. Het is niet definitief te bewijzen dat ook autochtonen uit de lagere sociale milieus (en in absolute aantallen zijn dat er minstens zoveel) het vergelijkbaar moeilijker hebben op de arbeidsmarkt dan kansrijk geborenen. Maar ook zonder zo'n statistische bewijsvoering is in de voorbije hoofdstukken gedemonstreerd dat er goede gronden zijn voor een relativering van de etnische kant van het probleem. Ook het sociaal milieu moet hierbij worden betrokken.

Er zijn cijferopstellingen die deze these waarschijnlijk maken. Neem bijvoorbeeld de tijd die het degenen met een passende baan heeft gekost om die te vinden. Als we die tijd (in een quintielindeling op de Y-as) afbeelden naar etniciteit en sociaal milieu krijgen we onderstaande plaatje.

Grafiek. Sollicitatieduur (indeling in quintielen) van diegenen die al wel naar eigen zeggen een baan vonden die past bij hun opleiding, uitgesplitst naar etniciteit en sociaal milieu.



Deze grafiek toont dat in alle etnische groepen degenen uit het laagste milieu (SES -) opmerkelijk vaker behoren tot de langst sollicitierenden, ook onder autochtonen. Als we daarbij bedenken dat:

- van alle autochtone hoogopgeleiden minder dan tien procent afkomstig is uit een kansarm milieu,
- terwijl dat bij allochtonen gemiddeld liefst een derde is, en
- onder Turken en Marokkanen liefst meer dan tweederde,

dan is duidelijk (gegeven de *onzichtbaarheid* van het sociaal milieu en de *zichtbare* etniciteit) dat dit wel moet resulteren in de perceptie dat langdurig solliciteren een aangelegenheid is van Turken en Marokkanen of in ieder geval van allochtonen.

Het is waar dat onder degenen die een passende baan hebben gevonden, de allochtonen daar langer over hebben gedaan. Maar de zoektijd van de meeste allochtonen wordt nog overtroffen door die van de kansarm geboren autochtonen. Zolang de registratie van werkzoekenden geen onderscheid maakt naar milieu van herkomst en wel naar etniciteit, zal het eerste niet en het tweede wel worden geconstateerd.

Overigens hoeft dat laatste niet zo te blijven. Wanneer de monitoring van studenten in het hoger onderwijs wordt voortgezet totdat zij een (passende) baan hebben gevonden, en de noodzakelijke oudergegevens aanvullend worden ingezameld, dan is niet alleen onze these daaraan definitief te toetsen, maar is ook de doelgroep van passend beleid prima te identificeren⁹.

Bovenstaand plaatje valt te maken voor veel van de in dit rapport beschreven bevindingen die parallellen laten zien tussen alle kansarm geboren, ongeacht hun etniciteit. Telkens als het gaat om een eigenschap die vermoedelijk de slaagkans beïnvloedt bij sollicitaties of die onvrede voedt met al gevonden banen, wordt die zichtbaar als een etnisch verschijnsel, ook al ligt de oorzaak in sociaal milieu. Dat hoogopgeleide autochtonen die kansarm geboren zijn vergelijkbare steun nodig hebben, blijft bij een al te overspannen gerichtheid op etniciteit (lees: verwaarlozing van sociaal milieu) onopgemerkt. Het een mag net zo min als het ander.

Overtuigend waren de bevindingen over de officiële inschrijving als werkzoekende. Als dat een 'ouderwetse' zoekstrategie is, populairder onder kansarm geboren, zal het UWV vanzelfsprekend vaststellen dat allochtonen oververtegenwoordigd zijn. Kansarm geboren zijn in de administratie niet herkenbaar.

De steun door thuis ontbreekt veelal bij kansarmen, ongeacht etniciteit, en dus relatief vaker onder allochtonen. Dat laatste is zichtbaar, het eerste niet. Daardoor lijken de gevolgen vooral een etnische achtergrond te hebben.

Hoogopgeleiden uit kansarme milieus hebben een relatief zwakkere taalbeheersing dan die uit kansrijke milieus, ook onder de autochtonen. Binnen het totaal van alle hoogopgeleide autochtonen vormen die laatste een kleine minderheid, onder allochtonen een meerderheid. Dat laatste is zichtbaar ('visible minorities'). Aangenomen dat zwak Nederlands een cruciale handicap is op de arbeidsmarkt, dan wordt dit wel zichtbaar onder allochtonen en niet onder autochtonen, ook als talachterstand bij een identificeerbaar deel van die autochtonen net zo'n probleem is.

Jongeren die in één sprint op de maatschappelijke ladder omhoog klimmen, ondervinden problemen die veelal niet typisch zijn voor allochtonen, maar veeleer van kansarmen. Toch zal in de beeldvorming hun handicap door anderen en door henzelf al snel als 'etnisch' worden geïdentificeerd.

⁹ Vgl. Anja van de Broek e.a., *Studentenmonitor Hoger Onderwijs 2007*. ResearchNed Nijmegen).

Bijlage 1: De respondenten

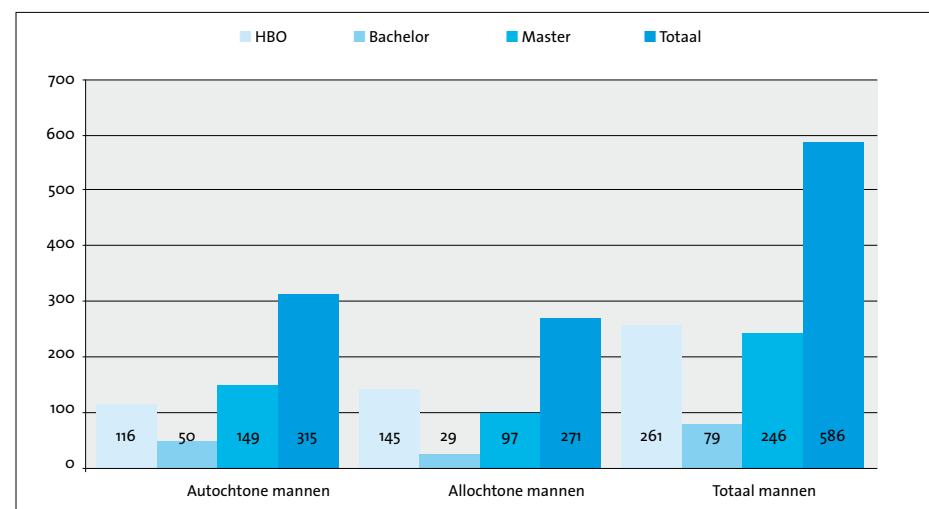
Er zijn ongeveer 9.000 potentiële respondenten aangeschreven in het voorjaar van 2009 die waren afgestudeerd in de twee voorbije jaren (tussen september 2006 en september 2008) en die bestaan voor de helft uit allochtonen. Feitelijk zijn daartoe alle allochtonen aangeschreven uit die twee jaargangen plus een vergelijkbaar grote categorie random gekozen autochtonen.

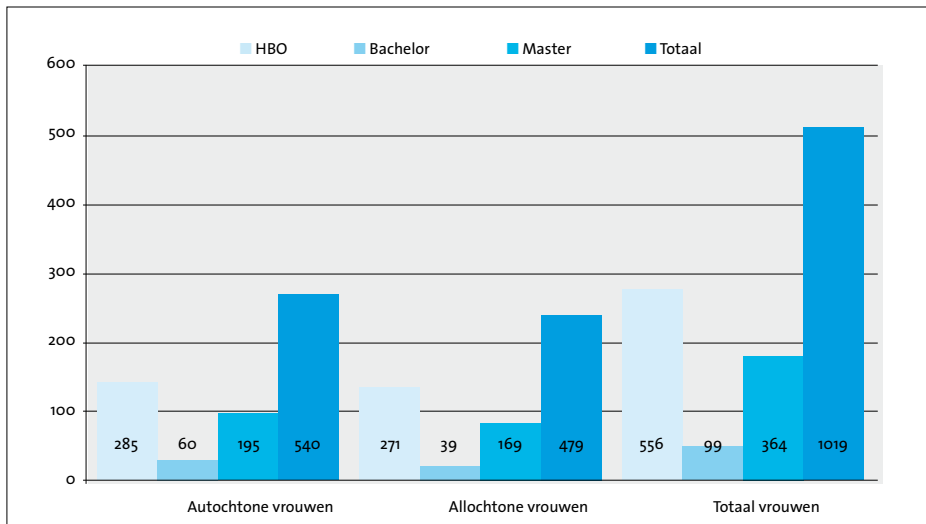
Er reageerden 985 autochtonen en 865 allochtonen (ten minste één ouder niet-westers geboren). Van hen zijn 693 man en 115 vrouw. In onderstaande cirkeldiagrammen wordt dit uitgesplitst naar herkomstland-ouders (vrijwel altijd is dat voor beiden identiek en de categorieën zijn ingedikt tot werkbare aantallen) en in elk segment wordt het percentage niet in Nederland geboren en vermeld naast het aantal respondenten.

Herkomst	Nl/west	Turks	Marokkaans	'colonial'	overig niet-westers
Mannen	0% (349)	25% (71)	35% (43)	28% (113)	46% (82)
Vrouwen	1% (565)	20% (85)	31% (70)	36% (233)	38% (122)

Figuur X: aantallen respondenten naar etniciteit en geslacht. De vermelde percentages geven aan welk deel van hen in het buitenland is geboren.

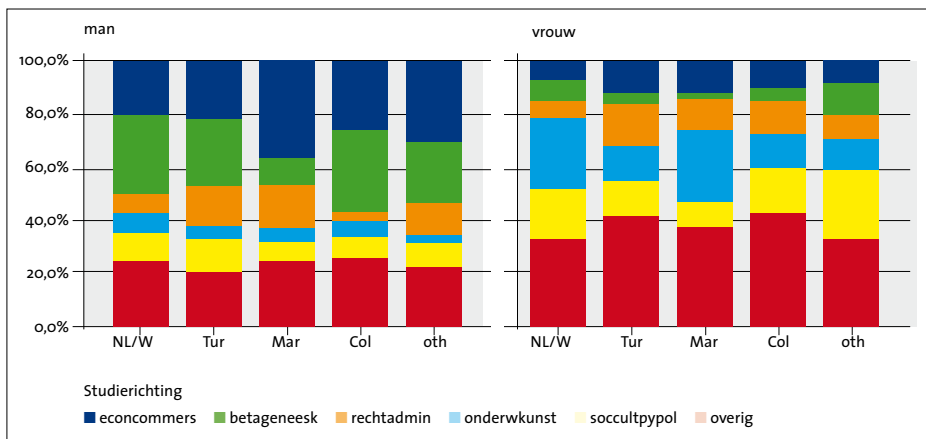
Ongeacht in welke categorie, is een (soms overgrote) meerderheid geboren in Nederland. In de responsgroep zijn door de onderzoeksopzet allochtonen sterk oververtegenwoordigd. Een meerderheid van de respondenten zijn vrouwen en ruim de helft is HBO-er. Er is geen duidelijke trend herkenbaar in de vertegenwoordigde studierichtingen. Een op de zeven studeert nog, ruim de helft werkt fulltime. Bijna allen die niet werken, studeren ook niet meer. Tweederde leeft van zelf verworven inkomen (al dan niet in deeltijd), tien procent op kosten van hun ouders, nauwelijks iemand van studiefinanciering of van een uitkering. In het HBO afgestudeerd zijn 873 respondenten; universitair 819, waarvan 183 als bachelor:





Figuur X: Type afgesloten hoger onderwijs uitgesplitst naar geslacht en etniciteit

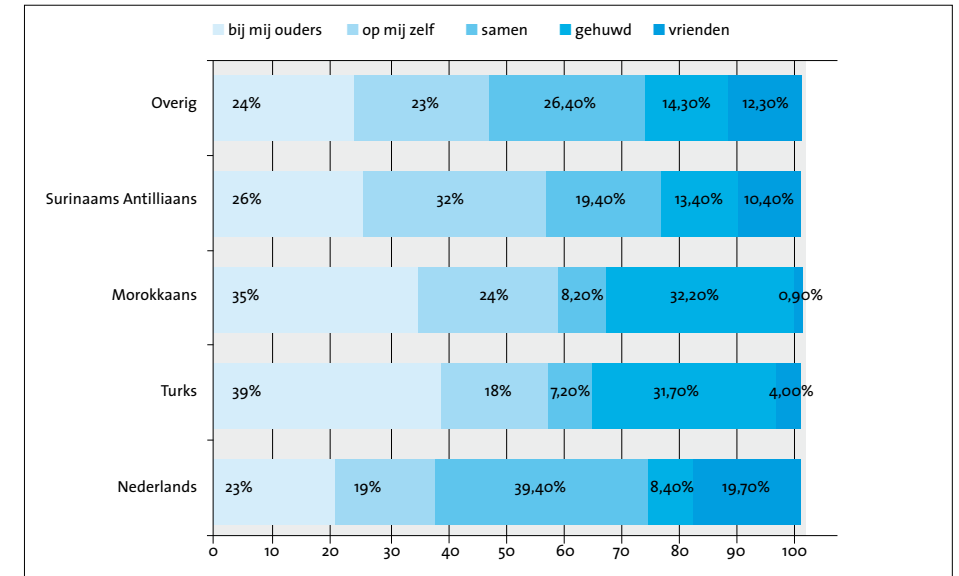
Het aantal studierichtingen dat respondenten vermelden is legio en belichten we in grote, samen-vogende categorieën. In het algemeen kiezen allochtonen vaker voor een HBO-opleiding, met twee uitzonderingen: opleidingen richting onderwijs op HBO-niveau zijn populairder onder autochtonen, academische opleidingen richting bètawetenschappen en geneeskunde zijn juist populairder onder allochtonen. De aantallen per (gecombineerde) richting zijn regelmatig zo gering dat analyses binnen de studierichtingen nauwelijks mogelijk zijn.



Grafiek 3: Studierichting naar etniciteit en geslacht

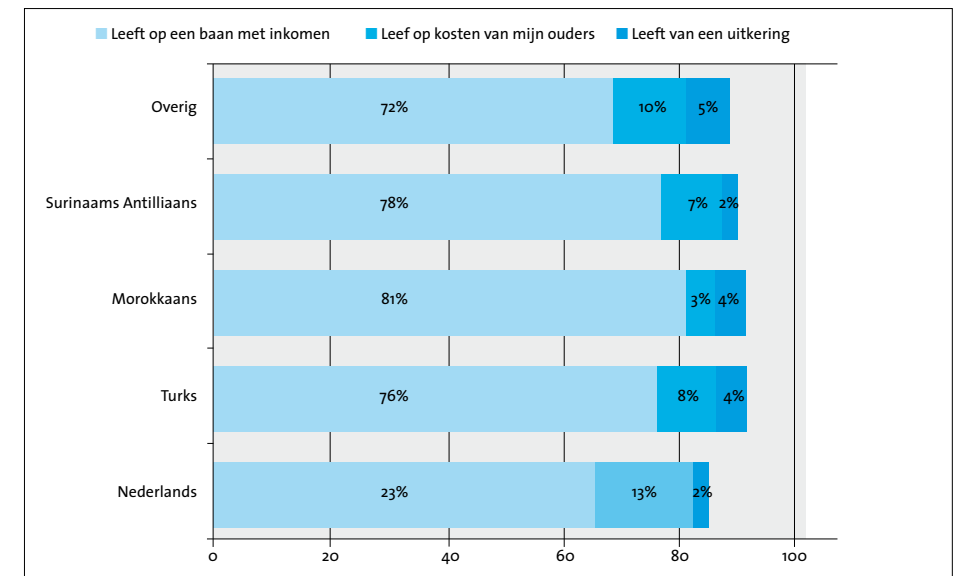
Leefsituatie

Er zijn vrij grote verschillen in de leefsituatie van de respondenten. Vooral de Turkse en Marokkaanse categorie woont relatief vaak bij de ouders of is gehuwd. Surinaams, Antilliaanse hoogopgeleide jongeren wonen relatief vaak op zichzelf.



Figuur 4: Hoe is je thuissituatie? Ik woon bij...

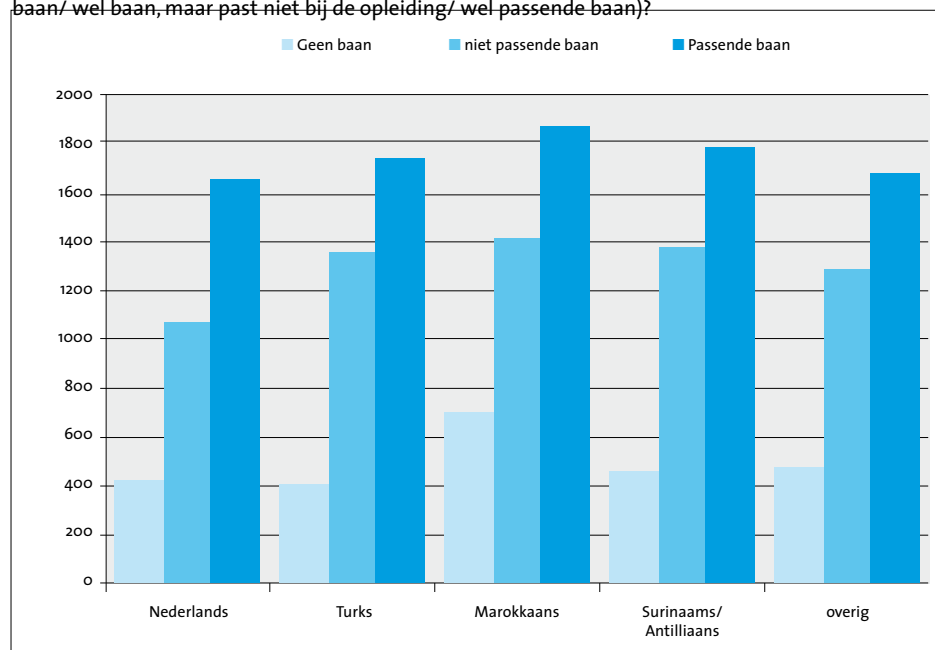
De vraag hoe respondenten in hun levensonderhoud voorzien resulteert in de volgende cijfers:



Figuur X: Levensonderhoud

Autochtone respondentent met laagopgeleide ouders leven vaker op kosten van een eigen baan (72%), minder vaak op kosten van hun ouders (5%) en vaker van een uitkering (5%).

Hoe hoog is het inkomen? En varieert dat met de huidige positie op de arbeidsmarkt (nog geen baan/ wel baan, maar past niet bij de opleiding/ wel passende baan)?



Figuur X: Geschat maandinkomen in €

Uit deze cijfers valt geen indicatie te halen dat het allochtonen met een hoge opleiding slechter dan autochtonen vergaat op de arbeidsmarkt. In zoverre inkomen een indicatie is van succes op de arbeidsmarkt, is ook daar van etnische ongelijkheid geen sprake, in ieder geval niet van achterstand.

Bijlage 2: Sociale klassen

Om de variabele 'sociale klasse' of SES ('social-economic status') te construeren worden traditioneel vijf (of minder) indicatoren gebruikt: het opleidingsniveau van vader en moeder, de beroepsstatus van beide ouders (hier geoperationaliseerd als 'voor de baan vereist opleidingsniveau') en het gezamenlijke inkomen. Wij hebben naar alle vijf gevraagd en eisen minstens drie kenmerken voordat we een respondent een score toekennen. Deze vijf indicatoren indiceren samen één dimensie: (vermeld staan de ladingen van de indicatoren op de achterliggende dimensie, een principale component)

(hoogste) onderwijsniveau van moeder	,799
(hoogste) onderwijsniveau van vader	,803
geschat maandelijkse netto inkomen	,634
soort werk (vereiste opleiding) moeder	,805
soort werk (vereiste opleiding) vader	,827

Samen levert dat één score op die het vervolgens mogelijk maakt om de hele populatie te ordenen van laag naar hoog; meest bepalend is daarbij de verdeling onder de autochtonen die immers het sterkst vertegenwoordigd zijn onder de respondenten.

Voor een goed begrip is het van belang even stil te staan bij wat de geconstrueerde variabele (ingedeeld in 5 gelijke quintielen in 'SES5') sociaal-economische status voorstelt:

- Wie behoort tot de categorie '-' (de laagste 20 %) heeft in overgrote meerderheid een moeder met vrijwel alleen lager onderwijs, een vader met waarschijnlijk alleen lager onderwijs, eventueel ook vmbo en het gezamenlijk gezinsinkomen van de ouders komt in de regel niet boven € 2.000 per maand uit, in een vijfde van de gevallen is het minder dan €1.000 ;
- Wie scoort in de categorie '+' (de hoogste 20%) heeft in overgrote meerderheid een moeder met een afgesloten opleiding in het hoger onderwijs, vrijwel allen een vader met een afgesloten opleiding in het hoger onderwijs en in meerderheid hebben de ouders een gezamenlijk gezinsinkomen boven € 5.000 per maand, bijna een derde meer dan € 7.000 per maand.

Colofon

Auteur: Paul Jungbluth

Coördinatie: Paul Brassé en Zeki Arslan

Redactie: Erna van der Veen

Vormgeving: URBAN Perception

Drukwerk: Joh. Enschedé

Uitgave:

FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken

Postbus 201, 3500 AE Utrecht

www.forum.nl



© 2010 FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets in deze uitgave mag vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of op welke wijze dan ook, zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en auteur.

