

Op achterstand



# Op achterstand

Discriminatie van niet-westerse migranten  
op de arbeidsmarkt

Redactie:  
Iris Andriessen  
Eline Nievers  
Jaco Dagevos

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, november 2012

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het sCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het sCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2012  
sCP-publicatie 2012-28  
Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag  
Figuren: Mantext, Moerkapelle  
Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland  
Omslagontwerp: Bureau Stijl zorg, Utrecht  
Omslagillustratie: © Peter van Hugten, Amsterdam  
Foto's binnenwerk: Herman Zonderland; © sCP

ISBN 978 90 377 0615 4  
NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.repro-recht.nl](http://www.repro-recht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
Telefoon (070) 340 70 00  
Fax (070) 340 70 44  
Website: [www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
E-mail: [info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

De auteurs van sCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

## Inhoud

Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Discriminatie op de arbeidsmarkt	12
1.1 Hardnekkige en oplopende achterstand op de arbeidsmarkt	12
1.2 Achterstand: discriminatie?	12
1.3 Vaststellen van de omvang van discriminatie	13
1.4 Onderwerpen in deze monitor	14
2 Positie op de arbeidsmarkt: aanwijzingen voor discriminatie?	16
2.1 Arbeidsmarktpositie en discriminatie	16
2.2 Indicatoren van de arbeidsmarktpositie	16
2.3 Decompositieanalyses als manier om de omvang van discriminatie in te schatten	17
2.4 Databestand en productieve kenmerken	18
2.5 Ongemeten kenmerken	18
2.6 Aanvullende onderzoeksvragen	19
2.7 Werkloosheid	19
2.8 Vast of tijdelijk dienstverband?	25
2.9 Beroepsniveau	29
2.10 Verslechterende arbeidsmarktpositie, toegenomen discriminatie?	33
2.11 Conclusie	34
Noten	35
3 Discriminatie door uitzendbureaus	37
3.1 Toegang tot de arbeidsmarkt	37
3.2 Werk zoeken via het uitzendbureau	37
3.3 Onderzoeksmethode: twee soorten praktijktests	40
3.4 Online praktijktests	42
3.5 In-person praktijktests	44
3.6 Conclusies	68
Noten	72
4 Werkzoekgedrag van niet-westerse migranten	74
4.1 Determinanten van werkzoekgedrag	74
4.2 Focusgroepgesprekken	75
4.3 Motieven om werk te zoeken	76
4.4 Belemmeringen en (gebrek aan) ervaren competenties bij het vinden van werk	79

4.5	Strategieën om ervaren belemmeringen het hoofd te bieden	84
4.6	Samenvatting en conclusie	88
	Noten	89
5	Discriminatie op de arbeidsmarkt: wat doen migrantenorganisaties?	90
5.1	Aantallen en typen migrantenorganisaties in Nederland	90
5.2	De rol van migrantenorganisaties in Nederland	91
5.3	Onderzoeksvragen	92
5.4	Methoden: interviews, vragenlijst en expertmeeting	92
5.5	Politieke veranderingen ten tijde van het onderzoek	95
5.6	Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie	96
5.7	Het verbeteren van de beeldvorming	101
5.8	Wie moet de arbeidsmarktpositie en het imago van de migranten d an wel verbeteren?	104
5.9	Waarom zijn migrantenorganisaties nodig, ofwel generiek versus doelgroepenbeleid	106
5.10	Samenvatting en discussie	107
	Noten	109
6	Discriminatie op de arbeidsmarkt: balans van de Discriminatiemonitor 2007-2012	110
6.1	Discriminatie op de arbeidsmarkt	110
6.2	Discriminatie treft vaker jongeren, mannen en degenen in het onderste segment van de arbeidsmarkt	112
6.3	De aard van discriminatie: statistische discriminatie is belangrijk	113
6.4	Omgaan met discriminatie	114
6.5	Nog openstaande vragen	115
6.6	Discriminatie voorkomen?	116
	Literatuurlijst	119
	Summary	124
	Internetbijlagen (te vinden via <a href="http://www.scp.nl">www.scp.nl</a> bij het desbetreffende rapport)	
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	132

## Voorwoord

Het is belangrijk dat zo veel mogelijk mensen betaald werk hebben. De participatie van niet-westerse migranten blijft achter bij die van autochtone Nederlanders. In 2005 zijn door overheid en sociale partners afspraken gemaakt om de participatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Een van deze afspraken was dat er onderzoek naar discriminatie zou worden verricht. De *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* is het resultaat van dat onderzoek. Deze serie publicaties heeft als doel inzicht te krijgen in de mate waarin discriminatie een rol speelt in de achterstandpositie van migranten. In onderhavig onderzoek gaat speciale aandacht uit naar de kansen van niet-westerse migranten om werk te vinden via een uitzendbureau. Acteurs van verschillende etnische origine gingen met hetzelfde cv langs bij uitzendbureaus om werk te zoeken.

Ook is onderzocht wat niet-westerse migranten zelf doen om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Welke barrières komen zij tegen en welke strategieën hebben zij ontwikkeld om deze te slechten? Ook de rol die migrantenorganisaties voor zichzelf zien bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming rond niet-westerse migranten komen aan bod.

Voor het tot stand komen van deze studie gaat onze dank uit naar een aantal mensen. Anne Zagt, Ilse Zijlstra en Angelique van Zon hebben zich als stagiaires enorm ingezet bij het uitvoeren van de praktijktests onder uitzendbureaus. Ook danken we de vertegenwoordigers van diverse uitzendbureaus die bereid waren ons te woord te staan over selectiemethoden in de uitzendbranche. Tot slot danken we drs. Sabo Çelik, drs. Roy Hillers en drs. Renée Roodenburg van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die dit onderzoek mogelijk maakten.

Met deze publicatie eindigt de serie onderzoeken die het Sociaal en Cultureel Planbureau uitvoerde naar discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Dat discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt, blijkt uit dit rapport. Aandacht voor het probleem blijft dus geboden.

Prof. dr. Paul Schnabel  
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau





## Samenvatting

Niet-westerse migranten hebben een achterstand op de arbeidsmarkt: zij zijn vaker werkloos en hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. De achterstand neemt nauwelijks af over de jaren en geldt voor zowel de eerste als de tweede generatie migranten. De Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, geïnitieerd door sociale partners en overheid, stelt zich ten doel de aard en omvang van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt vast te stellen, ontwikkelingen daarin te volgen en de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van deze groep aan te geven. De voorliggende studie is het laatste rapport dat verschijnt binnen de reeks discriminatieonderzoeken die sinds 2007 door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) zijn uitgevoerd. In dit laatste rapport zijn de volgende onderzoeken uitgevoerd:

- kwantitatieve analyses van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten;
- praktijktests bij uitzendbureaus met als doel de kansen op een baan van niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders te vergelijken;
- focusgroepgesprekken met niet-westerse migranten om in beeld te brengen welke belemmeringen zij vanwege hun etnische achtergrond ervaren om te participeren op de arbeidsmarkt;
- interviews met migrantenorganisaties om erachter te komen wat zij als taken en mogelijkheden voor zichzelf zien om de arbeidsmarktpositie en het imago van niet-westerse migranten te verbeteren.

De belangrijkste conclusies die op basis van deze onderzoeken kunnen worden getrokken, zijn:

- Discriminatie is vooral een belemmering bij instroom op de arbeidsmarkt: met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn niet-westerse migranten vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders.
- Uitzendbureaus maken onderscheid naar etnische achtergrond bij werkzoekenden die persoonlijk binnenlopen: Turkse, Surinaamse en Antilliaanse werkzoekenden die bij het uitzendbureau langsgaan om werk te vinden hebben minder kans om een baan aangeboden te krijgen dan autochtone Nederlandse werkzoekenden met precies hetzelfde cv. Ten aanzien van Marokkaanse werkzoekenden is er geen sprake van onderscheid: Marokkaanse Nederlanders hebben evenveel kans op baanaanbod als autochtone Nederlanders.
- Bij online sollicitaties maken uitzendbureaus geen onderscheid naar achtergrond in de eerste fase van de selectie. In deze fase lijkt vooral te worden geselecteerd op de aan- of afwezigheid van kerncompetenties.
- Migrant zelf ervaren dat zij door hun etnische achtergrond op achterstand staan in vergelijking met autochtone Nederlanders en dat zij extra inspanningen moeten leveren om concurrerend te zijn. Discriminatie wordt echter niet als de meest belangrijke belemmering naar voren gebracht. Beperkingen in kennis, opleiding en

werkzoekvaardigheden worden eerder en vaker genoemd als drempel bij het zoeken naar werk, evenals leeftijd en werkervaring.

- Migrantenorganisaties zien voor zichzelf een beperkte rol weggelegd in het verbeteren van de arbeidspositie van migranten.

Samenvattend toont deze studie aan dat discriminatie de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt beïnvloedt. Dat zij vaker werkloos zijn en vaker afhankelijk zijn van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders is deels het gevolg van uitsluitingsmechanismen op de arbeidsmarkt. Dit blijkt ten eerste uit de kwantitatieve analyses waarin de achterstand van niet-westerse migranten niet volledig kan worden verklaard op basis van kenmerken als opleidingsniveau, leeftijd, werkervaring en samenstelling van het huishouden. Het gedeelte van de achterstand dat niet te maken heeft met deze kenmerken (de *onverklaarde rest*) behoeft dus andere verklaringen. Voor een deel van de onverklaarde rest is discriminatie een aannemelijke verklaring. Dat niet-westerse migranten te maken hebben met discriminatie is namelijk overtuigend aangetoond door gebruik te maken van praktijktests. In deze editie van de monitor hebben we deze tests bij uitzendbureaus uitgevoerd.<sup>1</sup> Acteurs met een verschillende etnische achtergrond gingen met precies hetzelfde cv bij uitzendbureaus langs om werk te zoeken. Zij waren getraind in wat zij moesten zeggen en hoe zij zich moesten gedragen. Zo is er een lijst opgesteld met meest gestelde vragen van intercedenten en werden de antwoorden op deze vragen door de acteurs uit het hoofd geleerd. Ook liep iedere acteur op dezelfde wijze bij een uitzendbureau naar binnen. In totaal zijn 460 bezoeken aan uitzendbureaus afgelegd door twintig acteurs. Er waren tien mannelijke en tien vrouwelijke acteurs, met vijf verschillende etnische achtergronden (autochtoon Nederlands, Surinaams-Nederlands, Antilliaans-Nederlands, Turks-Nederlands en Marokkaans-Nederlands). De uitkomst van het bezoek aan het uitzendbureau is na ieder bezoek vastgelegd, en zo nodig zijn vervolgacties door de onderzoekers ondernomen (zoals een cv of motivatie nasturen). De autochtone werkzoekenden die bij het uitzendbureau binnenliepen, hadden 46% kans om werk aangeboden te krijgen. De niet-westerse werkzoekenden die binnen kwamen met precies hetzelfde cv hadden 28% kans op een baanbod. Alleen vanwege hun etnische achtergrond hebben sommige groepen dus minder kansen op de arbeidsmarkt. Dit wordt ook herkend door niet-westerse migranten zelf. Zij noemen discriminatie als een van de belemmeringen bij het vinden van werk. Als gevolg van die (ervaren) discriminatie hebben zij het gevoel extra inspanningen te moeten plegen en beter te moeten zijn dan de autochtone Nederlanders met wie ze concurreren voor een baan. Zij ervaren dat zij door hun niet-westerse achtergrond op achterstand worden gezet.

Niet alle groepen worden in dezelfde mate getroffen door discriminatie op de arbeidsmarkt. Niet-westerse mannen ondervinden meer discriminatie dan niet-westerse vrouwen. Met hetzelfde cv hadden niet-westerse vrouwen 33% kans om werk aangeboden te krijgen via een uitzendbureau, terwijl niet-westerse mannen 23% kans hadden. Verschillen in werkloosheid, in afhankelijkheid van tijdelijk werk en in beroepsniveau tussen autochtonen en niet-westerse migranten kunnen beter worden verklaard bij de vrouwen dan bij de mannen. Mogelijk zijn beelden die werkgevers hebben van niet-westerse

mannen en vrouwen van invloed op hun selectiegedrag. Niet-westerse vrouwen worden wellicht gezien als meer betrouwbaar en ambitieus, terwijl migrantenmannen als bedreigender worden gezien (Sidanius en Pratto 1999; Slonim en Guillen 2010). De positie van jongeren verdient speciale aandacht. De verschillen in werkloosheidscijfers tussen jongeren uit de niet-westerse migrantengroepen en autochtone jongeren zijn fors en kunnen maar beperkt worden verklaard door verschillen in kennis en vaardigheden. Ook de grote afhankelijkheid van tijdelijke contracten onder niet-westerse jongeren laat zich niet goed door deze kenmerken verklaren. Het onderzoek onder uitzendbureaus richt zich geheel op jongeren: de cv's waar de acteurs mee solliciteerden, vermeldden een leeftijd van 22 of 23 jaar. Uit eerder onderzoek is bekend dat negatieve beeldvorming van werkgevers over niet-westerse migranten met name betrekking heeft op de jongeren (Nievers 2010). Omdat jongeren veelal starters zijn op de arbeidsmarkt beschikken ze (nog) niet over een cv dat tegenwicht kan bieden aan deze negatieve beelden.

Dat discriminatie de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt beïnvloedt, is in dit rapport opnieuw aangetoond. Hoe groot de rol van discriminatie is vergeleken met andere verklaringen, daarover is moeilijk uitsluitsel te geven. Vaardigheden, kennis en opleiding (*menselijk kapitaal*) veroorzaken in belangrijke mate de achterstand op de arbeidsmarkt. Migrant zelf geven aan dat hun (ervaren) gebrek aan kennis en vaardigheden hen meer belemmert in het vinden van werk dan hun etnische achtergrond, en ook de kwantitatieve analyses wijzen uit dat de achterstand kleiner wordt naarmate migranten over een hogere opleiding en meer werkervaring beschikken. In het onderzoek onder uitzendbureaus lieten we fictieve kandidaten met een verschillende etnische achtergrond ook online op dezelfde vacature reageren. Bij de online sollicitaties vonden we geen verschil naar achtergrond van de werkzoekende. Op basis van de cv's toonden de intercedenten evenveel interesse voor de niet-westerse werkzoekenden als voor de autochtoon Nederlandse werkzoekenden. Deze afwezigheid van discriminatie komt mogelijk doordat bij online sollicitaties heel gericht wordt gekeken naar de aan- of afwezigheid van kerncompetenties waarover een kandidaat voor een bepaalde vacature moet beschikken. Tot slot vonden we weinig aanwijzingen voor het voorkomen van discriminatie bij het beroepsniveau waarop men werkzaam is: niet-westerse migranten van de tweede generatie werken op nagenoeg hetzelfde beroepsniveau als autochtone Nederlanders met dezelfde kenmerken.

In deze studie is ook onderzoek gedaan naar migrantenorganisaties. Zij zien voor zichzelf een bescheiden rol weggelegd in het verbeteren van de arbeidspositie van niet-westerse migranten. Zij kunnen bijvoorbeeld hulp en advies bieden aan individuele migranten, maar het ontbreekt hen naar eigen zeggen aan de middelen en de macht om veranderingen op grotere schaal te bewerkstelligen.

## Noot

- 1 In een eerdere studie – Liever Mark dan Mohammed? (Andriessen et al. 2010) – zijn de praktijktest uitgevoerd onder werkgevers.

## 1 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Iris Andriessen

### 1.1 Hardnekkige en oplopende achterstand op de arbeidsmarkt

Niet-westerse migranten kampen op de arbeidsmarkt met een achterstand. Zo was in 2011 13% van hen werkloos, tegen 4% van de autochtone Nederlanders. Ook zijn zij vaker afhankelijk van tijdelijke arbeidscontracten: in 2011 had 27% van de werkende niet-westerse migranten een flexibele arbeidsrelatie, tegen 16% van de werkende autochtone Nederlanders (CBS: StatLine). De achterstand is hardnekkig. De werkloosheid onder niet-westerse migranten ligt de laatste tien jaar steeds zo'n factor drie hoger dan onder autochtone Nederlanders (Huijnk 2012). Bovendien manifesteert de achterstand zich ook bij de tweede generatie. Ook deze groep is vaker werkloos en heeft vaker een flexibel arbeidscontract dan autochtone Nederlanders (Huijnk 2012).

Als gevolg van de financiële crisis (en later ook de schulden crisis) is de werkloosheid sinds 2008 opgelopen en het aantal vacatures gedaald. De positie van niet-westerse migranten verslechtert zienderogen: de meest recente cijfers laten zien dat in het eerste kwartaal van 2012 al 15% van hen werkloos thuis zat (tegen 5% van de autochtone Nederlanders). Met name de jeugdwerkloosheid onder niet-westerse migranten bereikt dramatische hoogten: in het eerste kwartaal van 2012 was die al opgelopen tot 29%. Een derde van de niet-westerse jongeren in de leeftijd van 15-24 jaar is dus op zoek naar werk, tegen een tiende van de autochtone Nederlandse jongeren. Meer dan de helft van de werkende niet-westerse jongeren heeft een tijdelijke baan, met alle baanonzekerheid van dien. Tijdelijke werknemers zijn immers degenen die als eersten hun baan verliezen wanneer het economisch tegenzit.

### 1.2 Achterstand: discriminatie?

De positie van migranten op de arbeidsmarkt, met name die van niet-westerse jongeren, is dus verre van rooskleurig. Hun achterstand wordt veelal in verband gebracht met gebrek aan vaardigheden, kennis en kunde die van belang zijn voor positieverwerving op de arbeidsmarkt, en ook wel 'menselijk kapitaal' worden genoemd. Te denken valt aan de genoten opleiding en de Nederlandse taalvaardigheid van migranten, of aan zaken als sociale netwerken, omgangsvormen en persoonlijke eigenschappen (De Koning et al. 2012; Veenman 1998). Hoe meer kapitaal een migrant bezit, hoe groter zijn of haar kans op succes op de arbeidsmarkt (De Koning et al. 2012). Toch verklaren de verschillen in menselijk kapitaal tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders niet volledig de achterstand op de arbeidsmarkt (Dagevos 2007a, 2009; Huijnk 2012; Veenman en Bijwaard 2006). Er bestaan voldoende aanwijzingen dat ook discriminatie een deel van de achterstand verklaart (voor een overzicht zie Dagevos 2007b).

De *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* heeft als brede doelstelling om de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten

vast te stellen en aan te geven op welke manier discriminatie hun arbeidsmarktpositie beïnvloedt. De voorliggende publicatie is de derde editie van deze monitor. Naast de opeenvolgende edities van de Discriminatiemonitor is er ook een verdiepende studie verschenen: *Liever Mark dan Mohammed?* (Andriessen et al. 2010).

De monitor gaat uit van een algemene definitie van discriminatie, namelijk het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of daartoe worden gerekend (Köbben 1985; Veenman 1990; Veenman 2003). Aan de nadelige behandeling kan afkeer van niet-westerse migranten ten grondslag liggen. Dit kan gaan om de afkeer van een werkgever zelf, die daarom bij voorkeur geen niet-westerse migranten aanneemt. Het is ook mogelijk dat de werkgever zelf geen voorkeur heeft, maar veronderstelt dat (een deel van) zijn klanten een zodanige afkeer hebben van niet-westerse migranten dat zij diensten en producten niet van hen willen afnemen. Niet-westerse migranten worden dan niet aangenomen om te voorkomen dat de onderneming schade lijdt wanneer bevooroordeelde klanten wegblijven. Statistische discriminatie is het verschijnsel dat (vermeende) kenmerken van een groep aan individuele leden van die groep worden toegeschreven. Omdat in selectieprocessen niet alle relevante eigenschappen van een kandidaat kunnen worden ingeschat, is het beeld van een groep waartoe de kandidaat behoort of wordt gerekend medebepalend voor de selectie.

### 1.3 Vaststellen van de omvang van discriminatie

Discriminatie is wetenschappelijk moeilijk aan te tonen (vgl. Veenman 2003). Vanwege de (formele) norm van gelijkheid zullen mensen niet zo snel geneigd zijn toe te geven dat zij discrimineren. Ook zijn veel mensen zich niet bewust van het feit dat zij discrimineren. Een inventarisatie onder werkgevers naar hun discriminatiegeneigdheid of -praktijken zal daardoor geen goed beeld geven van de mate waarin discriminatie voorkomt op de arbeidsmarkt. Onderzoek onder werkgevers kan wel duidelijk maken of en hoe de etnische achtergrond van sollicitanten selectieprocedures beïnvloedt.

Ook het vragen naar *ervaringen met discriminatie* kent als onderzoeksmethode zo zijn nadelen. Die ervaringen houden namelijk niet noodzakelijk gelijke tred met wat als discriminatie geldt. Een voorval kan als discriminatie worden ervaren, terwijl hiervan geen sprake is geweest. Of andersom: gevallen van discriminatie worden niet als zodanig geïnterpreteerd. Op basis van onderzoek naar ervaren discriminatie kunnen geen uitspraken worden gedaan over de mate waarin discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt. Toch is onderzoek onder 'slachtoffers' van discriminatie wel degelijk zinvol. De beleving en ervaringen van mensen hebben namelijk gevolgen voor de manier waarop zij participeren in de Nederlandse samenleving in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

Een andere, veelgebruikte methode om discriminatie in kaart te brengen is het vergelijken van de posities die niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders innemen op de arbeidsmarkt en te analyseren of personen met dezelfde kwalificaties ook dezelfde posities behalen – de zogenaamde *decompositieanalyses*. Wanneer de groepen, ondanks gelijke kenmerken, toch verschillende posities innemen, wordt geconcludeerd dat dit het gevolg kan zijn van discriminatie (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Andere

factoren kunnen echter ook het verschil in positie bepalen. In databestanden ontbreekt vaak informatie over kenmerken van personen die het verschil verder zouden kunnen verklaren. Denk bijvoorbeeld aan de beheersing van de Nederlandse taal en in het buitenland behaalde diploma's. Er kan dus niet overtuigend worden vastgesteld of de verschillen zijn toe te schrijven aan verschillen in kenmerken of aan verschillen in etniciteit. Toch kan deze onderzoeksmethode, net als de analyse van ervaren discriminatie, ondanks haar beperkingen waardevolle informatie opleveren. De vergelijking tussen verschillende groepen kan aantonen of discriminatie bepaalde groepen meer treft dan andere. En door verschillende indicatoren van de arbeidsmarktpositie te bestuderen wordt duidelijk of discriminatie op bepaalde terreinen meer voorkomt dan op andere (zie hoofdstuk 2).

Tot slot worden *praktijktests* ingezet om discriminatie te onderzoeken. Deze methode is eenvoudig: twee sollicitanten die alleen van elkaar verschillen in etnische achtergrond reageren op dezelfde vacature. Vervolgens wordt het gedrag van de werkgever gemeten: worden sollicitanten met verschillende etnische achtergronden anders behandeld? Hebben mensen uit de ene groep bijvoorbeeld minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan mensen uit de andere groep? Praktijktests meten direct het gedrag van werkgevers en maken het door hun experimentele opzet mogelijk om selectie op etnische achtergrond te onderscheiden van selectie op productieve kenmerken. Als instrument om discriminatie te meten zijn zij dus uiterst geschikt. Omdat discriminatie moeilijk is vast te stellen en de genoemde methoden zo hun voor- en nadelen hebben, worden in de Discriminatiemonitor verschillende methoden gecombineerd om goed inzicht te bieden in de aard en de omvang van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

#### 1.4 Onderwerpen in deze monitor

Hoewel er in de afgelopen edities van de Discriminatiemonitor al heel wat zaken zijn onderzocht op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie, staan er toch nog een aantal vragen open. Een aantal daarvan zullen we in de huidige editie beantwoorden.

##### Arbeidsmarktpositie 2011: decompositieanalyses

Hoe deden niet-westerse migranten het in 2011 op de arbeidsmarkt? Behaalden zij met dezelfde set van kenmerken ook dezelfde posities als autochtone Nederlanders? We kijken naar de positie bij instroom (het vinden van (vast) werk) en naar het beroepsniveau. De analyseresultaten zullen worden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en generatie.

##### Praktijktests bij uitzendbureaus

Door middel van praktijktests stelden we vast dat er sprake is van discriminatie door werkgevers. Niet-westerse migranten vinden voor een belangrijk deel echter werk via uitzendbureaus. Hoe zit het dan in die branche? Vindt hier ook discriminatie plaats of juist niet? Uit de focusgroepgesprekken werd duidelijk dat men vermoedt dat intercedenten in hun selecties rekening houden met etnische achtergrond; een deel van de deelnemers was daar in elk geval van overtuigd. Deze respondenten vermoeden dat de

selectie op verzoek van werkgevers plaatsvindt. Recent onderzoek liet zien dat de meeste uitzendbureaus bereid zijn om gehoor te geven aan een discriminerend verzoek (Backer 2011; Loeters 2011). Als de werkgever aangaf: 'ik heb personeel voor mijn callcenter nodig, maar ik wil liever geen Marokkanen/Turken en Surinamers', antwoordde driekwart van de ondervraagde intercedenten dat dat geen probleem was. In deze editie van de Discriminatiemonitor (hoofdstuk 3) benaderen we de selectie door uitzendbureaus vanuit een ander perspectief en stellen we de vraag of intercedenten op etnische achtergrond selecteren onder werkzoekenden die zich aandienen bij het uitzendbureau.

### Werkzoekstrategieën van niet-westerse migranten

Tot nu toe keken we in deze monitor vooral naar belemmeringen die niet-westerse migranten ervaren bij het vinden van werk, om precies te zijn naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Een vraag die openblijft, is wat niet-westerse migranten zelf doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, ondanks of misschien wel door het bestaan van discriminatie. Stemmen zij bijvoorbeeld hun werkzoekstrategieën af op het bestaan van discriminatie? In hoofdstuk 4 gaan we op deze vraag in.

### Rol van migrantenorganisaties

Migrantenorganisaties in Nederland hebben tot op zekere hoogte het doel de belangen van hun achterban te behartigen. Hoe denken zij over het probleem van arbeidsmarkt-discriminatie? Vinden zij dat de niet-westerse gemeenschappen in Nederland, en migrantenorganisaties in het bijzonder, de taak hebben om iets tegen die discriminatie te doen? En zo ja, welke mogelijkheden zien zij om de kansen van hun achterban op de arbeidsmarkt te vergroten? Voor het antwoord op deze vraag verwijzen wij naar hoofdstuk 5.

## 2 Positie op de arbeidsmarkt: aanwijzingen voor discriminatie?

Iris Andriessen

### 2.1 Arbeidsmarktpositie en discriminatie

Sinds eind 2008 is de situatie op de arbeidsmarkt als gevolg van de economische crisis verslechterd. Ongunstige economische omstandigheden raken niet alle deelnemers op de arbeidsmarkt even hard. Sommige groepen worden harder getroffen dan andere: jongeren, laaggeschoolden en degenen die werkzaam zijn in conjunctuurgevoelige sectoren verliezen doorgaans als eersten hun baan (Beckers et al. 2008). Niet-westerse migranten zijn oververtegenwoordigd in deze groepen: zij hebben gemiddeld genomen een lager opleidingsniveau, zijn jonger en werken vaker op plekken die gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen. De werkloosheid onder hen ligt dan ook fors hoger. In 2011 was ruim 13% van de niet-westerse migranten werkloos, tegen 4% van de autochtone beroepsbevolking: ruim drie keer zo veel. De afgelopen tien jaar schommelde dit verschil in werkloosheid rond de factor drie: in tijden van laagconjunctuur was het wat groter, in tijden van hoogconjunctuur wat lager (Huijnk 2012).

De kwetsbare positie van niet-westerse migranten houdt in de eerste plaats verband met verklaringen die voor alle groepen gelden: laaggeschoolden hebben bijvoorbeeld meer kans op werkloosheid, en onder niet-westerse migranten zijn relatief veel laaggeschoolden. Hetzelfde geldt voor leeftijd: jongeren hebben een grotere kans werkloos te zijn, en de groep niet-westerse migranten bevat relatief veel jongeren. De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat, is of dit soort mechanismen het verschil in arbeidsmarktpositie afdoende verklaren. Wanneer we rekening houden met productieve kenmerken zoals leeftijd en opleidingsniveau, verdwijnt het verschil dan, of blijft er nog een deel over waar dit soort kenmerken geen verklaring voor bieden (de onverklaarde rest)?

We gaan uit van het beginsel van evenredigheid: als autochtonen en niet-westerse migranten over dezelfde kwalificaties, kennis en vaardigheden beschikken, dan zouden zij ook dezelfde positie op de arbeidsmarkt in moeten nemen. Wanneer er echter een achterstand blijft bestaan en de algemene kenmerken dus geen afdoende verklaring vormen, dan zijn we aangewezen op andere, veelal migrantspecifieke verklaringen. Te denken valt aan gebrekkige Nederlandse taalbeheersing, in het buitenland behaalde diploma's en discriminatie.

### 2.2 Indicatoren van de arbeidsmarktpositie

Achterstand op de arbeidsmarkt kan met behulp van verschillende indicatoren worden gemeten. Werkloosheid is de belangrijkste indicator, omdat de gevolgen ervan zo groot zijn. Als iemand werkloos raakt, betekent dit vaak niet alleen een derving van inkomsten met alle gevolgen van dien, maar ook de participatie in de samenleving, het aangaan



van (nieuwe) sociale contacten en het onderhouden van een dagelijkse structuur leiden eronder.

Ook onder degenen die aan het arbeidsproces deelnemen, de werkenden, kunnen verschillen in positie worden gemeten. Het beroepsniveau laat zien in welk segment van de arbeidsmarkt men werkzaam is. Het aandeel flexibele werknemers zegt iets over de kwetsbaarheid van een groep, omdat degenen met een tijdelijk contract als eersten buiten de boot vallen als het economische tij tegenzit.

### 2.3 Decompositieanalyses als manier om de omvang van discriminatie in te schatten

Voor elk van de drie indicatoren van de arbeidsmarktpositie stellen we de vraag of het verschil tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten kan worden verklaard met behulp van productieve kenmerken, of dat er nog een verschil overblijft. Om die vraag te beantwoorden maken we gebruik van zogenoemde decompositiemethoden (zie bijlage B2 voor een technische toelichting). Het verschil in arbeidsmarktpositie tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten laten we uiteenvallen in een deel dat te maken heeft met verschillen in productieve kenmerken, en een deel dat onverklaard blijft. Deze onverklaarde rest vormt een aanwijzing voor het bestaan van discriminatie. Hier zit echter ook de achilleshiel van deze methode. Om er zeker van te zijn dat er sprake is van discriminatie moeten we rekening kunnen houden met *alle* kenmerken die (naast de etnische achtergrond) het verschil tussen groepen kunnen veroorzaken. Er is echter geen databestand voorhanden waarin al die kenmerken zijn opgeslagen. In analyses blijft er daardoor altijd een restcategorie over van ongemeten kenmerken die, naast de etnische achtergrond, de achterstand van niet-westerse migranten kunnen verklaren. Dit kunnen eigenschappen zijn als de mate waarin men de Nederlandse taal beheerst, kennis van de gebruiken en procedures op de arbeidsmarkt, en de grootte en effectiviteit van netwerken. Door de ongemeten kenmerken is het niet mogelijk om met behulp van evenredigheidsanalyses een onomstotelijk bewijs te leveren van de mate van discriminatie op de arbeidsmarkt. Wel kan met dit type analyses een goede indicatie worden verkregen van waar de zorgpunten op de arbeidsmarkt zitten. Wanneer het deel van de achterstand dat niet te maken heeft met verschil in kenmerken (*de onverklaarde rest*) bij bepaalde groepen aanzienlijk groter is dan bij andere, dan mogen we met enige voorzichtigheid stellen dat discriminatie deze groepen meer treft. Op dezelfde wijze zijn dan uitspraken te doen over de mate waarin discriminatie een rol speelt in de verschillende indicatoren van achterstand: is de onverklaarde rest groter bij het vinden van (vast) werk, of bij het beroepsniveau? Tot slot is het *ontbreken* van een onverklaarde rest een sterke aanwijzing dat discriminatie van ondergeschikt belang is: de verschillen tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten zijn dan toe te schrijven aan verschillen in achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau en leeftijd.

## 2.4 Databestand en productieve kenmerken

De drie indicatoren – werkloosheid, aandeel flexibele contracten en beroepsniveau – zijn gemeten in de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).<sup>1</sup> Dit is een grootschalig databestand dat informatie bevat over zowel de positie op de arbeidsmarkt als allerlei achtergrondkenmerken (verkregen met een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking). Met behulp van die achtergrondkenmerken proberen we verschillen tussen de groepen op de drie indicatoren te verklaren. In de EBB is met name aandacht voor het economisch kapitaal van mensen, dat wil zeggen voor de productieve kenmerken, waarvan opleidingsniveau en arbeidservaring de belangrijkste zijn (Veenman 1998). In de analyses zijn opgenomen:

- Het hoogste behaalde opleidingsniveau.<sup>2</sup>
- De arbeidsmarktgeschiedenis, opgesplitst in aantal jaren werkervaring en aantal jaren dat men werkloos is geweest.
- De anciënniteit: het aantal jaren dat iemand werkzaam is bij zijn/haar huidige werkgever; deze variabele is alleen meegenomen in de analyses van het beroepsniveau.
- De leeftijd: in theorie wordt verondersteld dat met het stijgen van de leeftijd de productiviteit toeneemt en daarmee de positie op de arbeidsmarkt verbetert (bv. in termen van werkloosheidskansen en beroepspositie). Op een zeker moment vlakt die stijging echter af. Daarom wordt leeftijd in de analyses als gekwadrateerde variabele meegenomen.
- De leeftijd van het jongste kind in het huishouden: het hebben van (kleine) kinderen kan een effect hebben op de arbeidsdeelname, omdat men bepaalde banen niet wil of kan accepteren, men minder actief zoekt naar werk, enzovoort. De effecten zijn verschillend voor mannen en vrouwen. Een gecombineerde variabele van het geslacht van de ouder en de leeftijd van het jongste kind is daarom meegenomen in de analyses.

## 2.5 Ongemeten kenmerken

Behalve met verschillen in economisch kapitaal kan achterstand op de arbeidsmarkt ook verband houden met verschillen in sociaal, cultureel en informatiekapitaal. Sociaal kapitaal bestaat uit de sociale netwerken die mensen hebben. Voor de positie op de arbeidsmarkt is niet alleen de grootte van het netwerk van belang, maar ook de kwaliteit van de relaties binnen dat netwerk. Zo kunnen sociale contacten helpen bij het vinden van werk. Cultureel kapitaal omvat normen en waarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals het zoekgedrag en de culturele codes die rondom sollicitatieprocedures bestaan. Informatiekapitaal omvat onder meer de kennis van hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en welke manieren effectief zijn om een baan te vinden. Behalve sociaal, cultureel en informatiekapitaal kunnen ook migrantspecifieke kenmerken, zoals de beheersing van de Nederlandse taal en het land waar diploma's zijn behaald, de achterstand op de arbeidsmarkt verklaren. Deze kapitaaltvormen zijn niet in de analyses opgenomen en zouden dus deel kunnen uitmaken van de onverklaarde rest. We kunnen echter veronderstellen dat de tweede generatie meer dan de eerste generatie over

deze kapitaalvormen beschikt. Zij zijn immers in Nederland geboren en opgegroeid, zijn hier naar school gegaan, beheersen het Nederlands en beschikken als het goed is over de nodige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. De tweede generatie komt op deze (in de analyses ontbrekende) kenmerken dus meer overeen met de autochtone Nederlandse bevolking dan de eerste generatie. Een vergelijking tussen de tweede generatie en autochtone Nederlanders levert dus sterkere aanwijzingen op voor het bestaan van discriminatie, omdat de onverklaarde rest minder wordt 'vertroebeld' door andere, ongemeten kenmerken.

## 2.6 Aanvullende onderzoeksvragen

Voor elk van de indicatoren maken we een vergelijking tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. Om erachter te komen bij welke groepen de aanwijzingen voor het bestaan van discriminatie het sterkst zijn, vergelijken we ook verschillende subgroepen. We kijken naar de achterstanden van de afzonderlijke etnische groepen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders). Hierna zoomen we verder in en kijken we of de achterstand ten opzichte van hun seksegenoten in de autochtone bevolking groter is bij niet-westerse mannen of bij niet-westerse vrouwen, en of er meer sprake is van achterstand bij de eerste of bij de tweede generatie. Tot slot bekijken we verschillende leeftijdsgroepen: in welke leeftijdscategorie zijn de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten het grootst?

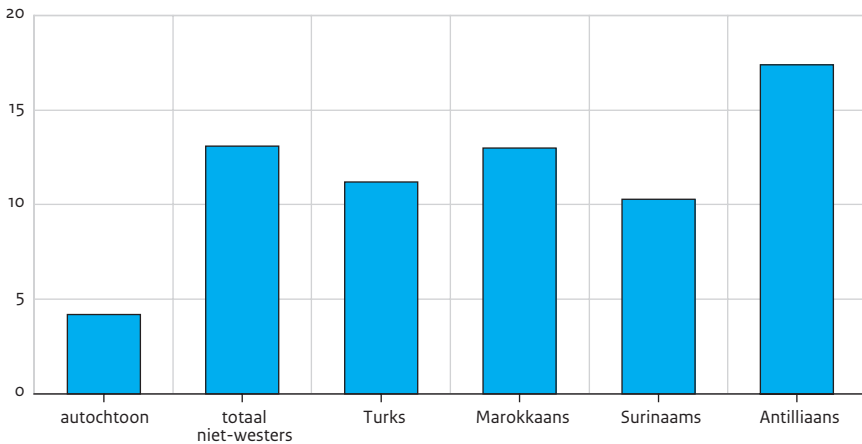
## 2.7 Werkloosheid

De werkloosheid onder niet-westerse migranten ligt aanzienlijk hoger dan onder de autochtone Nederlandse bevolking (figuur 2.1). Onder Antilliaanse Nederlanders is de werkloosheid het hoogst. Van de migrantengroepen kennen de Surinaamse Nederlanders de laagste werkloosheid, maar deze is nog altijd meer dan twee keer zo hoog als onder autochtone Nederlanders.

Kunnen we het *verschil* in werkloosheid tussen de autochtone beroepsbevolking en de migrantengroepen nu verklaren? We nemen als voorbeeld het verschil tussen de autochtone beroepsbevolking en de totale groep niet-westerse migranten, dat ruim 9 procentpunten bedraagt. De werkloosheid van de niet-westerse migranten bedraagt immers ruim 13%, die van de autochtonen ruim 4%. In figuur 2.2 is de analyseprocedure weergegeven: de eerste staaf geeft het werkloosheidspercentage weer van de totale groep niet-westerse migranten, de tweede staaf dat van de autochtone Nederlanders en de derde staaf het verschil tussen die percentages. Met behulp van een decompositieanalyse leggen we dit verschil vervolgens uiteen in een gedeelte dat verklaard wordt door de in het model opgenomen kenmerken (het grijze gedeelte van de vierde staaf) en een gedeelte dat onverklaard blijft (het zwarte gedeelte van de vierde staaf). Ruim de helft van het verschil tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten wordt verklaard door verschillen in productieve kenmerken tussen deze groepen. De rest kan niet op deze manier worden verklaard en vormt een aanwijzing dat discriminatie een rol speelt.

Figuur 2.1

Werkloze beroepsbevolking naar etnische groep, 2011 (in procenten)

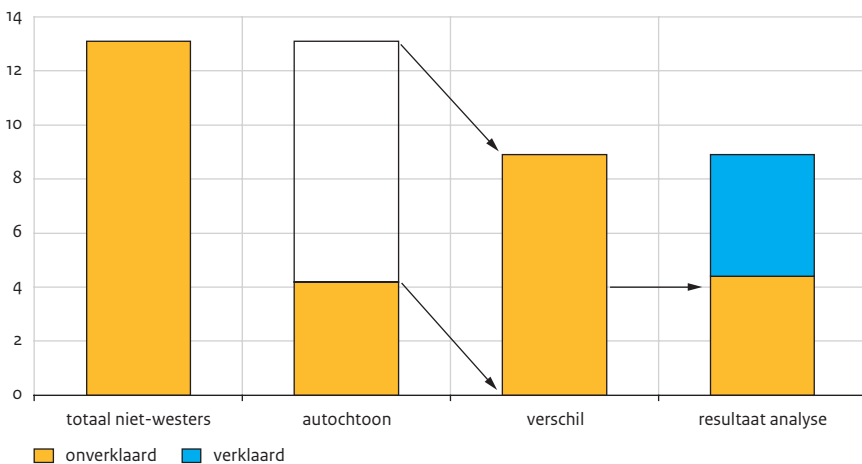


Bron: CBS (EBB '11)

In dit onderzoek zullen we steeds alleen de resultaten van de analyses weergeven (de vierde staaf). We laten dus steeds het verschil zien met autochtone Nederlanders, uitgelegd in een verklaard en een onverklaard gedeelte.<sup>3</sup>

Figuur 2.2

Voorbeeld van een decompositieanalyse van werkloosheid onder autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten (in procenten)



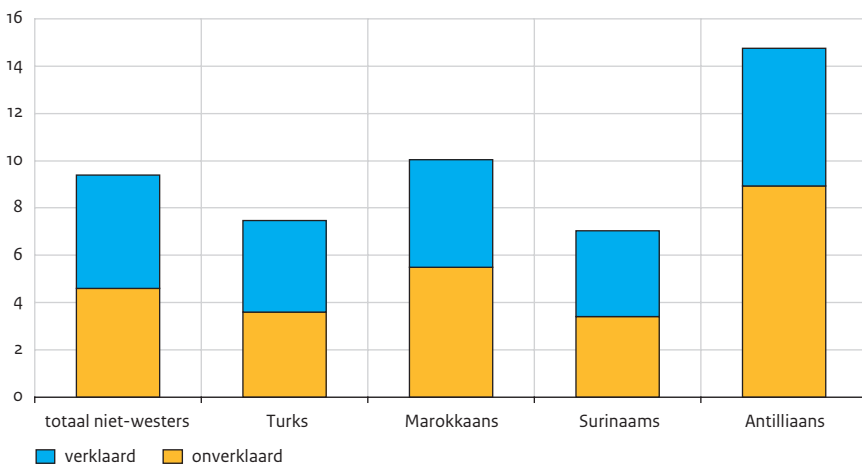
Bron: SCP

Bij drie van de vier grootste migrantengroepen in Nederland – Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders – wordt ongeveer de helft verklaard door verschillen in productieve kenmerken (figuur 2.3).<sup>4</sup> Zeker de helft van de oververtegenwoordiging van deze migrantengroepen in de werkloosheidscijfers komt dus doordat zij gemiddeld lager zijn opgeleid, jonger zijn en een minder gunstige arbeidsgeschiedenis hebben. De andere helft kan niet door deze factoren worden verklaard.

Bij Antilliaanse Nederlanders is het verklaarde deel van het verschil net iets kleiner dan bij de andere groepen. Dezelfde kenmerken verklaren dus minder van hun achterstand, wat kan betekenen dat bij deze groep een groter deel van de achterstand het gevolg is van discriminatie. Aangezien ook het absolute verschil in werkloosheid ten opzichte van autochtone Nederlanders bij Antilliaanse Nederlanders groter is dan bij de andere groepen, blijft de onverklaarde werkloosheid onder hen relatief hoog. In het *Jaarrapport Integratie* (Huijnk 2012) is al gewezen op de verontrustende positie die Antilliaanse Nederlanders recent op de arbeidsmarkt innemen. Dat discriminatie deels verantwoordelijk is voor hun achterstand wordt aannemelijk door de uitkomsten van onze praktijktests onder uitzendbureaus (zie hoofdstuk 3): in deze tests worden Antilliaanse Nederlanders gediscrimineerd bij het zoeken naar werk.

Figuur 2.3

Verskil in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '11)

Een verschuiving in de positie die groepen ten opzichte van elkaar innemen, is niet ongewoon. De etnische hiërarchie in een samenleving, de rangorde van etnische groepen met betrekking tot de sociale afstand die zij ten opzichte van elkaar in willen nemen, is niet statisch (Hagendoorn 1995). De rangorde wordt bepaald aan de hand van negatieve stereotypen, de mate van aanpassing aan de dominante samenleving en de mate waarin

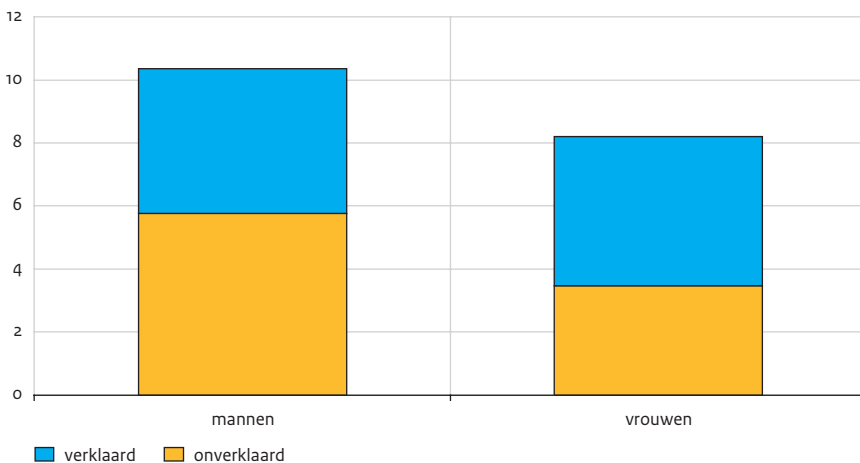
een groep in de andere groep een bedreiging ziet voor de eigen status en belangen (Verkuyten en Zaremba 2005). Een verschuiving in de etnische hiërarchie is bijvoorbeeld mogelijk wanneer een groep als meer geïntegreerd in de samenleving wordt gezien (stijging) of wanneer de groep als bedreigender wordt gezien (daling). Mogelijk is het eerdere beeld van Antilliaanse Nederlanders verslechterd door negatieve berichtgeving over de instroom van kansarme Antilliaanse migranten. De negatieve stereotypen hebben vervolgens een impact op de groep als geheel. Dat werkgevers inderdaad een negatief beeld hebben van Antilliaanse Nederlanders blijkt uit een studie waarin werkgevers werden geïnterviewd (Nievers 2010).

### Mannen en vrouwen

Bij zowel de niet-westerse mannen als de niet-westerse vrouwen blijft er een gedeelte over dat niet kan worden verklaard door verschillen in productieve kenmerken (zie figuur 2.4). Bij de vrouwen is dit deel kleiner dan bij de mannen. Dit gegeven komt overeen met uitkomsten van ander onderzoek naar discriminatie, dat uitwees dat migrantenvrouwen minder te maken hebben met discriminatie dan migrantenmannen (zie hoofdstuk 3 in deze publicatie; Andriessen et al. 2010).

Figuur 2.4

Verskil in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar geslacht, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



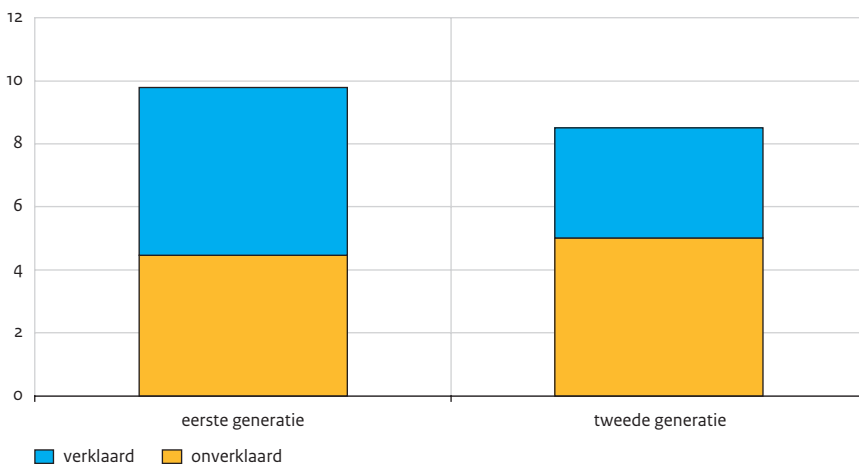
Bron: CBS (EBB'11)

### Generaties

We vergelijken de eerste en de tweede generatie niet-westerse migranten afzonderlijk met de autochtone bevolking (zie figuur 2.5). De werkloosheid van de eerste generatie (13%) en die van de tweede generatie (13,2%) ontlopen elkaar niet zoveel. Het verschil met autochtone Nederlanders is wel fors. Welk deel van dit verschil wordt veroorzaakt door productieve kenmerken? Bij de eerste generatie is dat ruim de helft. Bij de tweede generatie is dat minder, daar wordt ruim 40% van het verschil verklaard. Dit is opmerkelijk. We gaan ervan uit dat de tweede generatie meer dan de eerste generatie beschikt over de verschillende soorten kapitaalvormen, en dat ongemeten kenmerken hun achterstand dus in mindere mate verklaren. Dat er ook bij de tweede generatie een onverklaarde rest blijft bestaan is daarmee een duidelijkere aanwijzing voor het bestaan van discriminatie.

Figuur 2.5

Verskil in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar generatie, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)<sup>a</sup>



a Merk op dat het verschil met autochtone Nederlanders bij de tweede generatie niet-westerse migranten kleiner is dan bij de eerste generatie. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de decompositieanalyses personen die een missende waarde hebben op een van de kenmerken niet worden meegenomen in de analyse, terwijl deze personen wel zijn meegenomen in figuur 2.1.

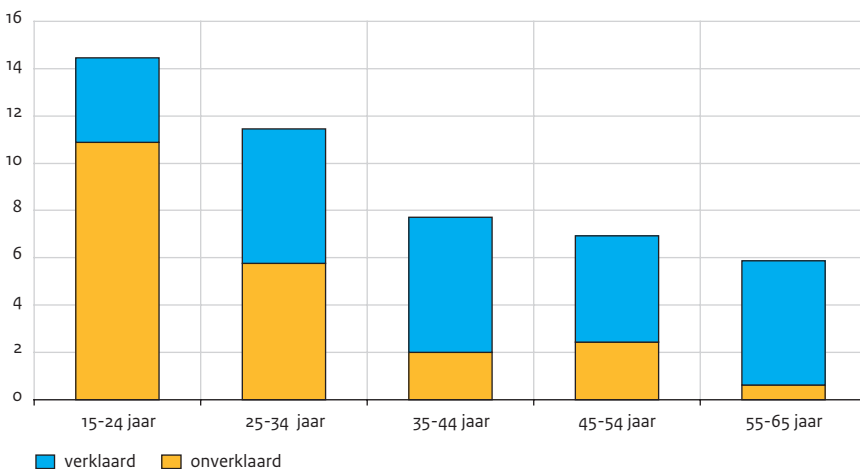
Bron: CBS (EBB'11)

## Leeftijdsgroepen

In welke leeftijdsgroep zijn de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten het grootst? Om deze vraag te beantwoorden hebben we beide groepen in verschillende leeftijdsklassen met elkaar vergeleken. De resultaten van deze vergelijking zijn weergegeven in figuur 2.6.

Figuur 2.6

Verskil in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar leeftijdsgroep, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'11)

De werkloosheid vormt vooral onder niet-westerse jongeren een probleem: de achterstand ten opzichte van de autochtone leeftijdsgenoten is in deze leeftijdsgroep het grootst en bovendien kan dit verschil minder goed worden verklaard dan bij de overige leeftijdsklassen. Slechts een kwart van het verschil houdt verband met productieve kenmerken als opleidingsniveau en arbeidsmarktgeschiedenis. Bij de andere leeftijdsgroepen is dit verklaarde deel groter. Bij mensen vanaf 35 jaar kan ruim de helft van het verschil goed worden verklaard en in de hoogste leeftijdscategorie (55-65 jaar) resteert nog maar een klein onverklaard gedeelte.

Dat vooral bij de jongere leeftijdsgroepen een groot onverklaard verschil bestaat, kan verband houden met de belemmeringen die zij ondervinden bij het betreden van de arbeidsmarkt: het is in een laagconjunctuur lastig om werk te vinden. Discriminatie blijkt in economisch minder gunstige tijden een grotere rol te spelen (Andriessen 2010). Behalve met een moeizame instroom hebben niet-westerse jongeren te maken met uitstroom. Zij hebben vaak tijdelijke banen, hun baanonzekerheid is dus relatief groot: wanneer het economisch tegenzit vallen de eerste klappen veelal bij tijdelijke werknemers. Dat vooral jongeren worden getroffen, komt overeen met informatie uit



de focusgroepgesprekken met niet-westerse starters op de arbeidsmarkt: discriminatie wordt met name ervaren bij het zoeken naar de eerste baan (Nievers 2007). Wanneer men eenmaal (vast) werk heeft gevonden dan lijkt de hoogste drempel genomen. Bij de oudere leeftijdsgroepen (vanaf 35 jaar) komt werkloosheid door ontslag relatief veel voor. Oververtegenwoordiging van migranten onder de werklozen in deze leeftijdscategorie kan (mede) worden veroorzaakt doordat zij relatief vaak werkzaam zijn in conjunctuurgevoelige sectoren.

## 2.8 Vast of tijdelijk dienstverband?

De arbeidsmarkt flexibiliseert: het aandeel werkenden dat een flexibel dienstverband heeft, stijgt ten opzichte van het aandeel werkenden met een vast contract. Oproepen invalkrachten, uitzendkrachten en personeel met een tijdelijk contract of met een variabel aantal werkuren vormen samen de flexibele schil. In sommige definities komen hier ook de zelfstandigen bij, in andere blijven zij buiten beschouwing (Hilbers et al. 2011). De verschillen in definities zijn er de oorzaak van dat uiteenlopende cijfers over de omvang van de flexibele schil de ronde doen. Zo raamt het u w v de flexibele schil op 34% en komt het CBS uit op 17% van de werkzame beroepsbevolking. In deze studie gaan we uit van de definitie van het CBS en laten we de zelfstandigen buiten beschouwing. Flexibilisering is voor bedrijven een cruciaal mechanisme. Door toegenomen concurrentie, globalisering en een steeds veranderende economische groei willen werkgevers snel kunnen reageren op schommelingen in de vraag naar producten en diensten. Als de economie groeit dan zal als eerste de flexibele arbeid toenemen. Werkgevers kunnen dan aan de vraag voldoen, en mocht de vraag dalen dan kunnen zij de flexibele arbeidskrachten gemakkelijk laten afvloeien.

Voor werknemers kan flexibilisering stroken met wensen ten aanzien van individuele ontplooiing en uitdagend werk (Goudswaard 2003). Tegelijkertijd zien bepaalde groepen werknemers zich door de flexibilisering geconfronteerd met een verminderde werkzekerheid en sociale zekerheid. Zo was het risico om in te stromen in de w w voor werknemers in tijdelijke dienst in 2009-2010 driemaal zo groot als dat voor werknemers in vaste dienst (u w v 2011).

De vraag die in deze paragraaf centraal staat, is of niet-westerse migranten in dezelfde mate deel uitmaken van de flexibele schil als autochtone Nederlanders, ook als we rekening houden met verschillen in productieve kenmerken.

### De stand van zaken

Laten we eerst bezien in welke mate de verschillende groepen niet-westerse migranten vertegenwoordigd zijn in de flexibele schil. We gaan uit van de werkzame beroepsbevolking zonder zelfstandigen (tabel 2.1).

Tabel 2.1

Aandeel flexibele arbeid onder de werkzame beroepsbevolking zonder zelfstandigen, naar etnische groep, 2011 (in procenten)

	% flexibele arbeidsrelatie
Turks	26,9
Marokkaans	23,4
Surinaams	22,5
Antilliaans	28,0
totaal niet-westers	26,8
autochtone Nederlanders	16,3

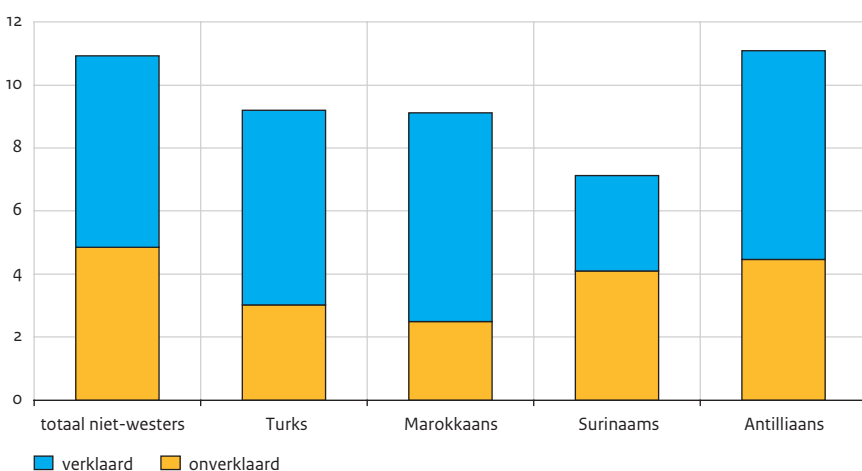
Bron: CBS (EBB '11)

### Even vaak een flexibele arbeidsrelatie?

Niet-westerse migranten hebben vaker een flexibel arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. Tegelijkertijd weten we dat laagopgeleiden en jongeren oververtegenwoordigd zijn onder de flexibele arbeidskrachten. Bieden productieve kenmerken als leeftijd en opleidingsniveau een afdoende verklaring voor de oververtegenwoordiging van niet-westerse migranten in de flexibele schil?

Figuur 2.7

Verskil in aandeel flexibele arbeid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '11)

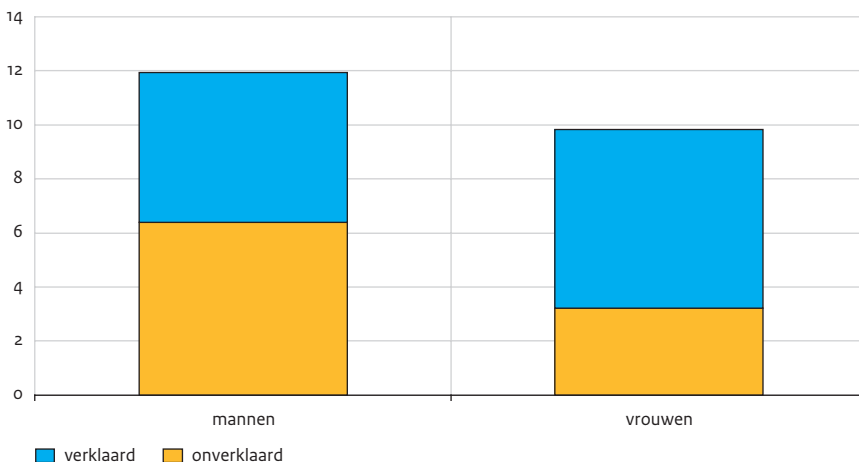
Niet-westerse migranten hebben een achterstand ten opzichte van autochtone Nederlanders: ook wanneer we rekening houden met productieve kenmerken hebben zij vaker een flexibel arbeidscontract (zie figuur 2.7). Als we inzoomen op de vier grote groepen zien we dat met name bij Surinaamse Nederlanders relatief weinig wordt verklaard van het verschil met autochtone Nederlanders. Bij de andere groepen is het verklaarde gedeelte groter. Bij Marokkaanse Nederlanders verklaren productieve kenmerken bijna driekwart van het verschil met autochtonen.

### Mannen en vrouwen

Niet-westerse mannen maken vaker deel uit van de flexibele schil dan autochtone Nederlandse mannen (figuur 2.8). Ook wanneer rekening wordt gehouden met productieve kenmerken resteert een onverklaard deel. Net als bij de analyses van werkloosheid kan het verschil met autochtonen bij de niet-westerse vrouwen beter worden verklaard dan bij de niet-westerse mannen. Ook op het punt van flexibele arbeid lijkt de arbeidsmarktpositie van niet-westerse vrouwen dus minder te worden beïnvloed door discriminatie dan de positie van de mannen.

Figuur 2.8

Verskil in aandeel flexibele arbeid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar geslacht, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '11)

### Leeftijdsgroepen

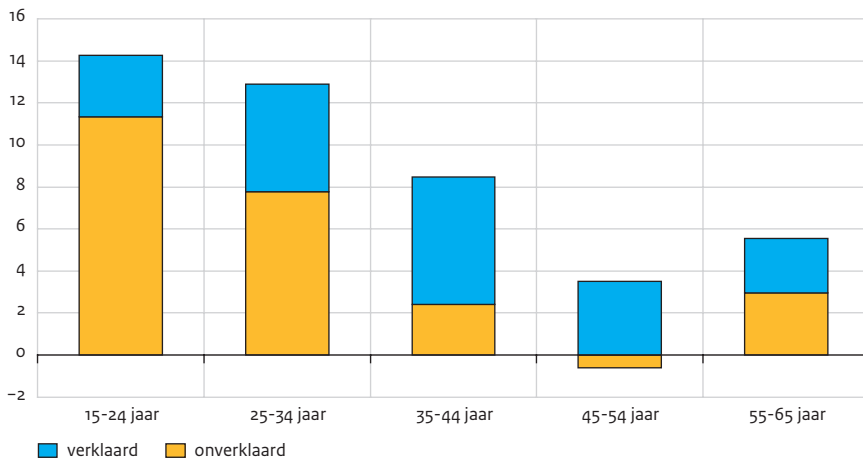
Niet-westerse jongeren zijn aanzienlijk vaker aangewezen op tijdelijke arbeidscontracten dan autochtone jongeren. Bovendien is dit verschil minder goed te verklaren dan bij de overige leeftijdsklassen: slechts een vijfde van het verschil houdt verband met productieve kenmerken als opleidingsniveau en arbeidsmarktgeschiedenis (zie figuur 2.9). Bij de andere leeftijdsgroepen is dit verklaarde deel groter. Bij mensen tussen 35 en 44 jaar

kan ruim tweederde van het verschil goed worden verklaard. In de leeftijdsgroep van 45 tot en met 54 jaar vormen de verschillen in productieve kenmerken zelfs afdoende verklaring voor het verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten. Dat er zich nog een klein gedeelte onder de nullijn bevindt, betekent dat de productieve kenmerken zelfs meer verklaren dan het verschil. Met andere woorden: wanneer niet-westerse migranten van 45 tot en met 54 jaar op deze kenmerken precies gelijk zouden zijn aan autochtone leeftijdsgenoten, dan zouden zij zelfs iets minder vaak een tijdelijk contract hebben. Een mogelijke verklaring kan zijn dat autochtone Nederlanders in deze levensfase vaker dan niet-westerse migranten kiezen voor een ander dienstverband dan vaste loondienst. Te denken valt aan zelfstandig ondernemerschap.

Bij de 55- tot en met 65-jarigen verklaren de productieve kenmerken krap de helft van het verschil met autochtone Nederlanders van dezelfde leeftijd. De onverklaarde helft van het verschil zou samen kunnen hangen met een combinatie van etnische discriminatie en leeftijdsdiscriminatie.

Figuur 2.9

Vershil in aandeel flexibele arbeid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar leeftijdsgroep, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



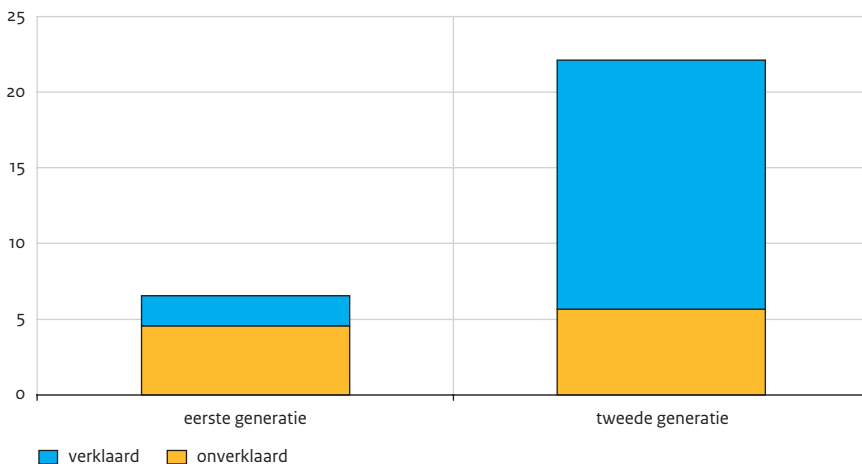
Bron: CBS (EBB'11)

### Generaties

Omdat ongemeten kenmerken de onverklaarde rest verder kunnen verklaren, is een analyse uitgevoerd voor migranten van zowel de eerste als de tweede generatie. Bij deze laatste categorie mogen we veronderstellen dat ongemeten kenmerken minder van invloed zijn op de onverklaarde rest. Figuur 2.10 laat de verschillen zien tussen autochtone Nederlanders en de eerste en tweede generatie niet-westerse migranten.

Figuur 2.10

Verskil in aandeel flexibele arbeid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar generatie, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '11)

Figuur 2.10 laat duidelijk zien dat migranten van de tweede generatie vaker afhankelijk zijn van een tijdelijke arbeidsrelatie dan autochtonen en dan niet-westerse migranten van de eerste generatie. Ook laat de figuur zien dat productieve kenmerken de achterstand van de tweede generatie veel beter verklaren dan die van de eerste generatie: bijna driekwart van het verschil met autochtonen kan worden verklaard, terwijl dit bij de eerste generatie krap een derde is. De grotere afhankelijkheid van tijdelijke dienstverbanden onder de tweede generatie heeft dus voornamelijk te maken met verschillen in kenmerken. Voor zover discriminatie al een verklaring vormt van deze achterstand, is de invloed ervan relatief klein.

## 2.9 Beroepsniveau

Tabel 2.2 toont het gemiddelde beroepsniveau van de verschillende etnische groepen. In de EBB is beroepsniveau gemeten op een schaal van 1 tot en met 5:

- 1 elementaire beroepen
- 2 lagere beroepen
- 3 middelbare beroepen
- 4 hogere beroepen
- 5 wetenschappelijke beroepen

Autochtone Nederlanders hebben gemiddeld het hoogste beroepsniveau. Antilliaanse Nederlanders komen hier het dichtst bij in de buurt, Turkse Nederlanders staan er het verst vanaf. Dit verschil reflecteert de migratiegeschiedenis van de diverse groepen. Onder Surinaamse en Antilliaanse migranten waren relatief veel hoogopgeleiden die

naar Nederland kwamen om te studeren. De Turkse en Marokkaanse migratie kenmerkte zich meer door instroom van laagopgeleiden.

Tabel 2.2

Gemiddeld beroepsniveau naar etnische groep (op een schaal van 1 tot en met 5)

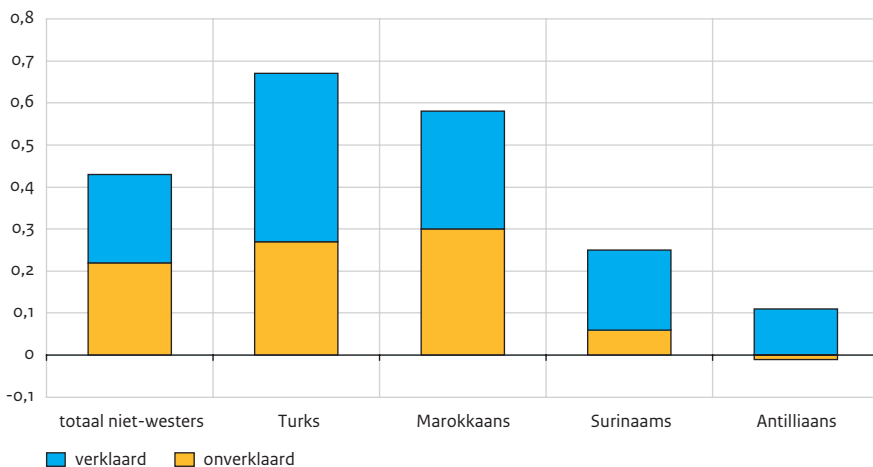
etnische groep	gemiddeld beroepsniveau
Turks	2,47
Marokkaans	2,52
Surinaams	2,81
Antilliaans	2,95
autochtone Nederlanders	3,09

Bron: CBS (EBB'11)

Turkse Nederlanders hebben ten opzichte van autochtone Nederlanders het laagste gemiddelde beroepsniveau. Hun achterstand kan voor een belangrijk deel worden verklaard door productieve kenmerken (zie figuur 2.11). Desondanks blijft er nog een onverklaard deel bestaan, evenals bij de Marokkaanse Nederlanders. Bij Surinaamse Nederlanders kan nagenoeg het hele verschil en bij Antilliaanse Nederlanders het totale verschil met autochtone Nederlanders worden verklaard.

Figuur 2.11

Verskil in beroepsniveau tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'11)

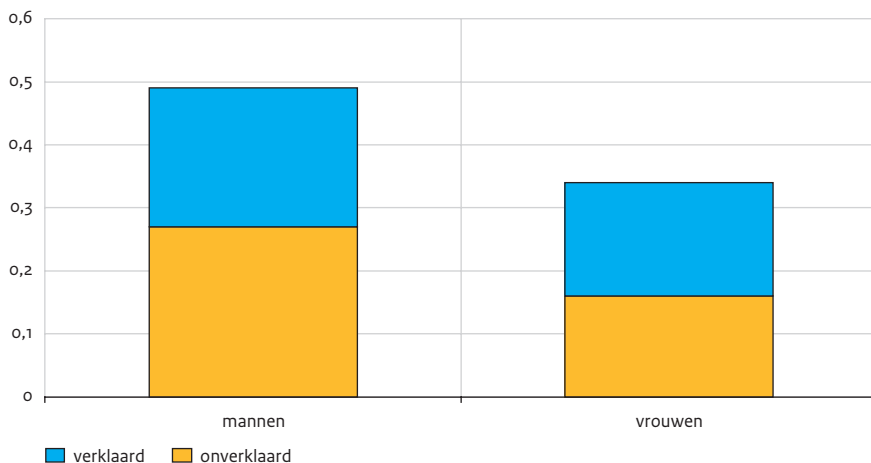
Voor Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders is het vinden van (vast) werk een groter probleem dan het bereiken van een passend beroepsniveau. Wanneer ze werk hebben, werken ze op (nagenoeg) hetzelfde niveau als autochtone Nederlanders.

### Mannen en vrouwen

Ook in de analyses van beroepsniveau vinden we dat de verschillen tussen autochtone en niet-westerse vrouwen beter worden verklaard door de productieve kenmerken dan de verschillen tussen autochtone en niet-westerse mannen (figuur 2.12).

Figuur 2.12

Verskil in gemiddeld beroepsniveau tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar geslacht, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



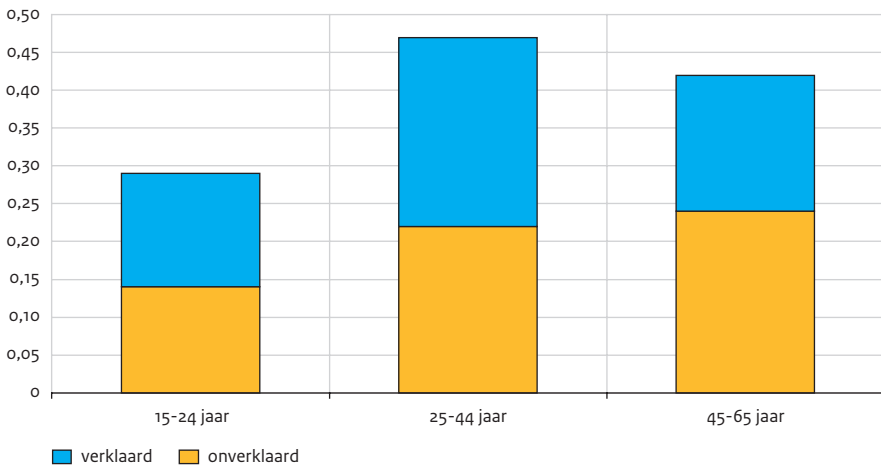
Bron: CBS (EBB '11)

### Leeftijdsgroepen

De leeftijdsgroepen zijn vanwege de relatief kleine groep niet-westerse migranten in de analyse ingedeeld in drie groepen: 15- tot en met 24-jarigen, 25- tot en met 44-jarigen en 45- tot en met 65-jarigen. Voor deze drie leeftijdsgroepen bekijken we de verschillen tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. Bij de mensen van 15 tot en met 44 jaar wordt ruim de helft van het verschil verklaard, bij degenen van 45 tot en met 65 jaar ruim twee vijfde (zie figuur 2.13). Dit is een ander beeld dan bij werkloosheid en flexibele arbeidscontracten. Kon het verschil met autochtonen in de analyses van werkloosheid en aandeel flexibele arbeid bij jongeren het minst goed worden verklaard, bij beroepsniveau zien we dat het juist de oudste leeftijdsgroep is waarin de productieve kenmerken het minst een verklaring bieden. De jongere leeftijdsgroepen hebben dus meer moeite om een vaste baan te vinden dan de oudere leeftijdsgroepen, maar hun werk-niveau is iets meer in overeenstemming met het niveau waarop autochtonen werken.

Figuur 2.13

Verskil in gemiddeld beroepsniveau tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar leeftijdsgroep, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'11)

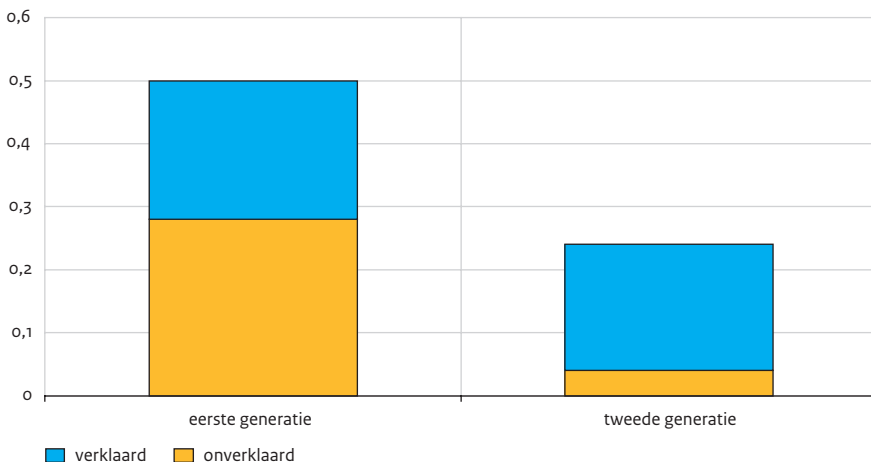
### Generaties

Tot slot vergelijken we het beroepsniveau van de eerste en tweede generatie niet-westerse migranten met dat van autochtone Nederlanders. Wanneer we rekening houden met productieve kenmerken verdwijnt het verschil tussen migranten van de tweede generatie en de autochtone bevolking (het kleine verschil dat resteert in figuur 2.14 is niet significant). Kortom, verschillen in gemiddeld beroepsniveau tussen deze twee groepen zijn toe te schrijven aan individuele kenmerken. De afwezigheid van een onverklaarde rest bij de tweede generatie maakt het aannemelijk dat discriminatie geen noemenswaardige invloed heeft op hun beroepsniveau. Dat er bij de eerste generatie wel een onverklaarde rest bestaat, komt vermoedelijk door de invloed van ongemeten kenmerken.



Figuur 2.14

Verskil in gemiddeld beroepsniveau tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten naar generatie, uiteengelegd in een verklaard en onverklaard deel, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '11)

### 2.10 Verslechterende arbeidsmarktpositie, toegenomen discriminatie?

Vergeleken met eerdere jaren is de werkloosheid en de afhankelijkheid van tijdelijk werk onder niet-westerse migranten gestegen. Dit roept de vraag op of ook de mate van discriminatie is toegenomen. Naar verwachting is dit wel het geval. In een eerdere studie (Andriessen 2010) is voor de periode van 2000 tot en met 2008 de onverklaarde rest berekend van het verschil in werkloosheid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. De grootte van de onverklaarde rest bleek over de jaren te variëren met economische ontwikkelingen. In tijden van een krappe arbeidsmarkt was de onverklaarde rest kleiner, in tijden van een ruime arbeidsmarkt nam deze weer toe. Discriminatie op de arbeidsmarkt neemt blijkbaar toe in economisch ongunstige tijden:<sup>5</sup> er is een ruim aanbod aan werknemers en bij het kiezen van personeel krijgen toegeschreven kenmerken als etnische achtergrond meer gewicht. In tijden waarin het economisch beter gaat, is er minder aanbod van personeel. Werkgevers hebben dan minder keus en zullen eerder geneigd zijn ook niet-westerse migranten aan te nemen.

## 2.11 Conclusie

Drie indicatoren van de arbeidsmarktpositie stonden in dit hoofdstuk centraal: werkloosheid, vast of tijdelijk werk, en het beroepsniveau waarop men werkzaam is. Voor elk van deze indicatoren vergeleken we autochtone Nederlanders met niet-westerse migranten. Het uitgangspunt was evenredigheid: met dezelfde productieve kenmerken zouden beide groepen dezelfde posities moeten innemen. Wanneer er toch verschil blijft bestaan, kan dat duiden op discriminatie.

In meer detail is gekeken welke groepen vaker te maken hebben met discriminatie door in te zoomen op verschillende etnische groepen, op geslacht, migratiegeneratie en leeftijd. Wanneer we de uitkomsten van deze exercitie in samenhang beschouwen, worden de volgende lijnen zichtbaar.

### Pre-entry discriminatie belangrijker dan post-entry discriminatie

De grootste aanwijzing voor discriminatie van niet-westerse migranten vinden we bij de instroom op de arbeidsmarkt. Bij zowel het vinden van werk, als het krijgen van een vaste arbeidsrelatie stuiten niet-westerse migranten op extra belemmeringen. Bij beroepsniveau vinden we minder aanwijzingen voor discriminatie. Ook in een eerdere rapportage (Andriessen en Dagevos 2007) was dit een belangrijke conclusie: pre-entry discriminatie is een belangrijker factor in de arbeidsmarktpositie van migranten dan post-entry discriminatie. Dit betekent echter niet dat er geen discriminatie plaatsvindt als men eenmaal een baan heeft gevonden. Op de werkvloer wordt wel degelijk gediscrimineerd (Boog et al. 2007; Nievers 2007). Deze discriminatie betreft veelal pestgedrag of schelden.

### Antilliaanse Nederlanders: een kwetsbare positie

Van de vier grote migrantengroepen hebben Antilliaanse Nederlanders de afgelopen jaren de sterkste stijging van werkloosheid meegemaakt: van 11% in 2009 naar 17% in 2011 (CBS: StatLine). Ook zijn zij het vaakst afhankelijk van een tijdelijk dienstverband. De combinatie van deze twee indicatoren wijst op een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Dat er bij instroom sprake is van discriminatie van Antilliaanse Nederlanders wordt bevestigd door andere studies die wijzen op discriminatie van deze groep door uitzendbureaus (zie hoofdstuk 3) en op negatieve beeldvorming van Antilliaanse Nederlanders onder werkgevers (zie Nievers 2007).

De meeste problemen komen Antilliaanse Nederlanders tegen bij het vinden van werk en het vinden van een vaste baan. Wanneer zij werk hebben, is dat nagenoeg op hetzelfde niveau als autochtone Nederlanders. De duale positie van Antilliaanse Nederlanders kan verband houden met de tweedeling in deze groep: aan de ene kant degenen (vaak hogeropgeleiden) die naar Nederland migreerden voor studie en/of werk en hun kinderen, en aan de andere kant de kansarme Antilliaanse migranten. De eerste groep heeft vaker werk en werkt op een relatief hoog beroepsniveau. De tweede groep heeft minder vaak werk en is vaker afhankelijk van een uitkering.

### Minder discriminatie van migrantenvrouwen dan van migrantenmannen?

De achterstand van niet-westerse vrouwen laat zich beter verklaren met behulp van productieve kenmerken dan die van niet-westerse mannen. Het lijkt er dus op dat niet-westerse vrouwen minder discriminatie ondervinden op de arbeidsmarkt dan niet-westerse mannen. Dit gegeven komt overeen met resultaten uit ander onderzoek (Andriessen et al. 2007; zie ook hoofdstuk 3 in dit rapport). Verschillende studies wijzen erop dat vrouwen als betrouwbaarder worden gezien dan mannen (Slonim en Guillen 2010; Wright en Sharp 1979). Deze beeldvorming beïnvloedt mogelijk de aannamekansen van migrantenmannen en -vrouwen. Een tweede mogelijke verklaring is dat migrantenmannen als meer bedreigend worden ervaren en daarom meer te maken krijgen met discriminatie dan migrantenvrouwen (Sidanius en Pratto 1999; Sidanius en Veniegas 2000).

### Jonge migranten: een kwetsbare toekomst

De jeugdwerkloosheid onder niet-westerse migranten bedroeg in 2011 23%, en was sinds het jaar daarvoor niet veranderd. Dit is een erg groot aandeel vergeleken met dat van de autochtone bevolking van 15-24 jaar, waarvan 8% werkloos is. Deze achterstand laat zich niet goed verklaren door productieve kenmerken. Ook de oververtegenwoordiging van niet-westerse jongeren in de flexibele schil kan niet goed verklaard worden. Deze gegevens worden extra zorgelijk wanneer we een blik vooruitwerpen: in het eerste kwartaal van 2012 was de werkloosheid onder jonge migranten fors opgelopen en zat bijna een derde van hen werkloos thuis. Dat de groeiende jeugdwerkloosheid deels kan worden toegeschreven aan discriminatie is aannemelijk: de verschillende studies die gebruikmaken van praktijktests gaan over jongeren en jongvolwassenen en tonen aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt (Andriessen et al. 2010; hoofdstuk 3 in dit rapport).

### Noten

- 1 Wij zijn uitgegaan van de definities die het CBS hanteert voor deze kenmerken. Werklozen zijn volgens het CBS 'personen (15 tot 65 jaar) zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn'. De indeling naar beroepsniveau is door het CBS vastgelegd in de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC 1992). Het niveau van een beroep wordt bepaald door het niveau van de meest geëigende opleiding om het beroep uit te oefenen. Een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie wordt door het CBS omschreven als 'een persoon die een arbeidsovereenkomst heeft die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is'.
- 2 Het hoogst behaalde opleidingsniveau is gemeten in vier categorieën (ten hoogste basisonderwijs; vbo en mavo; mbo, havo en vwo; hbo en wo). Er wordt in de meting dus geen verschil gemaakt naar het niveau van het mbo waarop iemand afstudeert, of in welke richting. Het is mogelijk dat verklarende kracht verloren gaat door deze vrij grove meting van het onderwijsniveau.
- 3 De gedetailleerde uitkomsten van de analyses zijn op te vragen bij de auteurs.
- 4 Er zijn kleine verschillen tussen de werkloosheidspercentages van de groepen zoals gerapporteerd in figuur 2.1 en die in de analyses. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de decompositieanalyses

personen die een missende waarde hebben op een van de kenmerken niet worden meegenomen in de analyse, terwijl deze personen wel zijn meegenomen in figuur 2.1. Het verschil kan ook zijn ontstaan door afronding. De werkloosheidcijfers in de analyses vallen voor alle groepen hoger uit dan de cijfers in figuur 2.1.

- 5 Bij het aandeel flexibele arbeid bleef de onverklaarde rest nagenoeg even groot in de periode van 2000 tot en met 2008. De invloed van discriminatie op het aandeel flexibele arbeid is in deze periode dan ook waarschijnlijk niet toegenomen. Inmiddels is de definitie van flexibele arbeid veranderd en is het moeilijk de vergelijking door te trekken. Eerder werden werknemers met een tijdelijk contract van een jaar of langer en degenen met uitzicht op een vast contract tot de vaste werknemers gerekend. Nu worden zij tot de flexibele werknemers gerekend.

## 3 Discriminatie door uitzendbureaus

Iris Andriessen

### 3.1 Toegang tot de arbeidsmarkt

Verreweg de meeste studies naar discriminatie op de arbeidsmarkt die tot nu toe zijn verricht, hebben als onderwerp discriminatie door werkgevers. Niet-westerse migranten vinden voor een belangrijk deel werk via uitzendbureaus: zij zijn drie tot vijf keer vaker werknemer in de uitzendbranche dan autochtone Nederlanders (CBS 2010). De uitzendbranche is voor migranten dus een belangrijke springplank naar werk. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal in hoeverre de etnische achtergrond van kandidaten tegelijkertijd een barrière vormt in de toegang tot de arbeidsmarkt via uitzendbureaus. Ook vragen we ons af of discriminatie op etnische achtergrond alle etnische groepen in dezelfde mate treft of dat bepaalde groepen meer worden gediscrimineerd dan andere. Tot slot willen we kijken of de combinatie van etnische achtergrond en geslacht ertoe doet: hebben in sommige etnische groepen de mannen meer last van discriminatie en in andere groepen de vrouwen?

Om dit te onderzoeken hebben we gebruikgemaakt van praktijktests: fictieve werkzoekenden met verschillende etnische achtergronden hebben bij uitzendbureaus gesolliciteerd naar hetzelfde (soort) werk. We hebben ervoor gezorgd dat de sollicitanten zo veel mogelijk gelijk waren, behalve wat betreft hun etnische achtergrond en/of hun geslacht. We meten of verschillende groepen evenveel kans hebben om werk aangeboden te krijgen.

In dit hoofdstuk zullen we allereerst uiteenzetten hoe uitzendbureaus werken. Vervolgens laten we zien hoe we het onderzoek hebben opgezet en welke resultaten dit opleverde. We sluiten af met een interpretatie van de gevonden resultaten: wat betekenen de cijfers nu?

### 3.2 Werk zoeken via het uitzendbureau

Werkzoekenden komen op verschillende manieren binnen bij uitzendbureaus: zij lopen binnen bij een vestiging en vragen om werk, of sturen een al dan niet open sollicitatie via internet. Tot slot werven uitzendbureaus ook zelf actief, bijvoorbeeld via sites als Monsterboard (De Graaf-Zijl et al. 2010). Was persoonlijk langsgaan bij uitzendbureaus vijftien jaar geleden nog het meest gangbaar, nu wordt er door werkzoekenden in toenemende mate via internet gesolliciteerd.

Intercedenten schatten in hoe makkelijk het zal zijn om de werkzoekenden aan werk te helpen. Die inschatting heeft te maken met aanbodfactoren, zoals het (verwachte) beschikbare aanbod van werk, en met kenmerken van de sollicitant. Intercedenten letten op zowel technisch-instrumentele vaardigheden (bv. opleiding, werkervaring) als sociaal-normatieve vaardigheden (bv. representativiteit, motivatie, sociale vaardigheden). Niet alle werkzoekenden worden door uitzendbureaus bemiddeld. Intercedenten

selecteren op een zogenaamde match: de verschillen tussen gevraagde en aangeboden kenmerken zijn bij voorkeur zo klein mogelijk.

Hoe de selectieprocedures bij uitzendbureaus er uitzien, is schematisch weergegeven in twee figuren. Figuur 3.1a toont de selectieprocedure bij online sollicitaties en figuur 3.1b laat de selectieprocedure zien bij persoonlijke aanmelding bij het uitzendbureau. Actieve werving door het uitzendbureau (bv. via Monsterboard) is buiten beschouwing gelaten, omdat die procedure voor deze studie minder relevant is. In de figuren zijn de selectiestappen vet gedrukt. Zo is de eerste vraag bij online sollicitaties of het cv van de kandidaat aansluit bij de vacature waar hij/zij op heeft gereageerd. Het cv van de kandidaat wordt gescand op de kerneisen van de werkgever (vaak zijn dit een specifieke opleiding en/of specifieke werkervaring). Wanneer het cv niet aan de kerneisen voldoet, wordt de kandidaat direct afgewezen. Mocht een andere openstaande vacature beter aansluiten dan kan de kandidaat daarnaar worden doorverwezen. In dat geval begint de procedure opnieuw met een online sollicitatie. Als de kandidaat wel over de juiste kerneisen beschikt dan wordt hij/zij zo snel mogelijk door de intercedent telefonisch benaderd. In dit gesprek peilt de intercedent of de kandidaat inderdaad bij de vacature past door vragen te stellen over de werkervaring en opleiding van de kandidaat, en door wensen en mogelijkheden van bijvoorbeeld salaris en reistijd te bespreken. Ook wordt de motivatie van de kandidaat gepeild. Als de intercedent een match ziet met de vacature, wordt de kandidaat uitgenodigd op de vestiging om zich te komen inschrijven. Vanwege de snelheid van het selectieproces wordt geprobeerd dezelfde of de volgende dag nog een afspraak te maken. De inschrijving omvat een uitgebreidere screening van de kandidaat en mondt erin uit (als alles goed gaat) dat de intercedent de kandidaat voorstelt aan de werkgever. Intercedenten stellen meestal meerdere kandidaten voor. De werkgever maakt de uiteindelijke selectie.

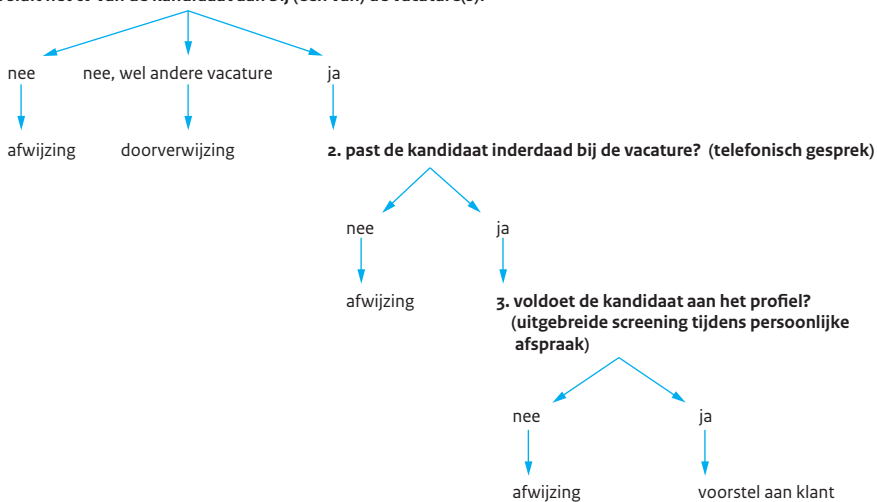
Wanneer mensen persoonlijk langskomen bij het uitzendbureau verloopt het proces anders. De eerste screening, die bij online sollicitaties heel kort is, is bij mensen die persoonlijk langskomen uitgebreider. Deze screening spitst zich toe op drie kernvragen: wat wil de kandidaat, wat kan hij/zij, en is er (naar verwachting) een passende vacature beschikbaar. Intercedenten zijn getraind om deze informatie in een relatief kort gesprek boven tafel te krijgen. Dit eerste selectiemoment duurt langer en verschaft meer uitgebreide en gevarieerde informatie dan het eerste selectiemoment bij online inschrijven. Wordt bij online inschrijvingen vooral geselecteerd op aan- of afwezigheid van kerncompetenties, bij persoonlijk langskomen komt bij het eerste selectiemoment veel meer informatie op tafel over met name de sociaal-normatieve vaardigheden van de werkzoekende: met welke houding komt iemand binnen, heeft hij/zij een bepaald accent, welke woorden worden gebruikt, hoe is de intonatie, hoe is iemand gekleed enzovoort. Al deze zaken worden min of meer bewust meegewogen in de selectieprocedure. De mate waarin is afhankelijk van (het type) vacature. Bij een vacature als productiemedewerker wordt waarschijnlijk veel minder gelet op sociaal-normatieve vaardigheden dan bij een vacature als accountmanager, omdat klantcontact een veel geringer onderdeel is van de functie. Als de intercedent de kansen van een werkzoekende op een passende vacature positief inschat, wordt overgegaan tot inschrijven.<sup>1</sup> De inschrijving kan uitmonden in een voorstel aan de klant.

Om recht te doen aan de praktijk van het zoeken naar werk via uitzendbureaus staan in deze studie twee sollicitatiemanieren centraal: online solliciteren en persoonlijk langsgaan. Bij online sollicitaties is alleen de eerste selectiestap bekeken, namelijk de selectie op kerncompetenties op grond van het cv. Bij het persoonlijk langsgaan is waar mogelijk het gehele selectieproces gevolgd en doen we uitspraken over de kans op werk via het uitzendbureau. De centrale vraag in deze studie is of het selectieproces anders uitpakt voor kandidaten die verschillen wat betreft etnische achtergrond en/of geslacht. Bieden uitzendbureaus vergelijkbare kandidaten ook vergelijkbare kansen op werk (door hen voor te stellen aan de werkgever) of maken zij onderscheid op basis van etnische achtergrond en/of geslacht?

**Figuur 3.1a**

Stroomdiagram van de online sollicitatieprocedure bij uitzendbureaus (schematisch)

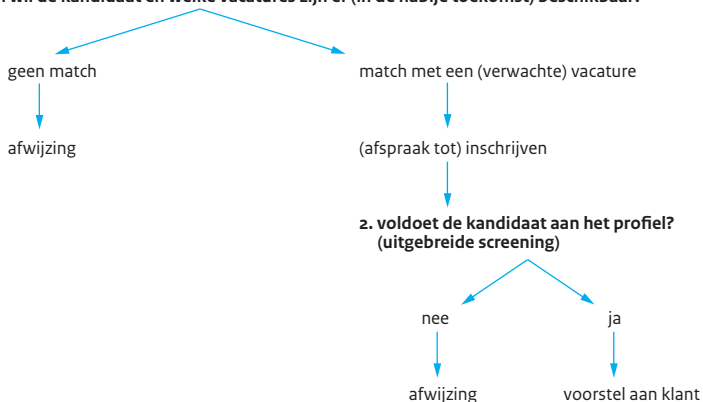
**1. sluit het cv van de kandidaat aan bij (een van) de vacature(s)?**



Figuur 3.1b

Stroomdiagram van de sollicitatieprocedure als de werkzoekende persoonlijk langsgaat bij het uitzendbureau (schematisch)

1. wat kan en wil de kandidaat en welke vacatures zijn er (in de nabije toekomst) beschikbaar?



### 3.3 Onderzoeksmethode: twee soorten praktijktests

We spreken van discriminatie wanneer het uitzendbureau aan werkzoekenden minder kans op werk biedt vanwege hun etnische achtergrond.<sup>2</sup> Om vast te stellen in hoeverre deze discriminatie voorkomt, willen we selectie op basis van functierelevante kenmerken (bv. vaardigheden, werkervaring, motivatie) onderscheiden van selectie op basis van etnische achtergrond. Om dit onderscheid te kunnen maken voeren we praktijktests uit en laten we fictieve kandidaten solliciteren bij het uitzendbureau. Zij zijn gelijkwaardig wat betreft technisch-instrumentele kenmerken (die in hun cv staan vermeld) en getraind om zo gelijkwaardig mogelijk te acteren wat betreft sociaal-normatieve vaardigheden. De kandidaten verschillen echter in etnische achtergrond (autochtoon, Turks, Marokkaans, Surinaams en Antilliaans). Wanneer door het uitzendbureau verschil wordt gemaakt tussen de autochtone en niet-westerse kandidaten, dan heeft dit dus te maken met het verschil in etnische afkomst.

In dit onderzoek zijn twee soorten praktijktests uitgevoerd, die aansluiten bij zowel de zoekstrategieën van werkzoekenden, als de werkwijze van de meeste uitzendbureaus. Ten eerste *online tests*, waarbij gemiddeld vier kandidaten met vergelijkbare functierelevante kenmerken, maar verschillend in etnische achtergrond en/of geslacht op een vacature solliciteren via e-mail of via een online sollicitatieformulier. Ten tweede *in-person tests*, waarbij acteurs zich voordoen als werkzoekenden en met hetzelfde cv bij uitzendbureaus langsgaan om te solliciteren.

Ter voorbereiding van de praktijktests is een profiel van de fictieve sollicitanten opgesteld. Dit profiel moest aansluiten bij dat van de gemiddelde werkzoekende die zich bij het uitzendbureau meldt, zodat het beeld dat uit dit onderzoek naar voren komt betrekking heeft op een grote groep werkzoekenden.



Bijna de helft van de uitzendkrachten heeft een middelbaar opleidingsniveau, er zijn onder hen relatief weinig hoogopgeleiden (18%) (Siermann 2010). Wij hebben er dan ook voor gekozen om onze fictieve kandidaten een opleidingsniveau te geven tussen vmbo en mbo-3, afhankelijk van de functie waarnaar werd gesolliciteerd.

De fictieve kandidaten hadden een geboortedatum op hun cv die correspondeerde met de leeftijd van eind 22 of begin 23 jaar.<sup>3</sup> Dit is de leeftijd van een substantieel deel van de uitzendkrachten. Bijna een derde van hen is jonger dan 25 jaar<sup>4</sup> (Siermann 2010). De jonge leeftijd op het cv van onze acteurs had ook een praktische kant: jonge mensen met deze leeftijd zijn starters op de arbeidsmarkt en hebben relatief weinig werkervaring. De fictieve kandidaten zullen deze rollen vrij overtuigend kunnen spelen, omdat er relatief weinig inhoudelijke kennis is vereist. Gesprekken over werk waarvan men inhoudelijk weinig kennis heeft, zijn – ook voor acteurs – erg ingewikkeld. De kans op wantrouwen of zelfs ontmaskering door de intercedent zou aanzienlijk worden vergroot en de vergelijkbaarheid tussen de acteurs zou minder zijn gewaarborgd als de ene acteur net iets meer inhoudelijke kennis zou hebben dan de andere.

Nadat de profielen van de acteurs waren vastgesteld, werden er beroepen geselecteerd waarop de acteurs zouden gaan solliciteren. Criteria voor deze selectie waren:

- Voor het beroep is een laag of middelbaar onderwijsniveau vereist.
- Het is gangbaar dat mensen van circa 23 jaar dit werk doen.
- Er is relatief veel vraag naar dit beroep in de uitzendbranche (er zijn dus relatief gemakkelijk vacatures voor te vinden).
- De beroepen bestrijken verschillende sectoren van de arbeidsmarkt.

We betrekken in het onderzoek zowel beroepen waarin klantcontact een rol speelt, als beroepen waarin daar geen sprake van is.

Op basis van deze criteria zijn de volgende beroepen geselecteerd:

- schoonmaker (schoonmaakbranche, geen klantcontact, laag opleidingsniveau);
- helpende (zorg, wel klantcontact, laag/middelbaar opleidingsniveau);
- callcentermedewerker (zakelijke dienstverlening, klantcontact via telefoon (niet zichtbaar), middelbaar opleidingsniveau);
- financieel-administratief medewerker (mogelijk in verschillende sectoren, geen klantcontact, middelbaar opleidingsniveau);
- medewerker bediening (horeca, klantcontact, middelbaar opleidingsniveau);
- assistent-bedrijfsleider (detailhandel, klantcontact, middelbaar opleidingsniveau).

In dit hoofdstuk bespreken we eerst de manier waarop we de online tests hebben aangepakt en welke resultaten dat opleverde. Vervolgens zullen we beschrijven op welke manier de in-person tests met acteurs zijn uitgevoerd en wat hieruit kwam. In de slotparagraaf vergelijken we de resultaten van beide deelonderzoeken met elkaar en trekken we conclusies over het geheel.

### 3.4 Online praktijktests

#### 3.4.1 Opzet en uitvoering van de online tests

Voor de online tests werden geschikte vacatures gezocht via internet. Hiervoor werden zowel verzamelsites gebruikt (bv. [www.uitzendbureau.nl](http://www.uitzendbureau.nl) of [www.flerk.nl](http://www.flerk.nl)), als de eigen sites van verschillende uitzendconcerns. Op een vacature solliciteerden gemiddeld vier sollicitanten door ofwel hun cv per e-mail op te sturen naar de contactpersoon die in de vacature stond vermeld, ofwel een online sollicitatieformulier in te vullen. Welke persoonskenmerken deze sollicitanten hadden (of ze een man of vrouw waren en wat hun etnische achtergrond was) werd willekeurig bepaald. Op het cv werden deze kenmerken aangegeven door een naam aan het cv toe te voegen die de etnische achtergrond en het geslacht van de kandidaat onthulde. Het was dus niet zo dat op iedere vacature een autochtone sollicitant solliciteerde. Er werd ongeveer even vaak gesolliciteerd door autochtoon Nederlandse als door niet-westerse fictieve werkzoekenden.

De kandidaten die op dezelfde vacature solliciteerden, konden natuurlijk niet over precies hetzelfde cv beschikken, omdat dat direct zou opvallen en argwaan bij intercedenten zou wekken. Ook bij sollicitaties bij hetzelfde uitzendconcern moesten we voorzichtig zijn. Het is zo dat een gering aantal grote concerns de uitzendbranche domineert, waardoor wij meerdere keren bij hetzelfde concern solliciteerden op verschillende vacatures. Als de kandidaten voor deze verschillende vacatures van hetzelfde beroep allemaal precies hetzelfde cv zouden opsturen, dan zou dat de kans op argwaan kunnen vergroten. Bij een job search op bepaalde kenmerken zouden immers een aantal kandidaten uit het systeem rollen met verschillende namen, maar met precies dezelfde cv's. Om argwaan te voorkomen is het nodig om over een groot aantal verschillende, maar toch gelijkwaardige cv's te beschikken. Deze cv's zijn gegenereerd door middel van een randomisatieprocedure (zie kader 3.1).

---

#### **Kader 3.1 Randomisatieprocedure voor het genereren van cv's**

Om een groot aantal verschillende, maar toch gelijkwaardige cv's te genereren hebben we een randomisatieprocedure gebruikt waarbij de elementen waar het cv uit is opgebouwd, zijn gerandomiseerd. Voor elk beroep werden tien vergelijkbare eerste betrekkingen gezocht, en tien vergelijkbare vervolgfuncties. Bijvoorbeeld: voor het beroep van helpende werden tien vergelijkbare zorginstellingen opgezocht en werden vergelijkbare taakomschrijvingen geformuleerd. Vervolgens werden tien andere zorginstellingen opgezocht waar de sollicitant na zijn eerste betrekking had gewerkt. Ook voor deze tien instellingen werden vergelijkbare taakomschrijvingen geformuleerd. Ditzelfde gebeurde met de opleidingsgegevens en eventuele stageplekken. Met behulp van een statistisch dataverwerkingsprogramma werden voor elk beroep vervolgens tientallen cv's gegenereerd, met per cv een willekeurige selectie uit de aangeboden mogelijkheden (vooropleiding, vakopleiding, stage, eerste werkervaring, tweede werkervaring). Door middel van deze procedure werden per beroep een groot aantal verschillende, maar toch gelijkwaardige cv's verkregen.

---

De willekeurig gegenereerde cv's werden netjes opgemaakt in verschillende formats (per vacature werden vier verschillende formats gebruikt) en aangevuld met adresgegevens. De huisadressen waren fictief (bestaande straten in de omgeving van het aangeboden werk, aangevuld met niet bestaande huisnummers), aangezien zelden tot nooit gebruik wordt gemaakt van de postadressen van werkzoekenden om contact met hen op te nemen. Intercedenten konden contact opnemen met de fictieve kandidaten via een mobiel telefoonnummer (gekoppeld aan een voicemail) of een e-mailadres. De voicemail en de e-mailaccounts werden door de onderzoekers regelmatig gecontroleerd op nieuwe berichten.

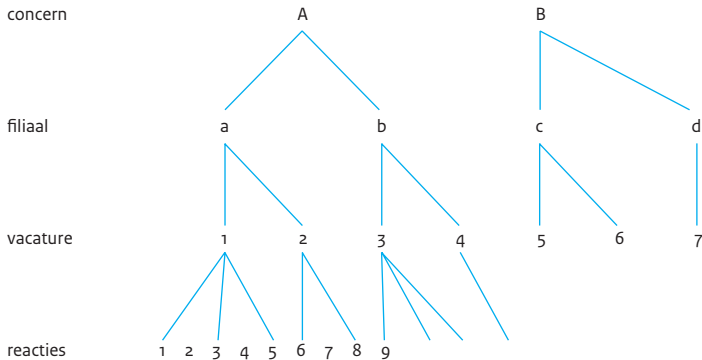
Omdat het in dit type praktijktests niet mogelijk is om fysiek bij het uitzendbureau langs te gaan of de intercedent telefonisch te woord te staan (het onderzoek beperkt zich tot online solliciteren) kon niet de gehele selectieprocedure worden gevolgd (zie figuur 3.1a). We meten daarom alleen de uitslag van de eerste, snelle scan die intercedenten maken om te bepalen of de kandidaat aan de kerneisen van de betreffende vacature voldoet. De vraag is of intercedenten bij de eerste screening evenveel interesse tonen in gelijkwaardige kandidaten met een verschillende achtergrond.

### 3.4.2 Uitkomsten van de online tests

In de periode tussen mei en december 2011 is er 263 keer gesolliciteerd op in totaal 68 vacatures (voor de verdeling van de sollicitaties naar etnische groep en geslacht verwijzen we naar tabel B3.1 in de bijlage). Bij 171 van deze 263 sollicitaties wees het uitzendbureau de kandidaat af en in 92 gevallen maakte de intercedent kenbaar interesse te hebben (zie ook tabel B3.2). De vraag is nu of de kans dat het uitzendbureau interesse in een kandidaat toont iets te maken heeft met diens etnische achtergrond en/of geslacht. We hebben dit bekeken in een zogenaamde multilevelanalyse (zie technische noot 1 in kader 3.2). Uit de analyse blijkt dat er geen verschil wordt gemaakt naar de kenmerken geslacht en etnische achtergrond<sup>5</sup> (zie tabel B3.3). Intercedenten tonen evenveel interesse in autochtone als in niet-westerse werkzoekenden,<sup>6</sup> en voor mannen is evenveel interesse als voor vrouwen.<sup>7</sup> Evenmin wordt er verschil gemaakt tussen de afzonderlijke etnische groepen: de kans dat een intercedent interesse heeft, is voor alle groepen 34%. Bij online sollicitaties verloopt het eerste selectiemoment dus vergelijkbaar voor verschillende groepen. Met andere woorden: we constateren *geen* discriminatie op basis van de gemeten persoonskenmerken (geslacht en etnische achtergrond).

### Kader 3.2 Technische noot 1: multilevelanalyse

In de online tests is sprake van een hiërarchische structuur in de data. Vacatures zitten in de portefeuille van een specifiek filiaal, en filialen maken op hun beurt weer deel uit van grotere concerns. Op iedere vacature is door meerdere sollicitanten gereageerd. De hiërarchische structuur in de data ziet er schematisch als volgt uit:



Het blijkt dat de drie niveaus ongeveer dezelfde informatie bevatten. Dit zorgt ervoor dat wanneer de levels apart worden opgenomen zij allemaal ongeveer dezelfde variantie hebben, maar dat wanneer zij in een model samen worden genomen de variantie op de hogere niveaus verdwijnt en alleen op het vacatureniveau blijft bestaan. Er is daarom gekozen om alleen het vacatureniveau op te nemen in de analyses.

## 3.5 In-person praktijktests

### 3.5.1 Opzet en uitvoering van de in-person tests

In deze studie hebben we ook tests gedaan waarbij fictieve werkzoekenden persoonlijk langsgaan bij het uitzendbureau en om werk vragen. Dit waren acteurs, die uitgebreid werden getraind en voorbereid om zo vergelijkbaar mogelijk hun rol te spelen. Om ongelijke behandeling op grond van etnische achtergrond (en/of geslacht) te kunnen aantonen is het immers cruciaal dat de werkzoekenden zoveel mogelijk gelijk zijn, behalve op die punten waarvan we willen weten of daarop verschil wordt gemaakt (zie kader 3.6 voor een samenvatting van de manier waarop voor vergelijkbaarheid van de acteurs is gezorgd).

De eerste manier waarop we vergelijkbaarheid tussen de werkzoekenden creëerden, was door alle acteurs per beroep precies hetzelfde cv mee te geven. Dit cv vermeldde een afgeronde opleiding gericht op het beroep waar de acteur op solliciteerde (behalve bij schoonmaker: daar werd vmbo vermeld, aangevuld met een certificaat behaald in de schoonmaakbranche), en enkele jaren werkervaring in het betreffende beroep. Het cv vermeldde als contactgegevens een mobiel telefoonnummer dat verbonden was aan een voicemail waar een boodschap achter kon worden gelaten door de intercedent.

Daarnaast stond er in het cv een e-mailadres waar intercedenten berichten heen konden sturen en dat frequent door de onderzoekers werd gecheckt. De cv's verschilden qua adresgegevens (een niet-bestaand adres in de omgeving van het aangeboden werk)<sup>8</sup> en naam van de sollicitant. De naam moest de etnische achtergrond van de acteur duidelijk maken. Hiertoe zijn voor- en achternamen gebruikt die veel voorkomen in de onderzochte etnische groepen, bijvoorbeeld: Janila Eustacia, Gülsen Gür, Rachid Larouz, Thijs de Groot en Fleur Visser.

De tweede manier om gelijkwaardigheid tussen de acteurs te bewerkstelligen was het zorgvuldig selecteren van acteurs (zie kader 3.3) en het uitgebreid trainen van de geselecteerde acteurs. Tot slot lieten we professionals kenmerken van de acteurs beoordelen en namen we deze beoordelingen mee in de analyses. In paragraaf 3.5.2 werken we in meer detail uit hoe de training en de beoordeling door professionele intercedenten is verlopen.

---

### Kader 3.3 Selectie van acteurs

In samenwerking met een acteursbureau zijn geschikte acteurs geselecteerd en getraind. Dit acteursbureau maakte een eerste selectie van een pool van acteurs op basis van de volgende criteria:

- De etnische achtergrond van de acteur moet voldoende zichtbaar zijn in het uiterlijk. Dat wil zeggen dat bij de eerste aanblik de acteur tot een bepaalde etnische groep in te delen moet zijn op basis van fenotypische kenmerken zoals huidskleur.
- Het uiterlijk van de acteur moet passen bij de leeftijd die in het cv staat vermeld (ca. 23 jaar);
- De acteur moet in staat zijn om zowel te spelen volgens het script (vergelijkbaar met andere acteurs in verbale en non-verbale communicatie), als te improviseren in onverwachte situaties.
- De acteur moet in staat zijn om zo waarheidsgetrouw en gedetailleerd mogelijk verslag te doen van het gesprek met de intercedent na het bezoek aan het uitzendbureau.

Het acteursbureau maakte van elke acteur die het op basis van deze criteria had geselecteerd een kort filmpje: een scène waarin een werkzoekende (de acteur) komt solliciteren bij een uitzendbureau (intercedent gespeeld door de regisseur). Deze filmpjes werden voorgelegd aan de onderzoekers en de onderzoeksassistenten. Zij beoordeelden vervolgens de getoonde acteurs. Er werd gekeken of de acteurs voldeden aan de hierboven gestelde criteria en of er acteurs waren die wat betreft aantrekkelijkheid in uitstraling en uiterlijk erg afweken van de andere acteurs. De individuele beoordelingen van de onderzoekers en onderzoeksassistenten werden met elkaar vergeleken en besproken, en er werd besloten welke acteurs door mochten in het traject.

---

### 3.5.2 Training van de acteurs

Aan iedere geselecteerde acteur werd een map verstrekt waarin een cv van elk beroep zat, een uitleg over het beroep, een uitleg van het cv (wat houdt de werkervaring in, informatie over het bedrijf waar gewerkt is, enz.) en per beroep een lijst met veel gestelde vragen van intercedenten en antwoorden op deze vragen. Er is drie dagdelen met de acteurs getraind. Het doel van de training was om de acteurs zo natuurlijk en overtuigend mogelijk op het beoogde opleidingsniveau (laag/middelbaar) te laten solliciteren.

Ook moesten zij zich aanleren om in dezelfde situatie dezelfde antwoorden te geven en non-verbaal op een vergelijkbare manier te opereren: soortgelijke uitstraling, stemvolume, manier van binnenlopen bij een uitzendbureau (looptempo, intercedent aankijken enz.). Tot slot moesten de acteurs oefenen met onverwachte situaties (improvisatie). Aan het einde van de training werd er van iedere acteur opnieuw een filmpje gemaakt. De scène was voor iedere acteur hetzelfde: hij of zij kwam binnen in een uitzendbureau, stelde zich voor en maakte kenbaar naar welk type werk hij of zij op zoek was. De intercedent (gespeeld door een andere acteur) stelde vervolgens een aantal vragen aan de sollicitant, waarop deze volgens een script antwoord gaf. De filmpjes duurden circa twee tot drie minuten.

Om te beoordelen of met de getrainde pool van acteurs was voldaan aan onze criteria van geschikte en vergelijkbare kandidaten zijn de filmpjes voorgelegd aan zes intercedenten. Hen werd gevraagd de getoonde filmpjes te bekijken en de acteurs daarin op verschillende kenmerken te beoordelen (zie kader 3.4). Op het moment van beoordelen werkte een van deze intercedenten in een andere baan (en had een aantal jaar ervaring als intercedent), de andere intercedenten waren werkzaam als intercedent in de uitzendbranche. De acteurs zijn elk door gemiddeld vier intercedenten beoordeeld. De intercedentscores zijn op twee manieren in het onderzoek gebruikt:

- 1 De scores zijn gebruikt als selectiecriteria. De acteurs moesten gemiddeld een voldoende krijgen van de intercedenten om mee te mogen doen aan het onderzoek. Na de selectie op basis van de intercedentscores hielden we twintig geschikte acteurs over: vier acteurs per etnische groep, waarvan twee vrouwen en twee mannen. Elk van deze acteurs werd ingepland om drie dagen in aanwezigheid van een onderzoeker te gaan solliciteren bij uitzendbureaus. We noemen deze dagen 'testdagen', omdat op zo'n dag praktijktests werden gedaan.
- 2 De scores zijn gebruikt als bron van informatie over de (eerste) indruk die acteurs maken. Die indruk wordt gevormd op basis van hun uiterlijk, hun verbale en non-verbale kwaliteiten en hun sociale vaardigheden. De verschillen in deze kenmerken die niet door middel van de training gelijk zijn getrokken, worden weergegeven in de scores van de intercedenten. Door in de analyses rekening te houden met de intercedentscores kunnen we zo veel mogelijk controleren voor verschillen die er nog tussen de acteurs bestaan.

### Kader 3.4 Intercedentscores

De intercedenten is gevraagd de acteurs te beoordelen op de volgende zaken:

- leidinggevende capaciteiten, zoals het aansturen van mensen en het verdelen van taken;
- commerciële vaardigheden, zoals overtuigen en verkopen;
- administratieve competenties, zoals nauwkeurig zijn en overzicht kunnen houden;
- communicatieve vaardigheden, zoals gemakkelijk contact met mensen maken en samenwerken;
- dienstverlenende instelling, zoals gastvrijheid en klantgerichtheid;
- het opvolgen van instructies;
- pro-actief zijn, initiatief nemen.

Deze competenties of kenmerken zijn verbonden aan de in de tests gebruikte beroepen. Zo hebben medewerkers in de bediening baat bij een dienstverlenende instelling en zijn commerciële vaardigheden van belang bij callcentermedewerkers. De intercedenten is gevraagd van deze competenties een inschatting te geven op basis van het filmpje. Dankzij het beeldmateriaal konden zij zich van de acteurs een eerste indruk vormen die niet was gebaseerd op een formeel cv (dat was immers voor iedereen hetzelfde). De inschattingen werden beoordeeld met een rapportcijfer van 1 tot 10.

We vroegen de intercedenten ook om op basis van het filmpje de interactie tussen intercedent en kandidaat te evalueren en de bemiddelbaarheid van de acteur in te schatten aan de hand van de volgende vragen:

- Hoe representatief is de sollicitant (verzorgd uiterlijk, taalgebruik, houding)?
- Hoe aantrekkelijk is de sollicitant qua uiterlijk?
- In welke mate zou je een 'klik' met deze sollicitant hebben?
- Zou je deze sollicitant voorstellen aan een klant als er een geschikte vacature voor hem/haar zou zijn?

Voor iedere acteur is een gemiddelde score over de inschattingen van het intercedenten-panel berekend (zie technische noot 2 in kader 3.5 voor de manier waarop dit is gebeurd). Het blijkt dat het panel de autochtone en Antilliaans-Nederlandse acteurs positiever beoordeelt dan de acteurs uit de andere groepen. In tabel 3.1 zijn deze verschillen in evaluatie weergegeven. In de eerste kolom staan de etnische groepen vermeld, de tweede kolom geeft de gemiddelde score van de betreffende etnische groep.

Tabel 3.1

Gemiddelde intercedentscores naar etnische groep

	m <sup>a</sup>
autochtonen	7,6
Turken	6,7***
Marokkanen	6,7***
Surinamers	6,5***
Antillianen	7,5

a \*\*\* p < .001 (met autochtone Nederlanders als referentiecategorie)



Deze acteur speelde de Antilliaans-Nederlandse sollicitant Dangelino Godett





Deze acteur speelde de Antilliaans-Nederlandse sollicitant Janila Eustacia



Deze acteur speelde de autochtoon-Nederlandse sollicitant Thijs de Groot



Deze acteur speelde de Marokkaans-Nederlandse sollicitant Rachid Larouz



Deze acteur speelde de Marokkaans-Nederlandse sollicitant Fatiha Daoudi



Deze acteur speelde de Marokkaans-Nederlandse sollicitant Khadija El Oudji



Deze acteur speelde de Surinaams-Nederlandse sollicitant Randy Winter



Deze acteur speelde de Marokkaans-Nederlandse sollicitant Youssef Ben Moussa



Deze acteur speelde de Turks-Nederlandse sollicitant Erdem Bayir





Deze acteur speelde de autochtoon Nederlandse sollicitant Fleur Visser

### 3.5.3 Uitvoeringslocatie van de in-person tests

Voor de uitvoering van de praktijktests selecteerden we steden in de Randstad.<sup>9</sup> We wilden in deze selectie zowel grote als kleine steden opnemen. In deze steden moesten voldoende geschikte uitzendbureaus te bezoeken zijn. Uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in beroepen die niet in ons onderzoek voorkwamen (bijvoorbeeld het beroep van secretaresse of technische beroepen), werden niet meegenomen in het onderzoek. We selecteerden tot slot alleen plaatsen waar ten minste negen uitzendbureaus op loopafstand van elkaar lagen, zodat de reistijd die nodig was om de bureaus te bezoeken werd geminimaliseerd. In totaal zijn dertien steden geselecteerd: Haarlem, Zaandam, Hilversum, Gouda, Amsterdam, Amersfoort, Dordrecht, Delft, Rotterdam, Zoetermeer, Den Haag, Leiden en Utrecht.

Per plaats werden vervolgens routes opgesteld. Uitzendbureaus die geschikt waren voor dit onderzoek (d.w.z. uitzendbureaus die beschikten over vacatures van de beroepen waarop de acteurs solliciteerden) werden geclusterd op basis van geografische nabijheid (ca. tien per cluster).<sup>10</sup> Kleinere plaatsen bevatten één route, terwijl er in grotere plaatsen vaak meerdere routes waren.

De routes werden verdeeld over de verschillende groepen acteurs (naar etnische achtergrond en geslacht), zodanig dat alle groepen in zowel grote als kleine steden solliciteerden. Dezelfde uitzendbureaus zijn dankzij deze verdeling door acteurs met wisselende achtergronden (geslacht en etnische achtergrond) bezocht, met tussenpozen van enkele weken. Het was niet zo dat een autochtone en een niet-westerse acteur hetzelfde uitzendbureau vlak na elkaar bezochten en op dezelfde vacature reageerden. Omdat de acteurs precies hetzelfde cv bij zich hadden, zou dat te veel zijn opgevallen. Op één dag bezocht één enkele acteur de geselecteerde uitzendbureaus. Dezelfde uitzendbureaus werden op een andere dag door een andere acteur bezocht.

Eén tot enkele dagen voor een testdag werd de route voor die dag bekeken. De website van elk van de uitzendbureaus op de route werd geraadpleegd om te bezien of het bureau openstaande vacatures had van de beroepen in ons onderzoek. Wanneer dit zo was, dan werd de betreffende vacature uitgeprint en in een mapje gedaan met twee cv's die correspondeerden met dat beroep. Zo werden uitzendbureaus langs de hele route gescreend op geschikte vacatures. Voor de uitzendbureaus waar geen geschikte vacature kon worden gevonden, werd een mapje gemaakt met daarin één exemplaar van alle verschillende cv's. Op basis van de geadverteerde beroepen in de etalage van het uitzendbureau werd dan op de testdag zelf besloten welk cv de acteur mee naar binnen zou nemen.

Op een testdag ontmoetten de voor die dag geplande acteur en een onderzoeker elkaar op een afgesproken plek, in de nabijheid van het eerste te bezoeken uitzendbureau van die dag. Met de acteur werd voor ieder bezoek de vacature (indien beschikbaar) besproken en werd het bijbehorende cv doorgenomen. Getoetst werd of de acteur alle gegevens op het cv uit het hoofd kende, en of de acteur de juiste manier van binnenkomst in een uitzendbureau nog paraat had (op het juiste tempo naar binnen lopen, een intercedent aankijken en zeggen: *Goedemiddag/goedemorgen, ik ben [naam]. Ik zag op internet / ik zag op jullie raam een vacature van [beroep]. Ik wil daar graag op reageren.*). Wanneer nodig werd ter plekke met de acteur nog geoeffend.

Hierna stapte de acteur het uitzendbureau binnen, terwijl de onderzoeker uit het zicht wachtte. Na afloop van het bezoek aan het uitzendbureau voegde de acteur zich bij de onderzoeker en deed verslag. Dit verslag werd opgenomen op een voicerecorder en gaf zo gedetailleerd mogelijk weer wat zich in het uitzendbureau had afgespeeld.<sup>11</sup> Hierna ondervroeg de onderzoeker de acteur over het bezoek op basis van een gestandaardiseerde scorelijst. Op deze lijst werd ook de duur van het bezoek aan het uitzendbureau vastgelegd. Tot slot werd door acteur en onderzoeker gezamenlijk op een formulier ingevuld welke eventuele vervolgcities de acteur had beloofd te ondernemen (bijvoorbeeld: het cv digitaal nasturen) en/of welke actie de intercedent had toegezegd te zullen doen (bijvoorbeeld: contact opnemen zodra er werk is). Hierna trokken onderzoeker en acteur naar het volgende uitzendbureau en begon het protocol weer bij het bespreken van de vacature. Op één dag werden gemiddeld acht uitzendbureaus bezocht.

---

### Kader 3.6 Samenvattend: de vergelijkbaarheid van acteurs

Cruciaal in praktijktests is dat kandidaten gelijkwaardig zijn, afgezien van hun etnische achtergrond en geslacht. Dat is bij mensen van vlees en bloed lastiger voor elkaar te krijgen dan bij papieren sollicitanten. Mensen kunnen op veel manieren van elkaar verschillen (in lengte en gewicht, in aantrekkelijkheid, in sociale vaardigheden enzovoort). Op verschillende manieren is in dit onderzoek in de voorbereiding en uitvoering geprobeerd om ervoor te zorgen dat de fictieve kandidaten zo veel mogelijk vergelijkbaar zijn. We zetten deze maatregelen hier op een rij.

- Matchen op technisch-instrumentele vaardigheden:  
Onder technisch-instrumentele vaardigheden verstaan wij de vaardigheden die de kandidaten hebben geleerd door opleiding en/of werkervaring. Het zijn vaardigheden die selecteurs proberen in te schatten op basis van het cv. In totaal waren er zes cv's die corresponderden met zes beroepen. Alle acteurs die bijvoorbeeld solliciteerden op een vacature voor schoonmaker gebruikten daarvoor hetzelfde cv. Hun technisch-instrumentele vaardigheden waren volgens hun cv dus precies gelijk.
- Matchen op verbale en non-verbale kenmerken:  
Door de driedaagse training van de acteurs en het werken volgens een script is gematcht op zowel verbale als non-verbale kenmerken. In het script stond naast de openingszin ook vermeld welke antwoorden de acteurs op veel voorkomende vragen van intercedenten moesten geven. De acteurs kenden deze antwoorden uit hun hoofd. In de training is daarnaast aandacht besteed aan de non-verbale communicatie van de acteurs: de uitstraling, het stemvolume, de manier van lopen, zitten en staan, het aankijken van de intercedent, enzovoort. In de training is volop aandacht geweest voor het vergelijkbaar maken van deze non-verbale kenmerken tussen de acteurs.
- Matchen op sociale en andere verborgen vaardigheden:  
Ondanks de strenge selectie van acteurs en de uitgebreide training is het mogelijk dat de acteurs van elkaar blijven verschillen. Deze verschillen hebben we proberen weer te geven in de intercedentscores: de indruk die een panel van intercedenten van de acteurs had op basis van korte filmpjes die van hen zijn gemaakt. Deze intercedentscores werden als extra controlemiddel meegenomen in de analyses om deze verschillen zo veel mogelijk recht te trekken.

Door deze maatregelen is zo veel mogelijk sprake van gelijkheid tussen de acteurs. In het onderzoek gaan we na of deze gelijke gevallen ook gelijk worden behandeld.

---

Na afloop van een testdag werden de gegevens van de gestandaardiseerde scorelijst door de onderzoeker ingevoerd in een programma voor statistische analyse (spss). De lijst met afspraken werd nagelopen en waar mogelijk werden de acties die de acteur had beloofd te ondernemen uitgevoerd. Zo stuurden de onderzoekers cv's na, of schreven zij de fictieve kandidaten in via internet. Eventuele vervolgspraken met het uitzendbureau (bijvoorbeeld: volgende week woensdag terugkomen) werden afgezegd met de vermelding dat de kandidaat dan onverwacht op het werk moest invallen voor een zieke collega. De fictieve sollicitant gaf daarbij aan de afzegging te betreuren omdat hij/zij zeer geïnteresseerd was in de vacature. Vervolgens informeerde hij/zij naar andere manieren om toch te worden bemiddeld. Regelmatig volgde hierop een mailwisseling tussen de onderzoeker (die zich uitgaf voor de fictieve kandidaat) en de intercedent.<sup>12</sup> Zodra de intercedent aangaf dat de fictieve kandidaat in aanmerking kwam voor een baan, mailde de onderzoeker uit naam van de fictieve kandidaat dat deze zich terugtrok omdat hij/zij elders al werk had gevonden.

### 3.5.4 Resultaten van de in-person tests

In de periode tussen half april en eind december 2011 zijn 523 bezoeken aan uitzendbureaus afgelegd. Een deel van deze bezoeken had direct resultaat: bij 16% ervan werd de kandidaat afgewezen, bij 29% was er sprake van een baanaanbod. In dit laatste geval gaf de intercedent aan dat wat hem/haar betrof de kandidaat geschikt was voor de vacature en zou worden voorgesteld aan de werkgever. Bij meer dan de helft van de bezoeken was er nog geen uitsluitel over de bemiddeling van een sollicitant. Het resultaat van deze bezoeken kon bijvoorbeeld zijn: de intercedent zegt nu geen werk te hebben, maar belooft contact op te nemen als dat er weer is; de intercedent neemt cv aan en zegt contact op te nemen; de intercedent vraagt sollicitant zijn/haar cv op te sturen; de intercedent zegt dat sollicitant zich moet inschrijven via de site en daar op vacatures moet reageren; de intercedent vraagt de sollicitant om (via de e-mail) voor een ander tijdstip een afspraak te maken om langs te komen.

In de volgende fase van de praktijktests is voor de sollicitanten die geen uitsluitel hadden gekregen via e-mail contact met de intercedent gezocht om meer duidelijkheid te krijgen over de kans op bemiddeling naar werk. Wanneer er een afspraak met de intercedent was gemaakt om op een later tijdstip terug te komen werd deze afspraak afgezegd met een excuus (bijvoorbeeld: er is een collega ziek op het werk, ik moet invallen). De sollicitant maakte vervolgens nogmaals kenbaar zeer geïnteresseerd te zijn in de specifieke vacature of in bepaald werk en gaf aan graag te worden bemiddeld. Ook werd nogmaals het cv bijgevoegd, ongeacht of de intercedent daar specifiek om had gevraagd. Sollicitanten schreven zich desgevraagd in via internet. Wanneer de intercedent had aangegeven zelf contact op te nemen werd geen actie ondernomen, maar afgewacht of dit daadwerkelijk gebeurde.

De bezoeken die de acteurs aan uitzendbureaus hadden afgelegd, hadden uiteindelijk vijf verschillende uitkomsten:

- **Afwijzing.** Een afwijzing kan direct zijn (bijvoorbeeld: ‘je komt niet in aanmerking voor deze functie’) of indirect. Van dit laatste is sprake als het uitzendbureau had toegezegd contact op te nemen en dat niet heeft gedaan, of als het uitzendbureau niet meer heeft gereageerd op de mails of andere acties van de sollicitant.
- **Meer informatie nodig.** Deze categorie bevat antwoorden van het uitzendbureau die geen harde afwijzing zijn, maar waarin onzekerheid doorklinkt over de sollicitant. Het uitzendbureau maakt duidelijk dat zij de sollicitant eerst nogmaals persoonlijk wil zien en spreken en/of het identiteitsbewijs of sofinummer wil ontvangen alvorens zij ook maar iets zal doen in het bemiddelingsproces. Een andere variant is dat het uitzendbureau meer zekerheid zoekt over de competenties van de sollicitant. De sollicitant wordt dan bijvoorbeeld gevraagd om referenties op te geven of om een test te maken.

In het stroomdiagram (figuur 3.1b) blijven deze kandidaten als het ware steken in de fase van de uitgebreide screening: de intercedent wil meer informatie over de sollicitant, maar kan die informatie gezien de opzet van de praktijktests niet krijgen.

- **Solliciteren naar een concrete functie.** In deze categorie vallen de sollicitanten die nog weer een stukje dichterbij het aanbod van een baan zijn. Het uitzendbureau heeft een vacature die past bij het profiel van de sollicitant en vraagt of deze daarop wil solliciteren. Vaak worden deze vacatures ook gestuurd aan andere werkzoekenden, met wie onze fictieve sollicitant dus de competitie zal aangaan. Het uitzendbureau zegt dus nog niet of de kandidaat de baan krijgt.
- **Baanaanbod.** Deze categorie bevat de laatste fase van het bemiddelingsproces: het uitzendbureau heeft een vacature en biedt deze aan de sollicitant aan. Het verschil met de categorie ‘solliciteren naar een concrete functie’ is dat het uitzendbureau al een selectie heeft gemaakt: deze kandidaat mag de baan *wat hen betreft* gaan uitvoeren. Bij de sollicitatiecategorie is het nog niet zover: het uitzendbureau vraagt de kandidaat dan kenbaar te maken of hij/zij wil worden meegenomen in de selectieprocedure.

Alle sollicitanten in de categorie van baanaanbod hebben dus van het uitzendbureau te horen gekregen dat zij wat het bureau betreft in aanmerking komen voor de baan. De volgende stap is dat het uitzendbureau de sollicitant voorstelt aan de werkgever. Dit gebeurt telefonisch of per e-mail. De werkgever kan de sollicitant weigeren. Om de overlast voor uitzendbureaus in het onderzoek zo veel mogelijk te beperken is geprobeerd de sollicitant zich, zo snel mogelijk na een uitspraak van een intercedent dat deze in aanmerking komt voor een concrete vacature, te laten terugtrekken uit de procedure. In een aantal gevallen waren intercedenten echter sneller dan wij, zodat een aantal sollicitanten zijn voorgesteld aan de inlener. Tot slot valt onder de categorie van baanaanbod dat de sollicitant is afgewezen voor de vacature waarop hij/zij had gesolliciteerd, maar dat het uitzendbureau de sollicitant direct een andere baan van mindere kwaliteit (bijvoorbeeld op oproepbasis) heeft aangeboden.

- **Niet valide.** Tests zijn niet valide verklaard om een van de volgende drie redenen:
  - De sollicitant heeft in het gesprek of de mailwisseling met de intercedent toegezegd een bepaalde actie te ondernemen (bijvoorbeeld te bellen voor een afspraak of een cv op te sturen) en heeft dit niet gedaan.
  - Er is wantrouwen ontstaan bij de intercedent.
  - De intercedent en de sollicitant hebben een afspraak gemaakt voor een intakegesprek, zonder dat het uitzendbureau heeft toegezegd dat er een baan beschikbaar is. De sollicitant heeft het gesprek afgezegd met de mededeling dat hij/zij al een baan had gevonden.
  - Een actrice die de rol van werkzoekende speelde, solliciteerde met een hoofddoek op. Het aantal tests waarin dit gebeurde, bleek echter te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over het effect van de hoofddoek. Deze tests zijn daarom in de analyses niet meegenomen.

De tests die we als niet valide hebben aangemerkt, laten we in de analyses buiten beschouwing. De verdeling van de uitkomsten na de mailwisseling met het uitzendbureau is weergegeven in tabel 3.3.

Tabel 3.3

Verdeling van de uitkomsten na de mailwisseling met het uitzendbureau (in absolute aantallen en procenten)

	n	%
afwijzing	210	46
meer informatie nodig	66	14
solliciteren naar concrete functie	29	6
baanaanbod	155	34
totaal	460	100
niet valide	67	

### Invloed van andere factoren dan etniciteit en geslacht

In de analyses willen we nagaan of het selectieproces anders uitpakt voor kandidaten die verschillen wat betreft etnische achtergrond en/of geslacht (zie ook technische noot 3 in kader 3.7). We zetten het aantal kandidaten (acteurs) dat werk is aangeboden af tegen het aantal dat dit aanbod (nog) niet heeft gekregen. Die laatste categorie omvat de gevallen waarin de sollicitant wordt gevraagd verder te solliciteren, de gevallen waarin de intercedent meer informatie over de kandidaat wil verzamelen voordat hij/zij verdere stappen onderneemt, en de gevallen waarin de sollicitant is afgewezen.

Om een goede vergelijking tussen kandidaten te kunnen maken moeten we in de analyses rekening houden met een aantal punten die een effect op de uitkomst kunnen hebben gehad. Hieronder zetten we deze factoren op een rij.

- Zo kort mogelijk<sup>13</sup> voorafgaand aan het bezoek aan het uitzendbureau werd door de onderzoekers op internet opgezocht of de filialen waar de acteur zou solliciteren een

vacature open hadden staan van een van de zes beroepen uit het onderzoek. Wanneer dit zo was dan kreeg de acteur zowel het cv als de vacature mee bij het bezoek. Een openstaande vacature maakt de kans op slagen groter. In de analyses wordt er daarom rekening mee gehouden of de acteur een vacature bij zich had. Mocht het bij toeval zo zijn dat autochtonen vaker een vacature bij zich hadden, dan wordt de mogelijke vertekening in uitkomsten die daardoor ontstaat, gerepareerd. In 349 gevallen had de acteur de vacature mee waar hij/zij op solliciteerde. In de overige 178 gevallen liep de acteur naar binnen zonder vacature (maar wel met het cv van een beroep dat werd geadvertiseerd op de ruit van het uitzendbureau).

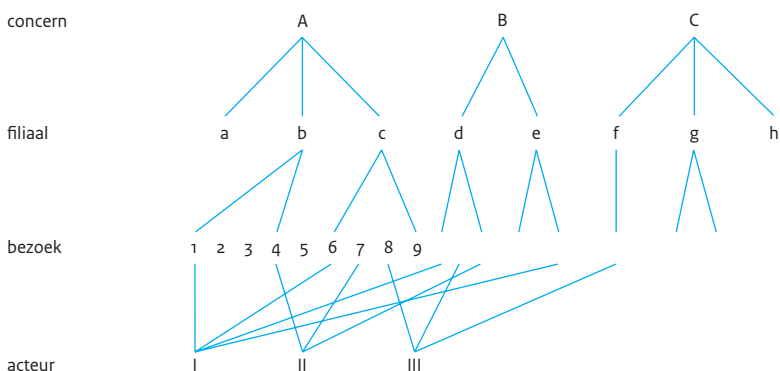
- De acteurs hebben gesolliciteerd op zes verschillende beroepen. De kans op baan-aanbod is niet voor alle beroepen even groot. Zo hebben financieel-administratieve medewerkers minder kans op succes dan schoonmakers. In de analyses zullen we daarom rekening houden met de functie waarnaar is gesolliciteerd.
- De acteurs zijn in dertien verschillende steden langs geweest bij uitzendbureaus. De bezochte steden zijn zowel grote als kleinere steden in de Randstad. De situatie op de lokale arbeidsmarkt verschilt, wat een effect kan hebben op de uitkomsten van de tests (vgl. Van der Waal 2012). De kans om een baan aangeboden te krijgen blijkt significant te verschillen naar stad. Zo was het voor onze acteurs in Rotterdam moeilijker en in Hilversum makkelijker om een baan aangeboden te krijgen dan in de andere testplaatsen. We controleren daarom in de analyses ook voor de stad waarin is getest.
- Uit het onderzoek van Backer (2011) en Loeters (2011) naar het honoreren van discriminerende verzoeken door uitzendbureaus weten we dat uitzendbureaus met meer vestigingen (de grotere concerns) de non-discriminatiecodes beter toepassen dan kleinere ondernemingen. In de analyses zullen we daarom het aantal vestigingen van een uitzendorganisatie meenemen.
- Uit onderzoek naar de verschillen in werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten in de periode 2000-2009 is gebleken dat de conjunctuur de mate van discriminatie beïnvloedt (Andriessen 2010). In de analyses wordt daarom een conjunctuurmaat gebruikt in de vorm van het aantal vacatures dat in de testperiode openstond bij het betreffende filiaal en bij het betreffende concern.<sup>14</sup> Dit aantal is vastgesteld door kort voor het afnemen van de test op de websites van de te bezoeken uitzendbureaus op te zoeken hoeveel openstaande vacatures er zijn bij het concern als geheel (door het hele land, zonder beperkingen op het punt van branche of opleidingsniveau) en bij afzonderlijke vestigingen van het concern. Van het aantal openstaande vacatures per vestiging werd in sommige gevallen een schatting gemaakt op basis van de geografische locatie van de vacatures en het aantal vestigingen in dat gebied.
- Om te controleren voor verschillen tussen de acteurs die na training nog zijn overgebleven, nemen we de indruk die de acteurs op het intercedentenpanel hebben gemaakt, mee in de analyses.

Door in de analyses rekening te houden met deze variabelen beogen we zo zuiver mogelijk verschillende etnische groepen te vergelijken qua kans op baan-aanbod.

### Kader 3.7 Technische noot 3: multilevelstructuur?

In de data is deels sprake van een hiërarchische structuur: de individuele bezoeken aan uitzendbureaus zijn genest binnen filialen en die filialen zijn weer genest binnen grotere uitzendconcerns. Maar de individuele bezoeken zijn ook genest binnen acteurs (zie de schematische weergave). Data met een dergelijke onderlinge rangschikking staan bekend als *cross-classified data*. De eerste stap in de analyses was dan ook om na te gaan of het nodig was een cross-classified multilevel model te gebruiken.

Schematische weergave van de cross-level structuur in de in-person praktijktests:



In een zogenaamd 'leeg' model (een model zonder predictoren) is getoetst of er inderdaad sprake is van cross-classified data. Op de niveaus 'filiaal' en 'concern' wordt geen variantie gevonden, zodat deze levels niet onderscheiden hoeven te worden in de analyses. Er is wel sprake van variantie op het niveau van acteurs. Die variantie verdwijnt echter volledig zodra de twee predictoren etnische achtergrond en geslacht in het model worden opgenomen. Aangezien de predictoren alle variantie op dit niveau verklaren, kan ook dit level worden weggelaten. We kunnen de analyses dus uitvoeren zonder rekening te houden met de verschillende levels.

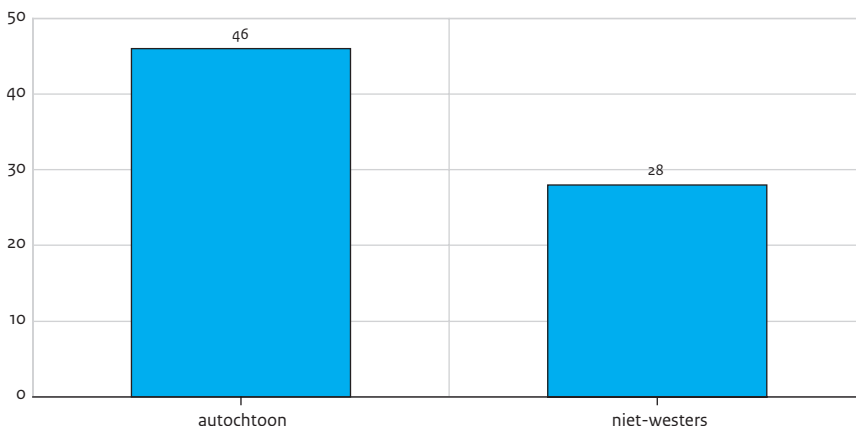
### Autochtonen hebben een grotere kans werk aangeboden te krijgen dan migranten

In een eerste analyse hebben we gekeken of autochtone en niet-westerse kandidaten verschillen in kans op werk (zie tabel B3.4 in de bijlage). Het blijkt dat autochtone Nederlanders meer kans hebben op werk via een uitzendbureau dan niet-westerse migranten met vergelijkbare kenmerken. In opeenvolgende modellen is getest of die verschillen blijven bestaan wanneer we rekening houden met factoren die het verschil eventueel zouden kunnen verklaren (zoals of de acteurs een vacature mee hadden genomen, in welke stad er is getest enzovoort). Ook wanneer voor het effect van deze variabelen wordt gecontroleerd, blijven er verschillen bestaan: autochtone Nederlanders hebben 46% kans om een baan aangeboden te krijgen en niet-westerse migranten 28% (zie figuur 3.2). We kunnen dan ook vaststellen dat uitzendbureaus niet-westerse migranten discrimineren.



Figuur 3.2

Voorspelde kans op baanaanbod via het uitzendbureau, uitgesplitst naar autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten (in procenten)

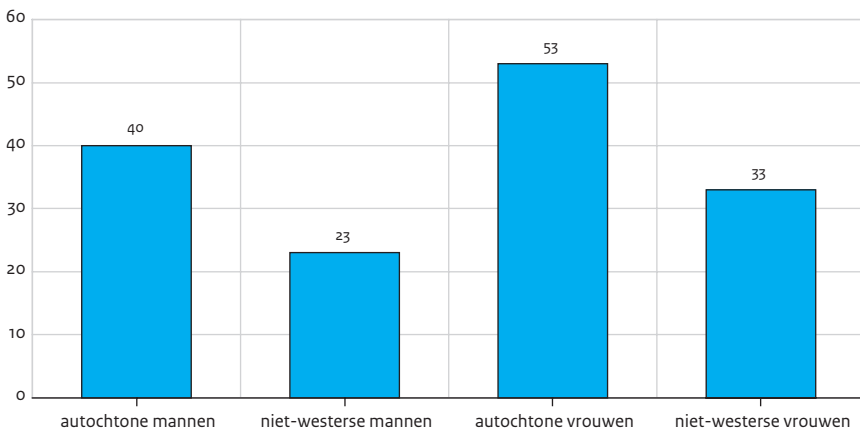


### Vrouwen hebben meer kans op baanaanbod dan mannen

Vrouwen hebben een grotere kans om een baan aangeboden te krijgen (37%) dan mannen (26%),<sup>15</sup> ongeacht hun etnische achtergrond. De meest aantrekkelijke werkzoekenden voor de onderzochte banen zijn voor uitzendbureaus blijkbaar autochtone vrouwen, terwijl niet-westerse mannen het minst aantrekkelijk worden gevonden (zie figuur 3.3). Stereotype beelden die werkgevers hebben van mannen en vrouwen zouden hun keuze kunnen beïnvloeden. Vrouwen worden gezien als betrouwbaarder, met name migrantenmannen als bedreigender (Sidanius en Pratto 1999; Slonim en Guillen 2010). Intercedenten kunnen op basis van die beelden de risico's bij mannen hoger inschatten dan bij vrouwen, en om die reden bij voorkeur vrouwen uitzenden. Behalve stereotype beelden van mannen en vrouwen zou ook de selectie van beroepen in het onderzoek de keuze van werkgevers kunnen beïnvloeden. In de slotparagraaf komen we terug op deze voorkeur voor vrouwen.

Figuur 3.3

Voorspelde kans op baanaanbod via het uitzendbureau, uitgesplitst naar etnische groep en geslacht (in procenten)



### Verschillen tussen de etnische groepen

Omdat alle acteurs op dezelfde beroepen en met dezelfde cv's hebben gesolliciteerd, is het mogelijk een vergelijking te maken tussen de verschillende etnische groepen. Verschillen niet-westerse werkzoekenden uit sommige etnische groepen meer in kans op een baan van autochtone sollicitanten dan werkzoekenden uit andere etnische groepen? Hebben vrouwen in alle etnische groepen meer kans om werk aangeboden te krijgen dan mannen, of verschilt dit per etnische groep?

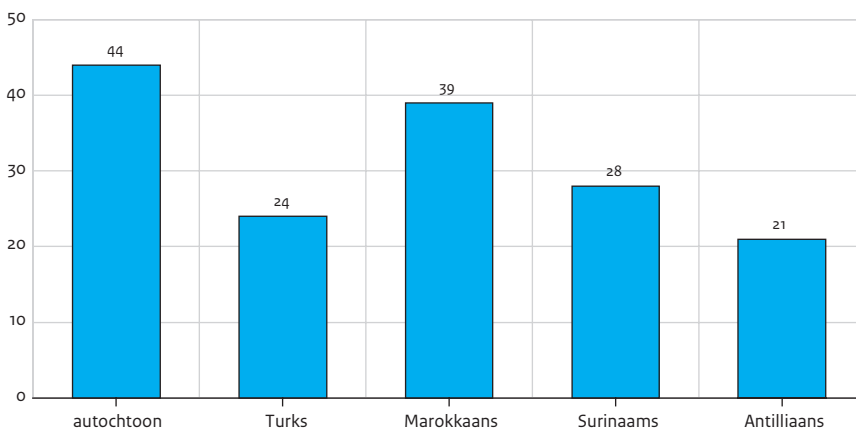
De analyses die we hebben uitgevoerd om deze vraag te beantwoorden zijn stapsgewijs opgebouwd. Als eerste toetsten we of er verschillen in baanaanbod zijn tussen de etnische groepen, vervolgens werden stapsgewijs de controlevariabelen toegevoegd. In tabel B3.5a en B3.5b in de bijlage zijn deze modellen terug te vinden. In een eerste analyse bleek dat het effect van geslacht niet verschilt tussen de etnische groepen. Met andere woorden: in alle etnische groepen hebben vrouwen meer kans om werk aangeboden te krijgen dan mannen. Daarom beschrijven we in deze paragraaf de resultaten van de uiteindelijke analyses waarin het effect van geslacht en het effect van etnische achtergrond afzonderlijk zijn meegenomen.

Om de gegevens uit het uiteindelijke analysemodel (met alle controlevariabelen) makkelijker te kunnen interpreteren zijn de regressiecoëfficiënten omgerekend naar voorspelde kansen. In figuur 3.4 zijn deze kansen op baanaanbod weergegeven voor de verschillende etnische groepen.<sup>16</sup> Opvallend in figuur 3.4 is de grote kans op een baan voor Marokkaanse Nederlanders. Het verschil tussen Marokkaanse en autochtone Nederlanders is niet statistisch significant. Met andere woorden: Marokkaanse Nederlanders hebben evenveel kans om een baan aangeboden te krijgen als autochtone Nederlanders. De andere groepen verschillen wel significant van autochtone Nederlanders; zij hebben dus minder kans om een baan aangeboden te krijgen, ook al beschikken ze over precies

dezelfde vaardigheden. De gunstige positie van Marokkaanse Nederlanders steekt af tegen het beeld dat van deze groep wordt geschetst in werkgeversonderzoeken. Zo associëren werkgevers Marokkanen met ‘overlast en criminaliteit’ (Nievers 2010). De relatief goede positie die uit onze analyse naar voren komt, bevestigt de bevindingen uit een eerder onderzoek. In de publicatie *Liever Mark dan Mohammed?* (Andriessen et al. 2010) werd ook een gunstiger positie van Marokkanen gevonden dan op grond van stereotypen over die groep werd verwacht. Als mogelijke verklaring is toen het fenomeen *subtyping* aangedragen. Wanneer individuen te veel afwijken van het stereotype van een groep worden ze als uitzondering op de regel beschouwd. De afwijkende individuen worden ondergebracht in een nieuwe categorie, dat een subtype vormt van de al bestaande categorie. De beelden van de bestaande categorie blijven zo ongewijzigd. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (§ 3.6.4) gaan nader in op deze mogelijke verklaring.

Figuur 3.4

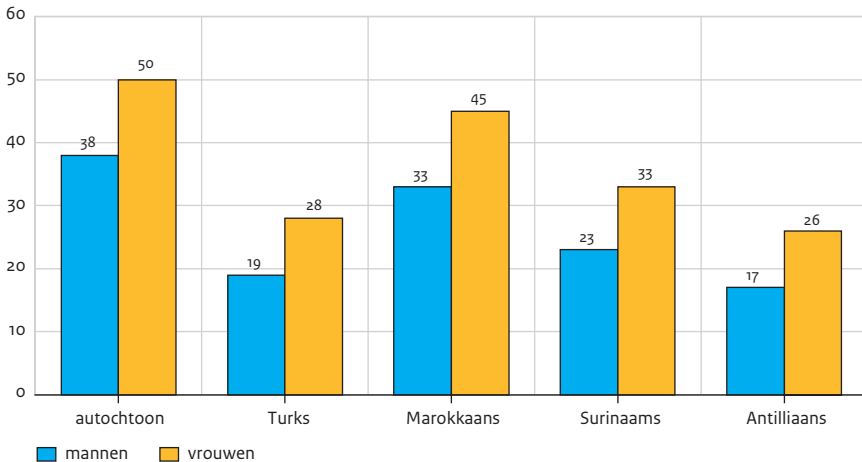
Kans op baan aanbod via het uitzendbureau, uitgesplitst naar vijf etnische groepen (in procenten)



Eerder in deze paragraaf gaven we aan dat vrouwen, ongeacht hun etnische afkomst, meer kans hebben om werk aangeboden te krijgen via het uitzendbureau dan mannen. Hoe deze man-vrouwverschillen zich manifesteren in de onderzochte etnische groepen laten we zien in figuur 3.5. Op basis van het model in tabel B3.5a en B3.5b in de bijlage zijn de voorspelde kansen berekend van de mannen en vrouwen uit iedere etnische groep. Figuur 3.5 laat niet alleen duidelijk zien dat vrouwen uit alle etnische groepen meer kans op werk hebben dan mannen, maar ook dat de verschillen tussen vrouwen en mannen in alle groepen vergelijkbaar zijn.

Figuur 3.5

Kans op baanbod via het uitzendbureau, uitgesplitst naar vijf etnische groepen en geslacht (in procenten)



## 3.6 Conclusies

### 3.6.1 Verschillende uitkomsten bij verschillende typen tests

In tegenstelling tot de uitkomsten van de in-person tests wijzen de uitkomsten van de online tests niet op discriminatie. Dit is een opvallend verschil, dat de vraag oproept waarom bij de ene manier van solliciteren wel sprake is van discriminatie en bij de andere niet. Een eerste mogelijke verklaring is dat bij deze elk van deze twee typen tests een andere selectiemethode is toegepast door het uitzendbureau. Zoals in figuur 3.1a schematisch uiteen is gezet, volgt er op een online sollicitatie een snelle, formele selectie op kerneisen. Het uitzendbureau selecteert dus puur op technisch-instrumentele vaardigheden. Bij de in-person tests is het contact langer en persoonlijker, waardoor ook sociaal-normatieve vaardigheden van de kandidaten in beeld komen. De inschatting van deze vaardigheden kan worden beïnvloed door stereotype beelden van etniciteit en geslacht (Hummert 1994). Dit zou de verschillen tussen beide tests kunnen verklaren.<sup>17</sup> Een tweede mogelijke verklaring voor het gegeven dat discriminatie bij de fysieke aanwezigheid van een sollicitant een grotere rol speelt, is dat de etnische achtergrond van de sollicitanten meer opvalt dan bij schriftelijke sollicitaties. Naarmate de etnische achtergrond meer opvalt, neemt de voorkeur voor de *ingroup* toe, evenals de vooringenomenheid tegen de *outgroup* (Brewer 1979; Dasgupta 2009). Met andere woorden: er bestaat een geneigdheid om personen uit de 'eigen' groep positiever te waarderen dan personen die tot de outgroup worden gerekend.

### 3.6.2 Discriminatie bij persoonlijk langsgaan

De resultaten van de in-person tests wijzen op het vóórkomen van discriminatie in de uitzendbranche: autochtone Nederlandse werkzoekenden hebben ongeveer 1,6 zo veel kans om werk te vinden via het uitzendbureau als niet-westerse migranten met vergelijkbare kenmerken. De uitkomst komt sterk overeen met die van een onderzoek naar discriminatie in de uitzendbranche dat in 1985 werd uitgevoerd (Den Uyl et al. 1986). Etnische discriminatie blijft dus een probleem.

De geconstateerde discriminatie kan een gevolg zijn van *customer discrimination*: uitzendbureaus verwachten dan dat werkgevers een voorkeur hebben voor autochtone Nederlanders en houden hier in hun selectiebeleid rekening mee. Dat werkgevers zo'n voorkeur hebben, is empirisch aangetoond in verschillende studies: werkgevers selecteren voor een openstaande vacature of een stage bij voorkeur een autochtone Nederlander en nodigen minder snel een niet-westerse werkzoekende met dezelfde kenmerken uit voor een gesprek (o.a. Andriessen et al. 2010; Bovenkerk et al. 1995; Büyükbözkoyum et al. 1991; Derous et al. 2012; Dolfing en Van Tubergen 2005; Den Uyl et al. 1986). Als werkgevers deze preferenties kenbaar maken dan zijn intercedenten bereid om in hun selectie rekening te houden met de etnische voorkeuren van werkgevers, zo toont recent onderzoek aan (Backer 2011; Loeters 2011). In dit onderzoek deden fictieve werkgevers verzoeken aan uitzendbureaus om leden van een bepaalde etnische groep van selectie uit te sluiten. Meer dan driekwart van de onderzochte uitzendbureaus was bereid om selectie op basis van etnische herkomst toe te passen.

Naast een vorm van *customer discrimination* kan *statistische discriminatie* een rol spelen. Bij statistische discriminatie wordt een inschatting gemaakt van de opbrengsten die een kandidaat zal leveren. Die inschatting kan voor leden van een bepaalde groep ongunstiger uitvallen als de groep negatiever naar voren komt op kenmerken die (indirect) in verband worden gebracht met productiviteit (bijvoorbeeld vertegenwoordiging in criminaliteitscijfers). Inschattingen kunnen ook worden beïnvloed door etnische stereotypen en vooroordelen waar de intercedent zich al dan niet bewust van is (Pager en Karafin 2011). Een kandidaat van niet-westerse afkomst die over min of meer dezelfde vaardigheden beschikt als een autochtone kandidaat wordt dan minder positief beoordeeld, omdat negatieve groepsbeelden worden geprojecteerd op het individu (Aigner en Cain 1977; Arrow 1973). De inschatting die een intercedent maakt van de capaciteiten van de werkzoekende kan door dit mechanisme ongunstiger uitvallen voor een niet-westerse kandidaat. Wat de reden van de geconstateerde discriminatie is geweest, kunnen we met dit onderzoek niet vaststellen. Nieuw onderzoek zou daarover duidelijkheid moeten bieden.

### 3.6.3 Vrouwen hebben een streepje voor

Ongeacht hun etnische achtergrond hebben vrouwen een grotere kans op werk dan mannen. Autochtone vrouwen hebben de meeste kans, niet-westerse mannen de minste. Verschillen tussen mannen en vrouwen zien we ook terug in ander onderzoek. In hun studie naar discriminatie onder werkgevers vonden Andriessen et al. (2010) meer

discriminatie van niet-westerse mannen dan van niet-westerse vrouwen. Een eerste mogelijke verklaring biedt de theorie van statistische discriminatie. Intercedenten schatten de productiviteit van jonge vrouwen hoger in dan die van jonge mannen. Deze positievere inschatting is te verklaren doordat vrouwen doorgaans als betrouwbaarder worden gezien dan mannen (Slonim en Guillen 2010; Wright en Sharp 1979). Wanneer betrouwbaarheid wordt beschouwd als indicatie van te verwachten prestaties dan leidt het beeld van betrouwbaarder vrouwen tot grotere kansen op werk. Een tweede mogelijke verklaring van de voorkeur voor vrouwen is dat zij minder gevoelens van bedreiging oproepen. Volgens deze hypothese worden met name mannen uit niet-westerse migrantengroepen als bedreigend ervaren en richt discriminatie zich daarom vooral op hen (Sidanius en Pratto 1999; Sidanius en Veniegas 2000). Tot slot kan ook de keuze van de beroepen de voorkeur voor vrouwen verklaren. Er zijn in het onderzoek geen typische ‘mannenberoepen’ opgenomen, terwijl er wel een beroep is opgenomen waarin meer vrouwen werkzaam zijn dan mannen, namelijk het beroep van helpende. Hierdoor kan een vertekening ontstaan. De voorkeur voor vrouwen is overigens alleen waarneembaar bij de persoonlijke sollicitaties. Bij de online sollicitaties hebben intercedenten geen verschillende voorkeur voor mannen of vrouwen.

### 3.6.4 Discriminatie van verschillende etnische groepen

In deze studie is ook in meer detail gekeken naar verschillen tussen etnische groepen: onderzocht is de kans op werk van autochtone, Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Tussen deze groepen lijkt zich een soort driedeling af te tekenen (zie figuur 3.4). De autochtone en Marokkaanse Nederlanders maken de meeste kans op werk, gevolgd door Surinaamse Nederlanders, en op grotere afstand door Turkse en Antilliaanse Nederlanders.

De positie van de verschillende groepen kan in deze studie goed worden vergeleken, omdat alle omstandigheden bij alle tests gelijk zijn gehouden (zo hebben de acteurs op hetzelfde beroep gesolliciteerd met hetzelfde cv); als de omstandigheden verschilden, bijvoorbeeld doordat men in verschillende steden solliciteerde, dan werd later in de analyses voor deze verschillen gecontroleerd. De uitkomsten zijn aanleiding voor reflectie op de positie van de verschillende groepen.

Ten eerste de Antilliaanse Nederlanders. Zij nemen in de rangorde de laagste plaats in. Deze plaats komt overeen met de plek in de voorkeursrangorde die werkgevers aangaven te hebben wanneer hen werd gevraagd een keuze te maken uit gelijkwaardige sollicitanten die verschilden in etnische achtergrond (Nievers 2010). De algemene en arbeidsspecifieke stereotypen van Antilliaanse Nederlanders zijn behoorlijk negatief. Werkgevers associëren deze groep met overlast en criminaliteit. De rangorde die werkgevers aanbrengen wordt breder gedragen: zowel autochtonen als Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders oordelen negatiever over Antilliaanse Nederlanders (soms in combinatie met Marokkaanse Nederlanders) dan over de andere etnische groepen. De negatieve beeldvorming over hun groep zou dan ook debet kunnen zijn aan de relatief slechte score van de Antilliaanse sollicitanten.

Ten tweede de Marokkaanse Nederlanders. Hoewel ook de oordelen over deze groep vrij ongunstig zijn, zowel onder werkgevers als onder de bredere bevolking (Gijsberts en Vervoort 2007; Nievers 2010), lijken ze geen aanleiding te vormen tot discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is opvallend omdat Marokkaanse Nederlanders als meest kwetsbare groep naar voren komen wanneer hun arbeidsmarktpositie wordt vergeleken met die van andere groepen. Wanneer de werkloosheidspositie van personen met dezelfde achtergrondkenmerken (bv. opleiding, werkervaring, leeftijd) wordt vergeleken, blijken Marokkanen significant vaker werkloos te zijn dan autochtone Nederlanders (Andriessen et al. 2007). De verschillen met autochtone Nederlanders zijn niet alleen bij de eerste, maar ook bij de tweede generatie Marokkaanse Nederlanders zeer groot (Andriessen et al. 2007). Marokkaanse Nederlanders zijn voorts vaker dan andere groepen bij afwijzing van mening dat er discriminatie in het spel is (Van den Berg en Evers 2006). Deze bevindingen leidden eerder (Andriessen et al. 2007) tot het vermoeden dat discriminatie deze groep vaker treft dan andere etnische groepen. In de studie *Liever Mark dan Mohammed?* (Andriessen et al. 2010) werd dit vermoeden evenwel ontkracht. In onderhavige studie vinden we zelfs dat Marokkaanse Nederlanders niet worden gediscrimineerd. Hoe vallen deze uiteenlopende uitkomsten nu te rijmen? Is het zo dat de negatieve beelden van Marokkaanse Nederlanders niet leiden tot uitsluiting? Of is er iets anders aan de hand? Een mogelijke verklaring biedt het fenomeen van *subtyping*. Mensen beschrijven een groep met behulp van stereotypen (bijvoorbeeld: Duitsers zijn punctueel). Wanneer iemand sterk afwijkt van het beeld dat er van een groep bestaat, wordt deze persoon niet meer beschouwd als behorend tot de groep, maar gaat (met eventuele anderen) een eigen type vormen. Stereotypen die bestonden over de gehele groep worden dan niet van toepassing geacht op de subgroep. Onze fictieve Marokkaanse sollicitanten zijn getraind en geïnstrueerd om in uiterlijk en in taalgebruik over te komen als representatieve en gemotiveerde werkzoekenden. Het is mogelijk dat zij afweken van het beeld dat intercedenten van Marokkaanse Nederlanders hebben, waardoor stereotypen over Marokkaanse Nederlanders niet op hen van toepassing werden geacht. Vervolgonderzoek zou kunnen uitwijzen of deze hypothese klopt, door Marokkaanse acteurs die in verschillende mate aan het stereotype beeld voldoen te laten solliciteren. Overigens zijn onze fictieve Antilliaanse sollicitanten net als de Marokkaanse getraind om representatief over te komen. Dat hun kans op werk zo gering is, geeft aan dat het mechanisme van subtyping op hen niet van toepassing is. De vraag waarom blijft in dit onderzoek onbeantwoord.

### 3.6.5 Discriminatie bij selectie: hoe nu verder?

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een lastig verschijnsel: het heeft allerlei ongunstige effecten (bijvoorbeeld voor de betrokkenen zelf, maar ook voor de samenleving als geheel omdat potentieel en talent onbenut blijft). Discriminatie is ook lastig uit te bannen. Mensen delen elkaar nu eenmaal in groepen in, en doen dat het liefst op basis van min of meer zichtbare persoonskenmerken zoals geslacht en etnische achtergrond. Groepen worden vervolgens getypeerd (groep a is leuk, groep b is vervelend) en die typeringen kunnen een eigen leven gaan leiden. Individuen krijgen het etiket van hun groep

opgeplakt en moeten eerst maar zien te bewijzen dat zij daar niet aan voldoen. Een eerste ontmoeting met iemand uit groep a kan daarom heel anders verlopen dan een eerste kennismaking met iemand uit groep b.

Discriminatie mag dan lastig uit te bannen zijn, het probleem kan wel worden vermindert. Bewustwording van de groepsetiketten die selecteurs hanteren en van de manier waarop die etiketten hun percepties van werkzoekenden kunnen beïnvloeden, is een eerste stap. Duidelijke normen binnen een bedrijf ten aanzien van het uiten en gebruiken van stereotypen kan een tweede stap zijn. Wanneer het dagelijkse management binnen een uitzendfiliaal stevig inzet op de norm van gelijkheid en gelijkwaardigheid en stereotypering daadkrachtig afkeurt, dan zullen intercedenten minder geneigd zijn om stereotype beelden in selectiebeslissingen te laten meespelen (Crandall en Stangor 2005; Wyer et al. 2002). Er zijn ook mogelijkheden om discriminatie terug te dringen door het aanpassen van selectieprocedures. Deze studie laat empirisch zien dat een snelle en formele selectieprocedure waarbij alleen wordt gelet op technisch-instrumentele vaardigheden weinig ruimte biedt voor ongelijke beoordeling. Bij de online tests werd immers geen discriminatie geconstateerd.

## Noten

- 1 Als de intercedent op dat moment geen tijd heeft, wordt vaak een afspraak gemaakt om op een later tijdstip in te schrijven.
- 2 We kijken dus uitsluitend naar de kansen die het uitzendbureau biedt. De werkgever maakt de uiteindelijke selectie door te kiezen uit de kandidaten die het uitzendbureau heeft voorgesteld. Discriminatie door werkgevers kan dus nog een rol spelen in het uiteindelijk krijgen van een arbeidscontract (zie ook Andriessen et al. 2010).
- 3 Er is voor gekozen om met wisselende geboortedata te werken om eventuele foutmeldingen in het invoersysteem van uitzendbureaus te voorkomen.
- 4 Dit komt onder meer door het grote aandeel scholieren en studenten dat als uitzendkracht werkt om bij te verdienen.
- 5 Het interactie-effect van etnische achtergrond en geslacht bleek niet significant. Daarom zijn in het model de hoofdeffecten van deze variabelen opgenomen. Dat model is weergegeven in tabel B3.3 in de bijlage.
- 6  $B = .04$ , s.e. = .43,  $p = .915$ .
- 7  $B = .51$ , s.e. = .36,  $p = .158$ . Een interactie-effect van etnische achtergrond en geslacht is niet significant.
- 8 Uitzendbureaus sturen nagenoeg niets per post gezien de snelheid waarmee zij willen reageren.
- 9 De beslissing om het testgebied te beperken tot de Randstad is genomen om praktische redenen: het bezoeken van uitzendbureaus in de randprovincies van Nederland zou relatief veel extra tijd en geld kosten. Bovendien is de werkgelegenheid het grootst in de Randstad, wonen de meeste niet-westerse migranten in de Randstad en hebben de meeste uitzendbureaus vestigingen in de Randstad.
- 10 Deze methode heeft als voordeel dat de reistijd tussen uitzendbureaus wordt beperkt, waardoor een groter aantal bezoeken op een dag kan worden afgelegd. Een nadeel van de methode is dat een deel van de bureaus niet zal worden bezocht. Het is namelijk zo dat met name grote uitzendbureaus en/of uitzendbureaus die zijn aangesloten bij de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) op de goed te bereiken plaatsen zitten. Uitzendbureaus die zijn



- aangesloten bij de andere brancheorganisatie (NBBU) en uitzendbureaus die bij beide niet zijn aangesloten, zijn daardoor in het onderzoek sterk ondervetegenwoordigd.
- 11 Het bezoek aan het uitzendbureau werd niet opgenomen vanwege mogelijke schending van de privacy van intercedenten.
  - 12 In de eerste circa 130 tests werd deze mailwisseling nog niet gevoerd. In de oorspronkelijke opzet van de praktijktests werd ervan uitgegaan dat de uitkomst van het bezoek aan het uitzendbureau als uitkomstmaat zou volstaan. Na 130 tests bleek echter dat er op de bezoeken relatief vaak vervolgspraken komen, waardoor er nog geen afgerond resultaat is behaald. Na de 130 tests is daarom besloten om het proces van werk zoeken verder door te zetten tot aan een uitspraak van het uitzendbureau over de kans op werk van de fictieve werkzoekende kandidaat. Dit betekent dat er voor deze tests geen mailwisseling is gevoerd, als er nog geen duidelijke uitspraak van het uitzendbureau lag. Tests zonder duidelijke uitspraak van het uitzendbureau zijn in de analyses niet meegenomen.
  - 13 Doorgaans één tot enkele dagen.
  - 14 Ook de periode waarin de test plaatsvond kan van invloed zijn op de resultaten. Niet alleen kan er een conjunctureel effect zijn (de crisis laat zich meer voelen op tijdstip a dan op tijdstip b), maar ook politiek-maatschappelijke incidenten of ontwikkelingen kunnen van invloed zijn. Zo kan negatief nieuws waar een bepaalde etnische groep bij betrokken is, een verandering teweegbrengen in de manier waarop die specifieke groep wordt bekeken of bejegend. In een aparte analyse is gekeken of de testdatum van invloed is op de kans op baanaanbod. Dit blijkt niet zo te zijn ( $b = -0.00$ ,  $s.e. = .00$ ,  $p = .87$ ) ook is er geen effect van een kwadratische term ( $b = -.00$ ,  $s.e. = .00$ ,  $p = .69$ ). Om redenen van spaarzaamheid is de datum van de test dan ook niet meegenomen in de analyses.
  - 15 Uit een eerste model blijkt dat vrouwen een grotere kans hebben op aanbod van werk en dat dit geldt voor zowel autochtonen als niet-westerse migranten. Daarom zijn de resultaten gepresenteerd waarin de effecten van geslacht en etnische herkomst apart (en niet gecombineerd) zijn meegenomen in de analyses.
  - 16 Het percentage autochtone Nederlanders dat in deze analyse kans maakt op baanaanbod, wijkt af van de kans die is gerapporteerd in de analyse met de totale groep niet-westerse migranten. Dit verschil is te verklaren doordat de kansen in een logit analyse afhangen van het punt waarop de kansen worden berekend. Wanneer in de analyses de niet-westerse groepen als één geheel worden beschouwd is dit een ander punt dan wanneer de niet-westerse groepen afzonderlijk worden beschouwd.
  - 17 Een empirische aanwijzing voor de mogelijke verklaring dat het verschil in discriminatie te maken heeft met het verschil in selectiemethode vinden we in de multilevelstructuur van de data uit de verschillende typen praktijktests. Bij de online tests is er sprake van variantie op het niveau van het uitzendfiliaal. Dit betekent dat de verschillende sollicitaties bij dat filiaal iets gemeenschappelijks hebben. Zeer waarschijnlijk is dat de vacature waarop is gesolliciteerd: de selectie die intercedenten maken, hangt dan samen met de capaciteiten die in een specifieke vacature worden gevraagd. Bij de in-person tests is er alleen variantie op het niveau van de acteurs, en niet op het niveau van de uitzendfilialen. Bij de in-person tests is het dus belangrijk wie er solliciteert.

## 4 Werkzoekgedrag van niet-westerse migranten

Eline Nievers

In eerdere edities van deze monitor hebben we vooral gekeken naar belemmeringen die niet-westerse migranten ervaren bij het vinden van werk, om precies te zijn naar discriminatie op de arbeidsmarkt. We hebben vastgesteld dat discriminatie de kansen van niet-westerse migranten op een baan verkleint (Andriessen et al. 2010). We hebben onderzocht waarom personeelsselecteurs onderscheid maken tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten (Nievers 2010) en we zijn nagegaan of en hoe niet-westerse migranten zelf discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren (Boog et al. 2007; Nievers 2007). In dit hoofdstuk verleggen we onze focus door te vragen wat niet-westerse migranten doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Om deze vraag te beantwoorden inventariseerden we welke belemmeringen niet-westerse migranten ervaren bij het vinden van en het zoeken naar werk, en welke strategieën zij hanteren om met die belemmeringen om te gaan. In het bijzonder hebben we aandacht besteed aan de invloed van etnische discriminatie op het zoekgedrag van niet-westerse migranten.

### 4.1 Determinanten van werkzoekgedrag

Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw wordt er veel onderzoek gedaan naar werkzoekgedrag en de invloed hiervan op het vinden van werk. In deze onderzoeken wordt een verband verondersteld tussen het werkzoekgedrag en het daadwerkelijk vinden van werk. Een meta-analyse van 73 empirische studies toont aan dat daar inderdaad een bescheiden verband tussen bestaat (Kanfer et al. 2001). Šverko et al. (2008) benadrukken echter dat werkzoekgedrag slechts een van de vele factoren is die bepalen of men al dan geen (ander) werk vindt. Je kunt bijvoorbeeld nog zo intens en gemotiveerd zoeken naar werk, maar als er weinig of geen werk is dat aansluit bij jouw kennis en vaardigheden, zal de kans op het vinden van een baan gering zijn.

De studie van Kanfer et al. (2001) toonde verder aan dat verschillende factoren de intensiteit van het werkzoekgedrag bepalen. Zo zullen mensen intensiever naar werk zoeken als ze sociale druk ervaren om werk te vinden, en zoeken zij minder intensief wanneer zij het gevoel hebben dat die zoektocht toch weinig zin heeft (Van Hooft et al. 2004).

De factoren die van invloed zijn op werkzoekgedrag worden onderverdeeld in:

- *motieven* om een baan te zoeken, bijvoorbeeld financiële noodzaak;
- (ervaren) *competenties* in het zoeken naar werk, bijvoorbeeld sollicitatievaardigheden;
- (ervaren) *beperkingen* bij het zoeken naar werk, bijvoorbeeld zorgverantwoordelijkheden en ziekte (Wanberg et al. 1999).

In dit onderzoek gaan wij na hoe deze factoren er voor niet-westerse migranten uitzien en nemen hun ervaringen als uitgangspunt: waarom zoeken niet-westerse migranten naar werk en welke belemmeringen ervaren zij bij deze zoektocht? We zijn in het

bijzonder op zoek naar de motieven en belemmeringen die volgens de migranten zelf verband houden met hun etnische achtergrond.

#### 4.2 Focusgroepgesprekken

Er is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode: om eventuele niet geanticiperde belemmeringen en strategieën boven tafel te krijgen kunnen we onze vraag het beste open stellen aan niet-westerse migranten zelf. Het zoeken en vinden van een plaats op de arbeidsmarkt behelst immers meer dan het gebruik van de juiste zoekkanalen. Het vergroten van de eigen (vak)kennis, het verbeteren van sollicitatievaardigheden of het doen van concessies aan de etnische of religieuze symbolen die men draagt, kunnen eveneens bijdragen aan het vinden van werk. Ook mentale strategieën zijn denkbaar, zoals het je niet laten ontmoedigen door de zoveelste afwijzing. Daarnaast willen we erachter komen welke ideeën het werkzoekgedrag bepalen: wat maakt werken zinvol of vervelend? Waarom verwacht men dat men moeilijk werk kan vinden? Waarom kiest men voor bepaalde zoekkanalen en mijdt men andere? Kwalitatief onderzoek is in dit geval geschikt. In kwalitatief onderzoek kan gebruik worden gemaakt van verschillende dataverzamelingstechnieken. Binnen de sociale wetenschappen zijn het diepte-interview en het focusgroepgesprek het meest bekend en gebruikt. Volgens Groenland (2007) spelen bij de keuze tussen het diepte-interview en de focusgroep breedte en diepte van de verzamelde gegevens een belangrijke rol. 'Het diepte-interview is erop gericht om 'diepte-informatie' te vinden, waarbij de belevingswereld van de individuele persoon wordt gevolgd en in kaart wordt gebracht. De focusgroep wordt daarentegen gekozen wanneer de doelstelling van het onderzoek erop is gericht om informatie te verkrijgen die het karakter heeft van een inventarisatie. Het is dan gewenst om alle mogelijke meningen, affecten, beelden et cetera rondom een bepaald thema te verzamelen en te ordenen.' (Groenland 2007). Focusgroepgesprekken zijn dus uitdrukkelijk bedoeld om de relevante *variatie* aan ervaringen, motieven en opvattingen te inventariseren, en niet om de vraag te beantwoorden hoe deze (mogelijk) verschillende 'inhouden' kwantitatief zijn verdeeld over de groep. Hoewel we ook naar verdieping zoeken en geïnteresseerd zijn in wat werk voor niet-westerse migranten betekent, is ons onderzoek grotendeels inventariserend van karakter: we willen in eerste instantie weten welke factoren het zoeken naar werk belemmeren dan wel bevorderen. Het focusgroepgesprek is voor ons dus de meest voor de hand liggende manier om informatie te vergaren.

In dit onderzoek gebruiken we kwalitatieve onderzoeksmethoden om inzicht te krijgen in de verscheidenheid van meningen en motivaties die zich voordoen in een afgebakende onderzoekspopulatie. Een ideale onderzoeksgroep bevat een zo groot mogelijke variatie van kenmerken. Met de keuze voor de focusgroep kunnen we recht doen aan de variëteit binnen de groep (ethniciteit, sekse, opleidingsniveau, al dan niet werkend) en tegelijkertijd kosten in termen van tijd en geld beperkt houden.

#### De respondenten'

We hebben ons wat etnische achtergrond betreft geconcentreerd op de vier grootste migrantengroepen in Nederland: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse

Nederlanders. In totaal zijn er negen focusgroepen georganiseerd. De eerste zes waren homogeen samengesteld naar sekse en opleiding, en heterogeen wat betreft de etnische achtergrond en de variabele 'al dan niet werkend'. De zevende groep bestond volledig uit ondernemers uit de vier etnische groepen en telde zowel mannen als vrouwen. De opeenvolgende groepen waren als volgt samengesteld:

- 1 laagopgeleide vrouwen, werkend en werkzoekend;
- 2 middelbaar opgeleide vrouwen, werkend en werkzoekend;
- 3 hoogopgeleide vrouwen, werkend en werkzoekend;
- 4 laagopgeleide mannen, werkend en werkzoekend;
- 5 middelbaar opgeleide mannen, werkend en werkzoekend;
- 6 hoogopgeleide mannen, werkend en werkzoekend;
- 7 ondernemers, mannen en vrouwen.

Na deze zeven focusgroepen is nagegaan of bepaalde subgroepen ondervertegenwoordigd waren en zo ja, welke, en of alle thema's in elk van de focusgroepen voldoende aan bod waren gekomen. Werkzoekenden bleken ondervertegenwoordigd (n = 19 werkzoekenden tegenover n = 30 werkenden) en de invloed van etnische achtergrond en discriminatie op het werkzoekgedrag was nog onvoldoende naar voren gekomen in de gesprekken met laagopgeleide mannen en vrouwen en met middelbaar opgeleide vrouwen. Er is daarom besloten de laatste twee groepen als volgt samen te stellen:

- 8 laagopgeleide mannen en vrouwen, allen werkzoekend;
- 9 middelbaar opgeleide mannen en vrouwen, allen werkzoekend.

Uiteindelijk hebben in totaal 68 respondenten aan de gesprekken deelgenomen, waarvan 34 vrouwen en 34 mannen. 30 van hen hadden op het moment van het gesprek een betaalde baan, 35 waren werkzoekend en 3 hadden geen werk en waren daar ook niet naar op zoek; deze laatste 3 waren allemaal laagopgeleid, niet-westers en vrouw. Ook wat betreft etniciteit was er een goede verhouding tussen de deelnemers, onder de respondenten waren namelijk 15 Turkse, 16 Marokkaanse, 17 Surinaamse en 14 Antilliaanse Nederlanders. Aan vier van de negen groepen hebben ook autochtone Nederlanders deelgenomen (in totaal 6).<sup>2</sup> De leeftijd van de respondenten loopt uiteen van 18 jaar (laagopgeleide, Antilliaanse vrouw) tot 37 jaar (Turkse man, ondernemer). Omdat er relatief weinig ondernemers zijn in de leeftijdsklasse van 18 tot en met 30 jaar is bij deze groep de maximumleeftijd opgerekt naar 40 jaar. Tellen we de ondernemers niet mee, dan zijn de oudste deelnemende respondenten 30 jaar. De functies en beroepen van de respondenten met een betaalde baan variëren van beveiliging (man, laagopgeleid) en cateringmedewerker (vrouw, laagopgeleid), via administratief medewerker (vrouw, middelbaar opgeleid) en applicatiebeheerder (man, middelbaar opgeleid), tot assistent controller (vrouw, hoogopgeleid) en salesmanager (man, hoogopgeleid).

#### 4.3 Motieven om werk te zoeken

Uit de publicatie *Een baanloos bestaan* (Van Echteld 2010) blijkt dat werkloze niet-westerse migranten meer nadelen en minder voordelen zien van niet-werken dan autochtonen.

Zij zeggen minder vaak dat ze hun werkloosheid eigenlijk wel prima vinden en zijn minder vaak van mening dat een uitkering algemeen wordt geaccepteerd.

Ook blijkt dat arbeid bij niet-westerse migranten meer centraal staat (arbeidsethos) dan bij autochtone Nederlanders. Uit de focusgroepen komt dit arbeidsethos ook naar voren: 'werken moet', in de eerste plaats om een inkomen te verwerven en te kunnen (over)leven. De respondenten benadrukken de extrinsieke waarde van werk: zijn zien werk vooral als middel om een doel te bereiken dat buiten het werk zelf ligt, zoals een inkomen, status en zekerheid. Het belang van werk als inkomstenbron blijkt onder meer uit het volgende gesprek tussen interviewer (I) en respondent (R):

R: *Je hebt verplichtingen die je moet nakomen. Ze zeggen: 'Zonder werken heb je geen brood op de plank.'*

I: *Dus je moet werken omdat je moet eten?*

R: *Ook om te eten, om de huur te betalen.*

(Marokkaans-Nederlandse man, hoogopgeleid)

Niet-westerse migranten brengen deze extrinsieke waarden – vaak tot ongenoegen van werkgevers – naar voren in sollicitatiebrieven en -gesprekken, zo blijkt uit de studie van Nievers naar selectiegedrag van werkgevers en andere personeelselecteurs (Nievers 2010). Werkgevers verwachten dat in sollicitatiegesprekken de intrinsieke motivatie voor het werk worden besproken en waarden het negatief wanneer extrinsieke prikkels als salaris en aanzien naar voren worden gebracht. Volgens de geïnterviewde werkgevers benadrukken niet-westerse migranten vooral de extrinsieke doelen die zij met het werk denken te bereiken (mooie auto, goed salaris). Soms is dit de reden om de sollicitatiebrief terzijde te leggen en voor een andere kandidaat te kiezen. De nadruk op de extrinsieke waarde van werk kan niet-westerse migranten dus op achterstand zetten. Een deel van de respondenten benadrukt echter ook de intrinsieke waarde van werk. Mensen met een intrinsieke arbeidsoriëntatie kennen een hoge waarde toe aan kenmerken zoals zelfstandigheid, uitdaging en de mogelijkheid tot zelfontplooiing in het werk (Feather en O'Brien 1987; Malka en Chatman 2003). In de focusgroepgesprekken verwijzen vooral de hoogopgeleiden naar dergelijke waarden. Op de vraag wat werk voor haar betekent, antwoordt een van de respondenten:

*'Je kunt jezelf verder ontwikkelen, nieuwe mensen leren kennen en jezelf ontplooiën. Dat vind ik wel heel belangrijk.'*

(Marokkaans-Nederlandse vrouw, hoogopgeleid)

In de motivatieliteratuur worden extrinsieke doelen als minder effectief beschouwd dan intrinsieke doelen, omdat ze zouden leiden tot minder volharding en minder goede prestaties (Deci et al. 1999). De effectiviteit van extrinsieke doelen is echter cultureel bepaald (Markus en Kitayama 1991; Okagaki 2001). Een extrinsiek doel, zoals werken om geld te verdienen of om aan familiale plichten te voldoen, kan voor migranten juist een positief effect hebben op de intensiteit waarmee zij naar werk zoeken (Andriessen et al. 2006). Uit de focusgroepgesprekken bleek dat veel respondenten zich door hun ouders gestimuleerd of gepusht voelen om te studeren en te werken. Zij ervaren een zekere druk om iets te maken van hun leven, juist omdat hun ouders met dit doel voor ogen naar

Nederland zijn gekomen. Migrantenouders hebben vaak hoge verwachtingen van hun kinderen, aldus een van de respondenten:

*'Mijn vader is hiernaartoe gevlucht en wilde hier iets opzetten. Wij kregen alles om een beter leven te krijgen, een goed huis, eten, altijd. We kwamen net rond, maar we konden wel gewoon met schone kleren naar school toe gaan en een diploma halen. Het is wel zo van, de ene deed er iets langer over dan de andere. Maar we hebben wel allemaal ons diploma gehaald en iedereen is nu bezig met werken of werk zoeken. Ze zijn wel trots, en ik ben ook heel trots op mezelf. Echt. Als ik faal dan raakt het me echt diep, dan kan ik echt doodgaan van binnen. Ik wil altijd het beste eruit halen wat mogelijk is, en daarom herken ik me wel in hun, mijn familie praat er ook wel over, voornamelijk de vrouwen dan, die zeggen dan 'mijn man en zonen doen dit en dat, waar is jouw zoon nou mee bezig, en doet hij wel iets'. Ze pushen wel onbewust, want als ze zeggen die en die werkt, dan bedoelen ze eigenlijk 'jij kunt het ook.'*  
(Surinaams-Nederlandse man, laagopgeleid)

Een Marokkaans-Nederlandse vrouw (middelbaar opgeleid) zegt over deze familiedruk:

*'Ik denk dat vrouwen, mensen met een buitenlandse achtergrond, meer door ouders worden gestimuleerd om te werken, om te studeren. Ze zijn sowieso naar dit land gekomen voor een betere toekomst voor hun kinderen. Ze weten ook hoe het aan de andere kant is. Daar is het letterlijk: als je niet werkt dan heb je geen eten. Hier wel, daar niet.'*  
(Marokkaans-Nederlandse vrouw, middelbaar opgeleid)

De respondenten voelen zich door de verwachtingen van hun ouders dus gestimuleerd om naar werk te zoeken, maar ervaren onvoldoende steun bij deze zoektocht. Hun ouders – de eerste generatie – hebben vaak niet voldoende kennis en vaardigheden om hen te helpen bij school en sollicitaties. Zij spreken de taal minder goed, hebben te weinig kennis van de verschillende schoolvakken en weten niet goed wat de procedures en verwachtingen zijn bij (het zoeken naar) werk. Dit plaatst kinderen van migranten op achterstand ten opzichte van autochtoon Nederlandse kinderen. Over deze gebrekkige begeleiding vertellen de respondenten:

R1: *Laten we eerlijk zijn. Onze ouders, die hiernaartoe zijn gekomen, spraken niet goed Nederlands en die konden ons niet goed begeleiden op school. En nu spreek ik voor mezelf maar ik heb niet echt goed hulp gekregen van onze ouders, van mijn vader of moeder... ik moest het op school leren. Zij zeiden ga naar school, doe je ding. Bij Nederlanders heb ik denk ik, zo heb ik het ervaren met sommige, die worden echt geholpen met huiswerk, die worden geholpen met dit, gaan er nog extra op in, dus die krijgen thuis, op school, overal krijgen die begeleiding. Wij krijgen toch een ander soort begeleiding, we moeten het letterlijk zelf doen.*

(Marokkaans-Nederlandse man, laagopgeleid)

R2: *Ja, wij komen thuis en je moet het gewoon zelf uitvoeren want onze ouders hebben het niet gehad. Je kunt niet even naar je moeder gaan en even zeggen van 'hé, wat is de stelling van Pythagoras', dan zegt ze, 'Pythagoras, welke man is dat, waar woont ie?'*  
(Surinaams-Nederlandse man, laagopgeleid)

#### 4.4 Belemmeringen en (gebrek aan) ervaren competenties bij het vinden van werk

*'Bij mij was het ervaring. Bij elk uitzendbureau waar ik heenging vroegen ze of ik ervaring had. Ik zei, ik ben zo en ik kom net van school. Bij mijn broer hetzelfde. Ze zochten iemand met ervaring. Ze zochten ervaring en dat heb ik niet. Toen ben ik gestopt want dat was niet leuk.'*  
(Marokkaans-Nederlandse vrouw, laagopgeleid)

In het model van werkzoekgedrag van Wanberg et al. (1999) nemen *competenties* en *beperkingen* bij het zoeken naar werk een belangrijke plaats in. Beide variabelen zijn volgens deze onderzoekers van invloed op (de intensiteit van) het werkzoekgedrag en het vinden van werk. Welke belemmeringen ervaren de respondenten uit ons onderzoek om werk te zoeken en te vinden?

Of de respondenten het zoeken naar werk moeilijk of juist makkelijk vinden, lijkt samen te hangen met de snelheid waarmee zij in het verleden werk hebben gevonden. Degenen die snel werk konden vinden, staan vrij neutraal tegenover het zoekproces, maar als het lang duurt om een baan te vinden beschouwen de jongeren het zoeken naar werk als een frustrerende bezigheid:

I: *En als we het dan over werk zoeken hebben, het op zoek gaan naar werk, hoe kijk je daar tegenaan?*

R: *Vervelend.*

I: *Is dat een vervelende activiteit?*

R: *Ja natuurlijk. Je weet dat je misschien wel 100 keer nee krijgt en dan moet je wachten op de ja, de hele tijd op zoek gaan en je hebt op dat moment geen geld.*

(Surinaams-Nederlandse vrouw, laagopgeleid)

Het uitblijven van succes blijkt soms te leiden tot een fatalistische houding en de neiging tot opgeven:

*'In het begin vond ik het wel leuk, maar als je de tijd hebt en de moeite hebt genomen om een brief te schrijven, en dan neemt een bedrijf niet de tijd om terug te antwoorden, en dat vind ik altijd zo frustrerend. Als je dan tien oft wintig brieven de deur uit hebt gedaan en je krijgt maar van één bedrijf een reactie terug, dan vraag je je af wat het voor zin heeft.'*

(Surinaams Nederlandse vrouw, middelbaar opgeleid)

Wat maakt het vinden van werk volgens de respondenten nu lastig? Uit de focusgroepgesprekken kwamen de volgende beperkingen naar voren. We noemen ze in willekeurige volgorde:

- verkeerde opleiding of onvoldoende ervaring voor het gewenste werk (beperkingen van het menselijk kapitaal),
- gebrek aan kennis en vaardigheden om werk te zoeken en/of onzekerheid over de eigen werkzoekcapaciteiten (gebrek aan werkzoekvaardigheden);
- veranderbare uiterlijke kenmerken zoals kleding of piercings (persoonlijke belemmeringen),
- niet-westerse herkomst (discriminatie).

### Beperkingen van het menselijk kapitaal

Op de vraag wat de respondenten belemmert bij het vinden van werk noemen de meeste in eerste instantie opleiding, leeftijd en/of werkervaring. Vooral degenen zonder startkwalificatie realiseren zich dat hun kansen op werk beperkt zijn. Zij zouden in theorie ongeschoold werk kunnen doen, maar voor dit werk, bijvoorbeeld werk in een supermarkt, worden zij naar eigen zeggen vaak te oud en dus te duur gevonden. Ook laagopgeleiden die wel over een startkwalificatie beschikken, denken dat zij vanwege hun lage opleiding minder kans hebben. Voor relatief eenvoudig werk wordt volgens hen vaak hogere scholing geëist dan waar zij over beschikken. Daarnaast valt op dat meerdere respondenten denken dat zij de verkeerde opleidingsrichting hebben gekozen. Eigenlijk zouden zij ander werk willen doen dan waar zij voor zijn opgeleid, maar daar komen zij niet voor in aanmerking. Het gevolg is dat zij minder gemotiveerd zijn in hun werk en/of minder gemotiveerd naar werk op zoek gaan. De mogelijkheid van omscholing schrikt sommigen echter af. Zij vinden het moeilijk weer in de schoolbanken te zitten, zoals een van de vrouwelijke respondenten illustreert:

I: *Zou je overwegen om weer te gaan studeren?*

R: *Nee. Ik kan niet tegen school.*

I: *Wat is de reden, je kan niet tegen school?*

R: *Ik kan er niet tegen om vijf dagen per week van 9 tot 16 achter een tafel te zitten. Vijf dagen in de week. Daar kan ik echt niet tegen. Dan word ik gek.*

(Marokkaans-Nederlandse vrouw, middelbaar opgeleid)

Ook praktische problemen weerhouden de respondenten ervan om zich te laten omscholen:

*'Ik heb het ook wel een paar keer echt gewild om eraan te werken of een cursus Engels te volgen, maar het gaat niet echt. Ik ben getrouwd en ik ben ook al 31, dus ik krijg geen studiefinanciering meer, dat moet uit eigen zak komen. En als je niet financieel goed zit dan kan je dat bedrag niet kwijt.'*

(Turks-Nederlandse man, laagopgeleid)

De respondenten hebben een leeftijd waarop zij wel al boven het minimumloon uitkomen, maar nog geen of weinig werkervaring hebben. Voor eenvoudig werk worden zij vaak als te oud beschouwd en voor geschoold werk blijken zij over te weinig ervaring te beschikken. Samen met de verkeerde, te lage of ontbrekende opleiding komen leeftijd en ervaring als belangrijkste knelpunten naar voren.

### Gebrek aan werkzoekvaardigheden

Het werkzoekgedrag wordt voor een belangrijk deel beïnvloed door de mate waarin werkzoekenden zichzelf vaardig achten in het zoeken naar werk. Wanneer mensen er vertrouwen in hebben dat zij het juiste gedrag kunnen vertonen om de gewenste baan te bemachtigen, heeft dat een positief effect op hun werkzoekgedrag en op het vinden van werk (Eden en Aviram 1993; Saks en Ashforth 1999, 2000; Schwab et al. 1987). Onder de deelnemers van de focusgroepen zijn er die het aan dit vertrouwen ontbreekt. Zij weten



niet goed hoe je een goede brief schrijft en hoe je je opstelt in een sollicitatiegesprek. Een van de vrouwelijke respondenten beschrijft haar onzekerheid als volgt:

*I: Wist je hoe je werk moest gaan vinden?*

*R: Nee, ik ben heel vroeg gestopt met mijn opleiding en op dat moment stond ik ook echt van, hoe schrijf je een sollicitatiebrief? En op een gegeven moment ga je gewoon solliciteren. Moet ik een brief sturen, moet ik bellen? Hoe voer ik een sollicitatiegesprek?*

*(Surinaams-Nederlandse vrouw, middelbaar opgeleid)*

Twee andere vrouwen geven aan geen goede sollicitatiebrief te kunnen schrijven:

*R1: Een brief schrijven is voor mij heel lastig.*

*I: Hoezo?*

*R1: Ik kan zelf geen brief maken. [...]*

*R2: Ik heb een man die is bezig met zijn master en die helpt me.*

*R1: Ik heb niet zo'n slimme man.*

*I: Hoe pak je dat dan aan?*

*R2: Een andere man haha.*

*R1: Mijn man kan geen mooie brieven schrijven, dus dan moet ik het zelf doen.*

*(R1 en R2 zijn beiden Turks-Nederlandse vrouwen, laagopgeleid)*

Het gebrek aan werkzoekvaardigheden kan verband houden met de thuissituatie van de respondenten: hun ouders beschikken vaak over weinig kennis over hoe het vinden van werk er op de Nederlandse arbeidsmarkt aan toe gaat, en kunnen hun kinderen dan ook weinig ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van dit soort vaardigheden.

Werkgevers herkennen het gebrek aan sollicitatievaardigheden of de onzekerheid daarover bij niet-westerse migranten (Nievers 2010). Cv's van niet-westerse migranten worden door hen gekwalificeerd als 'bescheiden' of 'kaal', waarmee zij doelen op het ontbreken van extracurriculaire activiteiten (zoals vrijwilligerswerk of bestuursfuncties), op gaten in het cv, op gebrekkige inhoudelijke beschrijvingen van taken en verantwoordelijkheden en op het ontbreken van persoonlijke toevoegingen zoals vrijetijdsbesteding of specifieke vaardigheden. Ook cv's en brieven van hogeropgeleide niet-westerse migranten zijn soms minder uitgebreid en ook minder goed verzorgd dan die van autochtoon Nederlandse sollicitanten (Van Gent et al. 2006). Er valt op dit punt voor niet-westerse migranten dus nog wat te winnen. In paragraaf 4.5 beschrijven we welke strategieën de respondenten hebben ontwikkeld om het gebrek aan werkzoekvaardigheden op te vangen.

Tot de werkzoekvaardigheden behoort ook het voeren van een sollicitatiegesprek. Een deel van de respondenten ziet erg op tegen dit gesprek. Sommige respondenten zeggen zich (erg) onzeker te voelen wanneer zij persoonlijk contact hebben met een werkgever. Verlegenheid en zenuwachtigheid maken dat zij in een sollicitatiegesprek niet goed op de werkgever overkomen en dat is volgens hen de reden dat zij nog geen baan hebben bemachtigd. Gezien hun onzekerheid over hoe je moet zoeken naar werk geven meerdere respondenten aan dat zij behoefte hebben aan meer begeleiding bij het zoeken naar werk en aan een betere voorbereiding op het werkzoekproces.

### Uiterlijk: gouden tanden, piercings en hoofddoeken

Een andere belemmering bij het vinden van werk is het uiterlijk. Meerdere respondenten hebben een gouden tand of een zichtbare piercing. Zij realiseren zich dat dergelijke opvallende uiterlijkheden de kans op een baan kunnen beperken. Toch zijn de meesten van hen niet zonder meer bereid zich in dit opzicht aan te passen. Een van de vrouwelijke respondenten bijvoorbeeld wil best haar gouden tanden verwijderen, maar dan moet daar wel iets tegenover staan:

R: *Op sommige plekken waar ik heb gesolliciteerd, zien ze niet eens of ik een gouden tand heb. En sommige bedrijven kijken heel strak naar je en dan is de keuze aan hun of ze je aannemen of niet. Laatst had ik gesolliciteerd en het ging om een beveiligingsbedrijven het was maar voor 2 of 3 weken. En het eerste wat ze vroegen was, heb je gouden tanden? En dan was het puur om kaartjes te controleren.*

I: *En hoe ga je daar dan mee om als je dat hoort?*

R: *Ik had ook een keer een bedrijf die wilden me wel hebben en ze vroegen mij of ik er mijn gouden tanden eruit kon halen. Ik zei: 'Dat kan niet.' Ik zei dat als ze mij de garantie kunnen geven dat ik er minstens een halfjaar kan blijven, dan haal ik mijn gouden tanden weg. Als ze mij die zekerheid niet geven, niet. En ik wist dat ze me die niet zouden geven.*

(Surinaams-Nederlandse vrouw, laagopgeleid)

Uit onderzoek naar selectiegedrag blijkt ook dat uiterlijk en presentatie de kans van sollicitanten om geselecteerd te worden voor een baan beïnvloeden (Van Echtelt en Guiaux 2012). Werkgevers storen zich vooral aan jonge, laagopgeleide mannen die zich niet aan de regel houden dat sollicitanten er verzorgd en representatief uit behoren te zien. Zij verschijnen bijvoorbeeld in een gescheurde spijkerbroek of met een baseballpetje op en meten zich een nonchalante, ongeïnteresseerde houding aan. Werkgevers hebben niet het idee dat niet-westerse migranten er vaker onvoldoende representatief uitzien dan autochtone Nederlandse sollicitanten. Wel hebben werkgevers soms moeite met uiterlijke kenmerken die naar het islamitisch geloof verwijzen, zoals een hoofddoek of baard. Of dergelijke uiterlijkheden al dan niet als gepast worden gezien, verschilt per werkgever en is afhankelijk van persoonlijke voorkeuren, algemene richtlijnen, functietypen en de vraag of de potentiële werknemer contact zal hebben met klanten (Nievers 2010). Meerdere vrouwelijke deelnemers aan de focusgroepen dragen een hoofddoek. Deze vrouwen zijn zich ervan bewust dat hun hoofddoek de kans op werk kan verminderen. Het tijdelijk of voorgoed afdoen van de hoofddoek is voor de meesten van hen echter geen optie. Een van de Marokkaans-Nederlandse vrouwen zegt hierover:

*'Ik hoor het van meerdere meiden dat ze daardoor misschien geweigerd worden. Een hoofddoek is op dit moment hot en in openbare gebouwen zou het later misschien verboden kunnen worden. En ik zou mijn hoofddoek daarvoor sowieso niet afdoen.'*

(Marokkaans-Nederlandse vrouw, hoogopgeleid)

De respondenten met hoofddoek geven aan dat als zij van tevoren weten dat een werkgever een hoofddoek niet of moeilijk accepteert, zij niet bij deze werkgever zullen solliciteren. Met andere woorden: zij zoeken uitsluitend werk bij werkgevers die het dragen van een hoofddoek accepteren. De meeste respondenten beseffen goed dat hun

uiterlijk de uitkomsten van het sollicitatieproces beïnvloedt. Buiten de hier genoemde meer opvallende uiterlijkheden (gouden tand, piercing, hoofddoek) zijn de respondenten dan ook bereid zich aan te passen, bijvoorbeeld door geen petje op te doen, zich netjes te kleden en zo netjes mogelijk te praten. Je moet er niet uitzien zoals op straat, zegt een van de respondenten.

### Discriminatie

Discriminatie bestaat, daar zijn de respondenten uit dit onderzoek het over eens. Als migrant wordt er vaak anders naar je gekeken, zo ervaren de respondenten:

*'Ik kan altijd aan werk komen, maar geen werk waar ik voldoening van krijg. En grote bedrijven nemen als ze mensen aannemen van de tien mensen acht Nederlanders aan... en één Surinamer... en dan nog... ik kan daar niks tegen doen. Ik heb op veel plekken gewerkt en ik zie dat gewoon. Wij moeten twee keer harder lopen dan een Hollander om werk te vinden.'*

(Turks-Nederlandse man, laagopgeleid)

Desondanks kennen verreweg de meeste respondenten minder gewicht toe aan discriminatie dan aan opleiding, leeftijd en/of werkervaring. Discriminatie komt voor en maakt dat het zoeken naar werk voor een niet-westerse migrant moeilijker is dan voor een autochtone Nederlander. De respondenten lijken dit te beschouwen als een vaststaand feit waar je op individueel niveau niets of weinig aan kunt doen. Discriminatie heeft vooral tot gevolg dat je als migrant meer je best moet doen om aan werk te komen. Je moet proberen beter te zijn dan je autochtoon Nederlandse concurrenten:

*I: Je zegt, je kunt je vinger er dan niet op leggen, maar houd je er rekening mee?*

*R1: Je houdt er zeker rekening mee. Naar mijn mening is het zo dat je altijd een tandje harder moet lopen, dat wie jij bent, dat wat jij kan, daadwerkelijk zo is. Ik weet niet of dat de maatschappij is, of dat het [mijn] onzekerheid is, maar ik denk dat het ermee te maken heeft dat mensen zo denken.*

*R2: Ik denk dat je het altijd wel na moet streven om een stapje harder te lopen. Ik denk dat je een etnische minderheid bent in een bepaalde locatie.*

(R1 en R2 zijn beiden Antilliaans-Nederlandse mannen, middelbaar opgeleid)

Of je moet ervoor zorgen dat de werkgever vergeet dat je een niet-westerse migrant bent:

*'Op het moment dat je daar zit en je bent goed voorbereid en je hebt een goed praatje, een goed sollicitatiegesprek, daardoor kan je potentiële werkgever je doen vergeten dat je allochtoon bent, daar ben ik wel van overtuigd.'*

(Turks-Nederlandse man, hoogopgeleid)

Dat de respondenten de invloed van discriminatie op hun werkzoekgedrag beperkt achten, kan het gevolg zijn van sociaal wenselijk antwoorden. Mogelijk vinden de respondenten het niet sociaal wenselijk om zich als slachtoffer van discriminatie op te stellen. Wellicht ook vinden zij het niet zinvol om stil te staan bij mogelijke discriminatie, omdat zij daar zelf niets aan kunnen veranderen. Zij besteden dan liever aandacht aan zaken waar zij wel invloed op hebben, zoals scholing of een goede houding. Een

andere mogelijke verklaring is dat discriminatie op de arbeidsmarkt, zeker op individueel niveau, moeilijk is vast te stellen.

Het herhaaldelijk worden afgewezen leidt bij sommigen tot een negatieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk. Het maakt het er in ieder geval niet leuker op. Voor de meeste respondenten geldt echter dat ze zich door discriminatie niet uit het veld laten slaan. Zo zegt een Turks-Nederlandse vrouw met een middelbare opleiding over haar ervaring met discriminatie:

*I: Kun je me vertellen hoe dat jou beïnvloedde bij het zoeken naar je huidige baan?*

*R: Nee, ik hield daar geen rekening mee. Ik hoef er niet echt rekening mee te houden. Ik laat me er niet door tegenhouden.*

#### 4.5 Strategieën om ervaren belemmeringen het hoofd te bieden

In de vorige paragraaf beschreven we welke belemmeringen niet-westerse migranten ervaren bij het vinden van werk. Sommige blijken niet te beschikken over de juiste kwalificaties voor de banen die zij willen, sommige weten niet goed hoe ze een sollicitatiebrief moeten schrijven of voelen zich zenuwachtig en onzeker in een sollicitatiegesprek. Tot slot kwam de rol van discriminatie aan de orde. In deze paragraaf beschrijven we welke strategieën niet-westerse migranten hebben ontwikkeld om, ondanks de belemmeringen die zij ervaren, hun kansen op werk te vergroten.

##### Een goede voorbereiding

Voor werkgevers is het belangrijk dat een kandidaat goed kan motiveren waarom hij of zij juist deze baan wil en juist voor zijn of haar bedrijf wil werken (Nievers en Andriessen 2010). Een goede voorbereiding op een sollicitatie is dan ook van belang. Dat je jezelf enigszins moet verdiepen in het bedrijf of de organisatie waar je solliciteert, is iets dat niet iedereen zich vooraf realiseert. In de praktijk kom je er wel snel achter, zoals een van de hoopgeleide respondenten ons vertelt:

*'Ik heb wel gereageerd op vacatures en dat heb ik gewoon achter elkaar gedaan. Je gooit er 200 uit en je verwacht er 1 terug. En toen ben ik naar eentje gegaan, maar helemaal niet voorbereid. En de eerste vraag was: 'Weet je wat we [hier] doen?' En dan ben ik weer te hard en te lomp en dan zeg ik: 'Nee, dat weet ik niet.' En dan zeggen ze: 'Heb je ook niet even ge-Googlede?' En toen zeiden ze: 'Weet je wat je [hier] gaat doen?' En toen zei ik: 'Dat weet ik niet meer.' Ja, toen was het gesprek ook wel heel snel klaar. Dat is voor mij een goed leermoment geweest. En ik merk dat ik vanaf toen ook echt Googlede, dat ik een keer bel om te vragen hoe zit dit en hoe zit dat, dat je in ieder geval wel een beetje informatie hebt. Uiteindelijk word je misschien niet aangenomen, maar dan kan je jezelf daarna niet de schuld geven van: 'Had ik daar maar rekening mee gehouden, dan had ik wat geoefend.' (Marokkaans-Nederlandse man, hoopgeleid)*

Een goede voorbereiding kan ook betekenen dat er van tevoren wordt geoefend met sollicitatiegesprekken. Meerdere respondenten spreken in dit verband over het doen van rollenspelen, op school of met bekenden en familie. Het vragen van hulp aan anderen is

nog een manier om je kansen op een baan te vergroten. Zo vertelt een van de respondenten:

*'Als ik op internet een vacature zie dan vraag ik hulp aan een vriendin hoe ik een mooie sollicitatiebrief kan schrijven en mijn cv mooi kan opmaken. Van dat soort mensen krijg ik dan steun of hulp en dan stuur ik het op. En als ik dan uitgenodigd wordt dan ben ik toch blij dat ze mij die kans geven om mezelf te presenteren.'*

Al eerder merkten we op dat respondenten uit ons onderzoek behoefte hebben aan een goede voorbereiding op het sollicitatieproces. Sommige oefenen met solliciteren op school. Andere worden geholpen door mensen uit hun omgeving. Maar er is ook een deel dat het zonder deze hulp moet stellen, terwijl zij hier naar eigen zeggen wel behoefte aan hebben.

### Omscholen

Een andere manier om je kansen op werk te vergroten is door je te laten om- of bijscholen:

*'Ik heb me laten omscholen. Ik had eerst internationaal recht gedaan, maar daar heb je in Nederland dus niks aan. Dus ik heb een beetje rondgevraagd, eigenlijk pas nadat ik mijn studie heb afgemaakt, van of er eigenlijk wel werk was, maar dat was dus niet het geval. Toen heb ik mezelf een beetje verdiept in andere vakken, en via een vriendin die werkt bij een belastingadvieskantoor [kwam ik te weten:] daar zijn ze dus wel heel veel op zoek naar mensen en daar smeken ze je als het ware en bieden ze je de mooiste dingen en iedereen moet belasting betalen. Daarom denk ik dat het niet zo moeilijk kan zijn.'*

(Turks-Nederlandse vrouw, hoogopgeleid)

Respondenten met een lagere opleiding hebben er meer moeite mee om weer in de schoolbanken plaats te nemen en stuiten vaker op praktische barrières om dit te doen. Hun kijk op omscholing wordt positief als het volgen van een cursus of opleiding ook de zekerheid van werk biedt:

*'Het zou wel mooi zijn als er dan iets aan vast zit. Dat je een cursus volgt en dat je daarna ergens instroomt, dat zou fantastisch zijn.'*

(Marokkaans-Nederlandse man, middelbaar opgeleid)

Bij het al dan niet verder leren laten mensen zich dus, net als bij het zoeken naar werk, leiden door extrinsieke waarden. Niet de inhoud van het geleerde, het opbouwen van kennis en vaardigheden op zich, maar wat je hiermee kunt bereiken staat centraal, namelijk een (leukere, betere) baan en een (beter) inkomen. Hoe meer zekerheid hierover bestaat, hoe meer men bereid lijkt tot (om)scholing.

### Uiterlijk en gedrag

De respondenten uit dit onderzoek blijken zich er goed van bewust dat uiterlijk en gedrag een belangrijke rol spelen in de selectie van kandidaten. Vooral de lageropgeleide respondenten brengen het uiterlijk naar voren als punt waarop je je kansen op een baan kunt vergroten. Zij beseffen dat sommige uiterlijkheden zoals de hoofddoek of een

gouden tand slecht worden gewaardeerd door sommige werkgevers (maar zijn niet zonder meer bereid daar afstand van te doen). Ook realiseren zij zich dat het belangrijk is om er verzorgd uit te zien, bijvoorbeeld door het aantrekken van nette kleding:

R: *[De werkgever] zegt tegen mij: 'We hebben geen werk voor je.' En hij zei me gewoon: 'Ik zou je aannemen, maar nadat [ik je] had gezien niet meer.*

I: *Waarom nam hij je niet aan?*

R: *Hij zag mij en wat hij zag stond hem niet aan.*

I: *Hoe zag je er toen uit? Zag je er hetzelfde uit (als nu)?*

R: *Ik zag er [toen] net zo uit als op straat. Nu doe ik [bij sollicitaties] mijn pet af, oorbellen uit. Ik probeer zo netjes mogelijk te praten. Ze denken dat ik een straatschoffie ben en dat is niet zo.*

(Surinaams-Nederlandse man, laagopgeleid)

Ook de houding en de manier van spreken zijn belangrijk in het sollicitatiegesprek, zo weten de respondenten. Met de juiste lichaamshouding en tongval kun je je kansen op het bemachtigen van een baan vergroten, vooral als je als niet-westerse migrant probeert op deze punten zo veel mogelijk te lijken op een autochtone Nederlander:

R1: *Je moet jezelf verkopen, maar dat moet je altijd bij een sollicitatie. Maar je moet toch een beetje extra geven.*

I: *Hoe doe je dat dan?*

R2: *Door als een echte Nederlander over te komen.*

R1: *Gewoon normaal abn spreken en je houding.*

R3: *Eerst je jas uit en dan rechtop zitten.*

R1: *Maar een Nederlander kan ook niet zomaar zijn jas aanlaten, iedereen moet zichzelf verkopen bij een sollicitatie. Maar juist omdat mensen een bepaald beeld hebben, moet je meer je best doen om dat beeld om te draaien.*

(R1 is een Surinaams-Nederlandse man, R2 een Marokkaans-Nederlandse man en R3 een Turks-Nederlandse vrouw, allen zijn middelbaar opgeleid)

Onder de respondenten leeft het bewustzijn dat je als niet-westerse migrant extra je best moet doen tijdens een sollicitatie. Je moet proberen de werkgever te laten vergeten dat je een niet-westerse migrant bent, en ervoor zorgen dat hij je ziet als 'gewoon' een goede werknemer. Niet iedereen lukt dit echter even goed. Zo zegt een van de respondenten over zijn Surinaamse tongval:

*'Ik val hier [in deze groep] vind ik best wel uit de toon. Iedereen is zo positief. Ik heb niet alleen maar positieve dingen meegemaakt. Ik praat heel anders dan hem bijvoorbeeld. Ik kan niet zo praten. Dat ben ik niet, maar ik doe mijn best. Hij zal eerder dan mij worden aangenomen. Al zouden we allebei achter een zwart scherm staan. Persoon A en persoon B. Hij zou eerder worden aangenomen dan ik vanwege de taal. Allemaal vooroordeel. Ik vind het gewoon grappig dat ze het niet durven te zeggen. [...] Ik houd er wel rekening mee en mocht ik aangenomen worden dan hoop ik dat het om mijn kwaliteiten is. Ik probeer mijn best te doen om me aan te passen aan de maatschappij.'*

(Surinaamse-Nederlandse man, middelbaar opgeleid)

Taalgebruik, kleding en houding zijn dus belangrijk volgens de respondenten. Wil je je kansen op een baan vergroten, dan moet je nette kleren dragen, rechtop zitten en algemeen beschaafd Nederlands praten. Dit om zo veel mogelijk op een ‘echte Nederlander’ te lijken. Maar wat doe je dan als je een typisch niet-westerse naam hebt?

### Omgaan met discriminatie

Het hebben van een niet-westerse naam kan je kansen op een baan verkleinen, zo denken de meeste respondenten. Meerdere respondenten hebben daarom weleens een andere naam boven hun cv geplaatst. Meestal is dit eenmalig, om eens uit te proberen of het echt verschil maakt. De respondenten zijn zich ervan bewust dat uiteindelijk toch wel zal uitkomen wat hun echte naam is en het veranderen van je naam voelt ook een beetje als zelfverloochening.

Dergelijke experimenten onderstrepen dat respondenten er rekening mee houden dat zij als niet-westers migrant minder kans maken op werk. Alleen al het hebben van een andere naam leidt tot achterstand. Je netjes kleden en je houding en taalgebruik aanpassen in een gesprek, dat willen en kunnen de meesten graag doen. Het veranderen van je naam is echter een stap te ver.

Discriminatie, of de verwachting als niet-westerse migrant minder kans te maken op werk, blijkt bij een aantal respondenten ook van invloed op de keuze tussen verschillende werkzoekkanalen. Een van hen wijst de voordelen van internet als werkzoekkanaal voor niet-westerse migranten:

*‘Internet heeft no colour. [...] Het gaat dan niet om de kleur, maar om wat je doet. Om de communicatie met je mensen. En daardoor, ja, ik vind zelf dat internet mensen echt dichter bij elkaar heeft gebracht.’*

(Surinaams-Nederlandse man, hoger opgeleid)

Daarnaast blijkt dat respondenten bepaalde bedrijven en organisaties mijden of juist opzoeken vanwege de etnische samenstelling van het personeel en/of vanwege de etnische achtergrond van de werkgever (Nievers 2007). Dit kan meerdere richtingen uitgaan. Sommigen hebben de voorkeur voor zogenaamde ‘allochtone’ bedrijven. Anderen hebben de voorkeur voor een autochtoon Nederlandse werkgever of personeelssamenstelling en weer anderen voor een gemengde bedrijfscultuur:

*R1: Ik weet zeker dat ik niet zou kunnen werken op een afdeling waar alleen maar Nederlanders zouden zijn. Daar zou ik me niet prettig bij voelen. Dan zouden we niet dezelfde humor hebben.*

*R2: Maar dat weet je vooraf toch niet.*

*R1: Je hebt wel een beetje een indruk of het een gemengd bedrijf is of niet. Ik zou dan een beetje rondvragen. Ik denk dat ik beter bij de groep zou aansluiten dan dat ik het enige donkere Turkse meisje ben, een exotisch geval. Ik heb een bijbaantje gehad en daar waren alleen maar Nederlandse collega's. En ik voelde me daar echt totaal niet prettig bij. En bij een ander bedrijf voelde ik me als een vis in het water.*

(R1 is een Turks-Nederlandse vrouw en R2 een Marokkaans-Nederlandse vrouw, beiden zijn hoogopgeleid)

Een andere respondent wijst erop dat het moeilijker is om werk te vinden onder de 'eigen' etnische groep:

R: *Het is niet echt gemakkelijk om een baan te vinden bij elkaar. Wij werken elkaar tegen. Wij negers gunnen het elkaar niet. Bij Antillianen en Surinamers is het zo, dat als ze succes hebben, ze juist blanke mensen willen aannemen.*

I: *Heb je daar ervaring mee?*

R: *Ja, die ervaring heb ik wel gehad ja. Ik ging solliciteren bij een donkere kapperszaak en ze zeiden: 'Nee er is geen vacature.' En vijf minuten later ging een klasgenoot naar binnen en die werd meteen aangenomen... En toen ging ik naar binnen om het te vragen, en toen zei hij: 'Ik kan niet zo goed met mijn eigen soort werken.' En toen zei ik ook: 'Ik kan ook niet echt goed met mijn eigen soort werken.'*

(Surinaams-Nederlandse man, laagopgeleid)

De selectie van potentiële werkgevers is voor meerdere respondenten dus op zijn minst niet etnisch neutraal. Zowel volledig 'autochtone' als volledig 'allochtone' bedrijven worden gemeden, zij het vanuit verschillende overwegingen. Bedrijven met een etnisch gemengd personeelsbestand lijken dan ook het meest populair.

#### 4.6 Samenvatting en conclusie

Uit de groepsgesprekken komt het volgende beeld naar voren:

- De respondenten benadrukken dat de extrinsieke waarden van werk, zoals geld verdienen en status verwerven, hen het meest motiveren om werk te zoeken. Zij voelen een druk om een goede positie te verwerven om hun ouders niet teleur te stellen. De weg naar die positie moeten ze echter op eigen benen afleggen: hun ouders hebben meestal weinig kennis en vaardigheden om hen te ondersteunen.
- Mede door het gebrek aan ondersteuning voelen respondenten zich onzeker over hun werkzoekvaardigheden, vooral de laagopgeleiden onder hen. Ze zijn onzeker over het schrijven van een goed cv en/of brief en hebben behoefte aan hulp bij deze handelingen.
- Gebrek aan menselijk kapitaal wordt als belangrijkste belemmering beschouwd bij het vinden van een baan. De combinatie van opleiding, werkervaring en leeftijd maakt hen voor werkgevers weinig aantrekkelijk, zo denken de respondenten. Zij zijn te laag of helemaal niet opgeleid, hebben de verkeerde opleiding gekozen, beschikken over te weinig werkervaring of zijn te oud. Hoewel zij het belang van opleiding inzien, zijn lageropgeleide respondenten niet snel geneigd zich te laten omscholen, waardoor zij makkelijk vastlopen in een patroon van tijdelijk werk en jobhoppen. Ook gebrek aan focus in de beroepsloopbaan (wat wil ik, wat past bij mij) kan hun kansen op een baan negatief beïnvloeden. Begeleiding bij de beroeps- en opleidingskeuze zou uitkomst kunnen bieden.
- Discriminatie/etnische achtergrond wordt ook genoemd als belemmering bij het vinden van werk. In tegenstelling tot de opleiding is discriminatie volgens de respondenten een vaststaand gegeven waar je op individueel niveau weinig aan kunt doen. Het heeft vooral tot gevolg dat je als migrant meer je best moet doen om aan werk te



komen. Een ander gevolg is ontmoediging: het zoeken naar werk is voor sommigen een frustrerende aangelegenheid, vooral als zij geen antwoord krijgen op sollicitaties en/of herhaaldelijk worden afgewezen.

- Niet-westerse migranten vinden dat zij er extra op toe moeten zien dat zij de juiste houding aannemen, er netjes uitzien en netjes praten in een sollicitatiegesprek.

Discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat en is een drempel bij het zoeken naar werk, zo stellen de meeste respondenten. Discriminatie wordt echter niet als de meest belangrijke belemmering naar voren gebracht. Beperkingen in kennis, opleiding en werkzoekvaardigheden worden eerder en vaker genoemd, evenals leeftijd en werkervaring. Sommigen voelen zich ontmoedigd door het uitblijven van succes. Het is voor de respondenten echter moeilijk te bepalen in hoeverre dit uitblijven van succes het gevolg is van discriminatie. Bovendien is discriminatie iets waar je als individu moeilijk op kunt anticiperen. Het meest prominente gevolg van ervaren of verwachte discriminatie is de intentie om een extra stapje te zetten, om extra je best te doen om de effecten van discriminatie te compenseren. De respondenten delen het besef dat je je als niet-westerse migrant meer moet inzetten dan de autochtoon Nederlandse concurrent. Een gebrek aan zelfvertrouwen, geringe focus en beperkte vaardigheden in het zoeken naar werk, vooral onder de laagopgeleide respondenten, roepen echter de vraag op in hoeverre iedereen in staat is dit extra stapje daadwerkelijk te zetten.

## Noten

- 1 Het werven van respondenten en modereren van focusgroepen is uitbesteed aan een gespecialiseerd bureau. De voorbereiding op het onderzoek, de begeleiding van het bureau, de analyse en de rapportage zijn uitgevoerd door een onderzoeker van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Het SCP heeft alle groepsgesprekken bijgewoond en zo nodig bijgestuurd.
- 2 In de aanvankelijke onderzoeksopzet is uitgegaan van een deelname van twee autochtoon Nederlandse respondenten per focusgroep. Dit om eventuele verschillen in werkzoekgedrag tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders te kunnen vaststellen en de invloed van etniciteit en discriminatie op dit gedrag scherper in beeld te kunnen krijgen. Na de eerste vier groepsdiscussies is besloten om de autochtone respondenten weg te laten. Hun deelname bleek niet het gewenste effect te hebben op de groepsdynamiek. Zij gingen niet zoals gewenst de discussie aan over het eventuele effect van etnische achtergrond en discriminatie, maar trokken zich terug uit de discussie om de respondenten met een niet-westerse achtergrond voornamelijk aan het woord te laten.

## 5 Discriminatie op de arbeidsmarkt: wat doen migrantenorganisaties?

Eline Nievers en Marcella van Dongen

Nederland kent een groot aantal organisaties die zijn opgezet voor en door migranten. Zij worden migrantenorganisaties, zelforganisaties of allochtone vrijwilligersorganisaties genoemd.<sup>1</sup> Deze organisaties verschillen niet alleen qua migrantengroep die zij vertegenwoordigen, maar ook qua doelstelling, aard en omvang (Van Heelsum 2001, 2004; Sunier 1996; Van der Valk 1996; Vermeulen 2005). De meeste organisaties waren aanvankelijk sociaal-cultureel en/of religieus van aard. In de jaren tachtig van de vorige eeuw kwam hier verandering in en kregen steeds meer organisaties een integrerende taak. Subsidies vanuit de overheid werden afhankelijk gesteld van op integratie gerichte doelstellingen en activiteiten, en arbeidsparticipatie werd gezien als belangrijk middel om integratie te bevorderen. Nog steeds echter zijn op sociaal-culturele of religieuze doelstellingen gebaseerde organisaties in de meerderheid (Penninx en Schrover 2002). In het kader van deze monitor is de vraag relevant wat de diverse migrantenorganisaties doen om de arbeidsmarktparticipatie van hun achterban te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Vinden zij dat de niet-westerse gemeenschappen in Nederland, en migrantenorganisaties in het bijzonder, zich in moeten zetten voor deze doelen? En zo ja, welke mogelijkheden zien zij om de kansen van hun achterban op de arbeidsmarkt te vergroten? Deze vragen staan in dit hoofdstuk centraal.

### 5.1 Aantallen en typen migrantenorganisaties in Nederland

Volgens tellingen van het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) kent Nederland in totaal zo'n 6000 migrantenorganisaties die etnische groepen vertegenwoordigen. Dit aantal fluctueert echter sterk, waardoor het moeilijk is vast te stellen hoeveel van dit soort organisaties Nederland op dit moment telt. Wel kunnen we vaststellen dat van de vier grootste niet-westerse migrantengroepen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders) de Turks-Nederlandse gemeenschap de hoogste en de Marokkaans-Nederlandse gemeenschap de laagste organisatiedichtheid heeft<sup>2</sup> (Van Heelsum 2004). De organisatiedichtheid van de Surinaamse en Antilliaanse gemeenschap ligt hiertussenin.

Migrantenorganisaties kunnen langs verschillende lijnen worden ingedeeld. De meeste zijn georganiseerd op basis van etnische herkomst (bv. Turks, Surinaams, Marokkaans), activiteit of thema (bv. sport, religie, welzijn), of doelgroep (bv. jongeren, vrouwen, arbeiders). De meeste organisaties focussen zich echter niet op één doelgroep, maar houden zich met meerdere doelgroepen en soorten activiteiten tegelijk bezig (Butter 2010). Verreweg de meeste zijn sociaal-cultureel of religieus van aard. Organisaties met een politiek of sociaal-economisch doel zijn zeldzaam (Penninx en Schrover 2002). Daarnaast zijn er migrantenorganisaties die welzijn, cultuur, sport of onderwijs als primair

werkkerrein hebben (Van Heelsum 2004). Kortom: de wereld van migrantenorganisaties is zeer gevarieerd. Voor dit rapport beperken wij ons tot organisaties die volledig of deels zijn opgezet door en voor Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. We zeggen 'deels', omdat er bijvoorbeeld ook migrantenorganisaties zijn die weliswaar zijn ontstaan vanuit een specifieke migrantengroep, maar zich expliciet openstellen voor migranten met een andere etnische achtergrond. Deze organisaties willen wij niet uitsluiten. Wij gaan uit van een brede definitie van migrantenorganisatie, namelijk: 'elke groeperingsvorm onder allochtonen [...] die een al of niet herkenbare, autonome eenheid vormen (vereniging, centrum, actiegroep) die door hen gedragen wordt en die in het maatschappelijke middenveld thuishoort' (Sierens 2001: 8-9).

Over de selectie van respondenten komen we in paragraaf 5.4 te spreken. Eerst geven we een korte (historische) schets van de rol van migrantenorganisaties.

## 5.2 De rol van migrantenorganisaties in Nederland

Toen in de jaren zestig de toestroom van migranten sterk toenam, groeide ook het aantal migrantenorganisaties in een rap tempo. Aanvankelijk hadden deze organisaties voornamelijk een sociaal en cultureel doel. Zij boden migranten in Nederland de mogelijkheid elkaar op te zoeken om even onder elkaar te zijn, herinneringen op te halen over het verleden en het moederland, samen van de 'eigen' keuken te proeven en naar de 'eigen' muziek te luisteren. Toen in de jaren tachtig het landelijk minderhedenbeleid werd ingevoerd, kregen migrantenorganisaties echter een nieuwe taak: het bevorderen van de participatie van hun achterban op het gebied van werk, onderwijs, gezondheid en huisvesting. De organisaties kregen een integrerende functie toegewezen. Sociaal-economische aspecten van integratie, zoals werk, inkomen en emancipatie deden hun intrede op de agenda's van migrantenorganisaties. Naast het ontwikkelen van activiteiten op het terrein van vrije tijd, cultuur en religie kregen ze de taak om de participatie van hun leden op het gebied van werk, onderwijs, gezondheid en huisvesting te bevorderen. In toenemende mate werden subsidies vanuit de overheid afhankelijk gesteld van dit soort op integratie gerichte doelstellingen en activiteiten. Tegelijkertijd werden er steeds hogere eisen gesteld aan de professionaliteit van gesubsidieerde organisaties, waaronder die van migranten.

De integrerende functie van migrantenorganisaties kwam echter al snel ter discussie te staan. Rond de eeuwwisseling verschenen diverse onderzoeken en publicaties rond de vraag of migrantenorganisaties de integratie bevorderen of juist tegengaan. Aan de ene kant van het debat staan degenen die vinden dat migrantenorganisaties de participatie van hun achterban in de Nederlandse samenleving afremmen. Migrantenorganisaties hebben volgens hen hoofdzakelijk een ontmoetingsfunctie voor hun achterban en versterken de banden binnen de migrantengroep (*bonding*). Door de interne gerichtheid van migrantenorganisaties zouden overbruggende relaties in de samenleving (*bridging*) niet tot stand komen, zo is de mening aan deze kant van het spectrum. Externe participatie en integratie worden volgens deze opvatting tegengegaan of op zijn minst niet bevorderd (Boussetta 2001; Brink et al. 2003). Aan de andere kant van het debat staan degenen

die organisatievorming als voorwaarde beschouwen voor overbruggende activiteiten en integratie. Participatie in eigen kring hoeft de integratie niet tegen te gaan (Da Graça 2010; Rijkschroeff en Duyvendak 2004). Zij zou de betrokkenheid van migranten bij de ontvangende samenleving volgens sommigen zelfs kunnen versterken, omdat men eerst in eigen kring sterk moet staan voordat men met volle kracht in de ontvangende samenleving kan participeren (Van Daal 2006; Verweel et al. 2005; Da Graça (2010) laat echter zien dat *bonding* niet vooraf hoeft te gaan aan *bridging*. Uit zijn onderzoek onder de Kaapverdise gemeenschap in Nederland blijkt dat *bonding* en *bridging* ook tegelijkertijd kunnen plaatsvinden.

### 5.3 Onderzoeksvragen

Migrantenorganisaties kunnen dus verschillende doelstellingen hebben waarop zij hun activiteiten afstemmen. De centrale vraag in dit onderzoek luidt: *Wat doen migrantenorganisaties om de kansen van hun achterban op de arbeidsmarkt te vergroten?* Deze vraag is uitgewerkt in de volgende deelvragen:

- a Welke taken, verantwoordelijkheden en mogelijkheden hebben migrantenorganisaties naar eigen zeggen om de arbeidsmarktpositie van hun achterban te verbeteren?
- b Wat doen deze organisaties om de arbeidsmarktpositie van hun achterban te verbeteren?
- c Welke initiatieven en strategieën zijn volgens hen het meest succesvol, afgaande op de effecten die ermee zijn behaald?

Uit de Discriminatiemonitor van 2010 (Nievers en Andriessen 2010) blijkt dat werkgevers (mede) als gevolg van negatieve beeldvorming terughoudend zijn in het aannemen van niet-westerse migranten. Het verbeteren van de beeldvorming kan dus een belangrijk middel zijn om de kansen van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt te vergroten. We willen daarom de vragen a tot en met c ook stellen met beeldvorming als centraal thema, namelijk:

- d Welke taken, verantwoordelijkheden en mogelijkheden hebben migrantenorganisaties naar eigen zeggen om de beeldvorming rond hun achterban te verbeteren?
- e Wat doen deze organisaties om de beeldvorming rond hun achterban te verbeteren?
- f Welke initiatieven en strategieën zijn volgens hen het meest succesvol, afgaande op de effecten die ermee zijn behaald?

We hebben geen onafhankelijke effectmeting gedaan om de deelvragen c en f te kunnen beantwoorden. Dit was binnen ons onderzoek niet mogelijk. Wel hebben we de deelnemende organisaties gevraagd of zij inzicht hebben in de effecten van de gevolgde strategieën en genomen initiatieven, wat deze effecten volgens hen zijn en hoe deze zijn gemeten.

### 5.4 Methoden: interviews, vragenlijst en expertmeeting

Voor het beantwoorden van de hiervoor genoemde vragen is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Er zijn diepte-interviews en een expertmeeting gehouden met vertegenwoordigers van migrantenorganisaties en er is een enquête

uitgezet onder migrantenorganisaties binnen de twintig gemeenten met het grootste aandeel niet-westerse migranten.

### Diepte-interviews

Vanwege de kleinschaligheid van dit onderzoek was het niet mogelijk grote aantallen migrantenorganisaties in Nederland te onderzoeken. We beperkten ons daarom tot een selectie uit organisaties van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Bij het kiezen van de respondenten is rekening gehouden met een spreiding over deze vier migrantengroepen en is ernaar gestreefd om per etnische groep ook minstens één organisatie te betrekken die zich specifiek richt op jongeren en één die zich richt op vrouwen. Dit omdat uit eerdere onderzoeken is gebleken dat jongeren en vrouwen extra kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Voor een overzicht van de organisaties die aan een interview hebben deelgenomen verwijzen we naar bijlage B5.1. In totaal is gesproken met vertegenwoordigers van vijftien organisaties.

Het onderzoek startte met het interviewen van vertegenwoordigers van de samenwerkingsverbanden die vallen onder het Landelijk Overleg Minderheden (LOM). Het LOM is het overleg tussen samenwerkingsverbanden van etnische minderheden en de minister die verantwoordelijk is voor het integratiebeleid. Dit overleg is ingesteld op grond van de Wet Overleg Minderheden uit 1997. Op dit moment zijn er acht samenwerkingsverbanden binnen het LOM vertegenwoordigd. Zij komen ten minste driemaal per jaar bijeen om voorgenomen beleidsmaatregelen van het kabinet ten aanzien van de integratie van minderheden te bespreken. Zij hebben enerzijds als taak om de minister te informeren over de opvattingen die er leven onder minderheden en om eventuele onvoorziene beleidseffecten of hiaten in de wet- en regelgeving aan te kaarten. Anderzijds informeren de samenwerkingsverbanden hun eigen achterban over ontwikkelingen en voorgenomen beleid.

Voor dit onderzoek hebben we gesproken met vier van de acht LOM-organisaties, namelijk: Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN), Inspraakorgaan Turken (IOT), Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) en Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCaN). Bij deze interviews waren telkens twee (SIO, OCaN) of drie (IOT, SMN) vertegenwoordigers aanwezig. Behalve met deze LOM-organisaties is gesproken met zogenoemde zelforganisaties (n = 11). De zelforganisaties ontvangen meestal geen subsidie op structurele basis en kennen niet de vanuit de overheid opgelegde formele taakstellingen zoals de LOM-organisaties. Zij zijn daarmee vrijer in het bepalen van hun doelstellingen en activiteiten.

We hebben de respondenten gevraagd naar hun visie op de rol die migrantenorganisaties zouden kunnen of moeten innemen in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en beeldvorming van hun achterban. Leeft dit onderwerp binnen de migrantenorganisaties en zo ja, wat doen zij om deze verbeteringen tot stand te brengen? Of zo nee: waarom ondernemen zij geen acties ter verbetering? We hebben het contact met de landelijke organisaties tevens benut om contactgegevens op te vragen van vertegenwoordigers van regionaal of lokaal opererende migrantenorganisaties, zowel algemeen, als gericht op vrouwen en/of jongeren.

De interviews waren bedoeld om inzicht te krijgen in het belang dat migrantenorganisaties hechten aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van hun achterban en in de mate waarin zij zich in staat achten om aan deze verbetering bij te dragen. Ook wilden we een globaal inzicht krijgen in wat migrantenorganisaties ondernemen om de gewenste veranderingen tot stand te brengen. Omdat we slechts een selectie van alle migrantenorganisaties hebben gesproken, kunnen we niet spreken van een volledige inventarisatie. Wel hebben we een globaal inzicht gekregen in de aard van activiteiten die organisaties ontplooiën. Tot slot zijn we te weten gekomen in hoeverre de onderzochte organisaties zicht hebben op de effecten van hun activiteiten en strategieën om de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van migranten te verbeteren en welke activiteiten en strategieën volgens hen wel en niet werken.

### Enquête

In aanvulling op de diepte-interviews maken we in dit rapport gebruik van een korte enquête onder 50 migrantenorganisaties in Nederland. In de enquête is de organisaties gevraagd hoe het volgens hen is gesteld met hun achterban op de arbeidsmarkt en met het imago van deze achterban in de Nederlandse samenleving. Vervolgens is gevraagd of migrantenorganisaties iets kunnen of zouden moeten ondernemen om de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van de achterban te verbeteren. Ten slotte is gevraagd wat de organisaties op deze punten ondernemen.

De enquête had een lage respons (13%): in totaal zijn 385 organisaties aangeschreven met een verzoek om deelname, waarvan er 50 hebben deelgenomen. De lage respons maakt het onmogelijk om de resultaten van de enquête te generaliseren naar alle organisaties. Het onderzoek is dus nadrukkelijk oriënterend van aard. De gepresenteerde resultaten betreffen alleen de organisaties die hebben deelgenomen en geven een beeld van hoe deze organisaties denken over hun rol in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en beeldvorming van hun achterban en van het soort activiteiten dat zij hiertoe ondernemen.

Onder de 50 organisaties die de vragenlijst hebben ingevuld en teruggestuurd, zijn er 10 Turks-Nederlandse, 12 Marokkaans-Nederlandse, 8 Surinaams-Nederlandse en 5 Antilliaans-Nederlandse organisaties. Daarnaast reageerden 15 organisaties die zich op meer dan een van de vier grootste migrantengroepen richten. Ruim de helft van de organisaties is lokaal georganiseerd (29 van de 50). Daarnaast waren er 11 regionale organisaties, 6 landelijke organisaties en 4 federaties of samenwerkingsverbanden. De meeste respondenten omschrijven zichzelf als sociaal-cultureel van aard ( $n = 27$ ). Slechts 3 van hen beschouwen zichzelf primair als een religieuze organisatie en eveneens 3 noemen vorming, educatie en (ontwikkelings)hulp als hun voornaamste doelstelling. 37 van de 50 organisaties geven aan subsidie te ontvangen van de Nederlandse overheid of de gemeente.

### Expertmeeting

Als verdieping op de resultaten van de enquête en de diepte-interviews is een expertmeeting gehouden waaraan vertegenwoordigers van negen migrantenorganisaties hebben deelgenomen (zie bijlage B5.2 voor deelnemerslijst). Acht van deze organisaties

hebben ook aan de interviews deelgenomen en er is nog een organisatie toegevoegd die zich specifiek richt op het toeleiden van hogeropgeleide migrantenvrouwen naar de arbeidsmarkt (stichting Yasmin). De volgende onderwerpen kwamen in de meeting aan bod:

- Wat vindt men van de uitkomsten van het onderzoek onder migrantenorganisaties?
- Is het beeld dat in deze uitkomsten wordt geschetst herkenbaar?
- Is men het met elkaar eens, bijvoorbeeld wat betreft de rol en verantwoordelijkheid van migranten zelf in het verbeteren van hun imago en arbeidsmarktpositie?

### 5.5 Politieke veranderingen ten tijde van het onderzoek

Voordat we de resultaten van ons onderzoek presenteren, gaan we kort in op de politieke situatie waarin het onderzoek plaatsvond. Minister Donner presenteerde in 2011 de nieuwe integratienota, waarin beleid gericht op specifieke etnische groepen (het doelgroepenbeleid) werd afgeschaft (BZK 2011). In de nieuwe nota stelt de overheid dat migranten zelf verantwoordelijk zijn voor integratie. Voor veel migrantenorganisaties betekent dit dat structurele subsidies worden ingetrokken. Door de afnemende subsidiering zijn de afgelopen jaren veel migrantenorganisaties verdwenen. De subsidie die de LOM-organisaties nu nog ontvangen, zal uiterlijk in 2015 helemaal verdwijnen. De afnemende ondersteuning van migrantenorganisaties vanuit de overheid tekende de sfeer van de gesprekken en de bereidheid om met ons in gesprek te gaan. Sommige organisaties weigerden om deze reden deelname aan het onderzoek. De onderzoekers werden soms gezien als vertegenwoordigers van de subsidieverstrekker en werden daarom met enige achterdocht benaderd:

*‘Het is wel apart. In die zin dat maatschappelijke organisaties, die worden niet meer ondersteund. Jij vraagt: ‘Wat doet de gemeenschap nou zelf?’ Nog afgezien van de vraag of er een gemeenschap is, maar... dit onderzoek lijkt tegengesteld aan wat dit kabinet heeft uitgesproken, namelijk dat al het specifiek beleid eruit gaat. Dus ik vraag me af wat de zin van dit gesprek is.’*

De houding van de respondenten zal van invloed zijn geweest op hun antwoorden. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat zij hun activiteiten op het gebied van arbeidsparticipatie extra hebben aangezet of dat zij een gebrek aan activiteiten wijten aan het gebrek aan (financiële) armslag. Ook de matige respons op onze enquête is mogelijk voor een deel toe te schrijven aan de weigerachtige houding van sommige migrantenorganisaties als gevolg van het gevoerde overheidsbeleid. Daarnaast is de lage respons op de vragenlijst te wijten aan het ontbreken van een goed steekproefbestand. De beschikbare bestanden waren vaak niet up-to-date. Een deel van de organisaties bleek niet bereikbaar vanwege verouderde contactgegevens.

In de paragrafen 5.6 tot en met 5.9 bespreken we de resultaten van de diepte-interviews, de enquête en expertmeeting. Samen geven zij een beeld van wat migrantenorganisaties doen om de positie van hun achterban op de arbeidsmarkt te verbeteren en de beeldvorming in positieve richting te beïnvloeden. Ook krijgen we inzicht in de visie van de organisaties op hun eigen rol op beide terreinen: zien zij het wel als hun taak om de

arbeidsmarktpositie en het imago van hun leden op te poetsen en zo ja, hoe succesvol vinden zij zichzelf in deze?

## 5.6 Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie

Organisaties vinden het belangrijk dat de werkloosheid onder migranten wordt teruggedrongen. Met name de werkloosheid onder jongeren wordt met zorg aanschouwd. Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse organisaties benadrukken de thuissituatie als oorzaak van problemen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het relatief hoge percentage alleenstaande moeders, tienermoederschappen, vroegtijdig schoolverlaten en gebrek aan betrokkenheid van de ouders bij de school van hun kinderen zouden directe (negatieve) gevolgen hebben voor het latere succes van de kinderen op de arbeidsmarkt. Jongeren met een niet-westerse achtergrond zouden bovendien niet altijd een realistisch beeld hebben van bepaalde beroepen, met als gevolg dat zij de verkeerde keuzes maken op hun weg naar de arbeidsmarkt. Lage aspiraties, mede ingegeven door de omgeving, en onzekerheid over hoe zich te gedragen, maken deze weg nog moeizamer:

*'De kinderen hebben een laag zelfbeeld. Dat beeld wordt bevestigd in de media en op school door laag schooladvies. Ze krijgen zo een verkeerd toekomstperspectief en gaan hiernaar leven.'*

De achterstand op de arbeidsmarkt wordt voor een deel geweten aan het feit dat niet-westerse migranten onvoldoende op de hoogte zijn van procedures, gewoonten en gebruiken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hun verwachtingen zouden daarom niet altijd overeenkomen met de realiteit. Zo zegt een van de respondenten:

*'Ik merk dat ook in de praktijk. Veel migranten kunnen niet promoveren, omdat ze hele andere ideeën hebben. Als je in Turkije heel hard gaat werken en je werkt nog harder en harder, dan weet de baas: O, hij wil promotie. In Nederland zegt de baas: O, die is wel gemotiveerd. Punt uit en verder niks. Wij weten dat het in Nederland gebruikelijk is dat je eens per jaar een gesprek hebt en dat je kan aangeven van, wat zijn jullie plannen met mij en ik zou graag een carriëreplan opstellen. Daardoor krijg je gefrustreerde mensen.'*

De relatieve onbekendheid van niet-westerse migranten met wat een Nederlandse werkgever van een sollicitant of medewerker verwacht, beïnvloedt de kansen van deze groepen. Voor migranten zou het lastiger zijn zich de juiste (deels cultureel bepaalde) normen en regels van de Nederlandse arbeidsmarkt eigen te maken: hoe presenteer je jezelf op een goede manier aan de werkgever? Welke houding neem je aan in een sollicitatiegesprek, in een functioneringsgesprek, of in de onderhandelingen over je salaris? Hoe nauw het aannemen van de juiste houding soms luistert, illustreert een vrijwilligster bij een organisatie voor moslimvrouwen:

*'Veel vrouwen zijn onzeker en nemen ook een onzekere, bescheiden houding aan. Ze schamen zich voor hun taalfouten, zijn hierom onzeker, en gaan er vaak bij voorbaat al van uit dat ze toch geen werk zullen krijgen. Ook onder jonge moslima's speelt deze onzekerheid. Hoewel er ook zijn die juist te zelfverzekerd optreden en vervolgens als arrogant of brutaal worden bestempeld.'*



Ook ongelijke behandeling is volgens de respondenten een oorzaak van de achterstand van de verschillende niet-westerse migrantengroepen op de arbeidsmarkt. Discriminatie op de arbeidsmarkt komt voor en heeft tot gevolg dat het voor niet-westerse migranten moeilijker is werk te vinden dan voor autochtone Nederlanders. Discriminatie bestaat en zal mogelijk altijd blijven bestaan, zo is de mening. Volgens de respondenten discrimineren mensen niet bewust, maar kiezen zij gemakshalve voor wat bekend is:

*'Als je twee gelijke kandidaten hebt, eentje uit Nederland en eentje van buiten Nederland, dan zal die HRM'er de Nederlander aannemen, geheid! [...]. Je kiest de persoon die je kent, waarmee je je kan vereenzelvigen. Je hoeft geen brug te slaan, want je kent elkaar al, je voelt elkaar aan.'*

Omdat werkgevers vaak onterecht (te) lage verwachtingen zouden hebben van mensen met een niet-westerse achtergrond, nemen zij eerder een autochtone Nederlander aan. Zo zegt een van de respondenten:

*'Veel van de [moslim]vrouwen willen graag werken, maar instanties en werkgevers zijn terughoudend ze aan te nemen. Er zijn veel twijfels over wat deze vrouwen kunnen.'*

### Visie op de eigen taken en verantwoordelijkheden

De migrantenorganisaties uit ons onderzoek zien wat betreft de arbeidsmarktpositie van hun achterban dus genoeg punten ter verbetering, zowel aan de kant van de werkgever (discriminatie), als aan de kant van niet-westerse migranten zelf (houding, gedrag, kennis van de Nederlandse (arbeids)cultuur). Over de verantwoordelijkheid voor deze verbetering laten zij zich voorzichtig uit. Uit de interviews en de enquête blijkt dat zij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie niet als vanzelfsprekende taak van migrantenorganisaties beschouwen. Migrantenorganisaties hebben vaak ook andere doelen. Bovendien hebben zij naar eigen zeggen niet de middelen en mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van hun achterban noemenswaardig te beïnvloeden.

Slechts 12 van de 50 organisaties die aan de enquête deelnamen, vinden dat hun eigen organisatie de taak heeft om de werkloosheid van haar achterban terug te dringen. Een groter aantal organisaties dicht zichzelf taken toe die de arbeidsmarktpositie van individuele migranten positief beïnvloeden: 22 organisaties vinden dat zij leden moeten helpen bij het vinden van een betaalde baan, 36 organisaties beschouwen het als hun taak om (probleem)jongeren uit de achterban te motiveren om naar school of aan het werk te gaan, en 31 organisaties menen jongeren te moeten helpen bij het vinden van een goede stageplek (zie tabel 5.1).

Tabel 5.1

Visie van migrantenorganisaties op hun rol in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van hun achterban (n = 50)

stelling	helemaal		niet eens/niet eens		helemaal		totaal
	oneens	oneens	oneens	eens	eens	eens	
Het is een taak van minderhedenorganisaties om de werkloosheid van hun achterban terug te dringen.	4	21	13	10	2		50
Het is een taak van onze organisatie om de werkloosheid van onze achterban terug te dringen.	5	23	10	10	2		50
Het is een taak van onze organisatie om leden uit onze achterban te helpen bij het vinden van een betaalde baan.	2	13	13	18	4		50
Het is een taak van onze organisatie om (probleem)jongeren uit onze achterban te motiveren om naar school of aan het werk te gaan.	0	7	7	19	17		50
Het is een taak van onze organisatie om leden uit onze achterban te helpen bij het vinden van een goede stageplek.	2	8	9	23	8		50

Uit de interviews blijkt dat het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de achterban als een haast onmogelijke taak wordt beschouwd. Men denkt als organisatie weinig te kunnen doen om het percentage werklozen of werkzoekenden onder de achterban op landelijk niveau te verlagen. De interne bronnen van de organisatie zijn niet genoeg om een dergelijke verandering te bewerkstelligen. Een van de respondenten formuleert dit gebrek aan middelen als volgt:

*'Zo'n welzijnsorganisatie die op vrijwilligers draait, die kan het probleem op de arbeidsmarkt niet oplossen. [...] Ze hebben trouwens ook zelf niet het budget daarvoor. In veel gevallen gaat het om een klein subsidiebedrag op jaarbasis en daarmee kun je geen arbeidsmarktprobleem oplossen.'*

Wel kan en wil men leden op individueel niveau ondersteunen bij het vinden van (gepast) werk. De organisaties doen dit onder meer door hen te helpen met het schrijven van een cv, door stageplekken te helpen zoeken of aan te bieden, of door mee te gaan naar een gesprek met de werkgever. Om de achterban op de arbeidsmarkt te steunen bieden migrantenorganisaties ook diverse cursussen en trainingen aan op groepsniveau, maar ook dit zal de landelijke werkloosheidscijfers volgens hen niet direct beïnvloeden. Daarnaast ligt, zo stelt een respondent, de verantwoordelijkheid voor degenen die uit de boot (dreigen te) vallen niet specifiek bij de eigen gemeenschap, maar bij de maatschappij als geheel:

*‘De hele bevolking heeft een sociale verplichting ten opzichte van de zwakkere broeders. De Antilliaanse gemeenschap: zeker heeft die een verplichting. Maar elke groep heeft een verplichting.’*

Ouders, de school, werkgevers, niet-westerse migranten zelf en de overheid hebben volgens de migrantenorganisaties allemaal de taak om voor niet-westerse migranten kansen te creëren op de arbeidsmarkt. Dit creëren van kansen begint op school. Zo vervolgt de hiervoor geciteerde voorzitter van een welzijnsorganisatie voor Antilliaanse Nederlanders:

*‘Het is geen kwestie van de Antilliaanse gemeenschap. Ik denk dat je als ouder een verplichting naar je kinderen toe hebt. En dat je het daar [bij de ouders] moet zoeken. Je moet het binnen het gezin zoeken.’*

De rol van migrantenorganisaties is het aanspreken van de verschillende partijen op hun verantwoordelijkheid, het samenbrengen van deze partijen en het bieden van een stimulans in de goede richting:

*‘We geven advies aan organisaties over hoe ze migranten en ouders kunnen benaderen. Als wij de juiste handvatten kunnen aanbieden aan scholen kan dat in ieder geval al helpen [...]’*

Migrantenorganisaties beschouwen het kortom niet vanzelfsprekend als hun taak om de problemen van hun achterban op de arbeidsmarkt op te lossen en kunnen dit vaak ook niet. Wel zien zij voor zichzelf een belangrijke brugfunctie weggelegd tussen overheid en burger en een functie als vangnet voor individuele leden uit de achterban. De brugfunctie houdt in dat migrantenorganisaties de eigen etnische groepering een stem geven in de Nederlandse politiek en dat zij instellingen als scholen en vestigingen van UWV WERKbedrijf informeren en adviseren over hun achterban. Door de nauwe contacten met de achterban weten de organisaties goed wat er onder de achterban leeft en welke problemen er spelen, aldus de respondenten. Dankzij deze kennis kunnen zij de overheid en andere relevante organisaties en instellingen informeren en adviseren. De vangnetfunctie houdt in dat migrantenorganisaties ondersteuning bieden aan individuele leden uit de eigen etnische groepering. Zij weten deze individuen beter dan andere organisaties te vinden. Bovendien wenden veel individuele leden van de achterban zich eerder voor hulp tot de ‘eigen’ organisaties dan tot reguliere instellingen, aldus de respondenten.

### Activiteiten

Wat doen de organisaties nu precies? Om hun activiteiten te inventariseren maken we gebruik van de uitkomsten van de vragenlijst. Hoewel we deze resultaten niet als representatief mogen beschouwen voor alle migrantenorganisaties in Nederland, geven ze wel een indruk van het soort activiteiten dat migrantenorganisaties zoal ondernemen. Het blijkt dat de meeste deelnemers aan het onderzoek weleens activiteiten organiseren met het doel de arbeidsmarktpositie van hun achterban te verbeteren. Uit de enquêteresultaten blijkt dat 30 van de 50 organisaties het afgelopen jaar een of meer activiteiten met dit oogmerk hebben georganiseerd. In overeenstemming met de visie

op hun rol blijken de organisaties vooral informerende, voorlichtende, adviserende en/of educatieve activiteiten op te zetten. Er worden discussies, voorlichtings- en/of informatiebijeenkomsten georganiseerd (n = 23) en cursussen en workshops gegeven (n = 15). Daarnaast zijn er organisaties die het afgelopen jaar hulp boden aan leden uit de achterban bij het vinden van werk of een stageplek (n = 15). Ten slotte zijn er organisaties (n = 14) die overleg pleegden met landelijke en/of lokale overheden met als thema en doel de arbeidsmarktpositie van de achterban te verbeteren. Als partijen waarmee is overlegd worden genoemd: UWV, DWT, verschillende ministeries en raadsleden en beleidsmedewerkers binnen de eigen gemeente.

De organisaties is in een open vraag verzocht om voorbeelden van hun activiteiten te geven. In antwoord op deze vraag noemden zij onder andere het organiseren van:

- een debat over discriminatie op de arbeidsmarkt;
- rondetafelgesprekken met werkgevers;
- een bijeenkomst over problemen bij het vinden van stageplaatsen;
- bijeenkomsten waarin werkgevers en werkzoekenden hun ervaringen uitwisselen.

Het meest wordt echter in algemene termen gesproken van het organiseren van informatiebijeenkomsten of voorlichtingsbijeenkomsten voor werkzoekenden of met de arbeidsmarkt als thema.

De organisaties hebben het afgelopen jaar onder meer de volgende typen cursussen, trainingen of workshops aangeboden:

- workshops over problemen en oplossingen bij het zoeken naar een baan;
- cursussen over netwerken en het gebruik van sociale media;
- cursussen over hoe je jezelf goed op de arbeidsmarkt kunt presenteren;
- empowerment- ofwel bewustwordingstrainingen;
- taalcursussen;
- huiswerkbegeleiding;
- sollicitatietrainingen;
- bijles aan kinderen met een achterstand op school.

Om scholieren of studenten te ondersteunen bij het vinden van een stageplek gaan sommige organisaties actief op zoek naar stageplekken voor jongeren uit de achterban; zij introduceren de jongeren bij organisaties uit het eigen netwerk en/of bieden stageplekken aan binnen de eigen organisatie. Ook werkzoekenden worden op individueel niveau geholpen bij het zoeken naar werk, bijvoorbeeld bij het schrijven van een cv. Er wordt individueel advies gegeven over beroepskeuzen en ondersteuning en advies geboden bij het opzetten van een eigen bedrijf.

### Gepercipieerde effecten

De organisaties is gevraagd hoe zijzelf de effecten van hun activiteiten evalueren. Zijn deze succesvol of niet? En waar is dit succes, of het uitblijven hiervan aan te wijten? Het blijkt dat de meeste organisaties uit ons onderzoek hun acties om de arbeidsmarktpositie van hun achterban te verbeteren enigszins, maar niet heel succesvol vinden. Eerder in deze paragraaf wezen we er al op dat het verbeteren van de arbeidsmarktpositie op landelijk niveau wordt gezien als een te hooggegrepen doel of eenvoudig niet tot de doelen

van de organisatie wordt gerekend. Een gebrek aan financiële middelen en menskracht wordt als belangrijke oorzaak beschouwd van het beperkte succes. Zo illustreert ook het volgende fragment waarin de respondent antwoordt op de vraag welke activiteiten de organisatie onderneemt op het terrein van de arbeidsmarkt:

*'In 2006/2007 hebben we een grote conferentie gehad. Maar we hebben zo weinig middelen. Activiteiten worden steeds moeilijker vanwege beperkte financiële middelen. Dus dan maar individuele hulp bieden als iemand hierom vraagt. Meer ad hoc dus.'*

Ook 'de algehele situatie in Nederland' wordt als oorzaak van uitblijvende successen aangewezen. Kenmerkend voor deze situatie zijn volgens de organisaties de verharding en polarisatie in de Nederlandse samenleving, de negatieve beeldvorming van niet-westerse migranten en een overheid die vanwege het loslaten van het doelgroepenbeleid geen specifieke aandacht meer voor migranten toont.

Maar er worden ook successen behaald, vooral op individueel niveau: jongeren die met behulp van de organisatie een stage of een baan hebben gevonden, leden uit de achterban die actiever naar buiten treden door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk te gaan doen, conflicten op school of op het werk die door tussenkomst van de organisatie zijn opgelost. De kracht van migrantenorganisaties zit hem volgens meerderen juist in dit kleinschalige:

*'Zo had je in Schiedam een groep mannen die elke donderdagavond mensen op straat lastig viel. [...] Het algemeen welzijnswerk had geen geschikt aanbod voor deze mensen. Toen heeft een Antilliaanse organisatie voor op de donderdagavonden een dominoavond georganiseerd. Het probleem was meteen opgelost. Want domino, daar houden ze van. En op die avond spreken ze die mensen ook. En ze hielpen ze aan allerlei baantjes, bij een klusbedrijf, bij een kringloopbedrijf, ze hadden van alles bedacht om die mannen een zinvolle dagbesteding te geven. Dus als je vraagt, waar zijn migrantenorganisaties voor nodig: het gaat erom dat je weet wat er zich afspeelt in die microsamenleving.'*

*'Elk individu dat we hebben kunnen helpen is er één. En veel van hen zouden via de reguliere kanalen niet zijn bereikt.'*

Over de spanning tussen regulier beleid en reguliere instellingen aan de ene kant en doelgroepenbeleid en op doelgroepen gerichte instellingen anderzijds komen we in paragraaf 5.9 te spreken.

## 5.7 Het verbeteren van de beeldvorming

*'De media is selectief. Ze brengen alleen negatief nieuws.'*

De achterstandspositie van niet-westerse migranten wordt ten minste deels veroorzaakt door discriminatie (Andriessen et al. 2010). Negatieve beeldvorming over groepen migranten kan de aanleiding vormen tot discriminatie (Aigner en Cain 1973; Arrow 1973). Het verbeteren van deze beeldvorming is daarom van belang, vindt de Tweede Kamer (TK 2007/2008). De migrantenorganisaties uit ons onderzoek onderschrijven

dit standpunt. De meeste organisaties die aan de enquête deelnamen, vinden dat de Nederlandse samenleving te negatief is over hun achterban ( $n = 34$ ), dat het imago van de achterban de laatste jaren slechter wordt ( $n = 29$ ) en dat de media meer aandacht aan negatieve dan aan positieve berichtgeving besteden ( $n = 39$ ). Uit de interviews komt een vergelijkbaar beeld naar voren:

*'Als je hoort dat 93% van de Antillianen gewoon een baan heeft, gewoon een opleiding heeft genoten, gewoon netjes normaal woont en het maar 7% is waarmee het mis gaat, dan zijn die 7% gewoon anders! Maar die 93% krijgen de hele tijd te horen dat zij zo anders zijn. Dat komt door het beeld. Dat je het als Antilliaan wél redt is níét bijzonder!'*

De media zouden een te eenzijdig beeld schetsen van niet-westerse migranten. Negatieve berichtgeving overheerst. Niet-westerse migranten zouden bovendien te vaak als lid van een minderheidsgroepering en te weinig vanuit hun individuele kwaliteiten worden geportretteerd. De media laten niet-westerse migranten te weinig zien als individuen die 'gewoon meedoen' in de samenleving, zoals de voorzitter van een Turks netwerk voor Turkse studenten opmerkt:

*'Wij hebben bijvoorbeeld ook artsen, milieudeskundigen et cetera. We willen ook in het medianetwerk zitten, zodat er ook eens een arts met een Turkse achtergrond wordt uitgenodigd als deskundige en dan niet omdat hij Turk is, maar omdat hij arts en deskundig is.'*

Een ruime meerderheid ( $n = 40$ ) vindt het dan ook belangrijk dat het imago van de achterban wordt verbeterd. In hoeverre de organisaties deze verbeterslag tot hun taken rekenen, is te zien in tabel 5.2.

Tabel 5.2

Visie van migrantenorganisaties op hun rol in het verbeteren van het imago van hun achterban ( $n = 50$ )

stelling	helemaal		niet eens/ niet		helemaal		totaal
	oneens	oneens	oneens	eens	eens		
Het is een taak van minderheden-organisaties om het imago van hun achterban te verbeteren.	2	7	8	28	5		50
Het is een taak van onze organisatie om het imago van onze achterban te verbeteren.	2	5	9	28	6		50
Het is een taak van onze organisatie om het voor onze achterban op te nemen in de media.	1	5	15	24	5		50

Terwijl een minderheid van de deelnemende organisaties ( $n = 12$ , zie tabel 5.1) het hun taak vindt om de werkloosheid van hun achterban terug te dringen, vinden de meeste

organisaties (n = 34) dat zij iets behoren te doen om het imago van hun achterban te verbeteren. Wat ondernemen zij om zich van deze taak te kwijten?

### Activiteiten ter verbetering van het imago

Het afgelopen jaar hebben 32 van de 50 geënquêteerde organisaties activiteiten georganiseerd om het imago<sup>3</sup> van hun achterban te verbeteren. De meest genoemde zijn het 'onder de aandacht brengen van positieve berichten over de achterban' en het 'organiseren van ontmoetingen tussen de eigen achterban en autochtone Nederlanders'. In de diepte-interviews vroegen we welk beeld het is dat men wil uitdragen. Het blijkt dat men vooral streeft naar een minder eenzijdig, ofwel minder stereotype beeld van de eigen groep:

- R: *Het beeld van Turken is vaak die van de laaggeschoolde arbeider. En goed nieuws haalt de media vaak niet. Dus: [we willen] een meer gedifferentieerd beeld geven, ook positieve geluiden, reactie geven op bepaalde thema's, bijvoorbeeld geweld.*
- I: *Hoe doe je dat?*
- R: *In een netwerk een-op-een met mensen praten. Lezingen houden. Ingezonden brieven sturen. Radio-optredens doen.*

Verderop in deze paragraaf zullen we zien dat dit gewenste, meer gedifferentieerde beeld ook kan betekenen dat men juist de minder positieve berichten over de doelgroep meer onder de aandacht wil brengen.

Ontmoetingen tussen de eigen achterban en autochtone Nederlanders zijn enerzijds bedoeld om autochtone Nederlanders kennis te laten maken met de cultuur van de groep, anderzijds om de eigen etnische groep in contact te brengen met autochtone Nederlanders en de Nederlandse cultuur. Om deze kennismaking te bevorderen worden politieke cafés, theeavonden, excursies met buurtbewoners en discussieavonden met Nederlanders op touw gezet. Er worden cultuurdagen georganiseerd waarvoor ook autochtonen worden uitgenodigd, er worden workshops gehouden over identiteit, cultuur en geloof en er worden bezoeken georganiseerd van basisscholen aan een moskee. Door deze activiteiten hoopt men dat autochtone Nederlanders en de eigen achterban meer zullen leren over elkaars cultuur, normen en waarden. Men verwacht dat dit de wederzijdse beeldvorming ten goede zal komen.

Meerdere migrantenorganisaties hopen het imago van de eigen groep te verbeteren door zich te richten tot degenen die het slechte imago (mede) veroorzaken: de jongeren. Om de jongeren te helpen op het goede pad te komen of te blijven worden er individuele gesprekken gevoerd met (probleem)jongeren, waaronder vroege schoolverlaters en hangjongeren in de wijk. Er worden discussieavonden met jongeren georganiseerd en gesprekken met hen gevoerd over onder andere jeugdcriminaliteit. Daarnaast worden ontspannende activiteiten, zoals sportevenementen en buurtfeesten, aangewend ter ondersteuning/begeleiding van probleemjongeren.

### Gepercipieerde effecten

Over het effect op de beeldvorming zijn de organisaties iets positiever dan over het effect op de arbeidsmarktpositie. Van de 32 organisaties die het afgelopen jaar activiteiten

hebben opgezet om het imago van hun achterban te verbeteren zijn er 14 die deze inspanningen een beetje succesvol vonden en 15 die ze succesvol of heel succesvol vonden. Het succes van de acties meet men af aan positieve feedback vanuit de achterban en vanuit andere organisaties en instellingen, aan het feit dat leden om meer informatie over de Nederlandse cultuur vragen en vice versa, aan het continueren van projecten en aan het (opnieuw) verkrijgen van projectgelden.

Sommige organisaties zijn van mening dat het beeld van de achterban te positief is geworden, waardoor er te weinig aandacht is voor degenen met wie het niet goed gaat:

*R1: Men heeft het beeld dat het goed gaat met de Turken en dat er daarom niks meer hoeft te gebeuren. Problemen raken ondergesneeuwd. Problemen aan de onderkant worden groter, maar die krijgen geen aandacht.*

*R2: Wat ons altijd opvalt is dat, er wordt altijd gesproken over de werkloosheid van Turken en Marokkanen. Maar Surinamers worden vaak niet genoemd, omdat men ervan uitgaat dat Surinamers zo zijn geïntegreerd dat er geen aandacht meer hoeft te worden geschonken aan die groep.*

*I: Wat vindt u daarvan?*

*R2: Dat klopt niet, want als je de cijfers ziet, de Marokkanen en de Surinamers ontlopen elkaar niet zoveel. Als je kijkt in de grote concentratiegebieden: Amsterdam, Rotterdam, dan zie je dat de werkloosheidscijfers van het CBS en zo, dan zie je dat de Surinaamse jongeren, de jeugdwerkloosheid, en de Marokkaanse jongeren elkaar bijna niet ontlopen. Want wat er gebeurt is dat als onderzoek wordt gedaan, dan vergelijkt men Surinamers met Marokkanen en Turken. En dan steken wij er altijd een beetje bovenuit. Ook omdat, we hebben altijd een kleine voorsprong gehad ten opzichte van de andere migrantengroepen. We spreken Nederlands. En ik heb zelf in de jaren negentig, zelf onderzoek gedaan bij de werkgevers. Nou, en dan vraag je: 'Hoeveel alloctonen heeft u in dienst?' Nou: 'Ik heb twaalf Turken en tien Marokkanen in dienst.' En dan vergeten ze de Surinamers te noemen. Want ze beschouwen ze niet als... vroeger was het zo... maar de Surinamers horen er ook bij. [...] En wij zitten steeds te vechten om, ook hier binnen het LOM, om ook de Surinamers te betrekken. Omdat vaak ook het idee is dat Surinamers hun weg hebben gevonden en dat het goed gaat en zo. En dat is niet zo.*

De organisaties vinden dat het publiek vooral aandacht heeft voor negatieve berichten over migranten en deze onthouden, positieve berichtgeving zou minder beklijken. Men hoopt en verwacht dat de tijd helend zal zijn. Nu al ziet men dat de aandacht steeds meer verschuift naar nieuwkomers uit Oost-Europa. De hoop of verwachting is dat met de opeenvolgende generaties discriminatie en negatieve beeldvorming zullen afnemen. Intussen is het van belang dat organisaties van migranten op blijven komen voor (leden uit) de achterban, aldus de respondenten.

## 5.8 Wie moet de arbeidsmarktpositie en het imago van de migranten dan wel verbeteren?

Niet alle organisaties die we dit hebben gevraagd zijn van mening dat zij iets kunnen of zouden moeten doen om de arbeidsmarktpositie of beeldvorming te verbeteren. Uit de



interviews komt de opvatting naar voren dat (ook) anderen hier een verantwoordelijkheid in hebben. Naast de overheid is dit de individuele niet-westerse migrant zelf. Wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt zijn de respondenten van mening dat het voor niet-westerse migranten nu eenmaal moeilijker is om werk te vinden, deels als gevolg van discriminatie. Maar je moet in jezelf blijven geloven en doorzetten, zo is de heersende mening:

*'Je bent allochtoon, dus moet je twee keer zo hard werken. Dat is het leven [...]. Je moet harder lopen. Dat moet je zelf doen. Zelfredzaamheid is belangrijk. Dat je als niet-westerse migrant een stapje harder moet lopen, dat zal altijd zo blijven. Maar dat weet iedere allochtoon. Dus ik vind het te gemakkelijk om te zeggen 'dat wist ik niet'. Het is een gegeven. Je moet dit omarmen en er buiten stappen.'*

*'Je moet geluk hebben [...]. Maar je moet niet gaan zitten wachten. Want dan komt het niet. Je zult er iets voor moeten doen.'*

*'Een van de dingen die discriminatie in de hand werken, is het gevoel dat je zelf niet zoveel waard bent. Dat kan je bijvoorbeeld in een sollicitatiegesprek heel veel schelen. Of je daar gaat zitten met een houding van 'ik ben de moeite waard', of van 'kan ik wel iets?'*

Empowerment van de achterban is volgens meerdere organisaties dan ook van cruciaal belang. Zij zien op dit punt voor zichzelf een belangrijke taak weggelegd. Maar ook de ontvangende samenleving is volgens de respondenten verantwoordelijk voor de positieve zelfwaardering van migranten. Meer dan nu het geval is, zouden niet-westerse migranten het gevoel moeten krijgen dat ze hier welkom zijn, dat ze gewaardeerd worden en 'erbij horen'.

Vooraf niet in de slachtofferrol vervallen, vertrouwen hebben in jezelf en dit ook uitstralen – zo luidt het advies aan de werkzoekende migrant. Daarnaast moet iedereen ervoor zorgen dat zij/hij zich actief op de hoogte stelt van de regels, cultuur en mogelijkheden van de Nederlandse arbeidsmarkt, zo benadrukken meerdere respondenten:

*'Iedereen heeft zijn eigen cultuur. Dat mag ook. Maar de cultuur van het bedrijf is leidend.'*

*'De jongens en meiden moeten gewoon de regels van het spel kennen. Hoe je je kleedt, hoe je je voorstelt, stevige handdruk, naam en achternaam noemen.'*

Ook scholen, ouders en werkgevers hebben volgens de respondenten de taak om de kansen van niet-westerse migranten te vergroten. Kansen op de arbeidsmarkt worden al in een vroeg stadium bepaald. De geïnterviewden benadrukken dan ook dat vroeg moet worden begonnen met inspanningen om deze kansen te vergroten. Betrokkenheid van ouders bij de school van hun kind, het geven van de juiste schooladviezen en het informeren en begeleiden van kinderen en ouders bij de schoolkeuze vinden zij belangrijk. Met deze doelen voor ogen worden ook activiteiten opgezet. Zo organiseert een van de zelforganisaties projecten op scholen met als doel de dialoog tussen ouders, kind en docenten te versterken.

Werkgevers hebben de plicht om verschillende groepen gelijk te behandelen. Werkgevers discrimineren, vooral door de algemeen menselijke neiging te kiezen voor wat je kent, zo denken de respondenten. Onbekend maakt onbemind:

*'Discriminatie bestaat. [...] Ik ga ervan uit dat discriminatie voortkomt uit onwetendheid. Onbekend maakt onbemind. Maar als je je openstelt, van: 'zo ben ik', dan zal je zien dat men anders gaat reageren. Ik zeg altijd: probeer jezelf in een ander te vinden, zonder uit jezelf te treden. Dan zul je zien dat in acht van de tien gevallen discriminatie maar onwetendheid is. Dat geldt ook zo voor de HRM'ers. Selecteurs moeten zich bewust zijn van het mechanisme waarbij je kiest voor wat je kent.'*

Meerdere organisaties geven dan ook aan activiteiten te organiseren waarbij werkgevers rechtstreeks in contact komen met werkzoekende niet-westerse migranten. Een van de respondenten merkt op dat men zich bij het streven naar diversiteit niet te veel moet laten leiden door emotie: men 'moet ophouden met allochtonen knuffelen, want dat is management by incident'. Werkgevers zouden zich juist bewust moeten zijn van de economische voordelen van diversiteit.

### 5.9 Waarom zijn migrantenorganisaties nodig, ofwel generiek versus doelgroepenbeleid

Het soort activiteiten waarmee de migrantenorganisaties hopen de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van hun achterban te verbeteren varieert. Achteraf kunnen we deze activiteiten onderverdelen in:

- activiteiten die bedoeld zijn om politiek en beleid op landelijk, gemeentelijk of lokaal niveau te beïnvloeden;
- groepsactiviteiten voor (een deel van) de gemeenschap;
- activiteiten voor individuele leden uit de achterban.

Het beïnvloeden van de landelijke politiek is vooral een taak van de LOM-organisaties. De andere organisaties richten zich met hun activiteiten in de eerste plaats tot de eigen achterban. De meeste organiseren groepsactiviteiten die mogelijk worden gemaakt dankzij projectsubsidies en/of door samen te werken met andere partijen zoals het ROC, het UWV of de lokale gemeente. De lokale organisaties weten door hun nauwe contacten met de achterban de doelgroepen naar eigen zeggen makkelijk te bereiken. Landelijke organisaties maken hier dankbaar gebruik van bij het organiseren van bovenlokale activiteiten zoals congressen en voorlichtingsdagen. Meerdere organisaties die we voor ons onderzoek hebben gesproken, werken daarnaast ad hoc op individueel niveau. Individuele leden uit de achterban kloppen bij de organisaties aan voor hulp op diverse terreinen, waaronder die van de arbeidsmarkt. Opvallend is dat organisaties uit het Landelijk Overleg Minderheden (LOM), die vooral bedoeld zijn als gesprekspartner van de overheid, ook regelmatig hulp verlenen op individueel niveau. Individuele leden richten zich tot deze LOM-organisaties onder meer voor hulp bij het vinden van een stage, of omdat zij zich gediscrimineerd voelen:

*'We krijgen ook veel telefoontjes [...]. Bijvoorbeeld een meneer die in de bouw zit. Die heeft het gevoel dat hij gediscrimineerd wordt. Die weet niet waar hij zijn klacht neer moet leggen. [...]*

*Dit keer hebben we dat telefonisch en via de e-mail afgehandeld. Dat is dus individuele hulpverlening. Maar dat doen we in principe niet.'*

De vraag diende zich aan waarom individuele leden zich tot de migrantenorganisaties wenden en niet tot de reguliere instanties, en waarom migrantenorganisaties voor specifieke (etnische) doelgroepen nodig zijn. Volgens de geïnterviewden zijn reguliere organisaties voor ten minste een deel van de achterban niet laagdrempelig genoeg; ook hebben ze te weinig kennis van de leefsituatie en problematiek van deze groep en hebben ze daar te weinig begrip voor. Migrantenorganisaties zouden de problemen van de achterban beter begrijpen en dus ook met betere oplossingen kunnen komen:

*R: Onze organisatie wordt gewoon gebeld door mensen met individuele problemen. Vaak zijn dit problemen met instanties.*

*I: Waarom kunnen dit soort zaken niet via reguliere wegen geregeld worden? Waarom hebben Surinaamse vrouwen een aparte, eigen stichting nodig?*

*R: Vanwege angst bij de vrouwen [voor instanties]. En als organisatie kan je makkelijker een vuist maken richting instanties.*

*I: Waarom kan dit niet via reguliere organisaties? Waarom is jullie organisatie nodig?*

*R: [Omdat] het systeem vaak niet goed herkend wordt, niet aansluit. Bijvoorbeeld huisvesting: er zijn geen woningen voor extended families. Deze sociale kennis mist, omdat men [reguliere instellingen] van het eigen referentiekader uitgaat.*

Hoewel de migrantenorganisaties op dit moment volgens hen onmisbaar zijn, spreken de meeste respondenten de ambities uit dat op den duur geen specifiek beleid gericht op migranten meer nodig is. Zo zegt een van de respondenten: 'Ons doel is dat we ons in de toekomst kunnen opheffen.' De reguliere aanpak moet dan wel iedereen bereiken en dit is volgens de meeste respondenten (nog) niet het geval. Migrantenorganisaties blijken voor ten minste een deel van hun achterban te functioneren als aanvulling op of vervanging van reguliere (welzijns)organisaties. Een van de respondenten verwacht dat een categorale aanpak ook altijd nodig zal blijven:

*'Wanneer is ons werk klaar? Ik denk nooit. Er zal altijd een bepaalde indicatie voor categoriaal beleid blijven bestaan. [...] Met categoriaal beleid bedoel ik niet alleen etnische groepen. Bijvoorbeeld voor minder valide mensen heb je ook een stukje categoriaal beleid nodig, en voor ouderen bijvoorbeeld. Daarom zal onze organisatie altijd blijven bestaan.'*

## 5.10 Samenvatting en discussie

In dit hoofdstuk hebben we beschreven wat organisaties van migranten doen om de arbeidsmarktpositie en beeldvorming van hun achterban te verbeteren. Ons onderzoek was beperkt van opzet en oriënterend van aard. Het was vooral bedoeld om inzicht te krijgen in de visie van organisaties op hun taken en mogelijkheden om de positie van hun achterban te verbeteren, en in de aard van de activiteiten die zij hiertoe uitvoeren. Het vormt geen volledige inventarisatie van activiteiten van alle migrantenorganisaties in Nederland.

Migrantenorganisaties zijn vrijwel unaniem van mening dat de positie van hun achterban op de arbeidsmarkt moet worden verbeterd. De verantwoordelijkheid voor deze verbetering ligt volgens de meesten van hen echter niet als vanzelfsprekend bij hun organisatie of bij migrantenorganisaties in het algemeen. Zij noemen als grootste belemmering dat zij beschikken over onvoldoende politieke macht en financiële en personele middelen om de positie van hun achterban gunstig te beïnvloeden. Toch vindt een groot deel van de migrantenorganisaties dat zij een bescheiden rol kunnen vervullen, ten eerste door het nemen van kleinschalige initiatieven, zoals het organiseren van workshops solliciteren. De meeste organisaties uit dit onderzoek zeggen dat zij het afgelopen jaar een of meerdere activiteiten hebben opgezet met het doel de participatie van hun leden op de arbeidsmarkt te bevorderen. De gedachte dat ieder individu dat aan een baan is geholpen er één is, vormt een van de drijfveren achter deze projecten. Teruglopende financiële armslag door afnemende subsidiegelden lijkt ertoe te leiden dat een deel van de migrantenorganisaties steeds meer ad hoc en op individueel niveau ondersteuning biedt aan leden uit hun achterban. Een meer structurele, projectmatige ondersteuning is volgens de respondenten door een gebrek aan mensen en middelen steeds minder goed mogelijk. Ten tweede wijzen migrantenorganisaties op de mogelijkheden om – zij het op beperkte schaal – politieke druk uit te oefenen: zij beschouwen het als hun taak om het onderwerp op de politieke agenda te houden, om de overheid te informeren over de stand van zaken en om als deskundigen mee te praten over oplossingen en beleid. Het verbeteren van het imago van de achterban vindt men iets vaker tot de eigen taken behoren dan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie. Activiteiten die de organisaties het afgelopen jaar ontplooiden om het imago op te schroeven zijn onder meer het reageren op negatieve berichtgeving in de media, het zelf naar buiten brengen van positieve berichten over de achterban en het organiseren van ontmoetingen tussen de achterban en autochtone Nederlanders. De organisaties zijn echter niet onverdeeld positief over de effecten van deze acties. Men is bang dat vooral de negatieve berichtgeving blijft hangen. Wel verwacht men dat de beeldvorming in de loop der tijd vanzelf zal veranderen. Nu al verschuift de (negatieve) aandacht steeds meer richting de MOE-landers, de migranten uit Midden- en Oost-Europa.

Sommige Turkse en Surinaamse organisaties vinden dat hun achterban te positief voor het voetlicht komt. De eenzijdige aandacht van media, politiek en samenleving voor Marokkaanse Nederlanders zou ten koste gaan van de aandacht voor het deel van de Surinaamse en Turkse Nederlanders dat tussen wal en schip dreigt te vallen. Dit besef leidt bij een deel van de geïnterviewde migrantenorganisaties tot gemengde gevoelens. Enerzijds willen zij niet langer worden aangesproken op hun etnische achtergrond. Anderzijds achten zij specifieke op etniciteit gebaseerde aandacht noodzakelijk om een deel van hun achterban te kunnen blijven ondersteunen. De organisaties benadrukken hun wens dat migranten op een meer *evenwichtige* manier in beeld worden gebracht: met de meeste leden uit hun achterban gaat het goed. Zij doen gewoon mee in de Nederlandse samenleving. Een klein deel echter dreigt buiten de boot te vallen. Volgens migrantenorganisaties kan dit deel vaak onvoldoende worden geholpen door de reguliere instellingen en behoeft zij specifieke ondersteuning waarbij rekening wordt gehouden met de etnische achtergrond. Hier zien migrantenorganisaties een taak voor zichzelf weggelegd.

## Noten

- 1 Wij spreken in dit hoofdstuk van migrantenorganisaties.
- 2 De organisatiedichtheid wordt gemeten naar het aantal organisaties per 1000 leden van een migrantengroep.
- 3 In de enquête wordt gesproken over 'imago' en niet over 'beeldvorming'. De term 'imago' lijkt beter aan te sluiten bij het alledaagse taalgebruik en spreekt naar verwachting meer tot de verbeelding dan de termen 'beeld', 'beelden' of 'beeldvorming'.

## 6 Discriminatie op de arbeidsmarkt: balans van de Discriminatiemonitor 2007-2012

Jaco Dagevos en Iris Andriessen

In 2007 verscheen de eerste Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. De hoge werkloosheid van migrantengroepen vormde voor sociale partners en overheid aanleiding om nader onderzoek te doen naar de achtergronden van de achterstand, met bijzondere aandacht voor de vraag in hoeverre discriminatie hierop van invloed is. De thans voorliggende Discriminatiemonitor is de vierde studie die sinds 2007 is verschenen en sluit de reeks af.

In dit slothoofdstuk maken we de balans op met een samenvatting van de bevindingen van de monitor van 2012 en van de eerdere rapportages die in deze reeks zijn verschenen. Aan de basis van elk van deze rapporten lag de constatering dat niet-westerse migranten nog altijd een achterstand hebben op de arbeidsmarkt. De vraag die we ons stelden is of discriminatie mede de oorzaak is van deze achterstand en wat de achtergrond is van discriminerend gedrag. Om een antwoord te geven op deze vraag hebben we – in deze en in vorige edities van de Discriminatiemonitor – op verschillende manieren, bij verschillende participanten en op verschillende deelgebieden van de arbeidsmarkt onderzoek gedaan naar discriminatie. We hebben gesprekken gehouden met selecteurs op de arbeidsmarkt, met niet-westerse migranten en met migrantenorganisaties. We hebben analyses uitgevoerd van arbeidsmarktposities, en ingediende klachten en meldingen over discriminatie geïnventariseerd. We hebben praktijktests gedaan onder zowel werkgevers als uitzendorganisaties. Kortom: er is een keur van methoden en perspectieven ingezet om meer grip te krijgen op het vóórkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

### 6.1 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Op basis van de verschillende edities van de monitor kan worden geconcludeerd dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Praktijktests zijn het meest geschikt om discriminatie vast te stellen. Bij praktijktests solliciteren kandidaten die op functielevante kenmerken vergelijkbaar zijn, maar verschillen in etnische achtergrond. Gemeten wordt of de etnisch verschillende kandidaten evenveel kans hebben in het sollicitatietraject. Dergelijke experimenten hebben we uitgevoerd onder zowel werkgevers (Andriessen et al. 2010) als uitzendorganisaties (zie hoofdstuk 3 in dit rapport). Werkgevers nodigen autochtone sollicitanten vaker uit voor een sollicitatiegesprek dan de vergelijkbare niet-westerse sollicitanten. Er zijn 1342 tests uitgevoerd. Van de autochtone Nederlanders werd 44% uitgenodigd, tegen 37% van de niet-westerse migranten. De sollicitatiebrief en het cv waren vergelijkbaar, het enige verschil was de naam waarmee de brief was ondertekend. Ongelijke behandeling doet zich vaker voor bij lagere en middelbare beroepen (verschil van 8 respectievelijk 9 procentpunten tussen autochtonen en

niet-westerse migranten in de kans uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek) dan bij hogere beroepen (verschil van 3 procentpunten). Vrouwen uit migrantengroepen worden minder vaak gediscrimineerd dan mannen uit deze groepen.

Ook uitzendorganisaties laten de etnische achtergrond meewegen in de selectieprocedure: van de kandidaten die persoonlijk langsgaan bij het uitzendbureau hebben de autochtone werkzoekenden meer kans om werk aangeboden te krijgen dan sollicitanten uit niet-westerse migrantengroepen. Van de autochtonen die langsgaan bij een uitzendbureau krijgt 46% een baan aangeboden, tegen 28% van de niet-westerse werkzoekenden. Net als door werkgevers worden vrouwen ook door uitzendbureaus minder vaak gediscrimineerd dan mannen.

Bij de uitzendbureaus is het onderzoek ook uitgevoerd door online te solliciteren op vacatures die door uitzendbureaus via internet worden aangeboden. Bij de online sollicitaties werd géén verschil gevonden tussen de autochtone en niet-westerse werkzoekenden. De uitzendbureaus selecteren voornamelijk op grond van functierelevante kenmerken. Een grotere nadruk op dit selectiecriterium zou wellicht een manier zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt in te dammen. We komen hier in paragraaf 6.6 nog op terug.

In de verschillende discriminatiemonitors is ook via kwantitatieve analyses onderzoek gedaan naar het voorkomen van discriminatie. Bij deze analyses wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met verschillen tussen autochtonen en migranten in onder meer opleidingsniveau en werkervaring; vervolgens wordt vastgesteld of er verschillen resteren in de hoogte van de werkloosheid, het aandeel tijdelijke banen en het beroepsniveau. Het blijkt dat de hogere werkloosheid en de grotere afhankelijkheid van tijdelijk werk onder niet-westerse migranten niet volledig kunnen worden verklaard door kenmerken die voor de arbeidsmarktpositie van belang zijn, zoals opleiding, ervaring en leeftijd. Bij deze analyses moet altijd een slag om de arm worden gehouden, omdat de beschikbare databestanden niet over alle relevante factoren informatie bevatten. Een belangrijke conclusie is verder dat de verschillen in beroepsniveau tussen migranten en autochtone Nederlanders wel voor het grootste deel kunnen worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken als opleiding, ervaring en leeftijd. Deze bevindingen wijzen erop dat discriminatie bij instroom (pre-entry discriminatie) een grotere invloed heeft op de achterstand van migranten dan discriminatie bij de toewijzing van een positie in de beroepenstructuur (post-entry discriminatie).

Ook andere onderzoeksmethoden, die discriminatie op een meer indirecte manier meten, wijzen op het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Niet-westerse migranten hebben vaak het gevoel minder kans te maken op een baan dan autochtone Nederlanders. Werkgevers geven desgevraagd vaak aan een voorkeur te hebben voor autochtone Nederlandse werknemers, zo blijkt uit ons onderzoek en uit dat van anderen. Werkgevers blijken een rangorde aan te kunnen brengen waarin leden van de Marokkaanse en Antilliaanse groep tot de minst gewilde werknemers behoren.

Discriminatie blijkt geen statisch gegeven te zijn. De omvang blijkt te variëren met de gesteldheid van de arbeidsmarkt: in economisch goed weer (krappe arbeidsmarkt) komt discriminatie minder vaak voor dan wanneer het economisch tegenzit (ruime arbeidsmarkt). Deze bevindingen ondersteunen het beeld van een aanbodrij: op de

arbeidsmarkt staan personen in een denkbeeldige rij, geordend naar hun ingeschatte productiviteit. Die inschatting gebeurt op grond van kenmerken als opleidingsniveau en mate van ervaring. Ook de etnische achtergrond is van invloed op de ingeschatte productiviteit. Vanwege (statistische) discriminatie en het bestaan van ongunstige beelden over migrantengroepen wordt de productiviteit van migranten meestal lager ingeschat. Zij komen verderop in de rij te staan. Bij een ruime arbeidsmarkt is die rij langer dan in een krappe arbeidsmarkt, met wisselende kansen om aangenomen te worden als gevolg.

## 6.2 Discriminatie treft vaker jongeren, mannen en degenen in het onderste segment van de arbeidsmarkt

Discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt komt dus voor, maar treft niet iedereen in dezelfde mate. Niet-westerse mannen ondervinden meer discriminatie dan niet-westerse vrouwen. Deze uitkomst is in de diverse monitoren vastgesteld (Andriessen et al. 2007; Andriessen et al. 2010). Mannen worden geassocieerd met overlastgevend gedrag, onbetrouwbaarheid en dreiging terwijl vrouwen uit niet-westerse groepen veel meer in verband worden gebracht met ambitie en vertrouwen (zie ook Sidanius en Pratto 1999; Sidanius en Veniegas 2000; Slonim en Guillen 2010; Wright en Sharp 1979).

Jongeren uit migrantengroepen staan er op de arbeidsmarkt slecht voor. Kwantitatieve analyses wijzen erop dat discriminatie met name jongeren en starters op de arbeidsmarkt treft. Niet-westerse migranten geven zelf aan dat de grootste drempel ligt bij het vinden van de eerste (vaste) baan (zie Nievers 2007). Waarschijnlijk hangen deze zaken met elkaar samen: discriminatie speelt met name bij instroom op de arbeidsmarkt en jongeren zijn nu eenmaal vaker starters. Mogelijk hebben werkgevers meer koudwaterrees bij het aannemen van niet-westerse jongeren met weinig tot geen werkervaring, en hebben zij meer vertrouwen in niet-westerse migranten die al langer meedraaien op de arbeidsmarkt.

Discriminatie doet zich relatief vaak voor in het onderste segment van de arbeidsmarkt. Dat is verontrustend, omdat niet-westerse migranten vanwege hun opleidingsniveau met name in dit segment naar werk zoeken. Ook is vastgesteld dat discriminatie in bepaalde sectoren meer voorkomt dan in andere. Zo constateerden we geen discriminatie bij de gemeentelijke overheid, en vonden we meer discriminatie in de detailhandel en de horeca dan in de financiële dienstverlening en de zorg. Tot slot komt discriminatie vaker voor bij functies waarin sprake is van klantcontact dan in functies waarin daarvan geen sprake is. Werkgevers hebben dus een grotere voorkeur voor autochtone werknemers wanneer er producten of diensten moeten worden verkocht, omdat zij anticiperen op negatieve gevoelens jegens niet-westerse migranten onder hun klanten.

Onderzoek naar de beeldvorming van migrantengroepen onder zowel werkgevers als de bredere bevolking (Gijsberts en Vervoort 2007; Nievers 2010) wijst op een lage status van de Marokkaanse groep. Wanneer de werkloosheidspositie van personen met dezelfde achtergrondkenmerken (bv. opleiding, werkervaring en leeftijd) wordt vergeleken, blijken Marokkaanse Nederlanders significant vaker werkloos te zijn dan autochtone Nederlanders. De verschillen met autochtone Nederlanders zijn niet alleen bij de eerste, maar ook bij de tweede generatie Marokkaanse Nederlanders groot (Andriessen et al.



2007). Marokkaanse Nederlanders zijn voorts vaker dan andere groepen bij afwijzing van mening dat er discriminatie in het spel is (Van den Berg en Evers 2006). Deze bevindingen leidden tot het vermoeden dat discriminatie deze groep vaker treft dan andere etnische groepen. De door ons uitgevoerde praktijktests bij werkgevers wezen evenwel uit dat Marokkaanse Nederlanders niet vaker dan andere etnische groepen te maken hebben met discriminatie. Uit de praktijktests bij de uitzendbureaus is zelfs gebleken dat Marokkaanse Nederlanders dezelfde kansen hebben als autochtone Nederlanders. Hoe vallen deze uiteenlopende uitkomsten nu te rijmen? Een mogelijke verklaring biedt het verschijnsel van *subtyping*. Mensen beschrijven een groep met behulp van stereotypen. Wanneer iemand sterk afwijkt van het beeld dat er van een groep bestaat, wordt deze persoon niet meer beschouwd als behorend tot de groep, maar gaat (met eventuele anderen) een eigen type vormen. Stereotypen die bestonden over de gehele groep worden dan niet van toepassing geacht op de subgroep. Onze fictieve Marokkaanse sollicitanten zijn getraind en geïnstrueerd om in uiterlijk en in taalgebruik over te komen als representatieve en gemotiveerde werkzoekenden. Verder is gebruikgemaakt van degelijke sollicitatiebrieven en dito cv's. Het is mogelijk dat de Marokkaanse sollicitanten afweken van het beeld dat intercedenten van Marokkaanse Nederlanders hebben, waardoor stereotypen over Marokkaanse Nederlanders niet op hen van toepassing werden geacht. Het lijkt er zelfs op dat het negatieve beeld zodanig sterk omslaat dat de kansen van Marokkanen ten opzichte van andere migrantengroepen worden vergroot. Dit is in elk geval zichtbaar bij de tests die bij uitzendbureaus zijn gedaan. Nader onderzoek moet uitwijzen waarom dit mechanisme niet geldt voor de Antilliaanse sollicitanten in het onderzoek bij uitzendbureaus: zij hebben de minste kans op een baanaanbod. Bij hen ligt een interpretatie in termen van hun slechte beeldvorming in de rede, maar onduidelijk is waarom het verschijnsel van subtyping bij deze groep niet optreedt.

### 6.3 De aard van discriminatie: statistische discriminatie is belangrijk

In ons onderzoek hebben we weinig aanwijzingen gevonden voor discriminatie gebaseerd op een afkeer van niet-westerse migranten, de zogenoemde *taste-based* discriminatie. Werkgevers weigeren dan om niet-westerse migranten aan te nemen omdat ze een hekel aan die groep hebben. Het meest duidelijke geval dat we van openlijke, directe vormen van discriminatie zijn tegengekomen betrof een werkgever die aangaf niet mee te willen doen aan het onderzoek onder werkgevers naar selectie en etnische achtergrond: *Dat is voor ons geen relevant onderwerp. Buitenlanders komen er bij ons niet in*. Maar dit is een uitzondering. In het kader van de monitor zijn 200 tests uitgevoerd waarbij werkgevers door migranten zijn gebeld en zijn er 523 bezoeken afgelegd aan uitzendbureaus. Openlijke, beledigende discriminatie heeft zich hier niet voorgedaan. Dit wil overigens niet zeggen dat dit in zijn geheel niet voorkomt. Werkgevers met een afkeer van niet-westerse migranten weten dat discriminatie verboden is, en zullen dan ook geneigd zijn hun vooroordeel in een meer geaccepteerde vorm te gieten (Wrench 1996). Om inzicht te krijgen in de achtergronden van discriminatie is gericht en complex onderzoek nodig, dat buiten het bestek van de monitor is gebleven.

Ons onderzoek heeft duidelijke aanwijzingen opgeleverd voor het mechanisme van *statistische discriminatie*. De kern van dit mechanisme is dat (vermeende) kenmerken van een groep aan alle leden van die groepering worden toegeschreven. Statistische discriminatie neemt meestal de vorm aan van een afgeleide redenering: Marokkanen zijn relatief vaak crimineel, deze jongen is een Marokkaan, dus de kans dat hij crimineel is, is relatief groot, dus neem ik hem niet aan. De ideeën over een bepaalde etnische groep zijn vaak gebaseerd op geobserveerde statistische verschillen tussen groepen (Van der Cruyce 2000; Dickinson en Oaxaca 2005); daarnaast kunnen bronnen zoals de media en de eigen ervaringen de beeldvorming van een groep beïnvloeden. Het beeld van de groep zegt echter weinig over kenmerken van een specifiek individu. Vanuit het oogpunt van de werkgever levert statistische discriminatie bepaalde economische voordelen op. Werkgevers beschikken veelal niet over alle relevante informatie over de kandidaat, zelfs niet na een uitgebreide selectieprocedure. Onzekerheid is inherent aan selectiebeslissingen. Ontbrekende informatie wordt ingevuld met kennis over het gemiddelde lid van de groep waar de sollicitant toe behoort, of door de werkgever toe wordt gerekend. Eerdere ervaringen met en statistische informatie over bepaalde groepen zijn dan medebepalend voor wie wordt aangenomen. Individuen worden niet op hun eigen merites beoordeeld, maar (mede) op die van de sociale categorie waar zij toe gerekend worden, in dit geval migrantengroepen (vgl. Arrow 1973; Phelps 1972). Doorgaans verbinden werkgevers hogere risico's aan de selectie van niet-westerse migranten. Als men de keus heeft gaat de voorkeur uit naar een autochtone Nederlander (zie Nievers 2010).

#### 6.4 Omgaan met discriminatie

De meeste niet-westerse migranten zijn van mening dat discriminatie voorkomt en dat zij de kansen van hun groep op de arbeidsmarkt verkleint. Men lijkt dit als een haast onveranderbaar gegeven te aanvaarden. Het bestaan van ongelijke kansen leidt vaak tot extra inspanningen om werk te vinden. De geraadpleegde niet-westerse migranten proberen beter te zijn dan hun autochtoon Nederlandse concurrenten. Ook vertonen vele respondenten actief zoekgedrag. Zij geven aan dat zij, anticiperend op discriminatie, gericht zoeken, wat inhoudt dat zij bepaalde sectoren of bedrijven opzoeken (bijvoorbeeld de overheid, multinationals) en andere juist vermijden, afhankelijk van de vraag of deze sectoren of bedrijven te boek staan als 'allochtoon-vriendelijk' of niet. Uit gesprekken die we met werkzoekenden en werkenden uit migrantengroepen hebben gevoerd, komt ook naar voren dat leden van migrantengroepen de problemen op de arbeidsmarkt zeker niet alleen aan discriminatie toeschrijven. Een laag opleidingsniveau, een matige beheersing van de Nederlandse taal en de slechte economische conjunctuur van dit moment worden eveneens genoemd als reden voor de geringe kansen op een baan. Niet-westerse migranten die discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren of vermoeden, gaan hier op verschillende manieren mee om. Nievers (2007) onderscheidt gedrags- en cognitieve strategieën. Cognitieve copingstrategieën omvatten het ontkennen of negeren van discriminatie, of het relativeren ervan. Discriminatie wordt in dit laatste geval gezien als een *fact of life*, iets waar je je beter niet te druk om moet maken. Ook positieve herinterpretatie kan in dit rijtje worden geschaard. Mensen die deze strategie hanteren,

benadrukken dat zij zich door de discriminatie-ervaring niet hebben laten ontmoedigen, maar er motivatie uit hebben geput om op de arbeidsmarkt te slagen. Voorbeelden van gedragsstrategieën zijn: dubbel je best doen en bewijzen dat de negatieve stereotypen niet op jou van toepassing zijn. Zoals een hoogopgeleide Surinaamse man het verwoordde: *Ik heb wel meegemaakt dat een leidinggevende gaat checken of ik wel op tijd kom: twee weken lang. Ik ben dan gebrand. Dan kom ik een kwartier eerder. Dat je dan helemaal vrijgeleit bent.* (Nievers 2007: 166). Het tegenovergestelde komt ook voor: dat niet-westerse migranten berusten in de overtuiging dat zij niet hetzelfde zullen bereiken als een vergelijkbare autochtone Nederlander en hun inspanningen op deze veronderstelling aanpassen, bijvoorbeeld door onder hun opleidingsniveau te solliciteren. In welke mate er vervolgens sprake is van een *self-fulfilling prophecy* is dan de vraag. Een andere strategie is het starten van een eigen onderneming om discriminatie in loondienst te vermijden. Tot slot kunnen mensen, als gevolg van ervaren discriminatie of in anticipatie daarop, besluiten zich aan te passen. Zij kunnen bijvoorbeeld hun uiterlijk veranderen (bv. door de hoofddoek af te doen), of zich aanpassen op het culturele vlak. *Je moet soms je cultuur of je achtergrond een beetje thuislaten*, zoals een respondent dit uitdrukt. De tegenhanger van deze strategie is het aangaan van de strijd: bijvoorbeeld door de dader te confronteren met zijn/haar discriminerende gedrag of door een klacht in te dienen.

Migrantenorganisaties dichten zichzelf een bescheiden rol toe in de verbetering van de arbeidspositie van migranten. Incidenteel kunnen zij hulp bieden aan individuele leden van hun organisaties, maar om structureel ondersteuning te bieden ontbreken de middelen. Wat vaker proberen migrantenorganisaties de beeldvorming rond migranten positief te beïnvloeden, maar zij zijn sceptisch over de reikwijdte en het effect van hun activiteiten op dit terrein.

## 6.5 Nog openstaande vragen

In het kader van de Discriminatiemonitor is uitgebreid onderzoek gedaan naar discriminatie. Toch blijven er nog verschillende vragen open die beantwoord kunnen worden door het doen van verschillende soorten vervolgonderzoek. We noemen er drie:

- Nader onderzoek naar de achtergronden van discriminatie. Het zou duidelijker moeten worden waarom personeelsselecteurs discrimineren en waarom bepaalde groepen meer worden gediscrimineerd dan andere. Om het inzicht in deze kwesties te vergroten is nader onderzoek nodig naar de redenen van discriminatie (afkeer, statistische discriminatie, vooroordelen, risicomijding, etc.) en waarom discriminatie sommige groepen meer treft dan andere (o.a. *subtyping*).
- Periodiek herhalen van praktijktests. Door middel van praktijktests wordt discriminatie het meest nauwkeurig vastgesteld. Door dergelijke tests periodiek te herhalen kan antwoord worden gegeven op onder andere de vraag of discriminatie over de tijd toe- of afneemt, wat de precieze invloed is van de economische conjunctuur, en of over de tijd gezien groepen meer of juist minder worden gediscrimineerd.
- In kaart brengen van best practices en succesvol beleid gericht op het bestrijden van discriminatie. In Nederland en in het buitenland voorbeelden verzamelen van wat werkt.

## 6.6 Discriminatie voorkomen?

Discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat, is hardnekkig en niet eenvoudig weg te nemen. Discriminatie is ook moeilijk grijpbaar. Niet alleen in onderzoek, maar ook voor mensen in hun dagelijks leven: heb ik te maken gehad met discriminatie, of was er iets anders aan de hand? Naast de onzekerheid van slachtoffers staat de onwetendheid van (potentiële) daders: discriminatie is vaak onbedoeld en onbewust. Werkgevers beseffen doorgaans niet dat zij bij de selectie van personeel gebruikmaken van groepsbeelden en stereotypen om een oordeel over een individu te vellen. Dergelijke beelden zijn voor een individuele kandidaat discriminerend, omdat ze geen relatie hoeven te hebben met zijn of haar individuele eigenschappen.

Een belangrijk aanknopingspunt voor beleid ligt bij onze vaststelling dat statistische discriminatie vaak ten grondslag ligt aan ongelijke behandeling. Om het selectieproces te kunnen beïnvloeden is het ons inziens belangrijk dat selecteurs weten hoe het selectieproces plaatsvindt. Ieder mens maakt gebruik van categorisaties op basis van groepsbeelden. Selecteurs (werkgevers en bemiddelaars zoals intercedenten) maken gebruik van hun (onbewuste) associaties en inschattingen. Wanneer mensen zich hier bewust van zijn, kunnen zij vraagtekens zetten bij deze associaties: geldt dit beeld voor dit individu? Is het niet zo dat andere factoren dan de individuele kenmerken van de sollicitant een rol spelen? Het doel van bewustwording moet zijn dat selecteurs zich meer concentreren op de functie-relevante kenmerken, en minder op associaties en groepsbeelden. We zagen in het onderzoek onder uitzendbureaus (zie hoofdstuk 3) dat er bij de online sollicitaties geen sprake is van discriminatie. Die sollicitaties worden puur en alleen beoordeeld op de aan- of afwezigheid van de kerncompetenties. Hier zou van geleerd kunnen worden. In selectieprocedures zou bijvoorbeeld vooraf een aantal heldere kerncompetenties kunnen worden geformuleerd. Alleen kandidaten die hieraan voldoen, zouden dan doorgaan naar de volgende ronde. De eerste selectie zou dus plaatsvinden op functie-relevante criteria, zo blijven (meer cultureelgevoelige) motivaties in eerste instantie buiten het selectieproces. Discriminatie zou in latere selectiemomenten uiteraard alsnog kunnen plaatsvinden, maar een eerste horde is genomen.

Initiatieven met betrekking tot het selectieproces zouden ingebed kunnen worden in breder diversiteitsbeleid (vgl. het SER-advies op dit terrein (SER 2009)). Dergelijk beleid benadrukt de toegevoegde waarde van diversiteit. Cultuurveranderingen leiden ertoe dat organisaties beter gaan presteren. Diversiteitsbeleid is duidelijk iets anders dan voorkeursbeleid ofwel *affirmative action* zoals dat in het verleden is gevoerd. De focus lag toen op doelgroepen en niet zozeer op organisaties of individuen. Door het vaststellen van numerieke doelen (streefcijfers) moest de instroom van migranten op gang komen. Diversiteitsbeleid heeft meer oog voor de belangen en behoeften van organisaties en voor de meerwaarde van individuen van verschillende komaf (Verbeek en Penninx 2009). Deze uitgangspunten passen beter bij de huidige tijd. Aan diversiteitsbeleid kleef wel het risico dat het bedoeld is voor een zeer breed palet van groepen en daardoor snel verwatert. Dit soort beleid moet gepaard gaan met duidelijke maatregelen om in- en doorstroom van individuen van uiteenlopende origine te bevorderen.

De groepsbeelden van selecteurs komen niet uit de lucht vallen. Er is een verband tussen het slechte imago van de Marokkaanse en Antilliaanse groep en hun hoge criminaliteitscijfers. Dit slechte imago leidt ertoe dat individuen uit deze groepen die niets met de criminaliteit van doen hebben, wel het slachtoffer worden van deze beelden. Het geeft ook aan dat er binnen deze groepen nog veel te doen is. De – helaas al jarenlange – hoge criminaliteitscijfers moeten omlaag, de onderwijsprestaties moeten omhoog en aan de houding en het gedrag van met name de jongens uit die groepen valt ook nog wel het een en ander te verbeteren. Het imago van een migrantengroep is niet statisch. In de jaren tachtig stond de Surinaamse groep in een niet al te best daglicht, onder meer vanwege het grote aantal drugsverslaafden in deze groep. In de jaren daarna is de beeldvorming ten aanzien van de Surinamers sterk verbeterd. Dat kan niet los worden gezien van hun positieverwerving in de Nederlandse samenleving.

Tot slot vragen we aandacht voor de slechte positie van de niet-westerse jongeren, die kampen met een torenhoge werkloosheid. Was in het eerste kwartaal van 2011 nog 22% van de niet-westerse jongeren in de leeftijd van 15-24 werkloos, in het eerste kwartaal van 2012 was dat al opgelopen tot 29%. Ter vergelijking: in het eerste kwartaal van 2011 was 9% van de autochtonen tussen de 15 en 24 jaar werkloos. In sommige migrantengroepen is de situatie nog slechter: van de Turkse jongeren is 33% werkloos, en van de Marokkaanse jongeren zelfs 39%. In een jaar tijd is met name bij deze groepen de jeugdwerkloosheid sterk toegenomen. Kenmerkend voor de jongeren uit migrantengroepen is verder dat werkenden een onzekere positie innemen: ruim de helft van de jongere niet-westerse werknemers heeft een tijdelijke baan. Deze kwetsbare positie rechtvaardigt specifieke aandacht voor jongeren en beleid gericht op deze groep. Werkgevers blijken zich vooral bij jongeren te storen aan hun houding en manier van doen: zij rapporteren dat een deel van de niet-westerse jongeren op sollicitatiegesprekken verschijnen in gescheurde spijkerbroeken en met baseballpetjes op en zich een ongeïnteresseerde, nonchalante houding aanmeten (Nievers 2010). Scholen zouden ertoe kunnen bijdragen dat de jongeren zich beter presenteren, door hen te wijzen op het belang van een goede houding en bedrijven uit te nodigen te komen vertellen over hun verwachtingen. Tegelijkertijd zouden initiatieven moeten worden genomen om niet-westerse jongeren aan een baan te helpen en hun afhankelijkheid van tijdelijk werk te verkleinen. Gedacht zou kunnen worden aan initiatieven zoals die er zijn geweest rondom de taskforce jeugdwerkloosheid. Actieve begeleiding, het betrekken van werkgevers en het zoeken naar geschikte vacatures kan mogelijk een verbetering teweegbrengen in de zorgelijke arbeidsmarktpositie van grote delen van de migrantengroepen.

De huidige economische crisis zet niet-westerse groepen verder op achterstand. Vanaf 2008 is de werkloosheid opgelopen, bij niet-westerse migranten in hoger tempo dan bij autochtone Nederlanders. In 2011 bedroeg de werkloosheid van niet-westerse groepen 13,1%, tegen 4,2% van de autochtone Nederlanders. Antilliaanse Nederlanders laten – verreweg – de hoogste werkloosheid zien (17,4%). Onder Marokkaanse Nederlanders is de werkloosheid 13%, bij de Turkse Nederlanders 11,2% en bij de Surinaamse Nederlanders 10,3%. De meest recente cijfers zijn van het eerste kwartaal van 2012. Deze laten zien dat onder de niet-westerse migranten de werkloosheid in rap tempo verder toeneemt. In het eerste kwartaal van 2012 was ruim 15% van hen werkloos (tegenover krap 5% van de

autochtone Nederlanders). De economische teruggang binnen de groep niet-westerse migranten treft vooral de jongeren hard. De aanleiding om aandacht te besteden aan de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen is dus zeker niet verdwenen.

## Literatuurlijst

- Aigner, D.J. en G.G. Cain (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 30, nr. 2., p. 175-187.
- Andriessen, I. (2010). Ontwikkelingen in kansenongelijkheid: meritocratisering, conjunctuur of sociale acceptatie? In: E. Nievers en I. Andriessen (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (p. 30-51). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. en J. Dagevos (2007). Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses. In: Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 101-140). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., K. Phalet en W. Lens (2006). Future goal setting, task motivation and learning of minority and non-minority students in Dutch schools. In: *British Journal of Educational Psychology*, jg. 76, nr. 4., p. 827-850.
- Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: O. Ashenfelter en A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets* (p. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- Backer, A. (2011). *Uitzendbureaus: gekleurde doorgeefluiken?* (masterscriptie). Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Baldi, S en B. D. McBrier (1997). Do the determinants of promotion differ for blacks and whites? In: *Work and Occupations*, jg. 24, nr. 4, p. 478-497.
- Beckers, I., H. Lautenbach en G. Linden (2008). Onbenut arbeidsaanbod en economische groei. In: *Sociaaleconomische trends*, 4<sup>e</sup> kwartaal, p. 37-43.
- Berg, H. van den, en J. Evers (2006). Discriminatie-ervaringen 2005. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en (huids)kleur. In: I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues en R. Schriemer (red.), *Monitor rassendiscriminatie 2005* (p. 15-47). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.
- Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. In: *Journal of Human Resources*, jg. 8, nr. 4, p. 436-455.
- Boog, I., M. Coenders en J. Kik (2007). Klachten over ervaren discriminatie. In: I. Andriessen, J. Dagevos, L. Faulk en E. Nievers (red), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 176-195). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bousetta, H. (2001). *Immigration, post-immigration policies and the political mobilization of ethnic minorities: a comparative case-study of Moroccans in four European cities* (proefschrift). Brussel: Katholieke Universiteit Brussel.
- Bovenkerk, F.M., J.I. Gras en D. Ramsoedh (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève: ILO.
- Brewer, M. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: a cognitive-motivational analysis. In: *Psychological Bulletin*, jg. 86, nr. 2, p. 307-324.
- Brink, M., E. Tromp en A. Odé (2003). *De participatie en integratieactiviteiten van stedelijke allochtone zelforganisaties in Amsterdam*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Butter, E. (2010). De zin en onzin van migrantenorganisaties', Republiek Allochtonië,

- <http://www.republiekallochtonie.nl/de-zin-en-onzin-van-migrantenorganisaties>, accessed: 12-04-2012
- Büyükbözkoyum, O., M. Stamatiou en M. Stolk (1991). Turkse HTS-ers zoeken werk. Verslag van een sollicitatie-experiment. In: *Sociologische Gids*, jg. 38, nr. 3, p. 187-192.
- CBS (2010). *Jaarrapport Integratie 2010*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- BZK (2011). *Integratie, binding, burgerschap*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Crandall, C.S. en C. Stangor (2005). Conformity and prejudice. In: J.F. Dovidio, P. Glick en L.A. Rudman (red.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (p. 295-309). Malden, MA: Blackwell.
- Cruyce, B. van der (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen* (proefschrift). Leuven: Katholiek Universiteit Leuven.
- Daal, H.J. van (2006). *Kleur in sport: op zoek naar goede praktijken in multiculturele sportverenigingen*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Dagevos, J. (2007a). Arbeid en inkomen. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport Integratie 2007* (p. 131-162). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2007b). Arbeidsmarktdiscriminatie: bevindingen uit Nederlands onderzoek. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 52-97). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In: M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport Integratie 2009* (p. 139-167). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dasgupta, N. (2009). Mechanisms underlying the malleability of implicit prejudice and stereotypes: The role of automaticity and cognitive control. In: T. Nelson (red.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (p. 267-284). New York: Psychology Press.
- Deci, E.L., R. Koestner en R.M. Ryan (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. In: *Psychological Bulletin*, jg. 125, nr. 6, p. 627-668.
- Derous, E., A.M. Ryan en H.D. Nguyen (2012). Multiple categorization in resume screening: examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. In: *Journal of Organizational Behaviour*, jg. 33, nr. 4, p. 544-570.
- Dickinson, D.L. en R.L. Oaxaca (2005). *Statistical discrimination in labour markets: an experimental analysis* (IZA Discussion Paper Series no 2305).
- Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005). Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In: *Sociologie*, jg. 1, nr. 4, p. 407-422.
- Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, en M. Guiaux. (2012). *Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsontvangers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eden, D. en A. Aviram (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 78, nr. 3, p. 352-360.
- Fairlie, R.W. (2006). *An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) (IZA Discussion Paper, nr. 1917).
- Feather, N.T. en G.E. O'Brien (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. In: *British Journal of Psychology*, jg. 78, nr. 2, p. 251-272.
- Gent, M.J. van, E. Hello, A.W.M. Odé, E. Tromp en J. Stouten (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk. Successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.



- Gijsberts, M. en M. Vervoort (2007). Wederzijdse beeldvorming. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport Integratie 2007* (p. 282-305). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Goudswaard, A. (2003). *Flexibele arbeid – duurzame arbeid? De stand van zaken na twintig jaar flexibilisering van arbeid* (proefschrift Katholieke Universiteit Nijmegen). Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Graaf-Zijl, M. de, J. Braak en E. Folmer (2010). *Uitzenden in tijden van crisis. Bemiddeling en scholing door uitzendbureaus*. Universiteit van Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS) (AIAS working paper 10-95)
- Graça, A.A. da (2010). *Etnische zelforganisaties in het integratieproces. Een casestudy in de Kaapverdische gemeenschap in Rotterdam* (proefschrift). Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Groenland, E. (2007). Kwalitatieve factoranalyse in imago-onderzoek. In: *KWALON* 35, jg. 12, nr. 2, p. 38-43.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: the perception of ethnic hierarchies. In: W. Stoebe en M. Hewstone (red.), *European Review of Social Psychology*, jg. 6, jg. 1, p. 199-228.
- Heelsum, A. van (2001). *Marokkaanse organisaties in Nederland. Een netwerkanalyse*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Heelsum, A.J. van (2004). *Migrantenorganisaties in Nederland*. Utrecht: Forum.
- Hilbers, P., H. Houwing en L. Kösters (2011). De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers. In: *Socialeconomische trends*, 2e kwartaal 2011, p. 26-33.
- Hoof, E.A.J. van, M.P. Born, T.W. Taris en H. van der Flier (2004). *Werk zoeken en werk vinden. Een vergelijkend onderzoek onder Turkse en autochtone Nederlanders*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Huijnk, W. (2012). De arbeidsmarktpositie vergeleken. In: M. Gijsberts, W. Huijnk en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport Integratie 2011* (p. 127-155). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hummert, M.L. (1994). Stereotypes of the elderly and patronizing speech. In: M.L. Hummert, J.M. Wiemann en J.F. Nussbaum (red.), *Interpersonal communication in older adulthood: Interdisciplinary theory and research* (p. 162-184). Thousand Oaks, CA: Sage (Sage focus editions, jg. 173).
- Kanfer, R., C.R. Wanberg en T.M. Kantrowitz (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 86, nr. 5, p. 837-855.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Spera Weiland en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p. 53-67). Amsterdam: Boom.
- Koning, J. de, R. van Ommen en O. Tanis (2012). *Migranten en de arbeidsmarkt: doet alleen opleiding ertoe?* Erasmus Universiteit Rotterdam: Erasmus School of Economics (SEOR). (SEOR working paper no. 2012/2).
- Loeters, E. (2011). *De klant is koning* (masterscriptie). Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Malka, A. en J. Chatman (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 29, nr. 6, p. 737-746.
- Markus, H.R. en S. Kitayama (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. In: *Psychological Review*, jg. 98, nr. 2, p. 224-253.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, L. Faulk en E. Nievers (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 145-175). Den Haag; Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie. In: E. Nievers en I. Andriessen (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (p. 52-85). Den Haag; Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Nievers, E. en I. Andriessen (red.) (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, jg. 14, nr. 3, p. 693-709.
- Okagaki, L. (2001). Triarchic model of minority children's school achievement. In: *Educational Psychologist*, jg. 36, nr. 1, p. 9-20.
- Pager, D. en D. Karafin (2009). Bayesian bigot? Statistical information, stereotypes, and employer decision making. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, jg. 621, nr. 1, p. 70-93.
- Penninx, R. en M. Schrover (2002). Bastion of bindmiddel? Organisaties van immigranten in historisch perspectief. In: J. Lucassen en A. de Ruijter (red.), *Nederland multicultureel en pluriform?* (p. 279-322). Amsterdam: Aksant.
- Phelps, E.S. (1972). A statistical theory of racism and sexism. In: *American Economic Review*, jg. 62, nr. 4, p. 659-661.
- Rijkschroeff, R. en J.W. Duyvendak (2004). De omstrede betekenis van zelforganisaties. In: *Tijdschrift Sociologisch Gids*, jg. 51, nr. 1, p. 18-35.
- Saks, A.M. en B.E. Ashforth (1999). Effects of individual differences and job search behaviours on the employment status of recent university graduates. In: *Journal of Vocational Behavior*, jg. 54, nr. 2, p. 335-349.
- Saks, A.M. en B.E. Ashforth (2000). Change in job search behaviours and employment outcomes. In: *Journal of Vocational Behavior*, jg. 56, nr. 2, p. 277-287.
- Schwab, D.P., S.L. Rynes en R.J. Aldag (1987). Theories and research on job search and choice. In: K.M. Rowland en G.R. Ferris (red.), *Research in personnel and human resource management*, jg. 5, p. 129-166. Greenwich, CT: JAI Press.
- SER (2009). *Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Sierens, S. (2001). *Effecten van het sociaal-cultureel beleid voor allochtonen. Eindrapport (proefschrift)*. Gent: Universiteit Gent.
- Siermann, C. (2010). Aantal uitzendkrachten fors gedaald. In: *Socialeconomische trends*, 2e kwartaal 2010, p. 27-30. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Sidanius, J. en F. Pratto (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Sidanius, J. en R.C. Veniegas (2000). Gender and race discrimination: the interactive nature of disadvantage. In: S. Oskamp (red.), *Reducing Prejudice and Discrimination. The Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (p. 47-69). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Slonim, R. en P. Guillen (2010). Gender selection discrimination: evidence from a trust game. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, jg. 76, nr. 2, p. 385-405.
- Sunier, T. (1996). *Islam in beweging: Turkse jongeren en islamitische organisaties (proefschrift)*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Šverko, B., Z. Galić, D. Maslić Seršić en M. Galesic (2008). Unemployed people in search for a job: Reconsidering the role of search behavior. In: *Journal of Vocational Behavior*, jg. 72, p. 415-428.
- TK (2007/2008). *Arbeidsmarktbeleid*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 29544, nr. 149. UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-111*. Plaats: Kenniscentrum UWV.
- Uyl, R. den, C. Choenni en F. Bovenkerk (1986). *Mag het ook een buitenlander wezen? Discriminatie bij uitzendbureaus*. Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding.

- Valk, I. van der (1996). *Van Migratie naar Burgerschap*. Amsterdam: Instituut voor Publiek en Politiek.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 30, nr. 2, p. 90-99.
- Veenman, J. en G. Bijwaard (2006). Verschillen in actuele transitiekansen, In: J. Veenman (red.), *Nieuwe ongelijkheden op de transitionele arbeidsmarkt* (p. 34-62). Amsterdam: Aksant.
- Verbeek, S.R. en R. Penninx (2009). Employment equity policies in work organisations. In: K. Kraal, J. Roosblad en J. Wrench (red.), *Equal opportunities and ethnic quality in European labour markets. Discrimination, gender and policies of diversity* (p. 69-93). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Verkuyten, M. en K. Zaremba (2005). Interethnic relations in a changing political context. In: *Social Psychology Quarterly*, jg. 68, nr. 4, p. 375-386.
- Vermeulen, F.F. (2005). *The immigrant organising process: the emergence and persistence of Turkish immigrant organisations in Amsterdam and Berlin and Surinamese organisations in Amsterdam, 1960-2000* (proefschrift). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Verweel, P., J. Janssens en C. Roques (2005). Kleurrijke zuilen: over de ontwikkeling van sociaal kapitaal door allochtonen in eigen en gemengde sportverenigingen. In: *Vrijtijdstudies*, jg. 23, nr. 4, p. 7-22.
- Waal, J. van der (2012). Post-industrialisation, immigration and unemployment. How and why the impact of immigration on unemployment differs between Dutch cities. In: *Urban Studies*, jg. 49, nr. 8, p. 1711-1724.
- Wanberg, C.R., R. Kanfer en M. Rotundo (1999). Unemployed individuals: Motivation, jobsearch competencies, and situational constraints as predictors of job-seeking and reemployment. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 84, nr. 6, p. 897-910.
- Wrench, J. (1996). *Preventing Racism at the Workplace*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Wright, T. en E.G. Sharp (1979). Content and grammatical sex bias on the Interpersonal Trust Scale and differential trust toward women and men. In: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, jg. 47, nr. 1, p. 72-85.
- Wyer, N.A., M.S. Sadler en C.M. Judd (2002). Contrast effects in stereotype formation and change: the role of comparative context. In: *Journal of Experimental Social Psychology*, jg. 38, nr. 5, p. 443-458.

## Summary

### At a disadvantage. Discrimination against non-Western migrants on the Dutch labour market

The first *Discrimination Monitor* focusing on the position of non-Western migrants on the Dutch labour market was published in 2007. The high unemployment rate among migrant groups prompted the social partners and the government to carry out a study of the disadvantaged position of these groups, with special attention for the extent to which discrimination might play a role. This edition of the *Discrimination Monitor* is the fourth to be published since 2007 and concludes the series.

In this concluding chapter we summarise the findings of the 2012 *Monitor* and of the earlier reports published in this series. The basis of each of these reports was the observation that non-Western migrants are still in a disadvantaged position on the labour market. The question we asked ourselves was whether discrimination was part of the cause of this disadvantage and what its background might be. To answer this question, both in this edition and in previous editions of the *Discrimination Monitor* we studied discrimination in different ways, among different participants and in different segments of the labour market. We interviewed those responsible for selection on the labour market, as well as non-Western migrants and migrant organisations. We performed analyses of labour market positions and compiled inventories of submitted complaints and reports of discrimination. We also carried out situation tests among both employers and temporary employment agencies. In short, an array of methods and perspectives has been deployed in order to gain a better picture of the prevalence of discrimination on the Dutch labour market.

#### 5.1 Discrimination on the labour market

From the different editions of the *Monitor*, we can conclude that discrimination on the Dutch labour market exists. Situation tests are the most useful means of establishing the existence of discrimination. In these tests, candidates who are comparable in terms of job-relevant characteristics, but who differ in their ethnic background, apply for the same jobs. A test is then carried out to see whether ethnically diverse candidates have the same chance of success when applying for jobs. We carried out these experiments among both employers (Andriessen et al. 2010) and temporary employment agencies. We found that employers invite indigenous Dutch job applicants for interview more often than comparable non-Western applicants: in the total of 1,342 tests carried out, 44% of native Dutch applicants were invited for interview, compared with 37% of non-Western migrants. The application letters and CVs were comparable; the only difference was the name with which the letter was signed. Unequal treatment is more common in lower and middle-ranking occupations (a difference of eight and nine

percentage points, respectively, between native Dutch and non-Western applicants in the chance of being invited for interview) than in more senior jobs (a difference of three percentage points). Women from migrant groups suffer discrimination less often than men from these groups.

Temporary employment agencies also allow ethnic background to influence the selection procedure: native Dutch jobseekers calling on these agencies have more chance of being offered work than applicants from non-Western migrant groups: 46% versus 28%. Like employers, temporary employment agencies discriminate against women less often than against men. This applies both for native Dutch and migrant applicants.

The research among temporary employment agencies was also carried out by applying online for vacancies offered by the agencies via the Internet. In this case, no differences were found between the native and non-Western jobseekers; the agencies selected primarily on the basis of job-relevant characteristics. Placing greater emphasis on this selection criterion could perhaps be a way of curbing discrimination on the labour market. We shall return to this in section 6.6.

The *Discrimination Monitors* have also studied the prevalence of discrimination using quantitative analyses. These analyses take as much account as possible of differences between natives and migrants in areas such as education level and work experience; they then establish whether there are any remaining differences in the level of unemployment, proportion of temporary jobs and occupation level. It was found that the higher unemployment rate and greater dependence on temporary work among non-Western migrants cannot be fully explained by characteristics that are important for labour market position, such as education, experience and age – though these analyses should be treated with some caution, because the available databases do not contain information on all relevant factors. A further important conclusion is that the differences in occupation level *can* be explained for the greater part on the basis of differences in individual characteristics such as education, experience and age. These findings suggest that discrimination when joining the labour market (pre-entry discrimination) has a bigger influence on the disadvantaged position of migrants than discrimination when they are being allocated a position within the occupational structure (post-entry discrimination).

Other research methods which measure discrimination more indirectly also point to the existence of discrimination on the Dutch labour market. Non-Western migrants often feel they have less chance of finding a job than native Dutch applicants, and in our own research and that of others, when asked, employers often say they have a preference for native Dutch employees. Employers are able to apply a ranking in which members of the Moroccan and Antillean groups are among the least wanted employees.

Discrimination is not a static phenomenon. Its extent varies with the state of the labour market: when the economy is strong (tight labour market), discrimination occurs less frequently than when the economy is weak (slack labour market). These findings support the notion of a 'supply queue' on the labour market, where people stand in an imaginary queue ranked according to their estimated productivity. This estimation occurs on the basis of characteristics such as education level and experience. Ethnic background also influences the estimated productivity. Due to (statistical) discrimination and the

prevalence of unfavourable perceptions about migrant groups, the productivity of these groups is generally assessed as being lower, pushing them further down the queue. In a slack labour market, that queue is longer than in a tight labour market, leading to variable prospects of being recruited.

## 5.2 Discrimination more often affects young people, men and those in the lowest segment of the labour market

Discrimination on the Dutch labour market is thus a reality. However, it does not affect everyone to the same degree: men of non-Western origin experience more discrimination than non-Western women. This finding has been observed in the various editions of the *Monitor* (Andriessen et al. 2007; Andriessen et al. 2010). Men are associated with unreliability and threat, whereas women from non-Western groups are associated much more with ambition and confidence (see also Sidanius & Pratto 1999; Sidanius & Veniegas 2000; Slonim & Guillen 2010; Wright & Sharp 1979).

Young people are in a weak position on the labour market. Quantitative analyses show that discrimination mainly affects young people and starters on the labour market. Non-Western migrants themselves report that the biggest obstacle is finding their first (permanent) job (see Nievers 2007). These aspects are probably related: discrimination mainly plays a role on entry to the labour market and young people are more often starters. Employers may be more apprehensive about taking on younger members of non-Western minorities with little or no work experience, and have more confidence in non-Western migrants with more experience on the labour market.

Discrimination is relatively common in the lowest segment of the labour market. This is worrying, because their low education level means it is mainly in this segment that non-Western migrants seek work. Discrimination also occurs more in some sectors than others. For example, we found no discrimination in local authorities, and found more discrimination in the retail and hospitality sectors than in financial services and the care sector. Finally, discrimination is more common in jobs involving customer contact than in positions where this does not occur. Employers thus prefer native Dutch employees in situations involving the selling of products or services, because they anticipate negative reactions to non-Western migrants from their customers.

Research on the perceptions of migrant groups on the part of both employers and the wider population (Gijsberts & Vervoort 2007; Nievers 2010) reveals the low status of the Moroccan group. If the unemployment position of people with the same background characteristics (e.g. education, work experience and age) is compared, Moroccans are unemployed significantly more often than their native Dutch counterparts. The gap relative to the native Dutch is a wide one, not only in the first generation of Moroccan migrants, but also in the second generation (Andriessen et al. 2007). People of Moroccan origin also more often believe that a rejection of a job application is due to discrimination (Van den Berg & Evers 2006). These findings lead to the suspicion that discrimination affects this group more than other ethnic groups. On the other hand, our situation tests among employers showed that applicants of Moroccan origin did not encounter discrimination more often than other ethnic groups. In fact, in the tests

involving temporary employment agencies, applicants of Moroccan origin had the same chance of being taken on as native Dutch applicants. How can these divergent findings be reconciled? One possible explanation is *subtyping*. People describe groups using stereotypes; if someone deviates markedly from the prevailing image of a particular group, they are no longer regarded as belonging to that group, but (possibly with others) form their own type. Stereotypes about the group as a whole are then not considered applicable to the subgroup. Our fictitious Moroccan applicants were trained and instructed to come across in terms of appearance and language use as well-presented, motivated jobseekers. In addition, they submitted solid application letters and CVs. It is possible that these Moroccan applicants differed from the general image of Moroccan migrants, so that stereotypes about that group were not considered applicable to them. It even seems as if the negative image was reversed to such an extent that the chances of Moroccans improved relative to other migrant groups. That at least is what emerges from the tests involving the temporary employment agencies. Further research would be needed to determine why this mechanism does not apply for Antillean applicants in the research involving temporary employment agencies; this group have the lowest chance of being offered work. An interpretation in terms of the poor perception of this group seems reasonable, but it is unclear why the phenomenon of subtyping does not occur in this group.

### 5.3 The nature of discrimination: statistical discrimination is important

We found little evidence in our study of discrimination based on a dislike of non-Western migrants, so-called *taste-based* discrimination, where employers refuse to take on non-Western migrants because they have a dislike of that group. The most clear-cut case that we encountered of open, direct forms of discrimination concerned an employer who was unwilling to take part in the study among employers of selection and ethnic background: *That is not a relevant issue for us. We don't take on foreigners*. However, that was an exception. Some 200 tests were carried out for the *Monitor* in which employers were telephoned by migrants and 523 visits were paid to temporary employment agencies. Open, insulting discrimination did not occur in these tests. This does not of course mean that such discrimination does not occur at all. Employers with a dislike of non-Western migrants know that discrimination is forbidden, and will therefore be inclined to couch their prejudices in a more acceptable form (Wrench 1996). To gain an insight into the background to discrimination requires specific and complex research, which goes beyond the scope of the *Monitor*.

Our study produced clear evidence for the mechanism of *statistical discrimination*. At the heart of this mechanism is the fact that (perceived) characteristics of a particular group are ascribed to all members of that group. Statistical discrimination usually takes the form of derived reasoning: Moroccans are relatively often criminals; this boy is Moroccan; therefore the chance that he is a criminal is relatively high, so I won't take him on. The ideas about a particular ethnic group are often based on observed statistical differences between groups (Van der Cruyce 2000; Dickinson & Oaxaca 2005); in addition, sources such as the media and people's own experiences can influence the perceptions

of a group. However, the perception of a group says little about the characteristics of a specific individual. Seen from the perspective of the employer, statistical discrimination offers certain economic benefits. Employers generally do not possess all relevant information about the candidate, even after an extensive selection procedure: uncertainty is an inherent part of selection decisions. Information gaps are filled with knowledge about the average member of the group to which the applicant belongs or is ascribed by the employer. Earlier experiences with, and statistical information about certain groups then help to determine who is taken on. Individuals are not assessed on their own merits, but (partly) on those of the social category to which they are attributed, in this case migrant groups (cf. Arrow 1973; Phelps 1972). Employers generally associate higher risks with the selection of non-Western migrants, and if they have a choice, prefer to recruit a native Dutch applicant (see Nievers 2010).

#### 5.4 Dealing with discrimination

Most non-Western migrants feel that discrimination occurs and that it reduces their opportunities on the labour market. People appear to accept this as a virtually unchangeable given. The existence of unequal opportunities often leads to extra efforts to find work. The non-Western migrants consulted for this study try to be better than their native Dutch competitors. Many also display active job search behaviour; they report that, in anticipation of discrimination, they search in a targeted way, which means they seek out – or avoid – specific sectors or companies (e.g. the civil service, multinationals), depending on how ‘migrant-friendly’ those sectors or companies are considered to be. The conversations we held with jobseekers and workers from migrant groups also revealed that members of migrant groups definitely do not attribute to problems on the labour market solely to discrimination, but also cite a low education level, poor command of the Dutch language and the current weak economy as factors reducing their chances of finding work.

Non-Western migrants who experience or suspect discrimination on the labour market deal with it in a variety of ways. Nievers (2007) distinguishes between behavioural and cognitive strategies. Cognitive coping strategies involve denying or ignoring discrimination or putting it into perspective. In the latter case, discrimination is seen as a fact of life, something that it is best not to get too worked up about. Positive interpretation can also be ranked among these strategies. People who adopt this strategy stress that they have not allowed themselves to be discouraged by the experience of discrimination, but have used it as a source of motivation to succeed on the labour market. Examples of behavioural strategies are working twice as hard to prove that the negative stereotypes do not apply to you. As one well-educated Surinamese man put it: *I saw a manager checking whether I turned up to work on time; he did it for two weeks. That fired me up, so I came quarter of an hour earlier. You're then completely in the clear.* (Nievers 2007: 166). The reverse also occurs, where non-Western migrants are convinced that they cannot achieve the same as a comparable native Dutch person and adjust their efforts based on this assumption, for example by applying for jobs below their qualification level. To what extent this gives rise to a self-fulfilling prophecy is a moot point. Another strategy is for migrants to start



their own business in order to avoid discrimination as an employee. Finally, people may decide to adapt, either because of actual or anticipated discrimination. They may for example change their appearance (e.g. Muslim women not wearing the hijab) or may adapt culturally. As one respondent put it, *You sometimes have to leave your culture or background at home to some extent*. The counterpart to this strategy is engaging in the battle, for example by confronting the perpetrator with his/her discriminatory behaviour or by submitting a complaint.

Migrant organisations see a modest role for themselves in improving the labour position of migrants. They may occasionally offer help to individual members of their organisations, but lack the resources to offer structural support. Migrant organisations more frequently attempt to influence the perceptions of migrants in a positive way, but they are sceptical about the reach and effect of their activities in this regard.

### 5.5 Unresolved questions

In compiling the *Discrimination Monitor*, extensive research has been carried out into discrimination. Despite this, a number of questions remain which could be answered by carrying out several types of follow-up research. We list three here:

- Further research on the background to discrimination. There is a need for greater clarity about why selectors discriminate and why certain groups experience more discrimination than others. To increase the understanding of these questions, further research is needed on the reasons for discrimination (dislike, statistical discrimination, prejudice, risk aversion, etc.) and why discrimination affects some groups more than others (including subtyping).
- Periodic repetition of situation tests. Situation testing offer the most accurate way of establishing discrimination. Repeating these tests periodically can provide an answer to questions such as whether discrimination is increasing or declining over time, precisely what influence the economic situation exerts, and whether particular groups experience more or less discrimination over time.
- Compiling an inventory of best practices and successful policy aimed at combating discrimination. Gathering examples in the Netherlands and elsewhere of what works.

### 5.6 Preventing discrimination?

Discrimination on the Dutch labour market exists, is stubborn and is not easily eradicated. Discrimination is also a difficult notion to pin down, not just in research, but also for people in their day-to-day lives: have I experienced discrimination, or was something else going on? In addition to the uncertainty of victims, there is the ignorance of (potential) perpetrators: discrimination is often unintended and unconscious. Employers generally do not realise that when selecting personnel they are applying group perceptions and stereotypes in order to form an opinion about an individual. Such perceptions are discriminatory for an individual candidate because they need not bear any relationship to his or her individual qualities.

Our finding that statistical discrimination often lies at the basis of unequal treatment offers a key pointer for policy. In order to influence the selection process, we believe it is important that selectors know how the selection process operates. Every person uses categorisations based on group perceptions. Selectors (employers and intermediaries, for example at employment agencies) draw on their (subconscious) associations and judgments. Once people are aware of this, they can start to question those associations: does this perception fit this individual? Aren't there other factors besides the individual characteristics of the applicant which play a role? The purpose of awareness-raising should be to encourage selectors to concentrate more on job-relevant characteristics and less on associations and group perceptions. In the study of temporary employment agencies we saw that there was no discrimination in online applications. These applications were assessed purely on the presence or absence of the core competencies required. Lessons could be learned from this. For example, a number of clear core competencies could be formulated in advance in the selection procedures. Only candidates who met those core competencies would then progress to the next round. The first selection round would thus be based on job-relevant criteria, initially leaving (more culturally sensitive) motivations out of the selection process. Discrimination could of course still occur at later stages of the selection process, but a first hurdle would at least have been cleared.

Initiatives in relation to the selection process could be embedded in a broader diversity policy (cf. the report by the Social and Economic Council of the Netherlands on this point (SER 2009)). Such a policy stresses the added value of diversity: cultural changes enable organisations to perform better. Diversity policy is clearly different from past initiatives such as positive discrimination or affirmative action. The focus then was on target groups and not so much on organisations or individuals. Numerical targets were set to boost the intake of migrants. Diversity policy is more concerned with the interests and needs of organisations and with the added value of individuals from diverse backgrounds (Verbeek & Penninx 2009), principles that are more appropriate today. Diversity policy does carry the risk that it is aimed at a very wide range of groups and can therefore rapidly become diluted. Policy of this kind must be accompanied by clear measures to promote the intake and progression of individuals of diverse origin.

The group perceptions held by selectors do not simply materialise out of nowhere. There is a relationship between the poor image of Moroccan and Antillean migrants and their high crime rate, and this means that individuals from these groups who have nothing to do with crime still fall victim to these perceptions. This also suggests that there is a great deal to be done within these groups. The high crime rate – sadly a phenomenon that has lasted for many years – needs to be lowered, educational attainment needs to be raised and the attitude and behaviour of young men from these groups, in particular, could be improved. The image of a migrant group is not a static given. In the 1980s, Surinamese migrants in the Netherlands were not seen in the best of lights, partly because of the large number of drug addicts in this group. In the years that followed, the perception of Surinamese migrants improved markedly; this is inextricably linked to the position they secured for themselves in Dutch society.

Finally, we would call attention to the plight of young people of non-Western origin, who are confronted with massive unemployment. In the first quarter of 2011, 22% of non-Western migrants in the Netherlands aged 15-24 years were unemployed; in the first quarter of 2012 this had risen to 29%. By way of comparison, in the first quarter of 2011 9% of native Dutch people aged 15-24 years were unemployed. In some migrant groups the situation is even worse: 33% of young people of Turkish origin are unemployed, and among the Moroccan group it is no less than 39%. Youth unemployment in these two groups in particular has rocketed within the space of a year. A further characteristic of young people from migrant groups is that those in work are in an uncertain position: more than half of young employees of non-Western origin have temporary jobs. This vulnerable position justifies specific attention for young people and policy aimed at this group. Employers seem to be particularly averse to the attitude and behaviour of these young men: they report that a proportion of young non-Western migrants turn up for job interviews wearing torn jeans and baseball caps and that they adopt an uninterested, nonchalant attitude (Nievers 2010). Schools could help ensure that these young people present themselves better, by pointing out the importance of a good attitude and inviting potential employers to come and talk about their expectations. At the same time, initiatives need to be taken to help young non-Western migrants find work and to reduce their dependence on temporary jobs. Initiatives like the former youth unemployment taskforce could serve as a good example here. Active guidance, involving employers in seeking for suitable vacancies, could perhaps bring about an improvement in the worrying labour market position of large sections of the migrant population in the Netherlands.

The current economic crisis has increased the disadvantage of non-Western groups. The rise in unemployment since 2008 has been faster among non-Western migrants than among the native Dutch population; in 2011, unemployment among non-Western groups stood at 13.1%, compared with 4.2% for the indigenous Dutch. Unemployment is far and away the highest among those of Antillean origin (17.4%). Among the Moroccan migrant group it is 13%, among those of Turkish origin 11.2% and in the Surinamese group 10.3%. The most recent figures date from the first quarter of 2012 and show that unemployment is continuing to rise rapidly among non-Western migrants: more than 15% of them were unemployed in the first three months of 2012 (compared with barely 5% of the native Dutch population). The economic downturn is hitting young members of non-Western migrant groups particularly hard. The need to devote attention to the labour market position of migrant groups as education has by no means disappeared.

## Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

### Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het s.c.p.: [www.scp.nl](http://www.scp.nl).

### SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het s.c.p. Een complete lijst is te vinden op [www.scp.nl/publicaties](http://www.scp.nl/publicaties).

### Sociaal en Cultureel Rapporten

*Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006.* ISBN 90-377-0285-6

*Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.*

ISBN 978 90 377 0368-9

*Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010.* Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

*Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012.* Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9

### SCP-publicaties 2011

2011-1 *KLEUR. SCP-nieuwjaarsuitgave 2011* (2011). ISBN 978 90 377 0537 9

2011-2 *Stemming onbestemd. Tweede verdiepingstudie Continu Onderzoek Burgerperspectieven* (2011). Paul Dekker en Josje den Ridder (red.). ISBN 978 90 377 0528 7

2011-3 *Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten* (2011). Jaco Dagevos en Edith Dourleijn (red.).

ISBN 978 90 377 0526 3

2011-4 *Emancipatiemonitor 2010* (2011). Ans Merens, Marion van den Brakel-Hofmans, Marijke Hartgers en Brigitte Hermans (red.). ISBN 978 90 377 0503 4

2011-5 *Moelijk werken. Gezondheid en de arbeidsdeelname van migrantenvrouwen* (2011). Myra Keizer en Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0524 9

2011-6 *Informeel groepen. Verkenningen van eigentijdse bronnen van sociale cohesie* (2011). E. van den Berg, P. van Houwelingen en J. de Hart (red.). ISBN 978 90 377 0527 0

2011-7 *Gezinsrapport 2011* (2011). Freek Bucx (red.). ISBN 978 90 377 0538 6

2011-8 *Hoe cultureel is de digitale generatie? Het internetgebruik voor culturele doeleinden onder schoolgaande tieners* (2011). Marjon Schols, Marion Duimel en Jos de Haan.

ISBN 978 90 377 0457 0

2011-10 *Kwetsbare ouderen* (2011). Cretien van Campen (red.). ISBN 978 90 377 0542 3

2011-11 *Minder voor het midden. Profijt van de overheid in 2007* (2011). Evert Pommer (red.), Jedid-Jah Jonker, Ab van der Torre, Hetty van Kampen. ISBN 978 90 377 0437 2

2011-12 *Wonen, wijken en interventies. Krachtwijkenbeleid in perspectief* (2011). Karin Wittebrood, Matthieu Permentier, m.m.v. Fenne Pinkster. ISBN 978 90 377 0065 7

- 2011-13 *Armoedegrens op basis van de budgetbenadering – revisie 2010* (2011). Arjan Soede. ISBN 978 90 377 0551 5
- 2011-14 *Werkgevers over de crisis* (2011). Edith Josten. ISBN 978 90 377 0543 0
- 2011-15 *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt. Bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010, Den Haag* (2011). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.). ISBN 978 90 377 0546 1
- 2011-16 *Eropuit! Nederlanders in hun vrije tijd buitenshuis* (2011). Desirée Verbeek en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0547 8
- 2011-17 *De opmars van het pgb. De ontwikkeling van het persoonsgebonden budget in nationaal en internationaal perspectief* (2011). K. Sadiraj, D. Oudijk, H. van Kempen, J. Stevens. ISBN 978 90 377 0557 7
- 2011-19 *Kwetsbare ouderen in de praktijk. Een journalistieke samenvatting* (2011). Malou van Hintum. ISBN 978 90 377 0555 3
- 2011-20 *Dimensies van sociale uitsluiting. Naar een verbeterd meetinstrument* (2011). Stella Hoff en Cok Vrooman. ISBN 978 90 377 0532 4
- 2011-21 *Chinese Nederlanders. Van horeca naar hogeschool* (2011). Mérove Gijsberts, Willem Huijnk, Ria Vogels (red.). ISBN 978 90 377 0529 4
- 2011-22 *Gemengd leren. Etnische diversiteit en leerprestaties* (2011). Lex Herweijer. ISBN 978 90 377 0575 1
- 2011-23 *Voorbestemd tot achterstand? Armoede en sociale uitsluiting in de kindertijd en 25 jaar later* (2011). Maurice Guiaux m.m.v. Annette Roest en Jurjen Idema. ISBN 978 90 377 0577 5
- 2011-24 *Kinderen en internetrisico's. EU Kids Online onderzoek onder 9-16-jarige internetgebruikers in Nederland* (2011). Nathalie Sonck en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0576 8
- 2011-25 *De basis meester. Onderwijskwaliteit en basisvaardigheden* (2011). Monique Turkenburg. ISBN 978 90 377 0574 4
- 2011-26 *Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland 2011. Internationale vergelijking, ontwikkelingen en actuele situatie* (2011). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0579 9
- 2011-27 *Poolse migranten. De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen* (2011). Jaco Dagevos (red.). ISBN 978 90 377 0530 0
- 2011-28 *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen* (2011). Saskia Keuzenkamp en Ans Oudejans. ISBN 978 90 377 0581 2
- 2011-29 *Acceptance of homosexuality in the Netherlands 2011. International comparison, trends and current situation* (2011). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0580 5
- 2011-30 *Nederland in een dag. Tijdsbesteding in Nederland vergeleken met die in vijftien andere Europese landen* (2011). Mariëlle Cloïn, Carlijn Kamphuis, Marjon Schols, Annet Tiessen-Raaphorst en Desirée Verbeek. ISBN 978 90 377 0405 1
- 2011-31 *Overheid en onderwijsbestel. Beleidsvorming rond het Nederlandse onderwijsstelsel (1990-2010)* (2011). Ria Bronneman-Helmers. ISBN 978 90 377 0567 6
- 2011-32 *Frail older persons in the Netherlands* (2011). Cretien van Campen (ed.). ISBN 978 90 377 0553 9
- 2011-33 *Maten voor gemeenten. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2011). Evert Pommer en Ingrid Ooms, m.m.v. Saskia Jansen, Jedid-Jah Jonker, Hetty van Kempen en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0585 0
- 2011-34 *Maak het nieuw! Over religieuze ontwikkelingen en de positie van de kerken: een persoonlijke geschiedenis* (2011). Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0592 8
- 2011-35 *Oudere migranten. Kennis en kennislacunes* (2011, elektronische publicatie). Maaïke den Draak en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0597 3

- 2011-36 *Zorg in de laatste jaren. Gezondheid en hulpgebruik in verzorgings- en verpleeghuizen 2000-2008* (2011). Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0586 7
- 2011-37 *Jeugdzorg in groeifase. Ontwikkelingen in gebruik en kosten van de jeugdzorg* (2011). Evert Pommer, Hetty van Kempen en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0587 4
- 2011-38 *Verlofvragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen* (2011). Edith de Meester en Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0589 8
- 2011-39 *De sociale staat van Nederland 2011* (2011). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Mariëlle Cloïn, Evert Pommer et al. ISBN 978 90 377 0558 4
- 2011-40 *Kunnen meer kinderen meedoen? Verandering in de maatschappelijke deelname van kinderen, 2008-2010* (2011). Annette Roest. ISBN 978 90 377 0570 6
- 2011-41 *Samenvatting Overheid en onderwijsbestel*. Ria Bronneman-Helmers. ISBN 978 90 377 0590 4

### SCP-publicaties 2012

- 2012-1 *Niet alle dagen feest. Nieuwjaarsuitgave 2012* (2012). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0598 0
- 2012-2 *Waar voor ons belastinggeld? Prijs en kwaliteit van publieke diensten* (2012). Bob Kuhry en Flip de Kam (red.). ISBN 978 90 377 0596 6
- 2012-3 *Jaarrapport integratie 2011* (2012). Mérove Gijsberts, Willem Huijnk en Jaco Dagevos (red.). ISBN 978 90 377 0565 2
- 2012-4 *Bijzondere mantelzorg. Ervaringen van mantelzorgers van mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek* (2012). Y. Wittenberg, M.H. Kwekkeboom en A.H. de Boer. ISBN 978 90 377 0566 9
- 2012-5 *VeVeRa-1v. Actualisatie en aanpassing ramingsmodel verpleging en verzorging 2009-2030* (2012). Evelien Eggink, Debbie Oudijk en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0594 2
- 2012-6 *Van Anciaux tot Zijlstra. Cultuurparticipatie en cultuurbeleid in Nederland en Vlaanderen* (2012). Quirine van der Hoeven. ISBN 978 90 377 0583 6
- 2012-7 *Vraag naar arbeid 2011* (2012). Edith Josten, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0601 7
- 2012-8 *Measuring and monitoring immigrant integration in Europe* (2012). Rob Bijl en Arjen Verweij (red.) ISBN 978 90 377 0569 0
- 2012-9 *IQ met beperkingen. De mate van versandelijke handicap van zorgvragers in kaart gebracht* (2012). Isolde Woittiez, Michiel Ras en Debbie Oudijk. ISBN 978 90 377 0602 4
- 2012-10 *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (2012). Saskia Keuzenkamp (red.), Niels Kooiman, Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0603 1
- 2012-11 *The Social State of the Netherlands 2011. Summary* (2012). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Mariëlle Cloïn en Evert Pommer (red.) ISBN 978 90 377 0605 5
- 2012-13 *Sturen op geluk. Geluksbevordering door nationale overheden, gemeenten en publieke instellingen* (2012). Cretien van Campen, Ad Bergsma, Jeroen Boelhouwer, Jacqueline Boerefijn, Linda Bolier. ISBN 978 90 377 0608 6
- 2012-14 *Countries compared on public performance. A study of public sector performance in 28 countries* (2012). Jedid-Jah Jonker (red.). ISBN 978 90 377 0584 3
- 2012-15 *Versterking data-infrastructuur sport* (2012). Annet Tiessen-Raaphorst en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0613 0
- 2012-16 *De sociale staat van de gemeente. Lokaal gebruik van de scp-leefsituatie-index* (2012). Jeroen Boelhouwer (SCP), Rob Gilsing (Verwey-Jonker Instituut). ISBN 978 90 377 0612 3

- 2012-17 *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (2012). Maroesjka Versantvoort en Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0616 1
- 2012-18 *Monitor Talent naar de Top 2011* (2012). Ans Merens (red.) en Commissie Monitoring Talent naar de Top. ISBN 978 90 377 0610 9
- 2012-19 *Tevreden met pensioen. Veranderende inkomens en behoeften bij ouderen* (2012). Arjan Soede. ISBN 978 90 377 0572 0
- 2012-20 *Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsvangers* (2012). Patricia van Echtelt en Maurice Guiaux. ISBN 978 90 377 0614 7
- 2012-21 *De virtuele kunstkar. Cultuurdeelname via oude en nieuwe media* (2012). Nathalie Sonck en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0619 2
- 2012-22 *Op zoek naar bewijs. Evaluatieontwerpen onderwijsmaatregelen* (2012). Lex Herweijer en Monique Turkenburg. ISBN 978 90 377 0618 5
- 2012-23 *Startklaar voor vier jaar. Een verkenning van publieke prestaties voor de kabinetsformatie 2012* (2012). Evert Pommer (red.). ISBN 978 90 377 0640 6
- 2012-24 *Op afstand gezet. Een onderzoek naar de publieke opinie op verzoek van de Parlementaire Onderzoekscommissie 'Privatisering en verzelfstandiging'* (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0639 0.
- 2012-25 *Moslim in Nederland 2012* (2012). Mieke Maliepaard en Mérove Gijsberts. ISBN 978 90 377 0621 5
- 2012-26 *Statusontwikkeling van wijken in Nederland 1998-2010* (2012). Frans Knol. ISBN 978 90 377 0533 1
- 2012-27 *Maten voor gemeenten 2012. Prestaties en uitgaven van de lokale overheid in de periode 2005-2010* (2012). Evert Pommer, Ingrid Ooms, Ab van der Torre, Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0624 6
- 2012-28 *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (2012). Iris Andriessen, Eline Nievers en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0615 4
- 2012-30 *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland* (2012). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0625 3
- 2012-31 *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (2012). Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9
- 2012-32 *Meebetalen aan de zorg. Nederlanders over solidariteit en betaalbaarheid van de zorg* (2012). Sjoerd Kooiker, Mirjam de Klerk, Judith ter Berg en Yolanda Schothorst. ISBN 978 90 377 0628 4

#### SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabeelden* (2005). Joep de Hart. ISBN 90 377 0248-1
- 2 *De stem des volks* (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90 3770265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk* (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90 377 0261 9
- 4 *Leven zonder drukte* (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90 377 0262 7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving* (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978 90 5260 260 8

## Overige publicaties

- Hoe het ons verging... Traditionele nieuwjaarsuitgave van het SCP* (2010). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0465 5
- Wmo Evaluatie. Vierde tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking; twee jaar na de invoering van de Wmo* (2010). A. Marangos, M. Cardol, M. Dijkgraaf, M. de Klerk. ISBN 978 90 377 0470 9
- Op weg met de Wmo. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais. Mirjam de Klerk, Rob Gilsing en Joost Timmermans. Samenvatting door Karolien Bais* (2010). ISBN 978 90 377 0469 3
- NL Kids online. Risico's en kansen van internetgebruik onder jongeren* (2010). Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0430 3
- Kortdurende thuiszorg in de AWBZ. Een verkenning van omvang, profiel en afbakening* (2010). Maaikeden Draak. ISBN 978 90 377 0471 6
- De publieke opinie over kernenergie* (2010). Paul Dekker, Irene de Goede, Joop van der Pligt. ISBN 978 90 377 0488 4
- Op maat gemaakt? Een evaluatie van enkele responsverbeterende maatregelen onder Nederlanders van niet-westerse afkomst* (2010). Joost Kappelhof. ISBN 978 90 377 0495 2
- Oudere tehuisbewoners. Landelijk overzicht van de leefsituatie van ouderen in instellingen 2008-2009* (2010). Maaikeden Draak. ISBN 978 90 377 0499 0
- Kopers in de knel? Een scenariostudie naar de gevolgen van de crisis voor huiseigenaren met een hypotheek* (2010). Michiel Ras, Ingrid Ooms, Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0498 3
- Gewoon anders. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (2010). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0502 7
- De aard, de daad en het Woord. Een halve eeuw opinie- en besluitvorming over homoseksualiteit in protestants Nederland, 1959-2009* (2010). David Bos. ISBN 978 90 377 0506 5
- Werkloosheid in goede banen. Bijdragen aan de SCP-studiemiddag 2010* (2010). Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0516 4
- Europa's welvaart. De Lissabon Agenda in een breder welvaartspectief en de publieke opinie over de Europese Unie* (2010). Harold Creusen (CPB), Paul Dekker (SCP), Irene de Goede (SCP), Henk Kox (CPB), Peggy Schijns (SCP) en Herman Stolwijk (CPB). ISBN 978 90 377 0492 1
- Maakt de buurt verschil?* (2010). Merové Gijsberts, Miranda Vervoort, Esther Havekes en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0227 9
- Mantelzorg uit de doeken* (2010). Debbie Oudijk, Alica de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0486 0
- Monitoring acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2010). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0484 6
- Registers over wijken* (2010). Matthieu Permentier en Karin Wittebrood (SCP), Marjolijn Das en Gelske van Daalen (CBS). ISBN 978 90 377 0499 0
- Data voor scenario's en ramingen van de GGZ* (2010). Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0494 5
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 1* (2010). Paul Dekker, Josje den Ridder en Irene de Goede. ISBN 978 90 377 0490 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 2* (2010). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0507 2
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 3* (2010). Josje den Ridder, Lonneke van Noije en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0508
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 4* (2010). Josje den Ridder, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0531 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 1* (2011). Eefje Steenvoorden, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0549 2



- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 2* (2011). Josje de Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0564 5
- Burgerperspectieven 2011 | 3* (2011). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0582 9
- Advies over het Wmo-budget huishoudelijke hulp 2012* (2011). Ab van der Torre, Saskia Jansen en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0573 7 (webpublicatie)
- Oudere migranten . Kennis en kennislacunes* (2011). Maaïke den Draak en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0597 3 (webpublicatie)
- Armoedesignalement 2011* (2011). CBS/SCP. ISBN 978 90 357 1870 8
- Burgerperspectieven 2011 | 4* (2012). Josje den Ridder, Jeanet Kullberg en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0593 5
- Burgerperspectieven 2012 | 1* (2012). Paul Dekker, Josje den Ridder en Paul Schnabel. ISBN 978 90 377 0607 9
- Burgerperspectieven 2012 | 2* (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0617 8
- Burgerperspectieven 2012 | 3* (2012). Paul Dekker, Pepijn van Houwelingen en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0622 2

