

Allochtonen aannemen

Ze zijn lui, niet echt te vertrouwen en spreken slecht Nederlands. De vooroordelen ten opzichte van allochtone werkzoekenden zijn legio. Hoogste tijd om daarmee af te rekenen. Want het werkloosheidspercentage onder deze mede-Nederlanders is hoog. Tegelijkertijd groeit het personeelstekort. Straks moeten bedrijven arbeidskrachten uit China of India gaan halen, voorspelt Sadik Harchaoui, voorzitter van de Raad van Bestuur van FORUM.

Door Mehmet Ülger
Fotografie door Maaïke Vergouwe

“Mijn insteek is: allochtonen aan het werk is een financiële noodzaak.” Dit zegt Sadik Harchaoui, voorzitter van de Raad van Bestuur van FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling. “De vakmannen zitten in MBO en VMBO, dat zijn in toenemende mate mensen met een kleur. Wil je iets doen aan kenniseconomie, dan heb je mensen nodig van technische universiteiten en juist daar zitten veel nieuwe Nederlanders. Op de faculteit geneeskunde van de Erasmus-universiteit is ruim 30 procent allochtoon. De verkleuring doet zich ook voor in sectoren als chemie, luchtvaarttechniek, bouwkunde, noem maar op. Moet ik tegen bedrijven zeggen: ‘Neem allochtonen in dienst, dan bent u een toonbeeld van moraliteit?’ Nee, het is welbegrepen eigenbelang. Als bedrijven willen overleven, moeten ze de diversiteit binnenhalen. Anders moeten straks mensen uit China of India komen om hier te werken omdat er een tekort is aan arbeidskrachten, terwijl hoogopgeleide autochtone en allochtone talenten vertrekken naar Turkije of Marokko. Daarom zeg ik al vier jaar: het is een noodzaak, geen gunst.” Volgens Sadik Harchaoui gaat het in eerste instantie om hoogopgeleiden. Daarom heeft hij samen met het CWI het Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen opgezet om hen met werkgevers in contact te brengen. “Werkgevers hebben blijkbaar nog steeds onvoldoende vertrouwen in allochtonen, terwijl ze vaak dezelfde kwalificaties hebben als autochtonen. We moeten een balans vinden tussen

achterstanden bestrijden en talenten ontwikkelen. Met in het achterhoofd een welbegrepen eigenbelang, gezien het toekomstige personeelstekort.”

Barrières op werkvloer

Het bureau Regioplan Beleidsonderzoek onderzocht in 2005 op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid discriminatie en andere belemmeringen op de arbeidsmarkt. Daaruit blijkt dat allochtonen een gemiddeld lagere opleiding hebben dan autochtonen. Ze hebben vaker alleen lager onderwijs. Wel is er een grote variatie te vinden

Het dilemma:

Bedrijven zien het aannemen van allochtonen als een risico, maar beginnen met personeelstekorten te kampen

in de verschillende etnische groepen. Onder allochtonen is ook een lagere arbeidsparticipatie en heerst een grotere werkloosheid. In de zoektocht naar werk, zo stelt Regioplan, komen allochtonen drempels tegen. Ze hebben minder profijt van bemiddelingsactiviteiten. Er is een discrepantie tussen het zoek- en wervingskanaal. Maar ook de beeldvorming van werkgevers speelt een rol. Zij hebben een beeld van het allochtone arbeidsaanbod en dat beïnvloedt de uitnodiging en het feitelijke sollicitatiegesprek. Allochtone kandidaten hebben 22 procent minder kans om uitgenodigd te worden. En tijdens dat sollicitatiegesprek vinden dan nog een aantal culturele misver-

standen plaats, waardoor de kans van aanname nog kleiner is.

“Werkloosheid allochtonen zorgwekkend” concludeerde vervolgens het Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP) half januari 2006. Maar liefst 40 procent van de jonge allochtonen komt volgens dit onderzoek niet aan de bak. Onder Marokkanen, Antillianen, Turken en Surinamers ligt de werkloosheid gemiddeld ruim boven de 20 procent. Van de autochtone beroepsbevolking heeft ter vergelijking 9 procent geen werk.

Ook op de werkvloer hebben allochtonen te maken met problemen. “De belangrijkste barrières zijn discriminatie en niet geaccepteerd worden als volwaardige collega”, weet Harchaoui. Verder vindt er een beperkte doorstroom onder deze groep plaats. Natuurlijk zijn er ook positieve ontwikkelingen, zegt Harchaoui. “Het gemiddelde opleidingsniveau onder allochtonen wordt steeds maar hoger. Maar een belangrijk probleem blijft de beeldvorming van de werkgevers. Terwijl er enorme verschillen zijn tussen de eerste, tweede en derde generaties.” Hij is wel enthousiast over de toekomst. “De noodzaak om allochtonen aan te nemen is bij grote bedrijven langzamerhand doorgedrongen, maar middelgrote en kleine bedrijven zijn nog niet zo ver. Het gaat wel de goede kant op.”

Harchaoui noemt het essentieel te luisteren naar allochtone werkzoekenden. “In februari van dit jaar hebben we als FORUM een bijeenkomst georganiseerd voor werkzoekende allochtonen. Het ging over de knelpunten die de allochtone werkzoekenden zelf aangaven. Daaruit kwamen veel punten naar voren. Vaak horen ze niet waarom ze zijn afgewezen,

Sadik Harchaoui:
“Op de faculteit geneeskunde van de Erasmus-universiteit is ruim 30 procent allochtoon.”



De werkgever

“Je groeit naar elkaar toe”

Wolter Smit, voorzitter van Jong management, gelieerd aan VNO/NCW, is directeur van het bedrijf TOPdesk, dat gespecialiseerd is in software en adviezen aan IT-organisaties. Hier lopen “tweehonderd neuzen” rond, waarvan zo’n 5 procent allochtonen. “Er komen er steeds meer bij, maar dat komt vooral omdat we goede allochtone werknemers in dienst hebben”, zegt Smit. “Dit bedrijf is voortgekomen uit de Delftse studentenwereld. Daarin liepen in de jaren negentig nog weinig allochtonen rond. Maar we hebben er inmiddels een paar goede tussen zitten en die waarschuwen hun vrienden als er een vacature is: ‘Dit is een leuk bedrijf, dus ga maar solliciteren.’ Via dat vriendjescircuit komen er steeds meer bij.” Bij het selectieproces bij TOPdesk speelt volgens Smit het ‘onderbuikgevoel’ een grote rol. “Dan praat je over de zachte waarden. Die competenties zijn vrij wazig. Een ervan is dat we willen dat je eerlijk bent. Als je iets niet weet, zeg het dan. Bij allochtonen is het wat gangbaarder dat je een beetje bluft. Zo hadden we een Turkse sollicitant, hoogopgeleid, met veel bling-bling, zeer communicatief, maar hij sprak geen perfect Nederlands. Tijdens het sollicitatiegesprek blufte hij een beetje. We hebben hem toch aangenomen en het gaat goed.” Een andere allochtone werkneemster paste volgens Smit vanaf het begin in zijn bedrijfscultuur. “Waarom zij het etiket ‘allochtoon’ heeft, weet ik niet. Je groeit naar elkaar toe. Je hebt nu in je hoofd zitten dat het kan werken en relatieveert nu meer. Een vooroordeel vanwege een achternaam is niet meer aan de orde. Wel blijft de wens dat iemand in de club moet passen. Ik wil geen andere bedrijfscultuur.” Volgens Smit hebben werkgevers te maken met enkele aspecten als het gaat om werkgelegenheid. Het is goed voor de mensen om werk te hebben en dat is ook goed voor de maatschappij. “Maar er is ook een commerciële dimensie. Wij zitten in een wijk in Delft waar veel allochtonen wonen. ABN Amro is onze buurman. Als die slim is, zet die allochtonen aan de balie, want dat werft meer klanten. En ten slotte hebben we te maken met personeelskrapte. De spoeling wordt dunner. Er is dus een economische noodzaak voor werkgevers om iets te doen.”

w.smit@topdesk.com

Bijdragen van Astrid van Unen

De werknemersorganisatie

“Diversiteit is winning”

FNV-voorzitter Agnes Jongerius is een van de deelnemers aan de Participatietop, die het kabinet binnen de eerste honderd dagen van zijn aantreden zal houden. Een van de onderwerpen zal de werkloosheid onder allochtonen zijn. “Het dilemma wat Harchaoui schetst klopt. Als bedrijven niet gaan investeren in allochtonen, moeten we in de nabije toekomst personeel uit andere werelddelen gaan halen. Kijk bijvoorbeeld naar de Amsterdamse scholen. Daar zitten heel veel leerlingen met een andere etnische achtergrond. Als bedrijven geen oog krijgen voor deze nieuwe Nederlanders, missen ze straks de boot.”

Als ander voordeel noemt ze de meerwaarde van een divers personeelsteam. “Er ligt een hele stapel onderzoeken dat aantoonde dat een divers samengestelde werknemersgroep beter presteert. Autochtonen en allochtonen versterken elkaar. Nieuwe Nederlanders zijn ook consumenten dus is het belangrijk dat je die markt goed kent. Diversiteit is dus *winning*.”

Tegelijkertijd zegt Jongerius “een beetje treurig” te worden van deze discussie, omdat die al zo lang gevoerd wordt. “Op elk congres hoor je wel iemand die deze onderzoeken aanhaalt en we weten allemaal dat hij gelijk heeft. Begin jaren negentig reikte toenmalig FNV-voorzitter Johan Stekelenburg de eerste diversiteitsprijs uit. We weten toch allang hoe het zit, maar blijktbaar is dat nog steeds niet goed doorgedrongen.”

Discriminatie moet volgens Jongerius keihard aangepakt worden. “Op de eerste plaats dat selecteren op de achternaam. Zoals in België onlangs gebeurde, dat een bedrijfsleider van een beveiligingsbedrijf zijn personeelschef adviseert een Turkse sollicitant af te wimpelen onder het mom van: ‘Je denkt toch niet dat een buitenlander beveiliging kan verkopen’. Zo’n keihard bewijs van discriminatie vind je zelden. Maar men neigt wel steeds voor ‘comfortabel’ en dus bekend te kiezen. Ik denk dat bedrijven nu een *last wake-up call* krijgen.”

Ze betreurt het – in tegenstelling tot Sadik Harchaoui – dat de Wet Samen is afgeschaft. “Degenen die van die wet afwilden, zijn erin geslaagd een beeld te schetsen van ‘overbodig cijferfetisjisme’. Maar deze wet over aantallen allochtonen in dienst maakte op de eerste plaats het debat mogelijk: waar zijn wij nu mee bezig? De baas zelf voert meestal geen sollicitatiegesprekken, maar hij kan wel met de personeelsmanager in gesprek: waar staan we en waarom maken we die keuzes? Daarmee krijg je een cultuurverandering op gang.”

agnes.jongerius@vc.fnv.nl



waardoor ze niet weten wat ze moeten verbeteren. Verder doen organisaties van en voor allochtonen te weinig om allochtonen aan het werk te helpen. Ze willen dus meer hulp. Zeker oudere allochtone vrouwen zijn vrijwel kansloos, omdat ze al snel te oud zijn voor de arbeidsmarkt. Wat ook continu terugkomt: de beeldvorming over allochtonen is een nadeel. En ten slotte overheerst het gevoel dat er alleen werk voor hen lijkt te zijn in de schoonmaakbranche. Ambitieuze mensen merken enorme hinder bij het vinden van een passende baan.”

Niet meetellen

Tijdens die FORUM-bijeenkomst waren zo’n zestig mensen aanwezig. Zij gaven aan het gevoel te hebben uitgesloten te worden. Maar gaven ook tips, die FORUM in de vorm van actiepunten heeft gegoten. Als eerste noemden ze: nieuwe werknemers niet alleen technisch

instrumenteel inwerken, maar ook inwerken in de bedrijfscultuur. Bijvoorbeeld door ze een half jaar een coach toe te wijzen. Ze blijken zelf nadrukkelijk naar meer inzicht te zoeken in de bedrijfscultuur. Verder willen ze als werkzoekende graag op snuffelstage om bedrijven van binnenuit te leren kennen. Ook is er behoefte aan een krachtige en bondige scholing. “Mensen erkennen dat ze niet altijd voldoende competentie hebben”, zegt Harchaoui. Verder willen ze een traditionele arbeidsbemiddelaar, liefst iemand die ze kennen. Een mentor die toegang heeft tot de arbeidsmarkt. Op de vraag of allochtonen te vaak in de slachtofferrol kruipen, zegt hij. “Natuurlijk heb je ook jammerende allochtonen. Dat is een klein groepje. De grote groep werkzoekende allochtonen wil graag aan de slag, maar krijgt de kans niet, dus staan ze aan de zijlijn van de samenleving. Als het te lang duurt,

Harchaoui van FORUM: “Meer allochtonen aan het werk helpen, heeft weinig te maken met maatschappelijk verantwoord ondernemen.”

denken mensen: ‘Wij tellen niet meer mee.’ Dat is ook begrijpelijk.” Het Korps Amsterdam-Amstelland heeft de Diversiteitsprijs Nederlandse politie 2007 gewonnen. Minister Ter Horst heeft op 15 maart de prijs uitgereikt aan het winnende korps. Dit Korps heeft netwerken ingezet van onder andere Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en homoseksuele collega’s. De toegenomen interne veiligheid die daaruit voortvloeit, zorgt ervoor dat het vooral voor vrouwen, allochtonen en homoseksuelen steeds aantrekkelijker wordt om in het korps te werken en het niet voortijdig te verlaten. “Dit is wat we in Nederland nodig hebben”, zegt Harchaoui. “Niet regels verzinnen om cijfers bij te houden die in de praktijk toch niet werken, zoals de afgeschafte Wet Samen. We hebben geen wet nodig om een mentaliteit te veranderen.” Hij gelooft wat dat betreft meer in het bedrijfsleven dan in de politiek. “De politiek moet rekening houden met de achterban. Het grote misverstand is dat we qua beleid nog in eerste generatie zitten. Terwijl de arbeidspotentie in tweede en derde generatie aanwezig is. Daar wordt weinig beleid opgemaakt.” Meer allochtonen aan het werk helpen is in het belang van het bedrijfsleven en is een kwestie van goed personeelsbeleid, vindt Harchaoui. “Het heeft weinig te maken met maatschappelijk verantwoord ondernemen. Want elke keer is het een grote strijd om mensen te overtuigen dat allochtonen niet zielig zijn en geholpen moeten worden. Als je mensen helpt, ben je niet automatisch met maatschappelijk verantwoord ondernemen bezig. Dat gaat toch vooral over de moraliteit van het zaken doen, bijvoorbeeld over dwangarbeid, corruptie, milieu. Als je het aannemen van een allochtone werkzoekende koppelt aan MVO, dan betekent het dat je hem zielig vindt, en dat bestrijd ik. Meer allochtonen aan het werk helpen betekent gewoon een betere afspiegeling van de samenleving. Dat is op de lange termijn in het belang van het bedrijfsleven, ja, van ons allemaal.”

www.forum.nl
s.harchaoui@forum.nl