

On
ver
zil
verd

ta
lent

Hoogopgeleide allochtonen
op zoek naar werk

Paul Jungbluth

Onverzilverd talent

Hoogopgeleide allochtonen
op zoek naar werk

Paul Jungbluth
September 2007

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken
Uitvoering: FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling
M.m.v.: ResearchNed BV, Nijmegen

Colofon

Auteur: Paul Jungbluth

Coördinatie: Paul Brassé en Zeki Arslan

Redactie: Frans van der Heijden

Vormgeving: Grafisch ontwerpbureau 1 plus 1

Productie: Projectbureau Apart

Uitgave:

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Postbus 201, 3500 AE Utrecht

www.forum.nl



© 2007 FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, 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.

Onverzilverd
talent

Ja,
ik heb een kleurtje.
En dan?

Voorwoord

Etnisch of sociaal verschil: dat is de kwestie!

Leven is kiezen. In ieders leven bestaan er voortdurend momenten waarop men moet kiezen. Als we ons alleen tot het schoolsysteem beperken: naar welke basisschool te gaan? Welk voortgezet onderwijs te volgen? Daarna: werken of doorleren? En wat dan? Mbo, hbo of universiteit?

Rond veel van de genoemde keuzemomenten zijn er gespecialiseerde bureaus of particulieren - ouders, familieleden, onderwijzers, psychologen, loopbaanadvies-bureaus, bureaus voor beroepstesten, decanen, mentoren, Centra voor Werk en Inkomen (CWI) - die betrokkenen met raad en daad terzijde kunnen staan, zodat de transitie van de ene fase in het leven naar een volgende bewust, gepland en - niet onbelangrijk - bevredigend kan verlopen.

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Piet Hein Donner, schreef in de Volkskrant (6 oktober 2007): "Arbeid is minder dan ooit vooral middel om een inkomen te verwerven; het vormt een basis voor zelfstandigheid, zelfontplooiing, ontwikkeling van vaardigheden en contacten, en voor sociale betrokkenheid. Daarom ligt de nadruk nu op arbeid en getroosten we ons aanzienlijke lasten bij het bevorderen van werkgelegenheid, reïntegratie, herintreden, opleiding en het opheffen van belemmeringen bij het toetreden tot de arbeidsmarkt."

Met de minister kunnen we constateren dat ook in het integratiebeleid de balans is verschoven. In het vorige kabinet werd de nadruk vooral gelegd op sociaal-culturele factoren - zoals inburgering door taalverwerving, kennis van de Nederlandse cultuur, geschiedenis en naleving van in Nederland vigerende waarden en normen. Met het nieuwe kabinet-Balkenende/Bos lijkt het accent meer gelegd te worden op de aanpak van sociaal-economische omstandigheden: het opknappen van verloederde wijken, het bevorderen van een goede, gedegen opleiding, het stimuleren van maatschappelijke participatie in het algemeen en van betaalde arbeid in het bijzonder. De doelstelling van het kabinet is zelfs dat in 2016 80% van de beroepsbevolking betaalde arbeid verricht. Nu is dat nog slechts 72,5%. Het betekent dat in negen jaar tijd 200.000 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt extra aan de slag moeten. Dit is een zeer ambitieus plan, vooral waar het migranten en hun kinderen betreft. We zijn er blij mee. Niet alleen voor de degenen met grote afstand tot de arbeidsmarkt is actie noodzakelijk. De talenten van hoogopgeleide allochtonen zijn onmisbaar voor de samenleving en economie. Die talenten moeten verzilverd worden.

Om afgestudeerden aan hbo of universiteit te ondersteunen bij het passeren van de breuklijn in hun maatschappelijke leven - het vinden van een eerste baan na een afgeronde opleiding; misschien wel de belangrijkste transitie in hun gehele leven - hebben FORUM en het CWI de handen ineengeslagen. FORUM bevindt zich in het hart van netwerken, organisaties en instellingen van (nieuwe) Nederlanders. CWI is de landelijke organisatie voor het verkrijgen van een baan en bemiddelt tussen vraag naar en aanbod van arbeid. De twee organisaties - en DIV - hebben gezamenlijk het Servicepunt HOA (Hoger Opgeleide Allochtonen) opgericht om deze afgestudeerden te steunen bij het snel en effectief vinden van een eerste

baan. Via dit Servicepunt wordt geprobeerd een goede 'match' te maken tussen aanbieders van werk en werkzoekende HOA's. Liever spreek ik eigenlijk liever van 'kleurrijke talenten'. Vanwege de dubbele betekenis: kleurrijk omdat ze veelal een andere huidskleur hebben dan autochtone Nederlanders. En omdat zij met andere invalshoeken, culturen, vibraties in het leven staan.

Voor het Servicepunt HOA is onder andere een databank ontwikkeld, mede voortbordurend op de formele infrastructuur van het CWI en de informele matchingspraktijk vanuit FORUM.

Met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en in nauw overleg met de sociale partners, verenigd in de Regiegroep, heeft FORUM nog andere ijzers in het vuur om kleurrijke talenten aan een baan te helpen, zoals bedrijfsbezoeken, coachingstrajecten, deelname aan het rijkstraineeprogramma, sollicitatietrainingen, adviezen voor (bij)scholing, voorlichtingsbijeenkomsten over het starten van een eigen bedrijf, samenwerking met allochtone studenten- en alumni-organisaties, en onderzoek naar sollicitatiegedrag. Hoe solliciteren kleurrijke talenten, welke beelden van werkgevers en welke zelfbeelden hebben zij bij het zoeken naar werk? Vinden ze al snel een baan die hen geschikt lijkt of gaan ze snel op zoek naar een volgende die beter bij hen past? Hebben ze zich al tijdens de laatste fase van hun studie op hun arbeidsmarktmogelijkheden georiënteerd?

De resultaten van dit onderzoek vindt u, in deze publicatie Onverzilverd talent. Er staan zeer waardevolle gegevens in die een gedegen inzicht geven in de manier waarop kleurrijke talenten hun eerste schreden op de arbeidsmarkt zetten.

Laat ik een tweetal noemen: een derde van de Surinaamse, Antilliaanse en 'overige' allochtone pas afgestudeerden die aan het onderzoek meededen, heeft ouders met een lage of zeer lage opleiding. Dat is bij Marokkaanse en Turkse Nederlanders geheel anders: van hen komt meer dan 80% uit zeer laag of laag opgeleide milieus. Dat betekent dat zij in één generatie de hele maatschappelijke ladder beklimmen. Deze sociale stijgers hebben het echter vaak moeten doen zonder (intellectuele) steun en hulp van hun ouders en familie. Beste lezer, dat is fundamenteel.

Een andere opvallend element is dat vooral die pasafgestudeerden zich bij het CWI meldden die (zeer) laag opgeleide ouders hebben. Ze hebben een sterke wens tot adequate begeleiding die zij bij hun ouders niet of onvoldoende kunnen vinden. Ook willen ze voorkomen dat ze aangewezen zijn op een sociale uitkering. De combinatie van deze twee processen - snelle sociale stijging en zichzelf of door hun directe omgeving opgelegde druk om gauw een baan te vinden - leidt veelal tot overmatige sollicitatiedrukke en inefficiënt solliciteren, met als gevolg: acceptatie van een te lage baan en een langzamere verticale carrière. Het accepteren van een te lage baan, gemeten naar de genoten opleiding, is niet nodig, maar ook om economische redenen onwenselijk.

Deze bevinding moet ons er misschien toe brengen anders tegen het veronderstelde cultuurverschil bij allochtone werkzoekenden en autochtone werkgevers aan te kijken. Het gaat er niet om dat Ahmed of Fatima vanwege hun andere etnische cultuur minder gemakkelijk dan een autochtone werkzoekende aan een baan komen. Belangrijker is dat zij vanwege hun andere sociale achtergrond - zoon of dochter van (analfabete, laag opgeleide) ouders - minder snel een passende baan vinden. Het hiërarchische verschil is wellicht belangrijker. De sociale afstand tussen werkzoekende en werkgever leidt tot een psychologische mismatch. Als dat waar is - en dit onderzoek lijkt in die richting te wijzen - dan gaat het er dus niet om dat de werkgever zich verdiept in de 'andere' cultuur, maar kennis moet dragen van het omgaan met sociale (psychologische) verschillen en processen.

In het onderzoek staat een reeks aanbevelingen waarvan ik er één speciaal onder de aandacht wil brengen. De mentoraten en decanaten van universiteiten en hogescholen zouden meer gericht moeten zijn op het ondersteunen van allochtone studenten - en in het licht van bovenstaande van wellicht ook autochtone 'sociale stijgers' - in hun sollicitatiegedrag in de laatste fase van hun studie.

De pas afgestudeerden zelf doen er verstandig aan om rekening te houden met een recessie in de economie over twee, drie jaar. Indien dan nog over de gehele linie het LiFo-systeem geldt (Last in, First out), zullen zij immers sneller ontslagen worden dan oudere werknemers. Kortom, zorg ervoor dat je zo ver mogelijk van de buitendeur van de onderneming komt af te zitten door je verder te scholen: blijf je talenten verzilveren.

Een dankwoord tot slot

Het onderzoek is voortvarend uitgevoerd door dr. Paul Jungbluth, mede dankzij de bereidheid en inzet van grote groepen respondenten, die ik nadrukkelijk wil bedanken. Dank gaat ook uit naar medewerkers van CWI, PiCompany en naar FORUM-medewerker Serdar Uçar voor hun bijdragen aan, respectievelijk de organisatie van de kwalitatieve groeps gesprekken. Voor de dataverzameling via internet was er de grote inzet van Drs. Froukje Wartenbergh-Cras van ResearchNed en de welkome dienstverlening van de IBG.

Daarnaast een hartelijk woord van dank aan de ervaren steun van de sociale partners, die via mevrouw Wind van de FNV ons tegelijk ook kritisch bleven volgen. Bij het ministerie van SZW wil ik de heren Wester, Van Dommelen en Çelik bedanken.

De begeleidingscommissie bestond behalve uit de FORUM-medewerkers Chris Huinder, Paul Brassé en Zeki Arslan ook uit mevrouw Mea Bhagwandin (SZW) en Lex Herweijer (SCP). Ook dank aan hen voor de realisatie van dit rapport.

Sadik Harchaoui,

Voorzitter Raad van Bestuur FORUM

Inhoud

Samenvatting en beleidsadviezen	pag. 10
1 De aanleiding, het probleem en de opzet	16
1.1 Aanleiding en opdracht	16
1.2 De probleemstelling	18
1.3 Opzet van het onderzoek	20
2 Verloop van het onderzoek	21
2.1 Internet-enquête	21
2.2 Kwalitatief onderzoek	22
2.3 Data-analyse	23
2.4 Leeswijzer	24
3 Wie zijn dat: werkzoekend, niet-westers én hoogopgeleid?	25
3.1 Etnische achtergrond	25
3.2 Sociale achtergrond	26
3.3 Gezinsstatus	28
3.4 Inkomenspositie	29
3.5 Werkloos of werkzoekend?	30
3.6 Zoekstatus	32
4 Startkwalificaties: van waaruit wordt gesolliciteerd?	35
4.1 Opleidingstraject	35
4.2 Studieduur	38
4.3 Studierichting	39
4.4 Startprofiel: op welke kenmerken vertrouwen de respondenten?	41
4.5 Sterke en zwakke profielkenmerken	42
5 Sollicitatiegeschiedenis: wat is er ondernomen?	46
5.1 Ambities	46
5.2 Zoeken naar vacatures	46
5.3 Sollicitatiedrukke	47
5.4 Solliciteren: bijna succes...	52
6 Tussenbalans: minder pretenties misschien, en toch dapper verder?	53
6.1 Dan toch maar geen carrière?	53
6.2 Misschien maar een wat mindere baan?	55
6.3 Harkend verder...	55
6.4 En met hoeveel optimisme dan wel?	56

7	Wat moet anders: meer hulp of juist (ook) minder achterstelling?	58
7.1	Hulpvraag	60
7.2	Etnische achterstelling	61
7.3	Boos: zoek je de oorzaak bij jezelf of bij de maatschappij?	61
8	Literatuur	64

Samenvatting en beleidsadviezen

Samenvatting: het onderzoek en de uitkomsten

Afgestudeerden uit ‘niet-westerse kring’ die na een jaar nog op zoek zijn naar een baan die bij hun opleiding past – hoe beleven zij het (vooralsnog) uitblijven van succes? Dat is de kernvraag van het hier gepresenteerde onderzoek. Hoe intensief solliciteerden zij tot nu toe? Hoe kijken ze naar hun kwalificaties? Tot welke slotsom leiden hun ervaringen bij het solliciteren? Raken zij ontmoedigd, zoeken zij de oorzaken voor uitblijvend succes bij zichzelf of bij de samenleving? En hebben zij behoefte aan ondersteuning? Zo ja, welke dan?

Het onderzoek heeft z'n beperkingen. Zo beschikken we niet over de actuele aantallen werkzoekenden uit de totale groep van niet-westerse allochtonen, afgestudeerd in het hoger onderwijs in de loop van 2006. We weten evenmin waarin de categorie die vooralsnog niet met succes solliciteerde, verschilt van wél succesvolle ex-medestudenten of van autochtone ex-medestudenten die evenmin succesvol waren. Ook kennen we het ‘tegenverhaal’ niet van de bedrijven waar zij (vergeefs) solliciteerden. Dat zijn beperkingen die voortvloeien uit de onderzoeksopdracht.

Wat weten we wel? Opvallend veel van de allochtone afgestudeerden uit 2006 deden zonder veel aansporing mee aan het onderzoek: zij waren (of zijn) dus kennelijk nog op zoek naar een baan. Het waren er zó veel, dat je je kunt afvragen of het aantal werkzoekenden in die categorie niet hoger ligt dan allerlei statistieken suggereren. Waarschijnlijker is, dat er een grijs gebied ligt tussen wie zichzelf als serieus werkzoekend definieert (rond 80%) en wie zich ook als zodanig inschrijft (minder dan 20%) dan wel officieel als werkloos wordt geregistreerd (Enquête Beroepsbevolking, EBB).

De respons is in vrijwel alle etnische categorieën vrijwel gelijk: kennelijk is het vraagstuk van ‘moeilijk aan een baan komende allochtonen’ over alle minderheden gelijk gespreid.

Relatief veel niet-westerse afgestudeerden uit 2006 waren medio 2007 nog op zoek naar de baan die past bij hun opleiding. Hoeveel precies valt niet te traceren, maar het lijkt gewettigd om bij het aantal dat als werkzoekend staat ingeschreven bij het CWI (nog geen 20% van de respondenten) nog eens drie keer zoveel serieus werkzoekenden op te tellen (in totaal 80%). Hoeveel van hen in de EBB-enquête van het CBS meetellen, is onduidelijk.

Ruim de helft van de respondenten voorziet in het eigen onderhoud (minder dan 10% leeft van een uitkering) en daarvan heeft driekwart een baan die niet past bij de opleiding. Dat zal in veel gevallen een studentenbaan zijn. Een op de vijf respondenten heeft wél een passende baan, maar is op zoek naar een andere.

Cruciaal blijkt ook in dit onderzoek weer de zeer ongelijke opbouw van de verschillende herkomstgroepen wat sociaal milieu betreft. Onder de Turkse en Marokkaanse respondenten heeft ruim 80% (zeer) laag-opgeleide ouders: twee keer zo vaak als alle anderen zijn zij maximale maatschappelijke klimmers. Dus komt de langzamerhand bijna traditionele sociologische vraag naar boven: wat is belangrijker, hun etniciteit of hun sociale milieu van herkomst? En daarmee ook de vraag: hoe staat het met de kansen op de arbeidsmarkt van de vergelijkbare *autochtone* categorie die afstudeerde in het hoger onderwijs en eveneens afkomstig is uit de lagere sociale klassen? Vraagt de situatie van autochtone sociale klimmers om vergelijkbaar beleid?

De groep niet-westerse hoogopgeleiden kent niet alleen een grote sociale mobiliteit ten opzichte van hun ouders, velen (tot 50%) maken zelf ook nog eens een fikse omweg door qua onderwijs-niveau relatief laag te beginnen en dan steeds een trapje hoger te gaan. Dit 'stapelen in de beroepskolom' is bijzonder populair. Uiteraard wijst dat meteen ook op de kennelijke ineffectiviteit van het genoten primair onderwijs, in ieder geval van de advisering die daarop in eerste instantie volgde.

Het is duidelijk dat de belangrijkste *visible minorities* in Nederland, ook vanwege hun sociale klasse, het sociale en culturele kapitaal missen dat je op de sollicitatiemarkt nodig hebt. Geduld, kritisch gedrag, de juiste profilering en strategie, kortom: gedrag en competenties die door uitgebreide coaching bereikt worden – dat zijn de extra privileges die een hoge komaf (en die hoeft niet blank te zijn) vaak met zich meebrengt en die veel respondenten in dit onderzoek dus per definitie missen.

Er zit een rijke variatie in de actuele leefsituatie van de respondenten: sommigen wonen nog bij hun ouders, anderen hebben al een gezin of vormen een eenoudergezin (oplopend tot 33% respectievelijk 10%). Het al vroeg stichten van een gezin 'overkomt' relatief vaker iemand die uit de lagere sociale milieus stamt. Zo'n vroege binding (en daarmee ook verplichting) kan uiteraard de druk vergroten om snel aan de slag te raken. En dát vergroot dan weer, zo laten de analyses zien, de onvrede bij uitblijvend sollicitatiesucces.

Als er één ding is waaraan het de respondenten niet ontbreekt, dan is het wel ambitie. Hierin treedt nauwelijks variatie op: rond 90% hoog tot zeer hoog. Dit betekent nog niet dat geen van hen de neiging heeft het op te geven: sommigen verliezen nu al enigszins de moed (rond 15%), zien hun loopbaanperspectief somber in, of zijn bereid 'dan maar met minder genoegen te nemen' (tot ca. 25%). Maar in het algemeen valt 'je suf solliciteren' ('mee eens': ruim een kwart) samen met 'ik houd wel vol' ('mee eens': vijf op de zes). Daarbij komt de vraag op of het slim is om veelvuldig te solliciteren, dan wel je in een situatie te manoeuvreren die je daartoe dwingt. Maar naast de dappere variant 'ik houd vol, ook al solliciteer ik me suf' (ca. 20%) is er ook de luchtige optimistische houding: 'ik sta er juist goed voor' (onderschreven door ongeveer de helft van de ondervraagden). Het lijkt erop dat die houding nog weer vaker voorkomt onder respondenten met hoogopgeleide ouders en bij degenen die selectiever zijn in hun sollicitatiegedrag.

Bij een kleine minderheid leeft een expliciete (algemene) hulpvraag, en deze categorie is min of meer gelijk verdeeld over alle subgroepen. De groep die *vermoedelijk* hulp kan gebruiken is heel wat groter, zo valt op grond van andere vragen op te maken. Denk maar aan de categorie die zonder meer twijfels heeft over de eigen presentatie: rond 10%. En nog eens 20% is hierover onzeker. Zeker in de kwalitatieve groeps gesprekken bleek dat velen maar matig voorbereid zijn op 'effectief solliciteren': hoe je dat doet en wat erbij komt kijken. Er werd vaak verrast gereageerd op de informatie en adviezen die CWI en PiCompany hierover inbrachten – voor veel deelnemers was het allemaal volstrekt nieuw. Een betere en vroegtijdige voorbereiding had wellicht heel wat ineffectiviteit en dus frustratie bij het solliciteren kunnen voorkomen.

Het onderzoek geeft allerlei aanwijzingen dat respondenten teleurstellende sollicitatie-ervaringen vaak aan hun etnische afkomst wijten (gemiddeld ruim een kwart, oplopend tot bijna de helft!) – een beslist niet te negeren uitkomst. En let wel: ook onder maatschappelijke *stijgers* komt die onvrede volop voor. Velen hebben de indruk dat hun achtergrond hen in de weg zit bij het solliciteren, velen ook zijn van mening dat je als allochtoon gewoon minder kansen krijgt. Wat trouwens niet in een terugtocht resulteert: onvrede heerst er net zo goed bij wie er hard voor blijft gaan. Overigens is wel duidelijk dat de onvrede mede gevoed wordt door zinloos vaak solliciteren, wat vooral voorkomt bij degenen die daar als uitkeringsafhankelijke toe gedwongen zijn.

Tijdens de kwalitatieve groepsgesprekken drukten de aanwezige deskundigen de respondenten op het hart om vooral niet te onkritisch te solliciteren, want dat leidt alleen maar tot onnodig veel afwijzingen. De huidige regelgeving rond uitkeringen lijkt echter juist aan te zetten tot ‘in het wilde weg’ solliciteren. Niet voor niets mijden respondenten met goedopgeleide ouders uitkeringsafhankelijkheid en de route van sollicitatiedwang: zij gebruiken het maar half zo vaak als degenen met laagopgeleide ouders. Veel liever kiezen zij voor een tijdelijk inkomen uit wat zij nadrukkelijk *niet* opvatten als een ‘eigenlijke’ baan.

Wat deze categorie uit eigen beweging doet, zou je ook in beleid kunnen vervatten: koppel uitkeringsafhankelijkheid los van de bemiddeling naar een baan die bij de opleiding past. En zie de tussenoplossing van ‘werken voor het levensonderhoud’ niet als de finale. Uiteraard heeft zo’n beleid alleen zin als verdere sollicitatiekansen er niet door bedorven worden (de gevreesde fuikwerking van de te lage tijdelijke baan).

Adviezen: elf aanbevelingen voor een beter beleid

1 Plaats corrigerend beleid in een ruimer perspectief

Ons onderzoek laat nog weer eens zien dat er hardnekkige mechanismen zijn die etnische en sociale ongelijkheid duurzaam reproduceren en aan elkaar koppelen. Zonder corrigerend beleid resulteert dat in een ‘verticaal mozaïek’, waarin sociale ongelijkheid etnische trekken krijgt. Of waarin, omgekeerd, multiculturaliteit rechtstreeks verwijst naar sociale ongelijkheid. Dat ondergraaft de sociale cohesie en integratie van de samenleving.

Corrigerend beleid vergt een lange adem, en het bestrijkt een veel grotere leeftijdsperiode en een ruimer aantal schooltypen dan vaak wordt gedacht bij het gelijkemansbeleid. Het gaat dus óók om het hoger onderwijs: ongeveer de helft van de hoogopgeleide allochtonen is in het primair onderwijs ongetwijfeld gecategoriseerd als “gewichtleerling”, achterstandleerling dus!

Ook toegespitst onderwijskansenbeleid zou men steeds weer moeten bezien in het ruime perspectief van de strijd tegen sociaal-etnische ongelijkheid. Dat sluit volstrekt niet de noodzaak uit van eigen beleid voor hoogopgeleide allochtonen, integendeel: doordacht kansenbeleid mag best voor onderscheiden categorieën een toegesneden variant kennen.

Het bijzonder hoge ambitieniveau en de grote inzet van de doelgroep van dit onderzoek wettigen daarbij een gezamenlijke alliantie van overheid, onderwijsveld en doelgroep. Zo’n alliantie zou (mede) gericht moeten zijn op een meer relativerende manier van omgaan met etniciteit. Ze zou juist de mogelijkheid van sociale stijging moeten benadrukken (het mobiliseren van verborgen talentreserves), bij voorkeur ongeacht etnische achtergrond – dus eveneens bij *autochtone* kansarmen, ook als die erin slagen het hoger onderwijs met succes af te sluiten.

2 Heb oog voor werkzoekenden mét een baan

Het was al bekend uit de Enquête Beroepsbevolking: er zijn meer mensen werkzoekend dan er ingeschreven staan als werkloos. Maar dit blijkt nu dus óók nadrukkelijk het geval onder pas afgestudeerden, en waarschijnlijk nog wel meer dan bij minder hoogopgeleiden. (Tegenover 80% serieus werkzoekenden staat nog geen 20% die zich als zodanig inschrijft bij het CWI). Velen (tot twee op de drie) kiezen ervoor om alvast in hun eigen onderhoud te voorzien, in afwachting van 'de baan die bij de opleiding past', of ze worden onderhouden door familieleden dan wel partners (samen bijna 20%). Ook zijn er die wél een passende baan vonden, maar alsnog naar een andere zoeken: een kwart van alle serieuze werkzoekenden. Het beleid moet met dat gegeven rekening houden: door hoogopgeleiden te steunen bij het zoeken naar werk en oog te hebben voor werkzoekenden mét een baan.

3 Ondersteun sociale klimmers

De sociale samenstelling van de belangrijkste minderheden in Nederland is homogeen laag. Dat geldt, blijkt nu opnieuw, ook voor de hoogopgeleiden onder hen: zij zijn dan ook veelal maximale sociale klimmers (tot ruim 80% onder de Turken en Marokkanen). Blijkbaar missen zij – ook als we niet letten op etniciteit maar op sociale herkomst – doorgaans het sociale en culturele kapitaal dat de meeste hoogopgeleiden al 'bij geboorte' van hun ouders meekrijgen. (En waarom zou dat niet ook gelden voor de *autochtone* sociale klimmers, die weliswaar niet in dit onderzoek betrokken zijn?) Wil je deze categorie sociale klimmers steunen, dan moet grofweg ál datgene worden aangedragen wat de anderen vanzelfsprekend uit hun sociale omgeving aan steun bereikt. Alleen de fantasie stelt grenzen aan dat 'al', maar in beginsel gaat het erom:

- gebrekkige startprofielen tijdig bij te schaven;
- een kritisch, accuraat zelfbeeld en een realistisch toekomstperspectief te helpen ontwikkelen;
- een effectieve zoekstrategie te ondersteunen;
- met oefening aan een doordachte zelfpresentatie (mee) te werken.

Dat in de voorafgaande opleidingsfase in mentoraat en decanaat – bij het bestrijden van de blijvend hoge uitval onder sociale stijgers – diezelfde idee moet leven, spreekt voor zich.

4 Bevorder het 'stapelen' van onderwijs

Relatief veel hoogopgeleide allochtonen (tot 50%) klimmen niet alleen sociaal op van generatie op generatie, zij maken ook een sprong binnen hun eigen schoolloopbaan – zij het via een omweg. Begonnen met onderwijs op laag of lager niveau, eindigen zij door trajecten te 'stapelen' (meestal in de beroepskolom) alsnog hoog. Die stapsgewijze omweg was niet nodig geweest als hun talenten afdoende waren gemobiliseerd in het primair onderwijs. Dat pleit dus nogmaals voor effectiever basisonderwijs. Tegelijkertijd is er alle aanleiding – in aansluiting op adviezen van de SER – om het 'stapelen' als mobiliteitsstrategie te stimuleren voor wie in eerste instantie fout wordt ingeschat (bij de overgang van basisschool naar voortgezet onderwijs).

Overigens: wanneer scholen en opleidingen in hun advisering risico's nemen om de kansen van deze categorie (latere) studenten te vergroten, zou dat positief gewaardeerd moeten worden. De huidige 'negatieve' beoordelingspraktijk – afrekening op doubleren en uitval – werkt al te grote voorzichtigheid en dus (veilig) lage schooladviezen in de hand.

5 Erken een ‘afwijkende’ levensloop

Wie al vroeg in zijn loopbaan trouwt en/of kinderen krijgt, kan vaak weinig geduld en selectiviteit opbrengen bij het verzilveren van behaalde certificaten in een passende baan. Dat is bij nogal wat respondenten van ons onderzoek het geval (oplopend tot 33%). Een bijzondere groep vormen hier de alleenstaande allochtone ouders. Specifiek beleid voor deze groep blijkt eens te meer spoedeisend. Willen ook zij in staat zijn om hun opleidingen optimaal te verzilveren, dan is toegesneden steun nodig die inspeelt op hun ‘afwijkende’ levensloop.

6 Bevorder een tijdige reparatie van zwakke punten

Het behoort tot de kunst van slim solliciteren om je sterke en zwakke punten te kennen, en jezelf in die termen te kunnen presenteren. En om zwakke punten die niet per se de kern van je opleiding raken (zogenaamde *soft skills*) tijdig bij te spijkeren. Terwijl in beginsel (en idealiter) het behaalde certificaat afdoende bewijs is voor de geschiktheid voor bijbehorende banen, treedt in de praktijk een nieuwe selectie op. Lang niet alle respondenten vertrouwen hun eigen profiel in dat opzicht of kennen hun zwakke punten. Een accuraat zelfbeeld is in het belang van alle betrokkenen, ook de toekomstige werkgevers; zwakke punten moeten waar mogelijk tijdig worden gerepareerd. Dit is uiteraard al tijdens de opleiding te stimuleren, maar ook door bij alle sollicitaties een expliciete feedback met leerelementen te verzorgen.

7 Ga meer ontspannen om met etniciteit

Onder druk van een omgeving die aan hun etniciteit kennelijk groot belang hecht, neemt ook in de beeldvorming van respondenten zelf hun afkomst een tamelijk dominante plaats in. Dat heeft tot gevolg dat negatieve ervaringen bij het solliciteren (die optreden bij een kwart tot de helft van de respondenten) geïnterpreteerd worden tegen die etnische achtergrond. Daardoor kan een bijzondere gevoeligheid ontstaan voor wat ervaren wordt als discriminatie of achterstelling, al is dat misschien niet altijd terecht. Bijna de helft van de respondenten – en in sommige deelpopulaties méér – is van opvatting dat je als allochtoon in deze samenleving minder kansen krijgt!

Meer ontspannen omgaan met etniciteit kan van grote betekenis zijn, zelfs al zouden daarmee de feitelijke sollicitatie-ervaringen niet veranderen. Het zou passen bij eerder ingezet overheidsbeleid om vooral de sociale mobiliteit te benadrukken, en veel minder de etniciteit.

8 Voorkom onnodige faalervaringen

Een van de minder gelukkige strategieën bij het zoeken naar werk is het al te frequent en onvoldoende selectief solliciteren. Het resultaat is namelijk: relatief veel negatieve feedback. Een kwart van de respondenten solliciteerde meer dan vijf keer op een baan die men te laag vond voor de eigen opleiding, en een op de vijf solliciteerde herhaaldelijk op te *hoge* banen. Dat kan tot onnodige ontmoediging en frustratie leiden.

Professionele begeleiding van sollicitanten (denk aan het Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen) moet daarom gericht zijn op het vermijden van al te grote sollicitatiedruk en -drukte en van een voortijdig uitwijken naar (te) bescheiden opties. Tegelijkertijd dienen we te erkennen dat iemand bepaald werk doet om voorlopig in een inkomen te voorzien, en intussen doorzoekt naar de *eigenlijk* gewenste baan. Daarbij is het wel zaak te voorkomen dat mensen vast blijven zitten in die als tijdelijk bedoelde, lagere optie. Uitkeringsafhankelijkheid en bemiddeling zouden dan van elkaar los gedacht kunnen worden.

9 Begeleid mensen tot in hun eerste baan

Op alle opleidingsniveaus zijn er instellingen die hun leerlingen of studenten vanzelfsprekend begeleiden tot in de eerste baan. In sommige opleidingen gebeurt dat vanzelfsprekend in de praktijkcomponent. Onder de respondenten zijn er, die hun opleidingen roemen voor die begeleiding, maar anderen voelen zich juist in de steek gelaten. Het zou tot de kwaliteitsindicatoren van opleidingen gerekend kunnen worden: bereiden zij hun studenten adequaat voor op het zoeken én vinden van een bijpassende baan? Of beschouwen zij hun werk – ten onrechte – als ‘af’ nog voordat het zoekproces met succes is afgerond? (Misschien is zelfs nog wel langer begeleiding gewenst.)

Het ondersteuningsaanbod zou dan ook mede moeten komen van de opleidingen zelf, die daarbij (voor zover zij dat niet al doen) een rol op zich nemen ‘tot in de eerste baan’. Soms zal het alleen gaan om een extra wervingsinspanning voor bestaande cursus- of programmamodellen.

10 Bouw gezamenlijk voort op enthousiasme en ambitie

Misschien is dit wel de belangrijkste bevinding van ons onderzoek: het enthousiasme en het hoge tot zeer hoge ambitieniveau van betrokkenen (tot meer dan 90%) zijn nauwelijks te breken. Het onderzoek geeft geen enkele aanleiding tot twijfel daarover, ook niet bij de grote groep die nadrukkelijk etnische achterstelling op de arbeidsmarkt signaleert. We stelden het al eerder: dat enthousiasme en die ambitie zouden het vertrekpunt kunnen zijn voor geïntensiveerd beleid, dat in een breed gedragen alliantie ondersteuning biedt bij het verzilveren van gemobiliseerd talent onder kansarme groepen.

11 Doe nader onderzoek naar beslissende succesfactoren

Uiteraard kan ook dit rapport niet toe zonder aanbevelingen voor vervolgonderzoek (en het zou een teken van kwaliteitsgebrek zijn als het daartoe geen aanleiding gaf). Het opsporen van preciezere determinanten voor sollicitatiesucces vraagt om een vergelijking met:

- a. allochtone afgestudeerden die wel snel succes hebben, én met
- b. *autochtone* afgestudeerden die niet succesvol zijn.

Daarnaast is scherper zicht nodig op wat er aan ‘de overkant’ gebeurt: bij werkgevers, wier (al dan niet accurate) selectieoverwegingen vaak ten onrechte voor betrokkenen (en beleid) verborgen blijven.

Mocht het onderzoek herhaald worden, dan is ook een zorgvuldiger *link* nodig met de definities van de werkloze beroepsbevolking die het CBS hanteert; dat zou vergelijkbaarheid met ander onderzoek aanmerkelijk vergroten. Ook de nu wel overwogen, maar om praktische redenen niet doorgezette meting in termen van mentaliteitsgroepen (vgl. de hbo-monitor), zou vergelijkbaarheid met ander onderzoek bevorderen.

Bovendien zou het onderzoek, sterker nog dan nu, in lijn gebracht kunnen worden met andere activiteiten die FORUM onderneemt om gekleurd talent aan een baan te helpen.

1

De aanleiding, het probleem en de opzet

1.1 Aanleiding en opdracht

In januari 2007 berichtte het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat de algemeen ingezette daling in de werkloosheid juist onder allochtonen tegenviel. Allochtonen zijn drieëneenhalf keer zo vaak werkloos als autochtonen. Onder jonge niet-westerse allochtonen is de werkloosheid tussen 2005 en 2006 gedaald van 26% naar 22%, onder autochtone leeftijdgenoten daalde ze in diezelfde tijd van 11% naar 9%¹.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (UniMaas) meldde medio 2006 een dubbel zo grote werkloosheid onder allochtonen met een hoge opleiding: 10% van hen vindt geen baan, tegen 4% à 5% onder de *autochtonen* met een hoge opleiding. Een toename sinds 2001, aldus prof. Rolf van der Velden, toen er een grotere druk was op de arbeidsmarkt. Vaak gegeven verklaringen voor hoge werkloosheid onder allochtonen zoals lage opleiding en taalproblemen, kunnen juist bij de hoogopgeleiden niet worden aangevoerd, zo stelde hij in een commentaar². Zijn indruk is dat de voorkeur van werkgevers hier een rol speelt en daarmee, al dan niet direct, de etniciteit.

Het ‘verzilveren’ van een eenmaal afgeronde hoge opleiding is overigens niet de eerste hobbel die relatief succesvolle allochtonen tegenkomen in het traject van onderwijs en naar arbeidsmarkt. Cijfers van het ministerie van Onderwijs³ geven aan dat de uitval onder allochtone studenten in het hoger onderwijs tussen 2001 en 2004 sterk is toegenomen: bij het hbo met een derde, bij universiteiten met ruim een vijfde. Vergelijken met de instroom was de uitstroom in het jaar 2004 34% in het hbo, en 20% in het wetenschappelijk onderwijs. Onder autochtonen liggen die cijfers gemiddeld 6% lager. ECHO, adviescentrum voor beleid inzake allochtonen in het hoger onderwijs, wijst er daarbij op⁴ dat veel van deze studenten *first generation* zijn, niet zozeer in etnisch opzicht als wel wat maatschappelijke klasse betreft: ze zijn de eersten in hun familie die hoger onderwijs volgen. Dat dit de hogere uitval verklaart is extra aannemelijk als allochtonen in

¹ CBS, januari 2007

² De Volkskrant, 9 juni 2006

³ De Volkskrant, 11 februari 2006

⁴ De Volkskrant, 14 februari 2006

het hoger onderwijs vaker uit de lagere sociale milieus afkomstig zijn dan autochtonen. Een verklaring ook die de (in dit onderzoek niet te beantwoorden, maar hoogst belangrijke) vraag opwerpt of de maatschappelijke klimmers uit allochtone hoek wel zoveel verschillen van die uit autochtone.

In een commentaar op de cijfers van het ministerie wijst de voorzitter van het Interstedelijk Studentenunderzoek erop dat werkgevers discrimineren: 'Dat stimuleert niet echt om af te studeren.' Jeanine Klaver (Regioplan) concludeert in haar onderzoek⁵ (opnieuw) dat allochtonen minder kans maken bij sollicitaties. Zij wijst op het negatieve beeld dat werkgevers hebben van deze sollicitanten. Ook Sabine Kraus (E-Quality) (2006) vermoedt discriminatie: ook als allochtonen wel gediplomeerd zijn, liggen hun kansen immers lager. Maar Klaver ziet ook verklaringen die bij betrokkenen zelf liggen: een bescheidener opstelling bij sollicitaties. Bijvoorbeeld: kijken ze de mensen misschien onvoldoende in de ogen? SEO, Stichting voor Economisch Onderzoek, rapporteert in 'De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief' dat volgens werkgevers niet etniciteit op zich bij sollicitaties doorslaggevend is, maar wel het taalgebruik, diploma's en de presentatie. Discriminatie dus, wellicht, maar dan niet op etniciteit zelf maar op aan etniciteit gecorreleerde eigenschappen.

Wat ook de oorzaak moge zijn, er is sprake van een algemene trend die allochtonen minder kansen biedt bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, ongeacht hun opleidingsniveau. Roelandt en Veenman (1990) wijzen daarbij op de hoge aantallen *drop-outs*. Dagevos (2001) signaleert het probleem in de categorie mbo'ers. En Wilbrink & Dronkers (1993) concluderen dat juist de hoger opgeleiden ongunstiger arbeidsmarktchansen hebben. Dit alles zou de verdenking kunnen wekken van (etnische) discriminatie, maar het fenomeen past ook in een interpretatie die de oorzaak legt bij sociaal-economische kenmerken van betrokkenen: de structureel lagere kansen van alle 'lage starters', waartoe veel allochtonen in Nederland bijna per definitie behoren en die binnen de autochtone populatie mogelijk een meer verborgen bestaan leiden.

Het percentage allochtonen dat kiest voor hoger onderwijs stijgt weliswaar, maar ze lopen daarmee niet in op de autochtonen die eveneens steeds hoger kiezen. Dat meldt een IMES-rapport⁶ na analyse van gemeentelijke bestanden en de data van de Informatie Beheer Groep (IBG). Volgens die analyses is na zes jaar onder allochtonen het aantal gediplomeerden juist lager dan onder de autochtonen. Er spelen hier minstens twee complicerende ontwikkelingen mee: enerzijds verandert de kansenstructuur voor alle sociale categorieën door trends in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, anderzijds wijzigt de autonome demografische ontwikkeling de onderlinge proporties van de onderscheiden categorieën. Dat laatste resulteert er soms in dat een verhoogde deelname van sommige kansarme groepen als 'succes' wordt gevierd, terwijl die na correctie voor geboorteaantallen te verwachten was of zelfs tegenvalt. In die zin is voorzichtigheid op zijn plaats als er groei wordt gesignaleerd in de aantallen hoogopgeleide allochtonen.

In diverse onderzoeken wordt vooral de houding van ondernemingen en werkgevers bekritiseerd. De kritiek varieert van negatieve beeldvorming over competenties van allochtonen tot het ontbreken van *incentives* voor het in dienst nemen van allochtone werknemers.

Het zijn deze en andere bevindingen over de arbeidsmarktpositie van allochtonen die volgens diverse onderzoekers de achtergrond vormen voor processen van frustratie en verwijdering tussen etnische groepen. FORUM⁷ spreekt van 'een medebepalende factor voor sociale en etnische spanningen in de samenleving'. In januari 2005 heeft het kabinet het 'Breed Initiatief Maatschappelijke Binding' geïnitieerd. Bij de Werktop van 1 december 2005 (een overleg van werkgevers, werknemers en overheid) is geconcludeerd:

5 J. Klaver e.a., 2005

6 Wolff, 2006

7 Onderzoeksnotitie, november 2006

‘Het kabinet zal FORUM verzoeken om allochtone hbo/wo-studenten te volgen gedurende 1-2 jaar na hun afstuderen, zodat duidelijk wordt waarom zij meer problemen ondervinden bij het verkrijgen van een baan dan autochtone hbo/wo-afgestudeerden.’

Die conclusie heeft onder meer geresulteerd in het onderhavige onderzoeksverslag. Tussen dat verslag en de oorspronkelijke intentie is de opzet ingeperkt. Daarover meer in de volgende paragraaf ‘De probleemstelling’.

1.2 De probleemstelling

De naar verhouding grote aandacht voor allochtone jongeren aan de onderkant van de arbeidsmarkt dreigt ertoe te leiden dat juist de hoogopgeleiden onder hen ‘een vergeten categorie’ worden. Dat is het vertrekpunt voor FORUM in een eerste notitie over het voorliggende onderzoek⁸. In deze notitie wordt een aantal mogelijke gevolgen van dit verschijnsel aangestipt. De kloof tussen verwachtingen en werkelijkheid resulteert in onvrede en frustratie. *‘Menige werkzoekende voelt zich (...) afgewezen door de samenleving en aan de kant gezet, hetgeen kan leiden tot een negatieve kijk op de samenleving.’* Een van de mogelijke gevolgen *‘is dat jongeren in deze situatie gevoelig zijn voor radicalisering.’*

De notitie bevat de volgende probleemstelling, die is uitgewerkt in het onderhavige onderzoek:

‘Het onderzoek heeft tot doel om in kaart te brengen welke loopbaanverwachtingen (hoogopgeleide) allochtonen hebben, welke kansen ze zich toekennen en welke knelpunten/drempels zij ervaren of voorzien bij de realisering van hun verwachtingen...’

Het nieuwe onderzoek zal dusdanig worden gepositioneerd dat nieuwe vragen worden geëntameerd en overlap met eerder onderzoek wordt voorkomen.’

In opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen heeft Regioplan (2006) successen en belemmeringen onderzocht van hoger opgeleide allochtonen bij het zoeken naar een baan. Regioplan concludeert dat hun achterstand niet geweten kan worden aan de studiekeuze. Wel worden genoemd: een minder actief studentenleven, studieproblemen, meer moeite met het vinden van stageplekken, en de mismatch tussen de wijzen waarop werkgevers naar sollicitanten zoeken en waarop allochtone afgestudeerden naar vacatures zoeken. Ook zien de onderzoekers verschillen in communicatie, omgangsvormen en houdingen als problematisch. Op een deel van deze bevindingen gaan we in dit onderzoek nader in, voor zover de onderzoeksopzet dat toelaat.

Communicatie, omgangsvormen en houdingen in een multiculturele context... dat speelt niet alleen aan de kant van sollicitanten maar ook aan de kant van werkgevers. De aard van de onderzoeksopdracht leidt er per definitie toe dat in dit rapport de aandacht zich alleen richt op het eerste element: de kant van de sollicitant. Of die component in de tombola van ongelijke kansen ook *de facto* de doorslag geeft, dat blijft in het midden. In geen geval mag dit onderzoek worden gelezen als ware nu duidelijk dat er geen belangrijke tekortkomingen te benoemen zijn aan de (hier onderbelicht gebleven) kant van de werkgevers. Voor onderzoek naar dat laatste is alleen geen opdracht verstrekt.

Wat het onderzoek door zijn opzet óók niet kan doen, is een vergelijking maken met autochtonen die in dezelfde omstandigheden verkeren. Daardoor kunnen we bijvoorbeeld niet toetsen of materiële motieven

bij de studiekeuze – een baantje tijdens de opleiding, een hogere leeftijd of vroege gezinsvorming – ook echt als ‘kansenbeslissende’ factoren bij allochtonen een grotere rol spelen dan bij autochtonen. En meer in het algemeen zal de vraag niet beantwoord kunnen worden of hoogopgeleide allochtonen die overwegend te karakteriseren zijn als snelle maatschappelijke stijgers, in hun ervaringen en frustraties wel wezenlijk verschillen van de *autochtone* sociale klimmers. Anders gezegd: is etniciteit dan wel sociale klasse dé inzicht biedende invalshoek? Wij moeten het, door de gemaakte keuzen in de onderzoeksopzet, in deze studie doen met verdelingskenmerken binnen de allochtone categorie – andere respondenten zijn er niet.

De keuze voor pas afgestudeerden zonder baan impliceert ook dat zij niet of nauwelijks ervaringen hebben met werkgevers. Om die reden is ook maar heel bescheiden gevraagd naar eventueel ervaren discriminatie. We beperkten ons tot de vraag naar algemene percepties op grond van sollicitaties in de voorbije periode, en tot open vragen na afloop van de groepsgesprekken. Het onderzoek richt zich niet op langdurig werkzoekende of opnieuw werkzoekende hoogopgeleide allochtonen met een langere sollicitatiehistorie. Of die categorie in opvattingen en ervaringen verschilt van onze onderzoekspopulatie, blijft verborgen.

En daarmee zijn we er nog niet: een andere voor de vraagstelling relevante respondentengroep vormen pas afgestudeerden die al wél een passende baan hebben gevonden. Ook zij zijn buiten de onderzoeksopdracht gebleven, ondanks aandringen van de kant van de onderzoeker. Bij herhaling van het onderzoek kunnen zulke lacunes voorkomen worden.

Tijd om te kijken naar hoe de vraagstelling luidt die FORUM in overleg met het departement heeft gedefinieerd: *‘Hoe zien afgestudeerde allochtonen hun perspectieven en kansen op de arbeidsmarkt, welke knelpunten en obstakels ontmoeten zij bij de realisering van hun wensen, en hoe interpreteren ze deze ervaringen?’*

In wezen is deze vraagstelling eenvoudig opgebouwd: uiteenlopende categorieën studenten (A) doen uiteenlopende sollicitatie-ervaringen op (B), die resulteren in uiteenlopende beelden van zichzelf en (hun kansen op) de arbeidsmarkt (C). Het gaat dus om drie categorieën variabelen – achtergrond, ervaringen en denkbeelden – die meer of minder uitgebreid te operationaliseren zijn.

De drie thematische blokken keren terug in de vragenlijst voor de internet-enquête, en later weer in het daaropvolgende kwalitatieve onderzoek. Het is van belang om hierbij te bedenken dat aan de lengte van de vragenlijst een limiet zat: die is gesteld op twintig tot dertig minuten invultijd. Dat heeft geresulteerd in de inkorting van een eerdere, meer uitgebreide versie. Bij dat schrappen ging het niet om essentiële variabelenblokken, wel om algemene culturele oriëntaties en om het aantal items waarmee ervaringen en opvattingen gemeten worden. Uiteindelijk resulteert de thematische uitwerking van de algemene vraagstelling in drie grote variabelenblokken:

- achtergrondkenmerken en startsituatie;
- sollicitatiegedrag en -ervaringen;
- de impact van ervaringen op de huidige attitude.

1.3 Opzet van het onderzoek

De geplande onderzoeksopzet heeft twee onderzoeksdelen:

- een kwantitatief deel, gebaseerd op een internet-enquête van (bij voorkeur) 500 respondenten, waarbij allen dezelfde vragenlijst invullen, vrijwel zonder 'open vragen';
- een kwalitatief deel, gebaseerd op nadere groepsgesprekken met gestratificeerd geselecteerde respondenten (naar etnische groep, sekse en verblijfsstatus).

De onderzoekpopulatie wordt gevormd door vrij recent afgestudeerde niet-westerse allochtonen die (nog) werk zoeken dat past bij hun opleiding. In de intenties achter het onderzoek past het om de populatie te beperken tot pas afgestudeerden. Feitelijk zijn alleen afgestudeerde niet-westerse allochtonen aangeschreven die in het kalenderjaar 2006 zijn afgestudeerd. Wel is nog de optie achter de hand gehouden om (bij onvoldoende respons) ook afgestudeerden uit kalenderjaar 2005 aan te schrijven. Door de onverwacht hoge respons is die laatste optie niet nodig gebleken.

Aan de uiteindelijke onderzoeksopzet kleven dus twee essentiële maar bewust gekozen beperkingen, waarvan het goed is om die nogmaals te benadrukken:

- a. Er is geen vergelijking mogelijk met respondenten uit niet-allochtone kring, noch met wél succesvol solliciterende allochtonen. Dat maakt de rapportage kwetsbaar: is dat wat betrokkenen ervaren wel zo typisch voor allochtonen respectievelijk typisch voor niet-succesvol solliciterenden?
- b. Evenmin vindt er een dubbelcheck plaats van wat respondenten te berde brengen. Zo worden noch de feitelijke inhoud en vorm van sollicitaties, noch de eventuele ervaringen van potentiële werkgevers bij die sollicitaties vergeleken met wat respondenten daarover zelf berichten. Het blijft dus in alle gevallen bij de visie van de laatsten.

Bovenstaande beperkingen maken de onderzoeksopzet kwetsbaar. Maar die opzet is juist weer wel goed verdedigbaar als we bedenken dat de interventies waartoe het onderzoek uiteindelijk aanleiding kan (of moet) geven, per definitie zullen inspelen op het subjectieve bewustzijn van de doelgroep. Hun indrukken en ervaringen moeten het vertrekpunt zijn voor eventuele adviezen en ondersteuning. Of de doelgroep in de toekomst misschien breder moet worden getrokken, dat valt te bezien. We komen daarop terug bij de aanbevelingen.

2

Verloop van het onderzoek

2.1 Internet-enquête

Voor het onderzoek is een concreet plan gemaakt met een bijbehorend tijdschema. Veel aandacht ging daarbij uit naar de vraag hoe de onderzoekspopulatie aan te schrijven. Hoe moest de doelgroep worden opgespoord? Diverse scenario's hebben de revue gepasseerd, waarbij het idee van werving via advertenties en andere oproepen een prominente plaats innam.

Uiteindelijk is gekozen voor een opzet waarin ResearchNed uit Nijmegen de dataverzameling voor zijn rekening nam: drs. Froukje Wartenbergh-Cras zette, in samenspraak met de onderzoeker, de vragenlijst om in een internet-enquête en schreef, in samenwerking met de Informatie Beheer Groep (IBG), de doelgroep aan. Ondertekenaar van de door IBG verstuurd wervingsbrief was FORUM. De enquête is in fasen opgesteld, na becommentariëring door de voor het onderzoek ingestelde begeleidingscommissie.

Aangeschreven zijn in eerste instantie al degenen die onder de definitie vallen van 'niet-westers allochtoon' en die bij de IBG bekend waren als 'afgestudeerd in het hoger onderwijs in het kalenderjaar 2006'. Criterium was het geboorteland van de ouders: ten minste één ouder geboren in een niet-westers land. In tweede instantie is besloten om ook diegenen aan te schrijven die zelf 'niet-westers' geboren zijn en van wie ten minste van één ouder geen gegevens bekend waren bij de IBG.

Een oorspronkelijk geplande rappelbrief is niet uitgegaan vanwege de voorspoedige respons.

Het selectieschema voor potentiële respondenten ziet er als volgt uit:

In 2006 afgestudeerd en hetzij zelf, hetzij ten minste één ouder niet-westers geboren: 12.249			
WO-bachelors blijven buiten beschouwing	Resteren 10.274 potentiële respondenten		
	Zelf wel in buitenland geboren maar ouders niet, dan wel is hun geboorteland onbekend: 3.468		Ten minste één ouder is in een niet-westers land geboren: 6.806
	Wie alleen zelf in het buitenland is geboren, blijft buiten beschouwing	Geboorteland van één ouder onbekend: 2.713	
		<i>Aangeschreven in 2e instantie</i>	

Aangeschreven zijn dus in eerste instantie 6.806 en in tweede instantie 2.713 potentiële respondenten. Of zij aan alle drie criteria voor deelname van het onderzoek voldeden, moesten zij zelf bepalen en werd nog eens gecheckt in de ‘sluis’ voor de enquête.

In de door de IBG verzonden wervingsbrief werd de inlogpagina op het web van ResearchNed vermeld plus een inlogcode. Pas na het intikken van die code werden respondenten zichtbaar voor de onderzoeker; wie niet reageerde bleef verborgen, omdat namen noch adressen bekend waren van de aangeschreven potentiële respondenten. Het stond de respondenten vrij om zich met naam en e-mail bekend te maken. Wel hebben wij die informatie aan sommigen gevraagd. Dat was voorwaarde om te kunnen deelnemen aan de in tweede instantie geplande kwalitatieve onderzoeksdelen: de groepsgesprekken. Bovendien zijn – om de respons van de internet-enquête te verhogen – enkele prijzen uitgelooft onder de deelnemers. Ongetwijfeld heeft dit de deelname positief beïnvloed.

Na het inloggen moesten de respondenten een sluis passeren die uit drie vragen bestond: afgestudeerd in 2006? Niet-westers allochtoon? Werkzoekend? Wie niet op alledrie vragen bevestigend antwoordde, kon verder niet deelnemen aan de enquête. Binnen een drietal weken hebben bijna 500 respondenten de enquête ingevuld. Daarna is de tweede mailing uitgegaan (naar de aanvullende potentiële onderzoekspopulatie) en hebben nogmaals ruim 50 respondenten gereageerd. De internet-enquête is eind juni afgesloten.

2.2 Kwalitatief onderzoek

Om te voorkomen dat de kwalitatieve onderzoeksdelen in het gedrang zouden komen door zomervakanties, zijn deze deels in de tijd overlappend met de internet-enquête uitgevoerd. De stratificatie van de respondenten voor dit onderzoeksdeel is uitgevoerd naar sekse en etnische achtergrond.

In de oorspronkelijke onderzoeksopzet waren inhoudelijke vraaggesprekken gepland met ca. vijftig respondenten. Voor deze vraaggesprekken was er geen afzonderlijke vraagstelling. De opzet van de vraaggesprekken was als volgt:

- In juni en juli zijn er drie bijeenkomsten georganiseerd bij FORUM in Utrecht.
- Bij die gelegenheden is telkens een compleet middagprogramma aangeboden, bestaande uit drie delen:
 1. een presentatie van voorlopige onderzoeksresultaten uit de enquête, waarbij onderscheiden interpretaties ter discussie zijn voorgelegd;
 2. een verkorte sollicitatietraining aangeboden door het CWI, aangevuld met adviezen, vragen en discussie;
 3. een presentatie door medewerkers van PiCompany over de selectietoetsen en tests die grote bedrijven afnemen bij voorgeselecteerde kandidaten, eveneens met adviezen, vragen en discussie.
- Voor deze bijeenkomsten zijn respondenten uitgenodigd (gestratificeerd) die in de enquête hadden aangegeven eventueel mee te willen doen.
- Voorafgaand aan de bijeenkomsten zijn de deelnemers door PiCompany in de gelegenheid gesteld om via het web vertrouwelijk een uitgebreide persoonlijkheidstest in te vullen, waarna zij ook hun persoonlijke scores kregen toegestuurd, inclusief interpretatie.
- Als tegenprestatie voor dat laatste is aan de deelnemers gevraagd mee te werken aan een proeftest voor een *culture free* intelligentietest; er is nog geen uitslagberekening mogelijk omdat de test nog onder constructie is.
- Na afloop is de deelnemers volgens afspraak een korte open vragenlijst toe gemaaild, met het verzoek om in te gaan op onderwerpen die tijdens de bijeenkomsten aan de orde kwamen; zij konden hun reacties vertrouwelijk inzenden via retourmail.
- Deelnemers ontvingen van FORUM een reisvergoeding voor deze bijeenkomsten.

Uiteindelijk hebben ruim dertig respondenten meegedaan aan het kwalitatieve onderzoeksdeel. Zij leverden respons die helpt bij het interpreteren van resultaten uit de internet-enquête, en leverden voor sommige bevindingen illustratiemateriaal of aanvullende tips (zie de kaders met quotes in dit rapport). Deelnemers hebben zeer enthousiast gereageerd op de bijeenkomsten en op de presentaties van CWI en PiCompany.

'Gisteren heb ik echt veel geleerd en ben zeer tevreden over de meeting. Ik heb gemerkt dat er ook andere mensen zijn die moeite hebben met solliciteren, en dat heeft me de rust en kracht gegeven om door te gaan.'

2.3 Data-analyse

Drie soorten data zijn in het onderzoek verzameld:

- de reacties op de internet-enquête met bijna 550 respondenten;
- ongeveer tien uur geluidsopnamen van de groepsdiscussies;
- retourmails van deelnemers aan de groepsdiscussie in reactie op een laatste open vragenlijst.

In de analyse lag de nadruk vrijwel helemaal op de eerste dataset. De tweede dataset is gedeeltelijk 'teruggehaald' om de herinnering op te frissen. Uit de derde set worden in dit verslag vooral citaten gebruikt ter illustratie of aanvulling van bevindingen. In het algemeen hebben de gesprekken geholpen bij het interpreteren van bevindingen, soms ook waren ze sturend bij het ordenen van het materiaal. De deelnemers aan de groepsgesprekken hebben zo een belangrijke bijdrage geleverd aan het onderzoek, waarvoor nogmaals onze dank.

2.4 Leeswijzer

De verzamelde datasets in dit onderzoek zijn redelijk complex. Het was dan ook nodig om eerst een uitgebreide en systematische datareductie en (grotendeels exploratieve) data-analyse uit te voeren, waarvan vervolgens een degelijk, maar soms ook taai onderzoeksverslag is gemaakt.

Daarna is dit (vooral technische) onderzoeksverslag omgewerkt tot een grotendeels thematisch geordende beschrijving van bevindingen. Dat betekent: met weinig nadruk op de onderzoekstechnische aspecten.⁹ In de slothoofdstukken is er niettemin voor gekozen om samenhangen ook dan te vermelden als er geen overtuigende inhoudelijke duiding voor is.

Diverse variabelen zijn gemeten met groepen van items, die zijn omgewerkt tot schaalscores ten gunste van de betrouwbaarheid. Het resultaat is een score die stevast het gemiddelde 0 heeft en standaarddeviatie 1. Analyses zijn vervolgens steeds met die schaalscores uitgevoerd. Maar om ze inhoudelijk te typeren, zijn telkens ook tabellen opgenomen die voor elke schaal een typerend item beschrijven in termen van zijn populariteit naar etnische achtergrond en geslacht. Elk item resulteert uiteraard in andere populariteitsverdelingen, terwijl de schaalscores gestandaardiseerd zijn. De illustrerende tabellen zijn in afzonderlijke kaders geplaatst. In de bijbehorende grafieken worden schaalscores gehanteerd (en dus afwijkingsscores van het gemiddelde 0).

Herhaaldelijk staat de afkorting 'vrkl.var.' vermeld. Bedoeld is 'verklaarde variantie', en deze wordt uitgedrukt in percentages. Dit is indicatief voor de mate van voorspelbaarheid van de ene variabele uit de andere. Ze worden alleen vermeld als ze significant zijn; lage percentages zijn allerminst ongebruikelijk of onbelangrijk. Ontbrekende samenhangen zijn overigens vaak net zo belangrijk, vooral als ze gangbare beelden tegenspreken.

De opbouw van dit rapport is zoveel mogelijk inhoudelijk logisch, te beginnen bij een beschrijving van de achtergrond van de onderzoekspopulatie: om wie gaat het eigenlijk? Dan volgt de zelfkwalificatie van hun startprofiel, en een verslag van ondernomen sollicitatie-pogingen en opgedane sollicitatie-ervaringen. Wat dat vervolgens betekent voor de houding van waaruit de respondenten nu weer verdere stappen zetten, en of door de sollicitatieervaringen boosheid en frustratie zijn ontstaan, dat komt achtereenvolgens in de slothoofdstukken aan de orde. Beleidsaanbevelingen zijn terug te vinden in het openingshoofdstuk.

9 Wie geïnteresseerd is in nadere informatie over schalingsgegevens en in uitgevoerde regressieanalyses e.d., gelieve contact op te nemen met FORUM of met de auteur.

3

Wie zijn dat: werkzoekend, niet-westers én hoogopgeleid?

3.1 Etnische achtergrond

Wie beschouwt zichzelf als niet-westers én werkzoekend, en is daarbij afgestudeerd in 2006? Om dat te kunnen beoordelen, ligt allereerst de vergelijking voor de hand tussen wie er is aangeschreven voor de internetenquête en wie daarop gereageerd heeft. Aangeschreven is wie bij de IBG te boek staat als afgestudeerd in 2006 en (beslist dan wel mogelijk) niet-westers allochtoon is. Wie van hen inmiddels een baan hebben, is dus niet bekend. In tabel 1 wordt die totale populatie vergeleken met de responspopulatie (die zichzelf dus wel als nog werkzoekend definieert).

Tabel 1: Respons naar etnische achtergrond en geslacht

Achtergrond:	Surinaams	Antilliaans	Marokkaans	Turks	Overig
Aangeschreven:					
Man	615	271	431	447	2365
Vrouw	1094	455	596	595	2672
Van wie:					
- (S+A+M+T=100%)	37.9	16.1	22.8	23.1	
- In NL geboren (%)	65.4	55.4	61.5	75.4	24.8
- % vrouwen	64	62.7	58	57.1	53
Respons:					
Man	39	17	34	38	79
Vrouw	84	43	40	39	94
Van wie:					
- (S+A+M+T=100%)	36.8	18	22.2	23.1	
- in NL geboren: (%)	64.2	31.7	55.4	63.6	38.7
- % vrouwen	68.3	71.7	54.1	50.6	54.3

Wat valt er uit deze tabel te concluderen? Om te beginnen: de respons is behoorlijk hoog in verhouding tot het nagestreefde aantal deelnemers (500), zeker als we bedenken dat er geen enkele rappelbrief is uitgegaan. En dat heeft vermoedelijk met twee feiten te maken: 1) het gaat om een behoorlijk 'eagere' categorie respondenten, en 2) er zijn heel wat meer van deze afgestudeerde niet-westerse allochtonen werkzoekend dan er ingeschreven staan als werkloos. Op beide feiten komen we terug.

Wat vervolgens valt af te leiden, is dat in alle etnische categorieën (en daarbinnen ook naar sekse) *vergelijkbaar veel respons* ontstaat: alle categorieën reageren in min of meer gelijke mate. Kennelijk zijn de werkzoekenden overal in vergelijkbare mate vertegenwoordigd, er is geen etnische categorie die 'eruit springt'. (De afwijkingen die er wel zijn, stellen in termen van absolute aantallen respondenten weinig voor.)

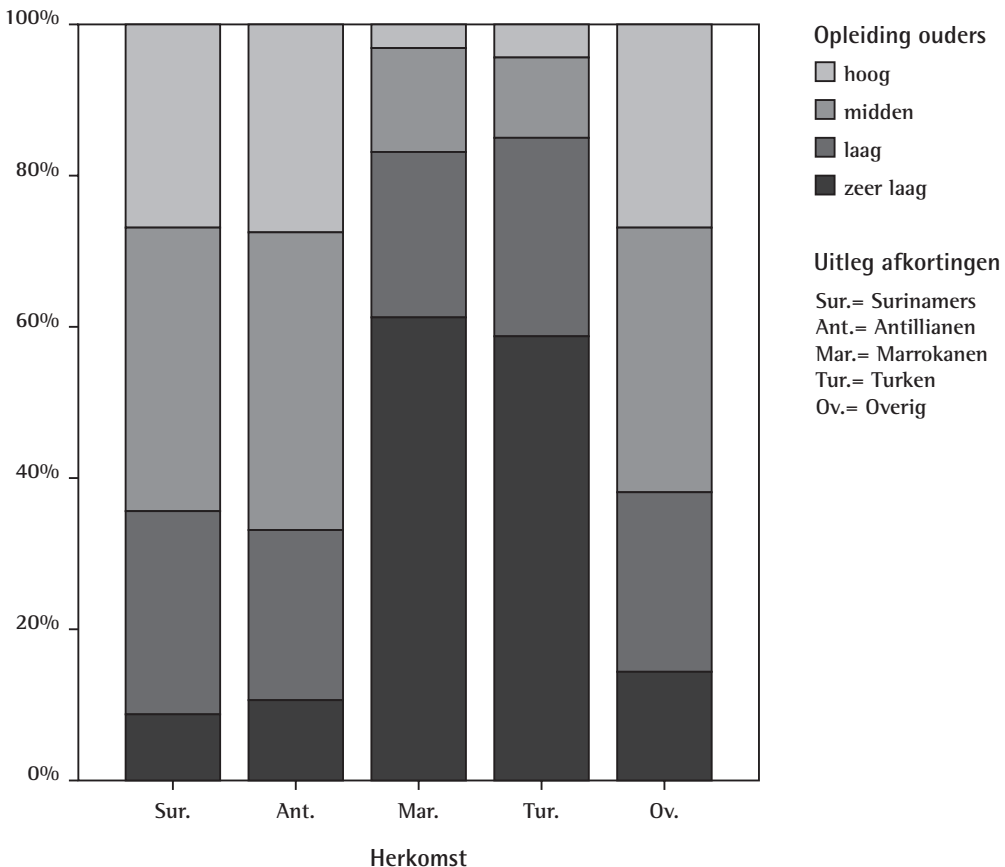
Wat dus niet uit de tabel valt af te leiden, is de feitelijke hoogte van het percentage werkzoekenden. Dit blijft verborgen omdat we niet weten hoeveel van de feitelijk werkzoekenden tot onze respondenten behoorden: we kennen dat gegeven eenvoudig niet.

3.2 Sociale achtergrond

Niet alleen is in onderzoek naar etnische minderheden de sociale herkomst vrijwel altijd van belang, die herkomst speelt ook in arbeidsmarktonderzoek voortdurend een rol. Om de sociale herkomst te indiceren, gebruiken we het opleidingsniveau van de ouders. Dat is gecombineerd tot een typologie die loopt van zeer laag (alleen lager onderwijs of minder) tot hoog.

De categorieën Surinamers, Antillianen en ‘overigen’ (wij duiden steeds op de etnische origine, niet op de nationaliteit) zijn qua sociale achtergrond in grote lijnen vergelijkbaar opgebouwd: een kwart komt uit hoogopgeleide milieus, een derde uit zeer laag- of laagopgeleide milieus. Dat is heel anders bij Turken en Marokkanen: bij hen is het aandeel uit hoogopgeleide milieus slechts 5 tot 10%, het aandeel uit zeer laag- of laagopgeleide milieus ligt boven de 80% procent (zie grafiek 1).

Grafiek 1: Opleidingsniveau van de ouders naar etniciteit



Hiermee is meteen al een cruciaal achtergrondgegeven getypeerd: de helft van de onderzoekspopulatie bestaat uit extreem snelle maatschappelijke stijgers. Zij beklommen in één generatie de complete maatschappelijke ladder. En zij zijn dus sterk vertegenwoordigd binnen de beleidsmatig belangrijkste groepen minderheden in Nederland: de Turken en Marokkanen.

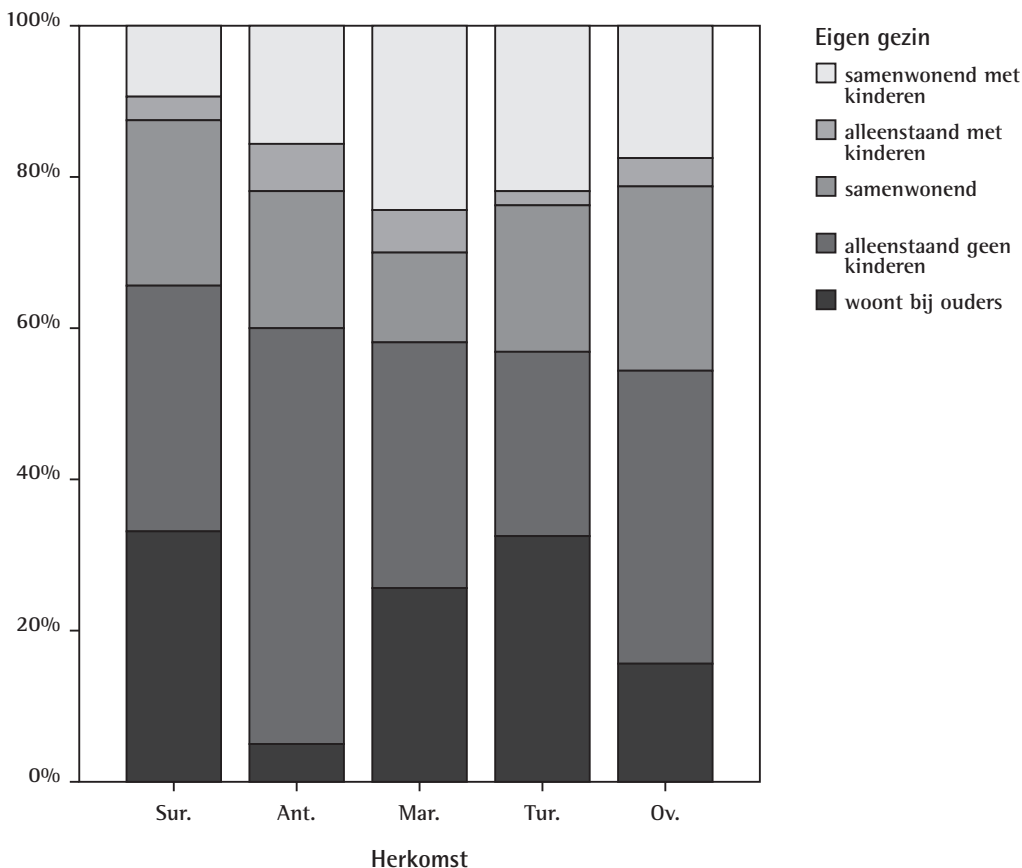
Voor onze beschrijving van onderzoeksresultaten betekent deze bevinding dat we – zo mogelijk nog meer dan in ander schoolloopbaanonderzoek – moeten letten op de rivaliteit dan wel overlap tussen etniciteit en sociale achtergrond als beschrijvingscategorieën voor verder gedrag, ervaringen en attitudes. In gewone taal: wat komt door je sociale klasse, wat door je etnische achtergrond?

Inhoudelijk dwingt deze bevinding tot een belangrijk commentaar: dat betreft de (zelf)stereotypering van sociaal homogeen samengestelde etnische categorieën. Als een bepaalde etnische categorie in vergelijking tot de andere eenzijdig is samengesteld qua sociale klasse, dan raken etnische en sociale identiteit uitwisselbaar in de waarneming (McAll, 1990). Zowel in de waarneming van buitenaf als van binnenuit zal dát wat sociaal verklaarbaar kan zijn, bij voorkeur als *etnisch* gepercipieerd worden. Meestal is dit mechanisme van belang voor het verklaren van processen van stereotypering en zichzelf waarmakende voorspellingen. Hier echter – zo zal blijken – is het vooral van belang in zoverre processen van feitelijke sociale achterstelling op de arbeidsmarkt ook op te vatten zijn als *etnisch* getriggerd, en daarmee door betrokkenen geassocieerd kunnen worden met etnische discriminatie.

3.3 Gezinsstatus

Een op de vijf respondenten tot een op de drie (in de categorie ‘overige’) is ouder dan dertig. Meer dan een op de drie, oplopend tot bijna de helft (‘overige’) woont samen. Tot een kwart (onder Marokkanen) van de respondenten heeft al kinderen (zie grafiek 2).

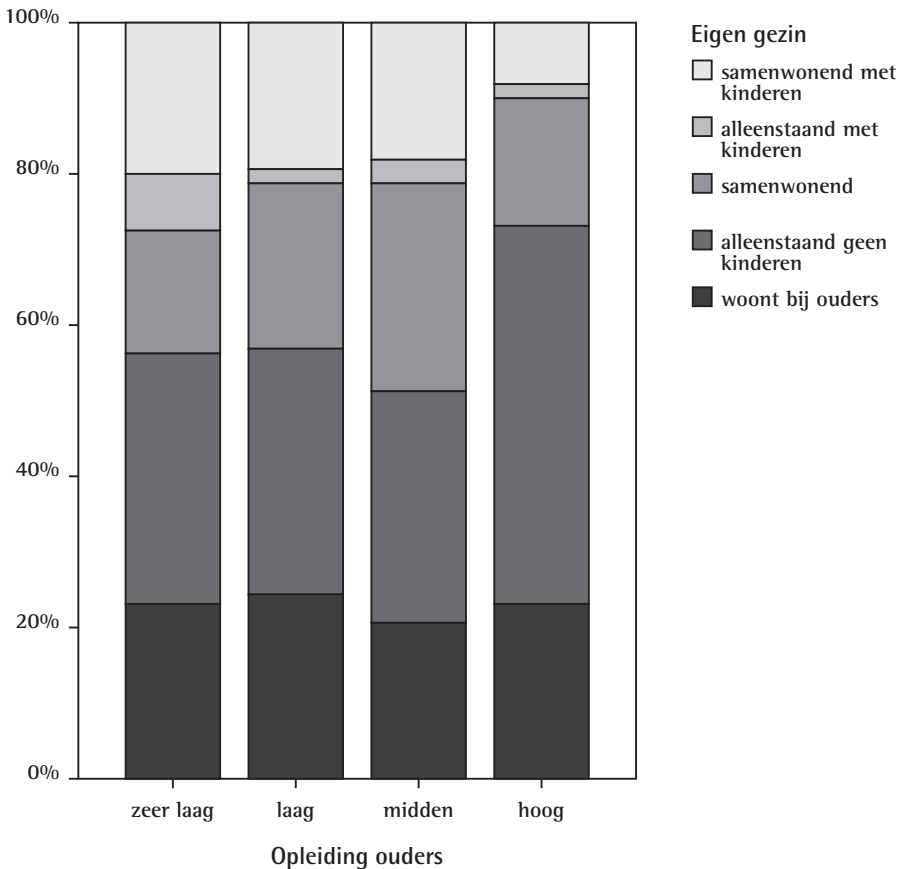
Grafiek 2: Eigen gezinssituatie naar etniciteit



Rond een derde woont nog bij de ouders; dat is onder Antilianen en in de categorie 'overige' het minst populair.

Vooral het aandeel hoogopgeleide allochtone werkzoekenden dat al kinderen heeft, is nauw gerelateerd aan de sociale herkomst: hoe lager die herkomst, hoe vaker al kinderen (van een op de tien naar een op de vijf). Omgekeerd neemt het aantal zelfstandig wonenden toe (al dan niet alleenstaand maar in ieder geval zonder kinderen) naarmate de ouders beter zijn opgeleid (zie grafiek 3). Kortom: wie uit de hogere sociale klassen komt, leeft vaker 'modern'.

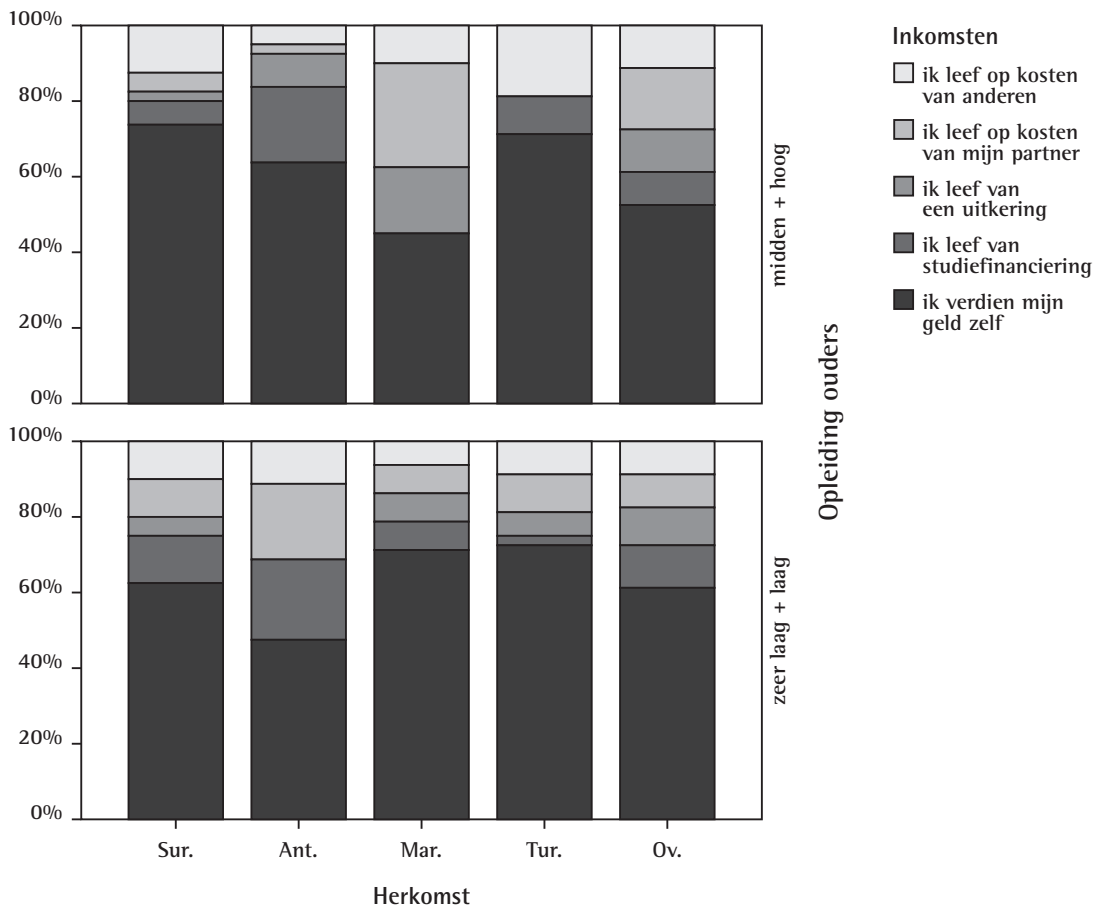
Grafiek 3: Eigen gezinssituatie naar sociale herkomst



3.4 Inkomenspositie

In alle etnische groepen voorziet zeker de helft van de respondenten in het eigen inkomen, en dat loopt op tot 80% onder de Turkse mannen (zie grafiek 4). Antilianen leven iets vaker dan anderen van studiefinanciering (onder de mannen: een op de drie). Van een uitkering leven komt onder de vrouwen nauwelijks voor, en is ook onder mannen behoorlijk impopulair: Marokkaanse mannen scoren hier het hoogst (een op de vijf). Vrouwen zijn vaker afhankelijk van het inkomen van hun partner, maar ook dat is weinig populair: het komt het vaakst voor in de categorie 'overige', maar behoort ook daar hooguit 20%.

Grafiek 4: Inkomenssituatie naar etnische en sociale herkomst



Met deze bevindingen lopen we al een beetje vooruit op een belangrijk onderzoeksresultaat: slechts heel weinig respondenten zijn werkzoekend in de stereotiepe zin van 'uitkeringsafhankelijk in afwachting van een geslaagde sollicitatie'. De meesten zetten in de praktijk voort wat zij kennen uit hun studie: een bijbaantje. Dat maakt hen bovendien onafhankelijk van de aan uitkeringen gekoppelde sollicitatiedwang, waarover verderop meer.

3.5 Werkloos of werkzoekend?

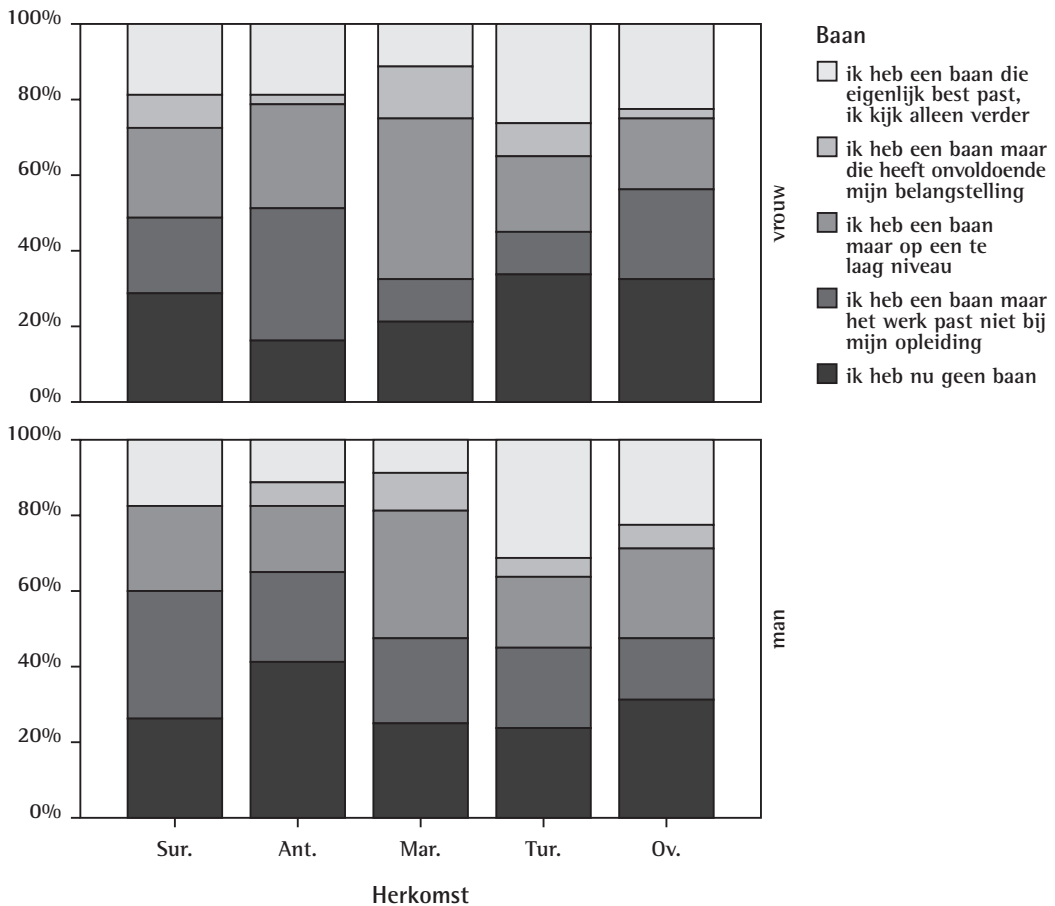
Bij het beoordelen van wie er werkloos dan wel werkzoekend is, is uiteraard de vraag aan de orde: wie heeft er al een baan die past bij de opleiding? Waarbij we nog eens in herinnering roepen dat allen die hebben meegedaan aan de internet-enquête, van zichzelf kennelijk vinden dat zij werkzoekend zijn in de zin van 'zoekend naar een baan die past bij mijn opleiding'.

De groep mensen die nog helemaal geen baan(tje) heeft, is voor beide seksen het hoogste vertegenwoordigd onder de Antilianen: in deze categorie zit ruim een op de drie mannen en bijna een op de vijf vrouwen zonder baan. Alle andere categorieën scoren daartussen in (zie grafiek 5).

Aan het andere uiterste vinden we degenen die wel al een baan hebben die ook past bij hun opleiding, en die desondanks nog zoeken. Dat komt het vaakst voor onder de Turkse respondenten: een op de vier vrouwen, een op de drie mannen.

Alle anderen hebben werk dat niet bij hun opleiding past, te laag is van niveau of niet hun belangstelling heeft. Samen vormen zij de helft tot driekwart van de diverse categorieën.

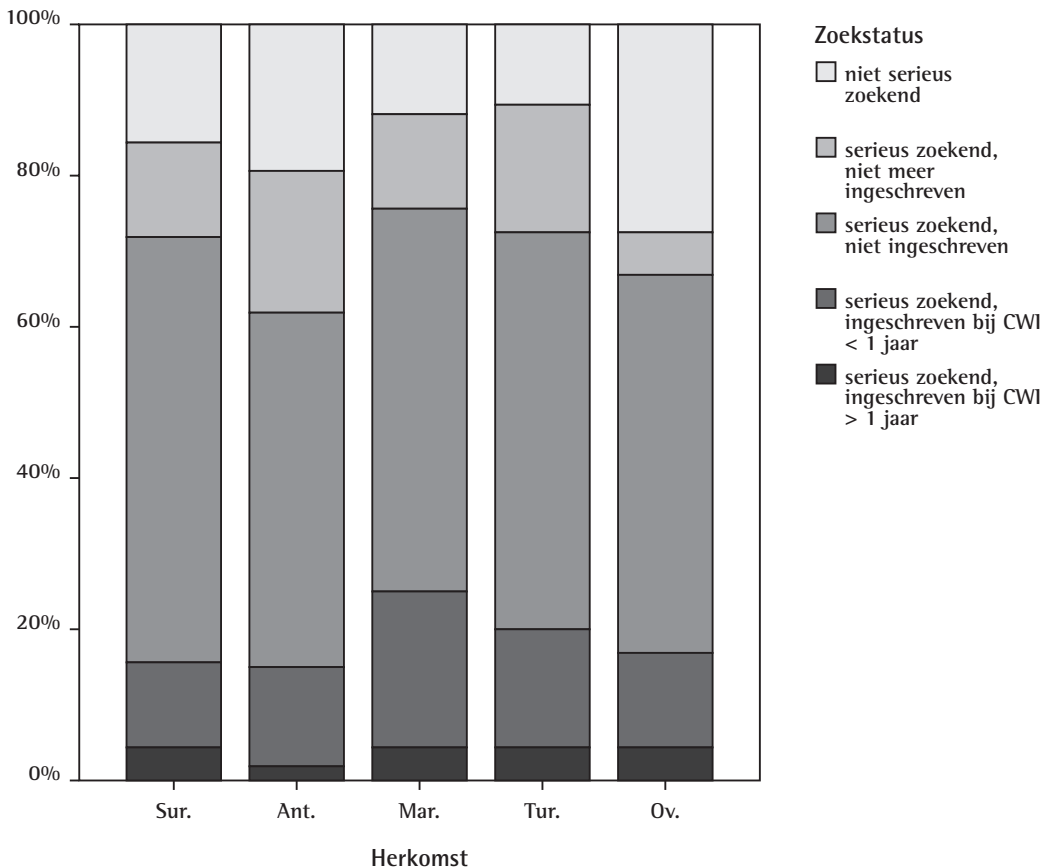
Grafiek 5: Huidige baan naar etnische herkomst en geslacht



3.6 Zoekstatus

Onder diverse etnische groepen is het aandeel dat bij het CWI als werkzoekend staat ingeschreven, lager dan een op vijf. Onder Turken bereikt het dat niveau wel, onder Marokkanen bereikt het een op vier (zie grafiek 6).

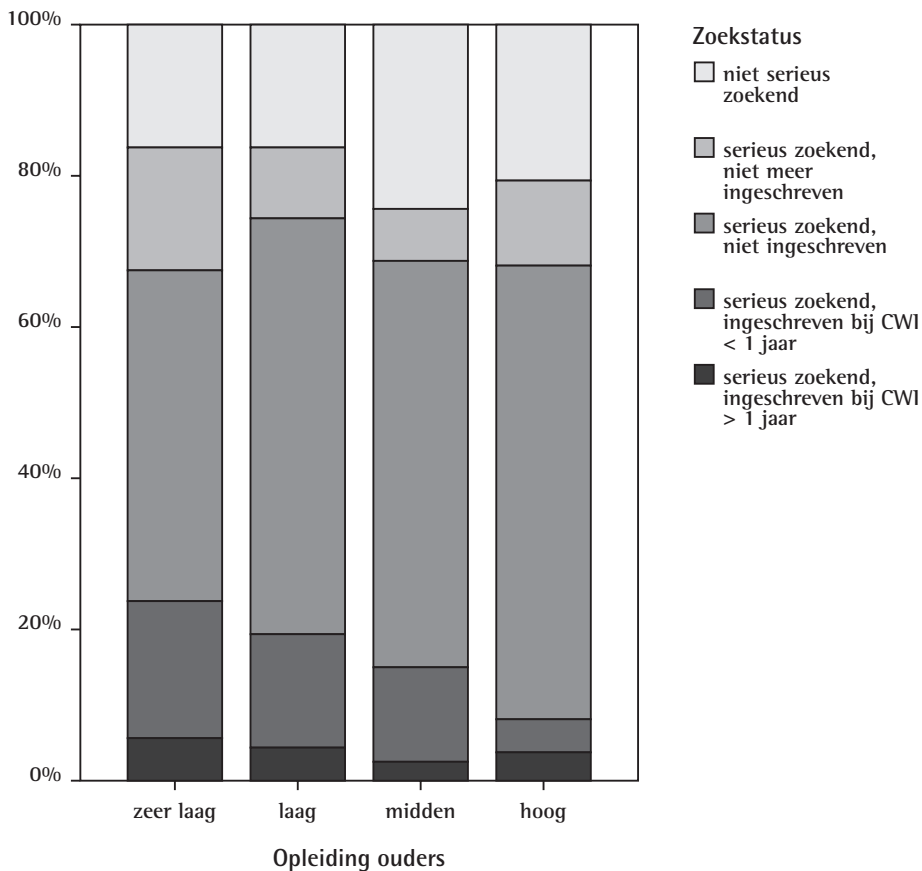
Grafiek 6: Zoekstatus naar etniciteit



Dit is een opmerkelijk onderzoeksresultaat. Weliswaar laat de Arbeidsenquête altijd al een ruimer aantal werkzoekenden zien dan er officieel als zodanig staan ingeschreven, maar in deze onderzoekspopulatie is het aandeel ingeschrevenen bij het CWI wel erg laag.

Nog opmerkelijker wordt dit gegeven doordat er een samenhang is met sociale herkomst. Het aandeel CWI-ingeschrevenen onder degenen met laagopgeleide ouders is maar liefst drie keer zo hoog als onder degenen met hoogopgeleide ouders (zie grafiek 7).

Grafiek 7: Zoekstatus naar sociale herkomst



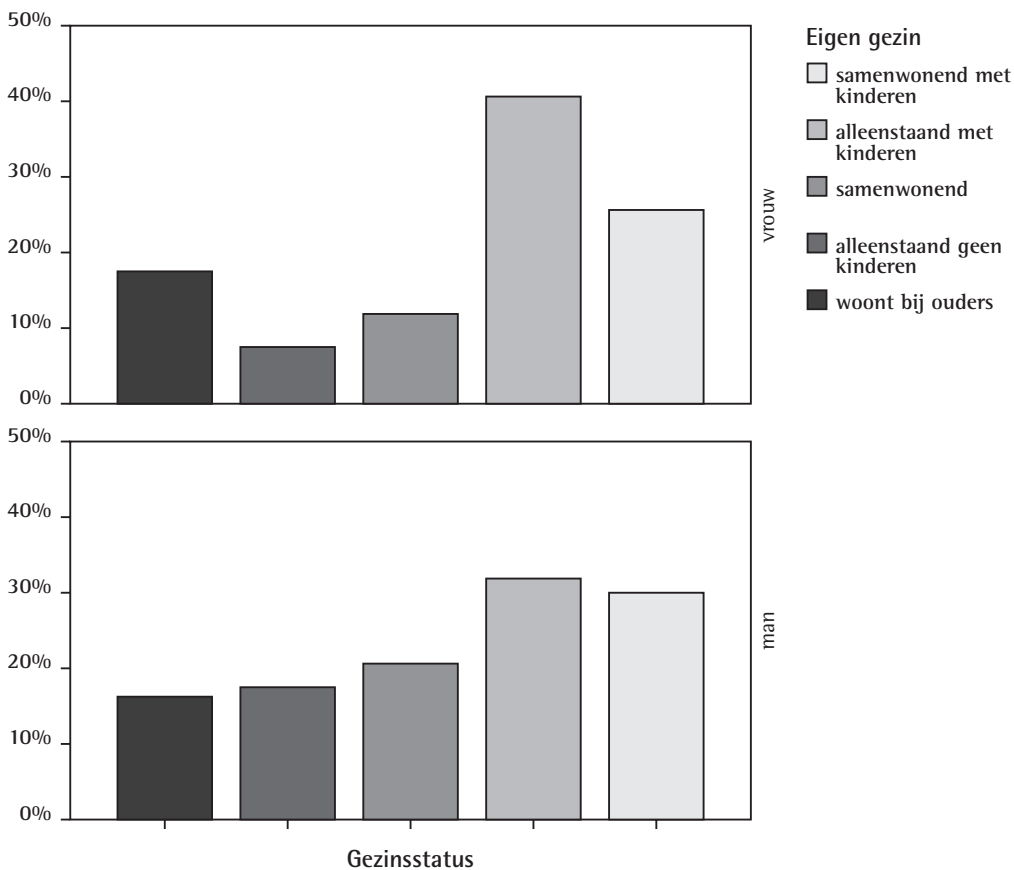
Deze bevinding komt enigszins in perspectief te staan door commentaren van deelnemers aan de later gehouden groepsgesprekken. De gespreksdeelnemers signaleren een tegenstelling tussen de wens tot adequate begeleiding en de druk om uitkeringen te voorkomen. Die tegenstelling kan resulteren in overmatig vaak en inefficiënt solliciteren – en uiteindelijk zelfs in het accepteren van te lage banen, die vervolgens een fuikwerking hebben voor de verdere carrière. Het zijn alle drie zaken die door professionele sollicitatie-begeleiders sterk ontraden worden.

Niet ingeschreven staan bij het CWI betekent overigens geenszins dat men niet serieus naar werk zoekt: slechts een op de vijf geeft aan niet zo serieus op zoek te zijn. Een belangrijke kanttekening daarbij, zoals in de groepsgesprekken bleek, is dat het kennelijk in sommige etnische groepen beschamend is jezelf als ‘serieus werkzoekend’ te betitelen, zolang je niet zeker weet dat dat ook tot succes leidt. Je kunt je daar dan kennelijk pas achteraf toe bekennen.

De categorie ‘niet-serieuze zoekers’ is onder Marokkanen en Turken overigens (nog) kleiner dan bij de anderen, en dat is ook zo bij degenen die laagopgeleide ouders hebben.

Het vaakst ingeschreven als werkzoekend staan onder de respondenten overigens de alleenstaande moeders (ruim 40%). Ook alle andere ouders staan vaker ingeschreven. Uiteraard heeft dat te maken met uitkeringsafhankelijkheid. Vrouwelijke alleenstaanden zonder kinderen staan het minst vaak ingeschreven (zie grafiek 8).

Grafiek 8: Percentage ingeschreven bij CWI naar eigen gezinsstatus en geslacht



De in deze paragraaf gepresenteerde onderzoeksresultaten geven aanleiding nadrukkelijk te wijzen op een (veel) grotere categorie die voor steun, begeleiding of bemiddeling in aanmerking komt dan doorgaans wordt aangenomen. In die zin zou het vraagstuk van ‘het onverzilverde allochtone talent’ wel eens groter kunnen zijn dan tot nu toe gedacht. En natuurlijk rijst de vraag: hoe staat het eigenlijk met de vergelijkbare *autochtone* categorie, in het bijzonder de kansarm geboren onder hen? Zou er een soortgelijk vraagstuk bestaan van ‘onverzilverd talent’ onder autochtonen uit lagere sociale klassen, dat verborgen blijft omdat de categorie niet *zichtbaar* is?

4

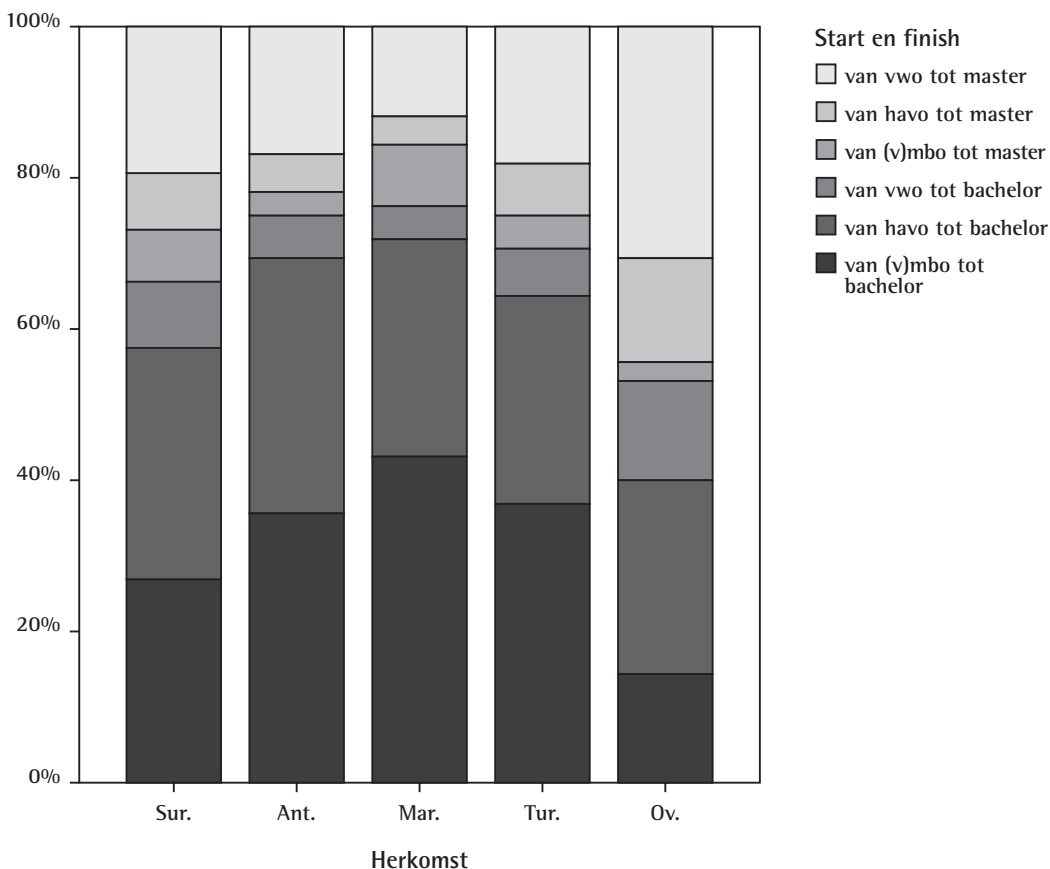
Startkwalificaties: van waaruit wordt gesolliciteerd?

4.1 Opleidingstraject

Zagen we in hoofdstuk 3 hoe sterk werkzoekende hoogopgeleide allochtonen sociaal kunnen opklimmen ten opzichte van vorige generaties, ook in een ander opzicht blijken velen echte klimmers te zijn: in hun eigen schoolloopbaan. Die start in veel gevallen lager dan gebruikelijk is voor wie hoog eindigt.

Degenen die meteen in het vwo startten en eindigden met een *master*, zijn in alle groepen in de minderheid; het meest nog komen ze voor in de categorie 'overige' (een op de vier), het minst onder de Marokkanen (een op de zes). Het klassieke traject havo richting hbo komt overal ongeveer even vaak voor: een op de drie (zie grafiek 9).

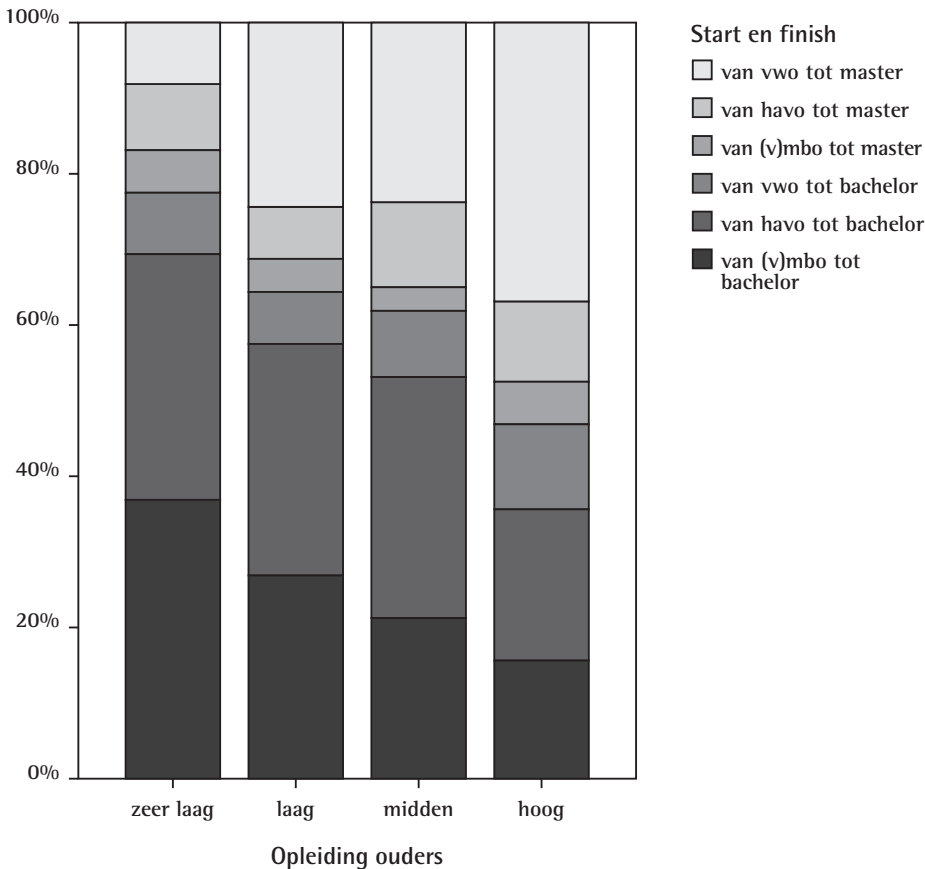
Grafiek 9: Persoonlijk opleidingstraject naar etniciteit



Starten in het (v)mbo komt daarentegen onverwacht veel voor. Weliswaar is dat in de categorie ‘overige’ slechts bij een op de vijf het geval, maar in alle andere categorieën nadert of bereikt het de 40%, en onder Marokkanen loopt het zelfs op tot de helft.

‘Stapelaars’ (die omhoog klimmen in de beroepskolom) komen dus veel voor en zijn in sommige gevallen zelfs regel. Ook dit verschijnsel blijkt nog weer direct gerelateerd aan sociale afkomst (zie grafiek 10).

Grafiek 10: Persoonlijk opleidingstraject naar sociale herkomst



Zo is de ‘koninklijke weg’ die start in het vwo en eindigt met de master, onder degenen met laagopgeleide ouders slechts bij minder dan 10% populair, tegen bijna 40% onder degenen met hoogopgeleide ouders. De eveneens min of meer ‘koninklijke route’ die start met havo en eindigt bij de *bachelor*, is opmerkelijk minder populair onder degenen met hoogopgeleide ouders (een op de vijf tegen elders een op de drie). Omgekeerd is de ‘stapelroute’ die begint in het (v)mbo en eindigt bij de *bachelor*, onder degenen met laagopgeleide ouders maar liefst dubbel zo populair (ruim een op de drie) als bij degenen met hoogopgeleide ouders.

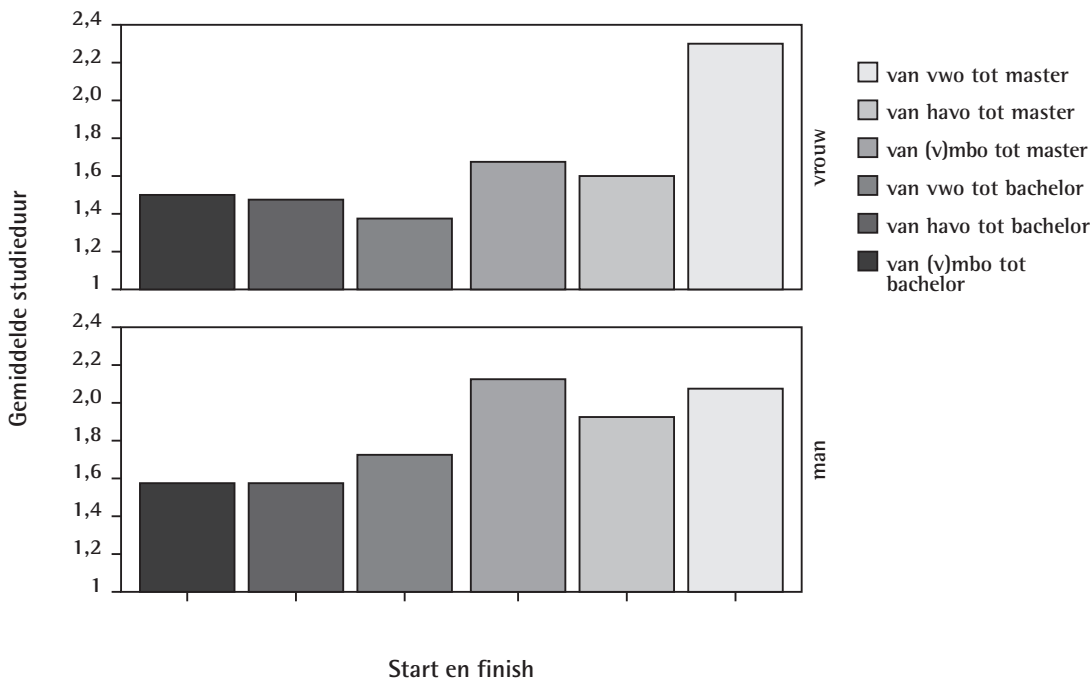
Daarmee is ‘stapelen’ kennelijk een strategie voor sociale mobiliteit. Ze komt veel voor onder die allochtonen die in hoge mate uit lagere sociale milieus afkomstig zijn, vooral Turken en Marokkanen. Deze bevinding bevestigt allerlei rapporten (onder andere van de Onderwijsraad) over de ineffectiviteit van het primair onderwijs, vooral onder de kansarme categorieën: deze bewijzen achteraf betrekkelijk vaak dat hun talent in het primair onderwijs is onderschat. Dat juist onder hen ook velen onderweg weer sneuvelen (drop-outs) is uit ander onderzoek genoegzaam bekend. Het maakt weer eens duidelijk hoe belangrijk het kansenbeleid voor deze hele groep is.

En we vallen nu al in herhaling, maar de vraag dringt zich op: hoe staat het met het ‘stapelen’ als kansenstrategie voor in het primair onderwijs miskende *autochtone* kansarmen?

4.2 Studieduur

Enigszins gekoppeld aan het gevolgde opleidingstraject is de eventueel opgelopen vertraging onderweg. Die is het grootst onder vrouwen die de ‘koninklijke weg’ volgden (gestart met vwo en geëindigd bij de master). Relatief groot is de vertraging ook bij de (weinig) mannen die starten in het (v)mbo en eindigen bij de master (zie grafiek 11).

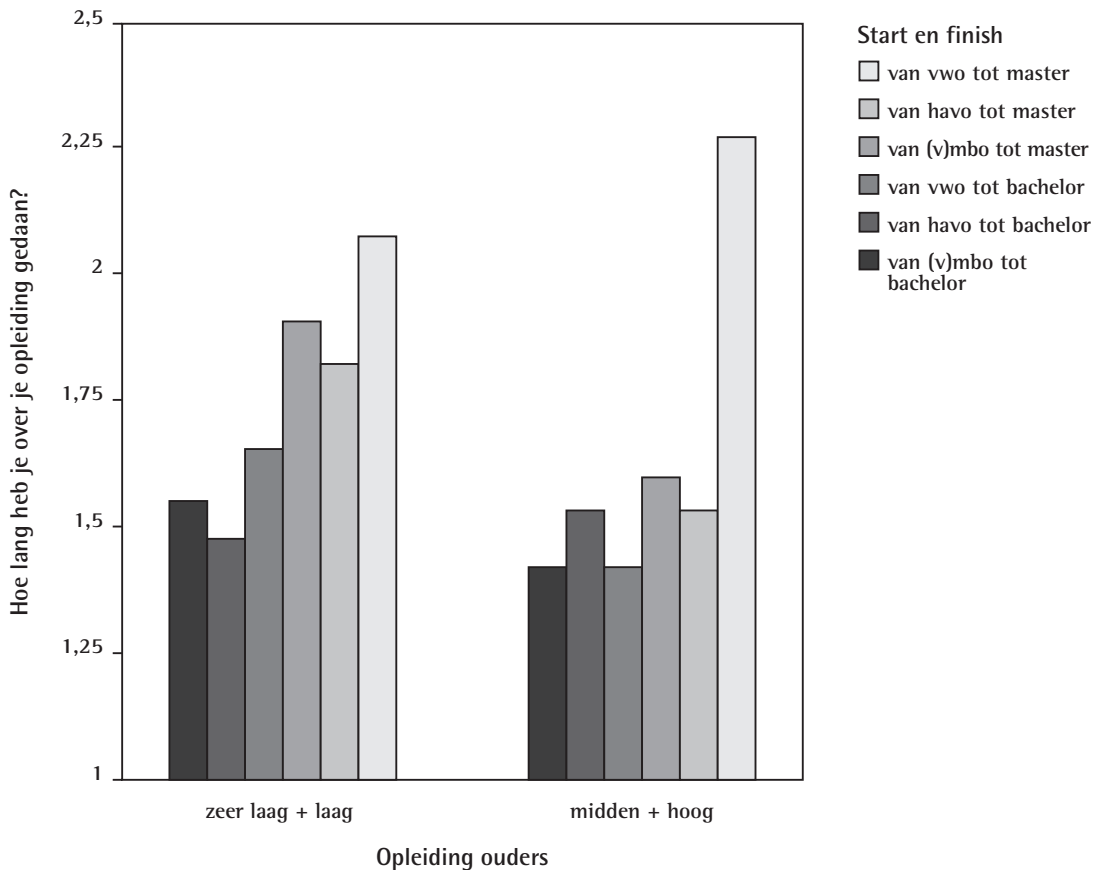
Grafiek 11: Studieduur naar studietraject en sekse
(1=kortst mogelijk; 2=1 jaar vertraging; 3=meer vertraging)



Opmerkelijk klein daarentegen is de vertraging bij wie al stapelend eindigt bij de *bachelor*. Hieruit lijkt een extra argument af te leiden voor het stimuleren van ‘stapelen’ bij diegenen die op de basisschool hun talent onvoldoende herkend weten; eventuele kostenargumenten tegen ‘stapelen’ zijn te pareren door te wijzen op de kennelijk gebruikelijke vertraging onder degenen die de traditioneel kansrijke route volgen (start in vwo en eindigend bij de *master*).

En dat argument krijgt nog extra kracht, doordat de vertraging in die meest kansrijke route vaker optreedt onder degenen met relatief goedopgeleide ouders. Hiervoor zijn drie mogelijke verklaringen: 1) in deze groep worden de studieprivileges ruimer gebruikt, 2) de groep telt meer jongeren die moeite hebben met het afronden van hun opleiding, of 3) wat eigenlijk op hetzelfde neerkomt: er zijn er juist minder die bij problemen onderweg definitief uitvallen – wat overigens wel illustratief is voor de ongelijkheid qua sociale kansen. (Zie grafiek 12.)

Grafiek 12: Studieduur naar studietraject en sociale herkomst
(1=kortst mogelijk; 2=1 jaar vertraging; 3=meer vertraging)

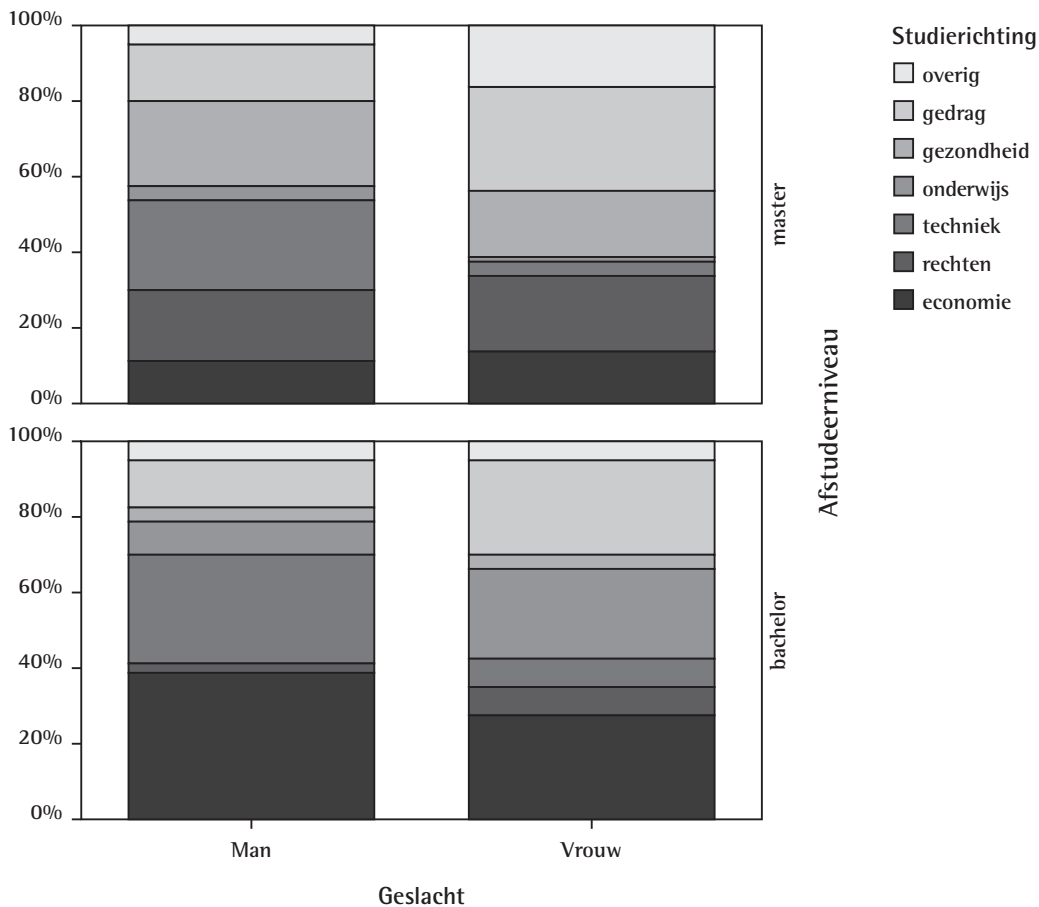


In alle andere niet gestapelde opleidingstrajecten zijn overigens degenen met beter opgeleide ouders (enigszins) sneller.

4.3 Studierichting

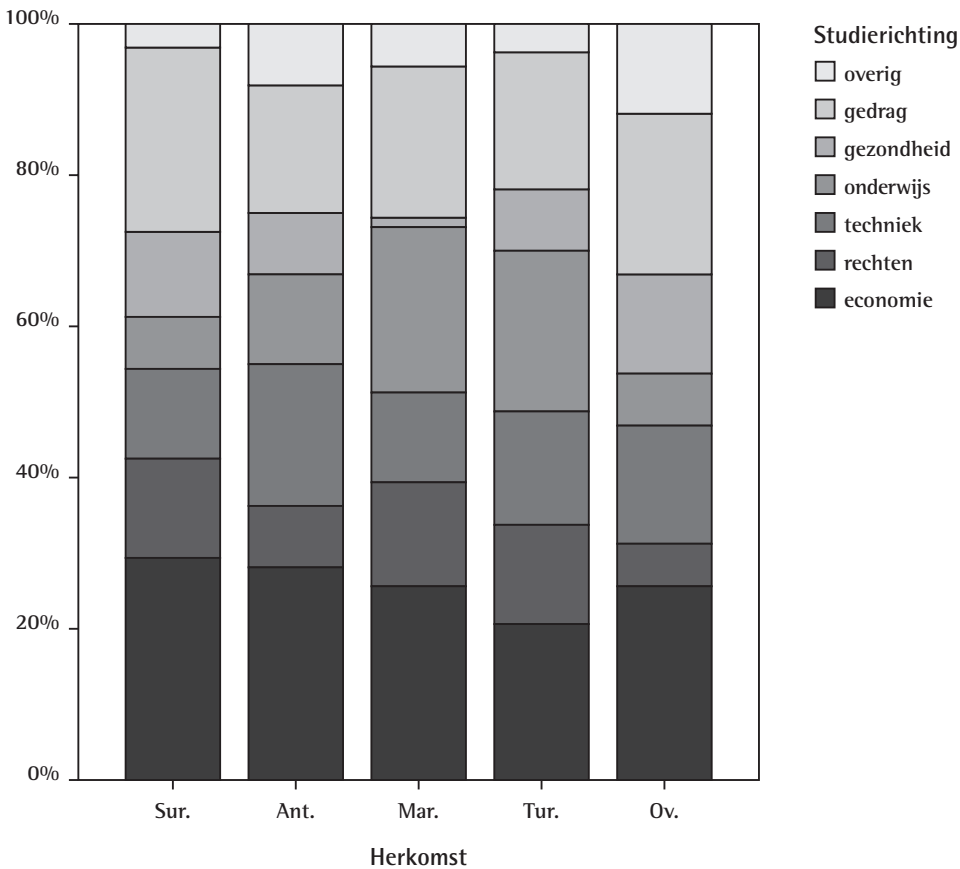
Dat onder de mannelijke werkzoekenden de technische studierichtingen veel populairder zijn dan onder de vrouwen mag niet meer verrassen. Onder de vrouwen zijn dat juist de 'zachte' richtingen. Overigens zijn de 'sekseverschillen' niet gelijk voor *bachelors* en *masters* (zie grafiek 13). De gezondheidswetenschappen zijn populairder onder wie een *master*-opleiding heeft, de economische en managementrichtingen juist onder de *bachelors*.

Grafiek 13: Studierichting naar afstudeerniveau en sekse



De impopulariteit van gezondheidswetenschappen onder Marokkanen is opmerkelijk, net als de hoge populariteit van onderwijsrichtingen onder Marokkanen en Turken (zie grafiek 14).

Grafiek 14: Studierichting naar etniciteit



4.4 Startprofiel: op welke kenmerken vertrouwen de respondenten?

Welke aspecten van hun opleidingsachtergrond vinden respondenten zelf van belang voor hun sollicitaties? Het antwoord op die vraag laat zich indelen in vier te onderscheiden aspecten (uit oorspronkelijk zeventien items):

- afstudeerprofiel
- ervaring in bestuurswerk
- ervaring in het buitenland
- werk als student-assistent/stagiair

Deze vier aspecten (zie tabel 2) zijn beslist niet gelijkwaardig. Het zwaartepunt zit (zo leert schaalanalyse) in het eerste aspect, waarin samenkomen: cijferlijst, referenties, levenservaring, studietempo, studieprofiel, aanvullende cursussen en zo meer. In vergelijking daarmee zijn de drie andere aspecten juist heel specifiek of smal.

Tabel 2: Percentage respondentent dat de onderscheiden profielpunten ‘tamelijk’ of ‘zeker wel’ van belang vindt, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de vier schalen)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Profiel (cijferlijst)	67	73	59	86	71	83	68	90	68	77
Bestuurswerk (algemene studentenorganisatie)	28	11	18	14	15	10	24	21	20	13
Buitenlandse stage	28	18	47	53	21	8	11	13	29	27
Student-assistentenschap	36	31	59	35	26	38	53	56	44	29

Kijken we eerst naar het belang dat respondenten hechten aan het eerste, algemene aspect: hun afstudeerprofiel. Indicatief daarvoor is bijvoorbeeld het item ‘de cijferlijst’. Die vindt zo’n 40% ‘tamelijk van belang’ en nog eens 30% ‘zeker wel van belang’. Verschillen (in de betrokken schaalscore van negen items) tussen respondenten zijn er niet of nauwelijks naar etnische achtergrond, en evenmin naar de sociale achtergrond, maar wel naar geslacht: vrouwen vertrouwen meer op hun opleidingsprofiel, in alle subcategorieën (2% verkl.var.).¹⁰

Bij het belang dat respondenten toeschrijven aan hun bestuurservaring, zijn er zowel naar geslacht als naar etnische achtergrond duidelijke verschillen. Dit keer zijn het de mannen die over de hele linie meer belang hechten aan dit aspect van hun achtergrond, waarbij Marokkanen relatief laag scoren en Turken relatief hoog, ook ongeacht geslacht (samen ruim 5% verkl.var.).

Het belang dat betrokkenen voor de eigen sollicitaties hechten aan ervaring in het buitenland, ligt hoger bij wie goedopgeleide ouders heeft (3,5% verkl.var.) en bij Antillianen en de categorie ‘overige’ (etniciteit: nogmaals 7% verkl.var.).

Ten slotte is er het aspect ‘student-assistentenschappen en ervaring als stagiair’. Ongeveer een op de drie respondenten hecht daaraan belang (tamelijk of meer). Er is geen samenhang met achtergrond.

4.5 Sterke en zwakke profielkenmerken

Vijftien aspecten van het eigen profiel zijn aan de respondenten aangeboden met het verzoek: geef telkens aan of het hier gaat om een voor jou sterk of minder sterk profielkenmerk. Samen indiceren die vijftien aspecten (volgens schaalanalyse) vijf aspecten van het profiel:

- je presentatie
- je achtergrond
- je ambities
- je fysieke voorkomen
- je portfolio

¹⁰ verklaarde variantie

Tabel 3: Percentage respondentent dat de onderscheiden profielpunten voor zichzelf ‘voordelig’ of ‘erg voordelig’ vindt, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de vijf schalen)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Je presentatie	67	74	94	65	74	75	74	77	62	61
Je sociale achtergrond	31	31	35	30	21	30	18	15	27	34
Je ambities (beroep)	72	68	88	70	71	70	74	69	63	70
Je fysieke voorkomen	51	67	59	60	62	50	61	62	56	55
Je portefeuille (afst.profiel)	67	65	94	63	74	75	66	74	58	69

Laten we eerst kijken naar de min of meer onbeïnvloedbare factoren. Het fysieke voorkomen wordt maar liefst door 60% van de respondenten van voordeel geacht, tegen 7% nadelig. Er is geen significante samenhang met de afzonderlijke achtergrondkenmerken, al scoren zowel Turkse als Marokkaanse mannen relatief wat hoger (en zijn ze dus positiever over zichzelf) dan alle anderen.

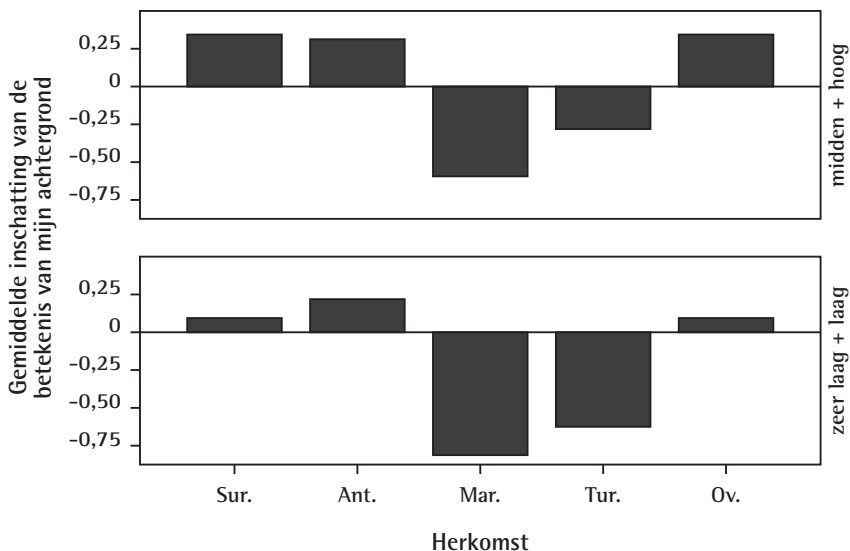
Zeker zo weinig beïnvloedbaar is de eigen achtergrond. En daarover zijn respondenten niet mild: tegenover ruim 10% die zijn etnische achtergrond van voordeel acht, staat ruim 30% procent die zijn etnische achtergrond nadelig of erg nadelig vindt. Wat het sociale milieu betreft, ligt het bijna omgekeerd: een op de zes vindt het eigen herkomstmilieu nadelig, terwijl een op de drie juist een voordelig herkomstmilieu denkt te hebben. En uiteraard hangt dat oordeel vrij sterk samen met de feitelijke achtergrond van betrokkenen: met sociaal milieu (7% verkl.var.), met etniciteit (nogmaals 7%) en met sekse (1%).

‘Ik moet me extra bewijzen om geaccepteerd te worden. Ik moet extra dingen doen om te laten zien dat ik dezelfde kwaliteiten heb als anderen. Ze zien gelijk aan je dat je allochtoon bent.’

Het resultaat is min of meer voorspelbaar: wie van lagere sociale komaf is, ervaart dat ook eerder als een zwak punt. En wie Turk is of Marokkaan, ervaart dat vaker als nadelig punt. Beide effecten tellen op, waarbij bedacht moet worden wat wij eerder beschreven: de sterke oververtegenwoordiging van de lagere sociale milieus in juist die twee etnische categorieën (zie grafiek 15¹¹). De resulterende verschillen zijn dan ook fors.

¹¹ In de grafiek worden afwijkingen gepresenteerd van het gemiddelde op de schaal (=0). Relevanti is dus alleen de top dan wel de bodem van de afgebeelde kolommen: die indiceert de gemiddelde schaalscore van de betrokken categorie.

Grafiek 15: Sterke/zwakke punt ‘Mijn achtergrond’ naar etnische achtergrond en sociaal milieu¹²



Wie dat wil, kan deze bevinding interpreteren als ‘ervaren achterstelling door geboorte’. Het blijft dan nog in het midden of het gaat om een (min of meer) neutrale vaststelling, of om een (min of meer) expliciet verwijt. We komen hierop terug bij onze beschrijving van de voorlopige conclusies die respondenten trekken uit hun ervaringen op de sollicitatiemarkt.

Daarmee komen we op de makkelijker beïnvloedbare profielkenmerken. Allereerst de ambities. Daarover bestaat weinig twijfel: driekwart van de hoogopgeleide en werkzoekende allochtonen acht het eigen (hoge, zie verderop) ambitieniveau van voordeel of zelfs erg voordelig, vrijwel niemand ziet dat als nadelig. Samenhang met achtergrondkenmerken is er niet – anders gezegd: alle categorieën oordelen daarover even positief.

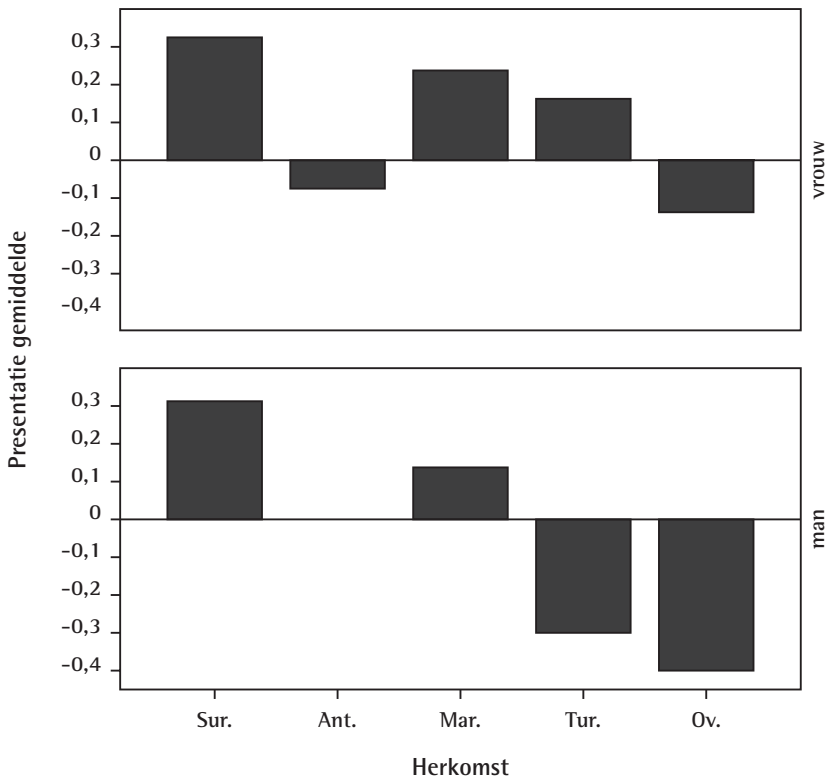
Het volgende profielkenmerk is het portfolio, waarvan we boven al zagen dat dit (uiteraard) in grote meerderheid van belang wordt geacht, door vrouwen meer nog dan door mannen. Een ruime meerderheid heeft daarover geen twijfel, en het varieert ook niet naar achtergrond.

Rest de eigen presentatie, een bundeling van: je beheersing van het Nederlands, je manier van presenteren, je sociale vaardigheid en je uitstraling. Driekwart heeft daarover in grote lijnen geen twijfel. Zelfs bij de beheersing van het Nederlands ziet slechts 10% dit aspect bij zichzelf als een zwak punt, en dat is in deze lijst de hoogste twijfelscore. Variatie is er niettemin zowel naar sekse (2% verkl.var.) als naar etniciteit (4% verkl.var.). Vrouwen zijn meer van zichzelf overtuigd dan mannen, Surinamers meer dan alle anderen, ‘overigen’ minder dan alle anderen. Opvallend is ook de relatief minder hoge score van de Turkse mannen (zie grafiek 16).¹³

¹² Een complete standaarddeviatie verschil, samen 15% verklaarde variantie.

¹³ Opnieuw: afwijkingen van het gemiddelde (=0)

Grafiek 16: Sterke/zwakke punt 'Mijn presentatie' naar etnische achtergrond en sekse



Samenvattend concluderen we dat de eigen beoordeling van het vertrekpunt overwegend positief tot zeer positief uitvalt. Twijfel is er alleen over de eigen sociale en etnische achtergrond: vooral wie behoort tot de Turkse of Marokkaanse groep én afkomstig is uit de lagere sociale milieus (beide effecten zijn gelijkwaardig en tellen op) ziet dat zelf nadrukkelijk als nadeel. Gegeven wat wij eerder opmerkten over het ontbreken van sociaal en cultureel kapitaal bij wie minder geprivilegieerd wordt geboren, kan dit resultaat worden opgevat als een teken van realiteitszin of als een teken van ontstemming. Over deze laatste optie komen we verderop uitgebreider te spreken.

'Ja, te laat komen, het niet kunnen vinden, zweten, een woord niet goed kunnen uitspreken, te ver van het onderwerp afgedwaald, de namen en de functies van de recruiters niet onthouden, meteen beginnen met praten.' En: 'Te laat komen, zwetend aankomen. Hiermee bevestig je meteen het vooroordeel dat allochtonen geen discipline hebben.'

5

Sollicitatie- geschiedenis: wat is er ondernomen?

5.1 Ambities

Het was al geconstateerd, maar er is ook nog eens expliciet naar gevraagd: het ambitieniveau van de respondenten blijkt hoog tot zeer hoog. Negen op de tien vinden een beroep belangrijk of zeer belangrijk als ze over hun toekomst denken. En zes op de zeven respondenten vinden het belangrijk of zeer belangrijk om carrière te maken in het eigen vak. Er treedt te weinig variatie op om samenhangen te onderzoeken met achtergrondkenmerken.

5.2 Zoeken naar vacatures

Een van de eerste stappen bij solliciteren is het zoeken naar vacatures. De daartoe gekozen zoekstrategieën blijken te verschillen. Zoeken via mensen die je kent, is een eerste strategie. Zoeken via de media (vakbladen, dagbladen, internet) een tweede. En de derde strategie werkt via uitzendbureaus, CWI en (in enige mate) open solliciteren. (Ook hier is weer voor elke strategie een schaalscore ontwikkeld.)

Tabel 4: Percentage respondentent dat de onderscheiden zoekstrategieën ‘vaak’ hanteert, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de drie schalen)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Via medestudenten	26	10	18	7	21	28	13	15	19	21
Via vakbladen	31	37	24	23	38	28	29	44	33	24
Via uitzendbureaus	26	43	47	37	29	15	29	38	27	22

Zoeken via mensen die je kent – uit studie of stage, familie, soms een coach – is een veel voorkomende praktijk. (Via kennissen: 30% vaak, nog eens 50% soms. Via een coach: minder dan 10% vaak.) Variatie is er in het algemeen niet naar achtergrond, hoewel begeleiding door een coach opmerkelijk genoeg onder degenen met laagopgeleide ouders dubbel zo vaak voorkomt als onder degenen met hoogopgeleide ouders. (Dit kan het gevolg zijn van de populariteit van allochtone coachingsprojecten.)

‘Ik bereid me altijd zeer gedegen voor. Mijn standaardvoorbereiding betreft het goed doornemen van de website en de jaarverslagen en het oefenen van sollicitatievragen, waarbij ik voorbeelden bedenkt volgens het STAR-model. Ik heb inmiddels al enkele pittige gesprekken gehad en dat gaat me goed af. Een afwijzing is altijd een teleurstelling en ik vraag me dan wel eens af of het komt door mijn culturele achtergrond (of dingen die hiermee samenhangen) of iets anders. Dat gevoel heb ik uiteraard vooral bij de bedrijven waar ik zie dat er (nog) geen (duidelijke) diversiteit aanwezig is.’

Zoeken via de media is de meest voor de hand liggende strategie: zeven van de acht respondenten zoeken vaak via internet, ruim een op de drie via dag- en weekbladen. Ook hier is geen variatie naar etnische of sociale achtergrond noch naar sekse.

Rest het ‘zoeken via uitzendbureaus en CWI’. 30% zegt vaak te zoeken via uitzendbureaus, en nog eens 40% soms. Voor het zoeken via het CWI is dat: 10% vaak en 30% soms. En hier treedt wél samenhang op met achtergrond: zowel naar sociaal milieu (2% verkl.var.) als naar etniciteit (nogmaals 2% verkl.var.). Wie hoogopgeleide ouders heeft en etnisch tot de categorie ‘overige’ behoort, maakt minder gebruik van het CWI dan alle anderen.

5.3 Sollicitatiedrukke

Tussen vacatures zoeken en sollicitatiesucces zitten diverse tussenstappen: brieven sturen, ontvangstbevestiging, uitgenodigd worden voor een gesprek, dan voor een tweede gesprek. Aan dit traject zitten twee aspecten: intensiteit enerzijds en behaald succes (hoe ver gevorderd?) anderzijds.

Tabel 5: Percentage respondentent dat op de beide aspecten van sollicitatiegedrag ‘vaker dan 15x’ respectievelijk ‘vaker dan 1x’ scoort, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de twee schalen)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Intensiteit van schriftelijk solliciteren	3	21	29	14	44	18	24	31	25	12
Succes (2e gesprek)	28	32	24	16	35	23	29	23	30	20

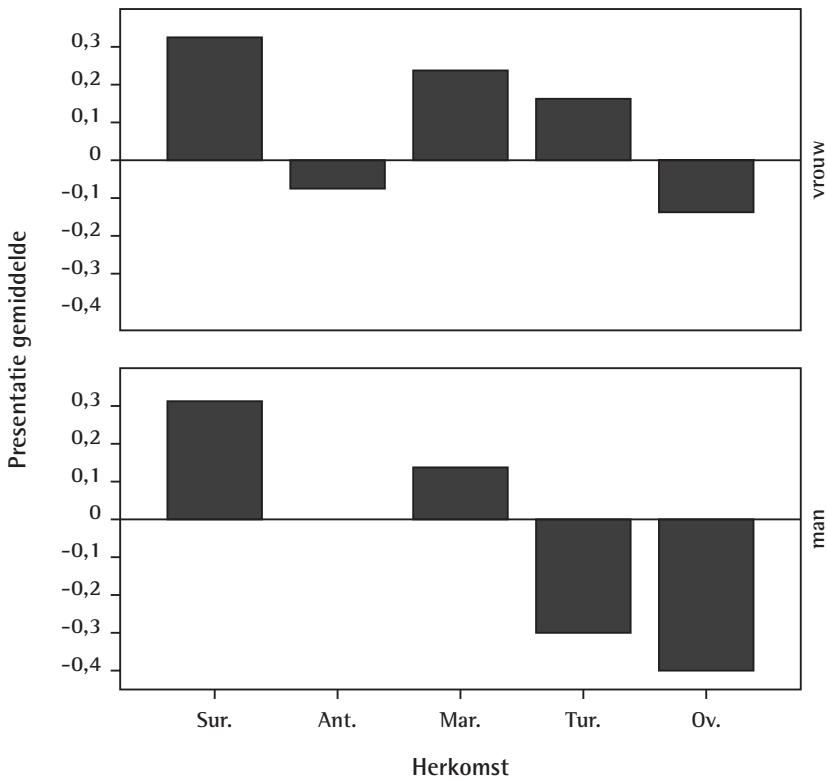
Vier van de vijf respondentent hebben inmiddels twee keer of vaker gesolliciteerd op een naar hun indruk goed passende baan, 30% vaker dan tien keer, 15% vaker dan vijftwintig keer. Solliciteren op een baan die eigenlijk te hoog gegrepen is, heeft twee op de drie ooit gedaan (ruim 10% vaker dan vijf keer). Een ruime meerderheid heeft ook het omgekeerde wel eens gedaan: solliciteren op een naar de eigen indruk te lage baan (25% vaker dan vijf keer).

De helft van de respondentent is overkomen dat zij niets meer vernamen van een sollicitatie. Bijna 20% is dat vaker dan vijf keer overkomen.

Er is, kortom, sprake van enige sollicitatiedrukke. En die drukke is niet *at random* verdeeld: ze varieert om te beginnen met etnische achtergrond en sekse (elk ruim 1% verkl.var.). Marokkaanse mannen hebben het opmerkelijk druk, vrouwen uit de categorie ‘overig’ opmerkelijk minder (zie grafiek 17).¹⁴

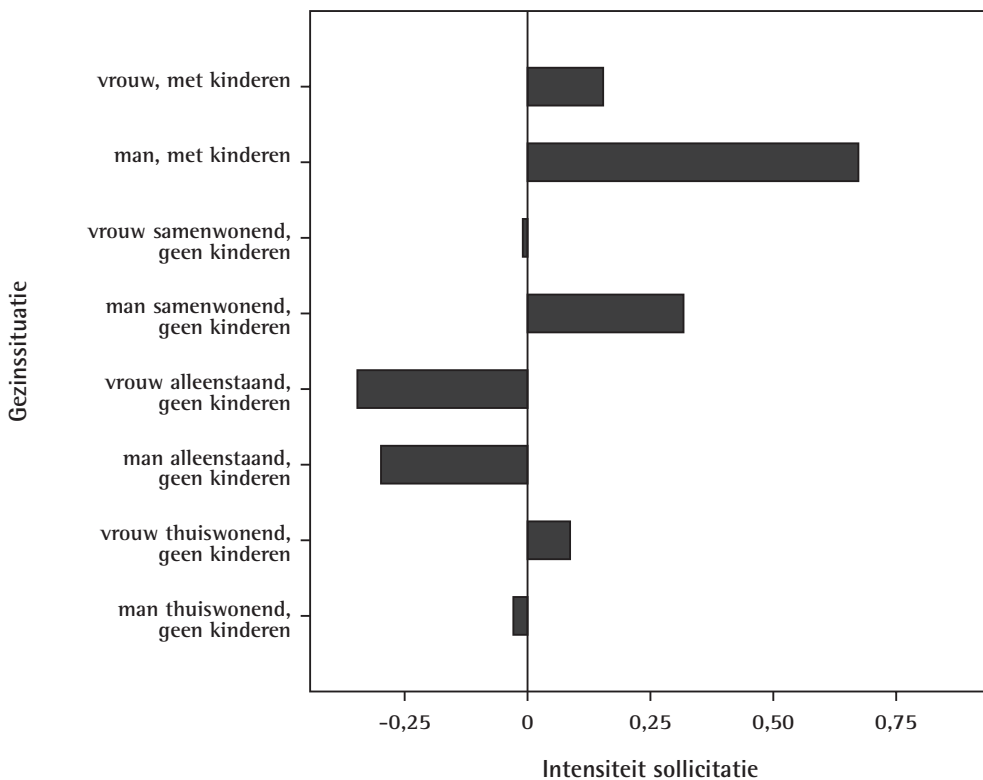
¹⁴ Opnieuw: afwijkingsscores van het gemiddelde.

Grafiek 17: 'Frequent' solliciteren naar etnische categorie en sekse



Wie van lage komaf is, solliciteert vaker, maar dat effect is klein. Het meest van al solliciteren mannelijke gezinshoofden met kinderen, relatief weinig de zelfstandig wonende alleenstaanden zonder kinderen (zie grafiek 18).

Grafiek 18: ‘Frequent solliciteren’ naar gezinssituatie en sekse

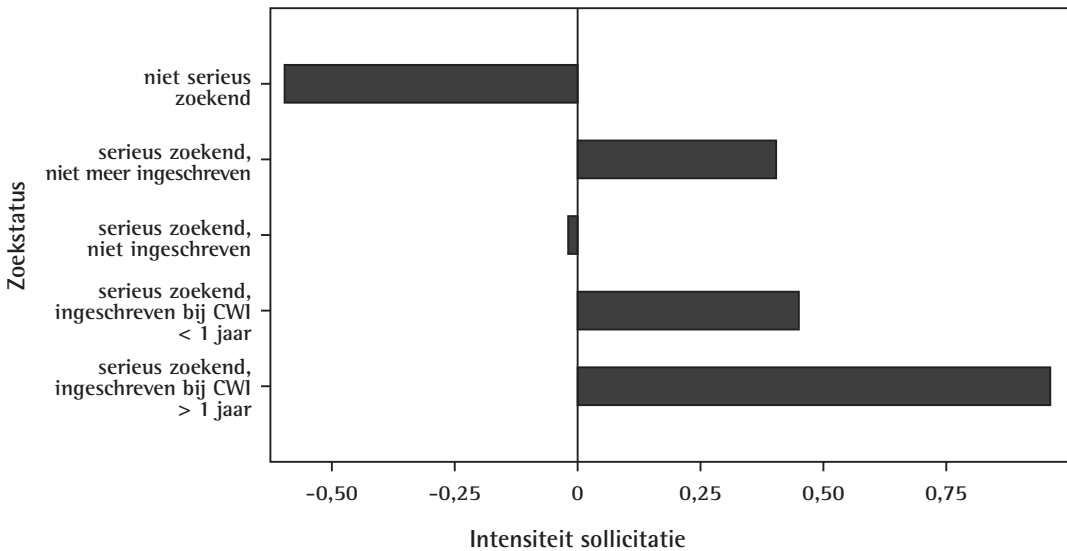


‘Het kwam erop neer dat ik op alles moest solliciteren, ook al was het van veel lager niveau, eer ik in aanmerking zou komen voor een bijstandsuitkering. En aangezien ik nog geen baan heb gehad van het niveau waar ik naar zoek, moest ik op alles solliciteren. Zo niet, dan kwam ik niet meer in aanmerking voor een bijstandsuitkering.’

Degenen die hun bestuurservaring van belang achten voor hun sollicitaties (1% verkl.var.) en degenen die in hoge mate ambitieus zijn (2%), solliciteren vaker.

Uiteraard is de sollicitatiedrukke het geringst bij wie niet serieus zoekt. En ze is het hoogst (het verschil bedraagt anderhalve standaarddeviatie) bij wie al wat langer ingeschreven staat bij het CWI (zie grafiek 19).

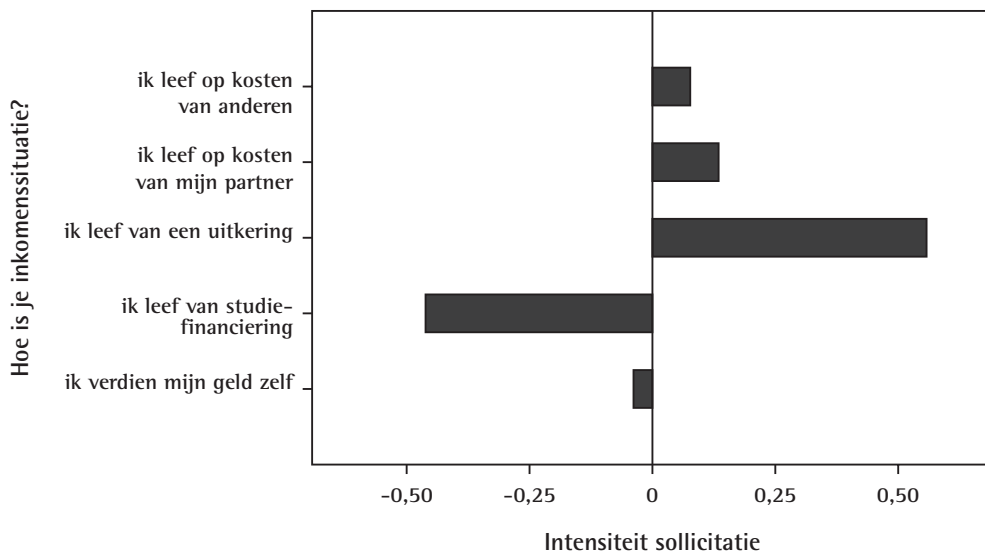
Grafiek 19: 'Frequent solliciteren' naar zoekstatus



Oorzaak van de sollicitatiedrukke is uiteraard de financiële bestaansgrond: wie leeft van studiefinanciering (en dus kennelijk nog staat ingeschreven voor een andere studie) vertoont de minste sollicitatiedrukke, wie afhankelijk is van een uitkering het meest (meer dan een standaarddeviatie verschil). (Zie grafiek 20.)

'Tja, het gevoel wat ik eraan overhoud is toch echt verre van positief: zorgen dat je niet in de bijstand terecht komt, maar hulp en goede begeleiding voor een geschikte baan is ver te zoeken.'

Grafiek 20: ‘Frequent solliciteren’ naar inkomensituatie



De sollicitatiedrukke is van belang omdat die direct gelieerd is aan de conclusies die respondenten vervolgens voor hun situatie trekken.

5.4 Solliciteren: bijna succes...

Daarmee zijn we toe aan het laatste onderwerp in dit hoofdstuk: hoe kansrijk zijn onze allochtone afgestudeerden die nog naar een baan zoeken, tot nu toe geweest?

Een kwart heeft nog nooit een oproep voor een gesprek gehad. Van die groep heeft een derde nooit serieus gesolliciteerd, en nog eens een derde minder dan vijf keer. Bijna de helft (van allen) heeft herhaaldelijk een oproep gehad, voor een op de zeven is dat vijf keer of vaker.

Bijna de helft is ook uitgenodigd voor een tweede gesprek, een kwart herhaaldelijk. En de helft kreeg ooit een baan aangeboden, een op de vijf zelfs herhaaldelijk. Onduidelijk is, hoe passend dat aanbod dan was; in ieder geval zijn de betrokkenen nu nog op zoek.

Er is geen verband tussen het sollicitatiesucces tot nu toe en de achtergrondkenmerken (sociaal milieu, etniciteit en sekse). Evenmin is er samenhang met wat respondenten zelf in hun profiel van belang achten bij sollicitaties. Wel is er een (klein) verband wanneer iemand zijn profiel als sterk punt ziet: die heeft kennelijk (enigszins) gelijk (2% verkl.var.).

6

Tussenbalans: minder pretenties misschien, en toch dapper verder?

6.1 Dan toch maar geen carrière?

Hoe staan de respondenten op het moment van het onderzoek in het proces van solliciteren: wat vinden ze ervan en wat betekent dat voor hun verdere stappen? Om daarover duidelijkheid te krijgen, is een groot aantal items aangeboden. Deze items hebben (na schaling) geresulteerd in zes typering, die onderling volstrekt onafhankelijk zijn (per definitie, gegeven de berekeningstechniek). Oftewel: de score op de ene schaal staat helemaal los van die op alle andere, ook al lijkt dat op het eerste gezicht soms onlogisch. In principe kan uit de score van iemand op de ene schaal dus in het geheel niet worden afgeleid hoe hij of zij scoort op de andere.

In dit hoofdstuk worden vier van die zes typering beschreven: ze hebben alle vier betrekking op het verdere vervolg in het sollicitatietraject van de respondenten. Twee andere typering blijven gereserveerd voor het volgende hoofdstuk: die betreffen opvattingen over wat er zou moeten veranderen. Ze komen daar aan de orde naast de vraag (uit een laatste resumerende serie items) waar respondenten de oorzaak zoeken voor het nog uitblijvende succes: bij zichzelf of (ook) bij de maatschappij?

Tabel 6: Percentage respondentent dat op de vier tussenbalans-aspecten ‘eens’ of ‘zeer eens’ scoort, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de vier schalen)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Twijfel of ik aan de slag wil	10	13	6	9	3	5	8	5	13	10
Twijfel over baan die bij opleiding past	13	15	12	19	24	5	13	18	10	19
Ik heb me suf gesolliciteerd	21	33	35	26	35	25	21	38	13	4
Mijn kansen zijn best goed	44	40	65	44	47	40	58	51	47	39

Een eerste groep items past min of meer onder de noemer ‘ambivalentie over een beroepsloopbaan’: ‘thuis’ hebben ze het er maar moeilijk mee, een vaste baan speelt geen belangrijke rol in het toekomstperspectief, de onderwijsloopbaan staat in hun ogen haast het succes in de weg, ik spreek niet zo best Nederlands, ik twijfel vaak of ik wel aan de slag wil.

Deze tamelijk heterogene groep items is als volgt te typeren: wie fel uitgesproken vasthoudt aan een beroepspectief (dat is een op de drie respondenten) scoort duidelijk negatief op deze schaal; wie minder fel maar wel duidelijk vasthoudt (dat is nog eens 40%) scoort neutraal. Blijven over wie neutraal antwoorden (ruim 10%) of inderdaad twijfel laten blijken (een op de tien): die scoren alle positief.

De schaalscore houdt zowel verband met sekse (ruim 3% verkl.var.) als met etniciteit (4% verkl.var.): opmerkelijk genoeg zijn de mannen meer in twijfel dan de vrouwen, en het zijn vooral mannen uit de etnische categorie ‘overigen’. Ook de vrouwen uit deze categorie scoren relatief hoog. (Men moet bedenken dat de mannen in het onderzoek gemiddeld uit iets lager opgeleide milieus komen dan de vrouwen. Over de oorzaak daarvan valt te gissen. Mogelijk wordt het mede bepaald door voorafgaande milieutypische *drop-out* onder de mannen.)

Wat valt er nog meer over deze categorie ‘vaag ambivalenten’ te zeggen? (We geven een complete opsomming en wagen ons nauwelijks aan een duiding:)

- het zijn vaker mannen (2% verkl. var.)
- en ze behoren (in etnisch opzicht) vaker tot de categorie ‘overig’ (7%);
- het zijn vaker de bachelors (3%);
- ze hebben vaker geen kinderen (4%);
- ze leven vaker op kosten van anderen (3%);
- ze zijn meestal niet in Nederland geboren (9%);
- ze vertrouwen minder op hun afstudeerprofiel (2% verkl.var.);
- ze vertrouwen juist meer op hun bestuurservaring (4%)
- en ook op hun buitenlandervaring (1%);
- ze hebben sterke twijfels over hun presentatie (12%)
- en in mindere mate twijfels over hun portfolio (2%);

- ze voelen zich gehinderd door hun achtergrond (3%);
- ze blijven opmerkelijk serieus op zoek (3%);
- ze hechten meer dan anderen aan een beroep (3%);
- ze zijn vaker dan anderen boos op de samenleving (1%).

Op dat laatste – de boosheid – komen we nog uitvoeriger terug. Variabelen die niet in bovenstaand rijtje staan, houden met deze ambivalentie-attitude geen verband.

Duidelijk is dat deze categorie zich relatief goed laat traceren (vaak niet in Nederland geboren, wel vaak behorend tot de categorie ‘overig’) en kennelijk hulp kan gebruiken: hoe presenteer ik mezelf?

6.2 Misschien maar een wat mindere baan?

Zes items indiceren een tweede attitude: ‘Dan misschien maar een wat mindere baan’. Tekenend voor die houding is het nadenken over banen die minder bij de opleiding passen, andere dingen in het leven belangrijker vinden dan een vaste baan, vaker solliciteren zonder overtuiging, en enigerlei werk belangrijker vinden dan passend werk.

Ook hier is dus sprake van carrièretwijfel, maar deze is concreter en gaat duidelijk ten koste van aspiraties. Om de schaalscore nader te duiden, helpt het om te kijken naar wie vasthoudt aan een baan die bij de opleiding past. Een kwart houdt daar niet aan vast, en scoort duidelijk positief of zeer positief (de 2% meest extreme ontkeners) op de schaal. Ruim 30% houdt wel vast aan een passende baan, en nog eens 15% houdt er ‘nadrukkelijk’ aan vast. Deze respondenten scoren op de attitudeschaal negatief respectievelijk zeer negatief.

Wie zijn degenen die relatief hoog scoren op deze schaal voor getemperde ambities? Zij zijn opmerkelijk vaak in Nederland geboren (9% verkl.var.), maar er is geen samenhang met sociale of etnische achtergrond of geslacht. In die opzichten zijn ze dus *at random* verdeeld. Wel gaat het vaker om ouders van kinderen (4% verkl.var.).

Vaker dan anderen vertrouwen deze ‘verminderd ambitieuze’ wel op hun presentatie (4% verkl.var.), maar zij zien hun ambities ook zelf nadrukkelijk minder als een sterk punt (3% verkl.var.), evenals hun portfolio (1% verkl.var.). En minder dan anderen zijn zij boos (2% verkl.var.). (Samenhangen die hier niet beschreven worden, zijn er in beginsel ook niet. En ook hier is een duiding nauwelijks voorhanden.)

6.3 Harkend verder...

We zijn toe aan de derde typering van de houding waarmee onze respondenten hun verdere sollicitatietraject ingaan. Nogmaals: de ene typering vervangt de andere niet, het zijn afzonderlijke kwalificaties die onderling geen verband houden (meerdimensionale typeringen dus, zoals in een persoonlijkheidstest).

‘Ik solliciteer me suf, maar ik ga door’, aldus de typering van deze attitude die door maar liefst veertien items wordt geïndiceerd. De belangrijkste items: ‘Ik heb al heel wat sollicitaties achter de rug’, ‘Ik heb me suf gesolliciteerd’ en ‘Ik heb al aardig wat teleurstellende ervaringen achter de rug’. Maar ook: ‘Soms verlies ik de moed, maar ik hou vol’. De schaalscore laat zich als volgt typeren: 30% van de respondenten is het eens met de stelling dat zij al heel wat teleurstellende ervaringen achter de rug hebben, en nog eens 10%

is het daarmee 'volstrekt eens'. Zij scoren op de schaal duidelijk positief, respectievelijk extreem positief. Een kwart is het met de stelling juist oneens, en nog eens 10% 'volstrekt oneens'. Zij scoren duidelijk negatief op de schaal, respectievelijk extreem negatief.

Waarmee hangt de score op deze schaal samen? Niet met sociale achtergrond of sekse, maar wel met etniciteit: de categorie 'overige' scoort op de schaal duidelijk minder hoog dan andere, de Marokkanen juist relatief hoog (een halve standaarddeviatie verschil; 3% verkl.var.).

Wat er nog meer te zeggen is over wie op deze schaal hoog scoort:

- wie al een baan op niveau heeft, scoort relatief laag (4% verkl.var.);
- wie (nog) meer belang dan anderen aan carrière hecht, scoort juist laag (4%);
- wie (nog) meer belang dan anderen aan een beroep hecht, scoort ook lager (5%);
- wie ingeschreven staat bij het CWI, scoort hoger (3%);
- wie intens solliciteert, scoort aanmerkelijk hoger (49%);
- wie vaker via bekenden zoekt, scoort hoger (2%);
- wie vaker via de media zoekt, scoort hoger (6%);
- wie vaker zoekt via uitzendbureaus en CWI, scoort hoger (22%);
- wie op dit moment niet (meer) serieus zoekt, scoort hoger (12%);
- wie twijfelt over zijn portfolio, scoort hoger (2%);
- wie vertrouwt op zijn startprofiel, scoort hoger (2%);
- wie vertrouwt op zijn bestuurservaring, scoort hoger (2%);
- wie niet vertrouwt op zijn buitenlandervaring, scoort hoger (1%);
- wie zijn achtergrond als hindernis ervaart, scoort hoger (4%);
- en vooral: wie boos is, scoort hoger (29%).

Hier is heel duidelijk sprake van een conglomeraat – enerzijds flinke sollicitatiedrukte en anderzijds stugge volharding en moed. Tegelijk is er natuurlijk ook frustratie. En daarmee komt de vraag op of boosheid wellicht valt te voorkomen. Daarover meer in onze beleidsconclusies (zie voorin dit rapport).

6.4 En met hoeveel optimisme dan wel?

'Ik sta er juist kansrijk voor.' Dat is de vierde invalshoek die we kunnen onderscheiden in de attitudes van onze hoogopgeleide werkzoekende allochtonen. Elf items indiceren deze houding, waarvan de belangrijkste luiden: 'Ik heb heel bemoedigende sollicitatie-ervaringen', 'Mijn ervaringen geven juist aanleiding tot optimisme', en 'Mijn kansen bij sollicitaties zijn of waren juist heel goed'.

Proberen we deze attitude in populariteit te schatten (ze staat, nogmaals, per definitie los van de andere beschreven attitudes), dan resulteert dat in het volgende. Een op de vijf respondenten zegt geen bemoeidigende sollicitatie-ervaringen te hebben, en nog eens 20% 'volstrekt niet'. Hun score op de attitudeschaal is duidelijk negatief, respectievelijk zeer duidelijk negatief. Ruim een kwart van de respondenten zegt juist wél bemoeidigende sollicitatie-ervaringen te hebben, en bijna 20% 'volstrekt wel'. Hun score op de schaal is duidelijk positief, respectievelijk extreem positief.

Mannen scoren optimistischer dan vrouwen (2% verkl.var.), met sociale of etnische achtergrond is er geen verband.

Wie al een baan op niveau heeft, oordeelt positiever (1% verkl.var.). En vooral wie zijn afstudeerprofiel van belang acht, is optimistischer (11% verkl.var.). Wie zich sterk acht op alle profielpunten (portfolio 6%; ambities 5%; presentatie 2%) en ook zijn achtergrond als pluspunt inschat (3% verkl.var.) is eveneens meer optimistisch.

Ook optimistischer zijn respondenten die vaker naar vacatures zoeken via kennissen (4% verkl.var.) en juist minder vaak via uitzendbureaus of CWI (1% verkl.var.), en – uiteraard – respondenten die succesvoller waren bij eerdere sollicitaties (8% verkl.var.). En opnieuw: wie boos is, is vaker optimistisch (11% verkl.var.).

Proberen we dit conglomeraat enigszins te interpreteren, dan valt vooral op dat de optimistische kijk niet varieert met de feitelijke achtergrond: veeleer gaat het om de ideale sollicitatieattitude. Kennelijk laat die zich combineren met alle typen achtergronden. En dat is reden om optimistisch te zijn over de kansen van professionele begeleiding.

7

Wat moet anders: meer hulp of juist (ook) minder achterstelling?

7.1 Hulpvraag

'Ik moet nodig steun hebben.' Dat karakteriseert de voorlaatste attitude die we onderscheiden in de actuele opstelling van de werkzoekende, hoogopgeleide allochtonen. Het is een hulpvraag die geïndiceerd wordt door een negental items. Enige van de belangrijkste: 'Er ontbreekt wat aan mijn manier van presenteren', 'Ik denk dat ik te weinig vertrouwd ben met trucjes die helpen bij sollicitaties' en 'Ik zou willen dat ik beter gecoacht werd'.

Tabel 7: Percentage respondentent dat op de vier tussenbalans-aspecten ‘eens’ of ‘zeer eens’ scoort, naar etnische herkomst en geslacht (populariteit van telkens één cruciaal item in elk van de vier schalen; de derde schaal bestaat uit slechts één item)

Herkomst	Surinamers		Antillianen		Marokkanen		Turken		Overig	
Geslacht	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Ik moet steun hebben	8	17	12	7	9	3	16	5	9	16
Door mijn etnische achtergrond maak ik minder kans ... dan zoek ik de oorzaak bij mezelf	36	20	29	14	56	25	37	49	32	21
Ik voel mij onrechtvaardig behandeld	33	37	41	30	29	33	29	18	43	51
	23	23	24	9	41	25	37	36	22	15

Om de resulterende schaalscore te interpreteren, kijken we naar het eerste item: ‘Er ontbreekt wat aan mijn manier van presenteren’. Op dit statement geeft 40% een ontkennende reactie, en nog eens 20% een ‘nadrukkelijk’ ontkennende. Hun schaalscore is licht negatief, respectievelijk extreem negatief. Slechts ruim 10% van de respondenten stemt met de stelling in; zij scoren extreem positief.

Deze attitude is niet gerelateerd aan sekse en evenmin aan sociale achtergrond, maar wel aan etniciteit (3% verkl.var.): het zijn de ‘overigen’ die relatief vaak ‘hulp vragen’, en de Marokkanen doen dat juist minder dan de anderen (afstand: een halve standaarddeviatie).

‘Ja, trainingen in presentaties, structuur brengen in je verhaal, presentatie op video vastleggen om later met een groep of zelfstandig te analyseren. En dan recruiters uitnodigen om het gebeuren ook van hun kant te horen. Uiteraard moet de universiteit of het hbo hiervoor geld beschikbaar stellen.’

Voor het overige hangt de score op deze attitude niet samen met enig ander achtergrondkenmerk. Zij komt vaker voor bij wie weinig vertrouwen heeft in zijn afstudeerprofiel (3% verkl.var.), wie zijn ambities minder als een pluspunt ziet (3% verkl.var.), wie relatief minder belang hecht aan een beroep (1% verkl.var.), wie relatief minder ver gevorderd is qua sollicitatiesucces (1% verkl.var.), en vooral: bij wie twijfels heeft over de eigen presentatie (20% verkl.var.) Ten slotte komt de houding ‘Ik moet nodig steun hebben’ vaker voor bij respondenten die, bij uitblijvend succes, de oorzaak bij zichzelf zoeken (3% verkl.var.), een variabele waarover dadelijk meer.

Deze attitude is als enige niet gerelateerd aan de boosheid (zie paragraaf 7.3.). Duidelijk is wel dat de hulpvraag serieus moet worden genomen. Vooral aan de zelfpresentatie van betrokkenen valt kennelijk het een en ander bij te schaven.

7.2 Etnische achterstelling

‘Door mijn etnische achtergrond maak ik minder kans.’ Dit statement indiceert het sterkst de zesde en laatste attitude die we hier onderscheiden. Het wordt aangevuld met items als: ‘Als allochtoon ben ik toch steeds in het nadeel’ en ‘Bij sollicitaties stuit ik op etnische vooroordelen’.

‘Ik zoek het in mijn etnische achtergrond. Als ik van andere, autochtone medestudenten hoor dat ze binnen enkele maanden al een baan hebben en ik na één jaar nog niet, dan ga ik er wel over nadenken dat het zo is.’

Om de betekenis van deze schaalscore te illustreren, gebruiken we het eerste item: ‘Door mijn etnische achtergrond maak ik minder kans’ (zie tabel 7). De stelling werkt als een ideaaltypische verdeling: ruim 15% is het met dit statement zeer oneens (met als resultaat een extreem negatieve schaalscore), ruim 20% is het oneens (met als resultaat een duidelijk negatieve schaalscore), bijna 30% twijfelt (schaalscore bij nul), bijna 20% procent is het met het statement eens (schaalscore duidelijk positief) en ruim 10% is het met de stelling zeer eens (schaalscore extreem positief).

*‘Ik heb heel vaak meegemaakt dat mensen mijn niveau, dus van een allochtoon, onderschatten. De meeste mensen die jou op straat zien, denken dat je een laagopgeleide allochtoon bent. Wanneer je met deze mensen in contact komt en je zegt dat je juf bent, praten ze anders met je. Je bent dan een “Nederlander” in hun ogen.
Ik heb ook vaak meegemaakt dat ouders van kinderen zoiets hebben van: zou zij, “een buitenlandse juf”, het wel kunnen? Tijdens het invallen heb ik ook vaak de vraag gehad: “Ben je stagiaire?”. De ouders kijken wel anders naar je als je zegt dat je volledig bevoegd bent als juf. Ik werd er eerst wel boos over, maar ik kan er nu wel om lachen.’*

De opvatting dat er sprake is van etnische achterstelling, is duidelijk gerelateerd aan sociale herkomst (5% verkl.var.): wie afkomstig is uit minder goedopgeleide milieus, ervaart meer etnische achterstelling. Ze is daarnaast gerelateerd aan etnische herkomst (11% verkl.var.): ze is vooral populair onder Turken en Marokkanen. En ook is er een relatie met sekse (3% verkl.var.): de mannen scoren hoger op de schaal.

De verhouding tussen etnische en sociale achtergrond vraagt hier nog even aandacht: etnische achtergrond verklaart zelf 10% variantie (na correctie in een regressieanalyse). Voegen we ‘opleiding ouders’ toe, dan stijgt de verklarende kracht naar 11%. Doen we het omgekeerde, dan verklaart ‘opleiding ouders’ 5% (na correctie) en stijgt de verklaring opnieuw naar 11% bij invoeging van de etnische achtergrond. Hier is dus duidelijk sprake van overlap: etniciteit verklaart op zichzelf 6%, sociale achtergrond 1%, en samen verklaren (of liever: ‘beschrijven’) ze nog eens 4% daar bovenop. Als de statistische analyse al zoveel niet te traceren overlap signaleert, dan is de alledaagse verwarring van etnische versus sociale (zelf)stereotypering niet verwonderlijk (zie eerder in dit rapport).

'Ik had gesolliciteerd op een functie waarbij ik aan alle eisen voldeed, via een detacheringsbureau. Toen ik op gesprek was geweest, kwam als reactie dat ik te jong was. Ik vroeg wat ze bedoelden met "te jong", ik was 28 en in de vacature stond 25 tot 35 jaar als eis. Na veel vragen kwam het eruit. Ik zou aan een groep blanke mannen leiding gaan geven die ook allemaal ouder waren dan ik. Ik zei: "Wat is dat voor flauwekul, ik voldeed toch aan de eisen?!"

De opvatting dat er sprake is van etnische achterstelling, komt ook vaker voor bij wie de 'harde' studierichtingen kiest (2% verkl.var.), wie niet zelf de kost verdient (2% verkl.var.) en wie (iets) minder hoge carrièreaspiraties (4% verkl.var.) en (iets) minder hoge beroepsaspiraties (1% verkl.var.) heeft. Ze komt minder vaak voor bij wie vertrouwt op zijn buitenlandervaring (2% verkl.var.) en vaker bij wie vertrouwt op zijn bestuurservaring (3% verkl.var.). Het idee van etnische achterstelling komt ook vaker voor bij wie zijn eigen presentatie geen sterk punt vindt (1% verkl.var.) en wie dat wél vindt van zijn hele portfolio (3% verkl.var.). Het meest nog komt het (uiteraard) voor bij wie zich geremd weet door de eigen achtergrond (25% verkl.var.) en, ten slotte, bij wie boos is (23% verkl.var.).

Opnieuw is wel duidelijk welk conglomeraat zich hier aftekent: het is vooral het bewustzijn dat de eigen achtergrond de verzilvering van de opleiding in de weg zit, waarbij etnische en sociale achtergrond door elkaar heen spelen (of liever: elkaar versterken). Deelnemers aan de groepsgesprekken wezen op de nadruk die de samenleving legt op hun etniciteit, én op hun neiging om dat zelf in reactie daarop ook te doen. Dat maakt het moeilijk om in te schatten, hoe terecht de hier beschreven attitude is.

Daarmee zijn we dan eindelijk toe aan de vraag, wie er dan wel boos is.

7.3 Boos: zoek je de oorzaak bij jezelf of bij de maatschappij?

Aan de respondenten is een zestal resumerende items voorgelegd. De directe vraag is: 'Welk beeld heb jij op dit moment van jezelf en van je kansen in deze maatschappij?' De zes daaropvolgende statements vormen samen een schaal, met één uitzondering: het statement 'Als ik aan mijn kansen twijfel, zoek ik de oorzaak bij mezelf.' Alle overige items gaan over frustratie en onbehagen. Het feit dat het zelfrelativerende item niet op die schaal laadt, ook niet negatief, is inhoudelijk beslist van belang. Het betekent namelijk dat hoe boos respondenten eventueel ook zijn, dit geheel losstaat van eventuele zelfkritiek. Ook wie niet boos is kan het aan elke zelfkritiek ontbreken, en omgekeerd kan boosheid best samengaan met zelfkritiek.

'Bij een sollicitatie werd aangegeven dat ik niet in het team pas binnen het bedrijf, dat ik moeite zal krijgen om leiding te geven aan..., want zij hebben moeite met het feit dat hun leidinggevende van allochtone afkomst is. Daarnaast werd er bij sommige sollicitaties (brieven en nabellen) niet gereageerd, of mijn brief was kwijt. Dat soort zaken!!'

Hoe kritisch zijn de werkzoekende hoogopgeleide allochtonen op zichzelf? Een op de zestien respondenten is het volstrekt oneens met het statement 'Ik zoek de oorzaak bij mezelf als ik aan mijn kansen twijfel', en nog eens een op de vijf is het oneens (zie tabel 7). In totaal gaat het dus om ruim een kwart dat niet in is voor zelfrelativering. Bijna twee op de vijf is het wél eens met het statement; 'volstrekt' ermee eens is bijna niemand.

Samen komt dit neer op 40% instemmende respons; een op de drie twijfelt. Overwegend is de populatie dus duidelijk geneigd tot zelfrelativering.

Er zijn enkele duidelijke verschillen in de scores: Turkse respondenten tonen minder zelfrelativering, 'overige' juist meer (verkl.var.: 3%). En vaker dan anderen voelt wie hoog op de schaal scoort, zich gehinderd door de eigen achtergrond (1% verkl.var.). Voor het overige zijn de 'zelfrelatieveerders' gelijkmatig verdeeld over alle onderscheiden indelingen.

Daarmee zijn we toe aan de schaal 'Ik word boos over de mij niet geboden kansen'. Hoogst ladende item is: 'Ik merk dat ik langzaam gefrustreerd raak over mijn kansen'. Een ander item luidt: 'Als ik aan mijn kansen twijfel, zoek ik de oorzaak in de samenleving'. Duidelijk laat de resulterende schaalscore zich illustreren aan de hand van het statement: 'Ik voel mij best onrechtvaardig behandeld'.

Ruim een op de vijf respondenten is het beslist niet met dit statement eens, en scoort duidelijk negatief op de schaal. Nog eens een op de vier reageert met 'niet eens', en scoort daarmee negatief op de schaal. In totaal keert dus bijna de helft zich tegen de these. Een op de zes stemt juist met de stelling in (en krijgt een duidelijk positieve schaalscore), en nog eens ruim 10% stemt er 'nadrukkelijk' mee in (en krijgt een hoge schaalscore). Samen betekent dit: een kwart duidelijk instemmende respons. Kijken we naar het eerste item ('Langzaam raak ik gefrustreerd') dan stemt daarmee een op de drie respondenten in.

'Bij ... (naam) zei een van de aanwezige werknemers van dat bedrijf op een gegeven moment dat ze graag "mensen zoals ik" in dienst wilden hebben. Dus "van een andere achtergrond". Ik vond dat geen gepaste opmerking, want ik word graag aangenomen omdat ik goed ben, niet omdat ik een allochtoon ben'.

Welke variatie is er in deze respons? Om te beginnen is er de samenhang met etniciteit (4% verkl.var.): de Turkse respondenten stemmen meer dan anderen met de stelling in. De samenhang met sociale achtergrond (1% verkl.var.) wijst op meer boosheid bij wie van lage komaf is. Verder is relatief bozer:

- wie nog geen baan heeft op niveau (7% verkl.var.);
- wie nog niet zelf in zijn onderhoud voorziet (4%);
- wie minder serieus naar een baan zoekt (4%);
- wie minder carrièregericht is (3%);
- wie minder beroepsgericht is (1%);
- wie meer vertrouwt op zijn bestuurservaring (4%);
- wie twijfels heeft over zijn presentatie (4%);
- wie twijfels heeft over zijn portfolio (1%);
- wie zich geremd voelt door zijn achtergrond (14%);
- wie meer dan anderen zoekt via de media (3%);
- wie niet (meer) staat ingeschreven bij het CWI (4%);
- wie wel zoekt via uitzendbureau en CWI (9%);
- en vooral: wie intens solliciteert (26%).

Daarmee zijn we terug bij een duidelijk samenhangend complex: de boosheid is het grootst bij wie flink druk is met solliciteren en zich daarbij door zijn achtergrond gehinderd weet.

'Ik geloof dat een groot deel van de werkgevers toch wel eerder uitkijkt naar autochtone werknemers.'

De indruk is onvermijdelijk: hier kan van meerdere kanten tegelijk druk van de ketel worden gehaald. Door ondersteuning in slim en selectief solliciteren, door het daadwerkelijk helpen verbeteren van de startbasis (en daarmee het zelfbeeld), en door een meer ontspannen omgang met etniciteit. Meer hierover is te vinden in onze beleidsadviezen, voorin dit rapport.

Literatuur

- *Allochtoon volgt vaker hoger onderwijs*. De Volkskrant, 2 november 2006.
- *Allochtone hbo'ers en wo'ers vaker werkloos*. De Volkskrant, 9 juni 2006.
- *Allochtonen haken vaker af in hoger onderwijs*. De Volkskrant, 11 februari 2006.
- Jaco Dagevos. *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*. Den Haag: SCP, januari 2006.
- Jaco Dagevos en Maurice Gesthuizen. *Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie. Aantallen en ontwikkelingen*. Den Haag: SCP, 2005.
- Jaco Dagevos, Stella Hoff & Arjan Soede. *Minderheden in de middenklasse*. Hoofdstuk 5 in Sociaal Cultureel Rapport. Den Haag: SCP, 2006.
- Jaco Dagevos, (2001). *Perspectief op integratie: over de sociaal-culturele en structurele integratie van etnische minderheden in Nederland*. Den Haag: WRR (werkdokument W121).
- *Eerste-generatiestudenten hebben moeite hun weg te vinden. Achtergrond*. De Volkskrant, 14 februari 2006.
- *Feiten en cijfers over de deelname en doorstroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs*. Een samenvatting uit het onderzoek 'Talent gewonnen, Talent verspild?' Utrecht: ECHO, zonder datum.
- M. de Graaf-Zijl, P.H.G. Berkhout, J.P. Hop, D. de Graaf. *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief*, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam 2006.
- M.J. van Gendt e.a.. *Hoger opgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Raad voor Werk en Inkomen, Regioplan, oktober 2006.
- *Hoogopgeleide allochtone jongeren op de breuklijn van onderwijs en arbeidsmarkt*. Onderzoeksnotitie. Utrecht: FORUM, november 2006.
- *Integratiekaart 2006*. Cahier 2006-B. Bijlage bij de Jaarnota Integratiebeleid 2006. CBS / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Justitie, 2006.
- J.Klaver, J.W.M. Mevissen & A.W.M. Odé. *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Regioplan, april 2005.
- Sabine Kraus, *Onderzoek: Etniciteit speelt wel rol bij sollicitaties*. Volkskrant, 2 november 2006.
- *Maandelijkse cijfers over de werklozen en werkzoekenden van het CBS en het CWI*. CBS/CWI, zonder datum.
- Christopher McAll. *Class, Ethnicity and Social Inequality*. Montréal: McGill-Queen's University Press, 1990.
- John Porter. *The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada*. Toronto, 1965.
- Roelandt, Th.; Veenman, J. (1990). *Allochtonen van school naar werk: Voorstudies en achtergronden/Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid*. 's Gravenhage: SDU.
- Veronique Voncken & Marilyn Westendorp. *Anoniem Solliciteren: zinvol en wenselijk?* Amsterdam: TNS/NIPO, mei 2007.
- *Werkloosheid allochtonen daalt licht*. Persbericht. CBS, januari 2007.
- Wilbrink, B., & Dronkers, J. (1993). *Dilemma's bij groeiende deelname aan hoger onderwijs*. Zoetermeer: Reeks Achtergrondstudies van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Rick Wolff, *Met vallen en opstaan. Een analyse van instroom, uitval, en rendementen van niet-westers allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs, 1997-2005*, Utrecht: ECHO 2006.