

# ***Kernpunten onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtonen in Arnhem en Nijmegen***



## Inleiding

*Voor uw ligt een notitie van de kernpunten van een uitgebreid onderzoek naar de mogelijkheden van hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt en de rol die Het Inter-lokaal en Enzovoort daarin zouden kunnen spelen.*

Al jaren komt Het Inter-lokaal hoog opgeleide migranten en vluchtelingen tegen die moeilijk aan werk komen. Tegelijkertijd constateren we dat organisaties zich steeds bewuster wordt van de noodzaak om diversiteit binnen te halen. Dat gebeurt uit verschillende redenen: om de organisatie te versterken, om de doelgroep te bereiken en om klanten te werven.

De problemen op de arbeidsmarkt zijn grotendeels bekend, tegelijkertijd zien we weinig verandering. Veel allochtonen hebben moeite om zich op de juiste wijze te profileren terwijl veel organisaties en bedrijven de weg niet kunnen vinden naar allochtoon talent. Het Inter-lokaal biedt daarom al een tijd verschillende succesvolle projecten aan zoals jobcoaching en trainingen 'Op weg naar werk'.

Enzovoort-innovatie in emancipatie signaleert ook knelpunten in de arbeidsmarktpositie van allochtonen, met name allochtone vrouwen. Enzovoort constateert vanuit haar achterban dat allochtone vrouwen met een middelbare of hogere opleiding in mindere mate participeren aan de arbeidsmarkt, terwijl ze daartoe wel gemotiveerd zijn. Daarom heeft Enzovoort Empowermenttrainingen ontwikkeld gericht op maatschappelijke participatie en gericht op de arbeidsmarkt.



In deze dienstverlening constateren we dat er veel vragen liggen bij organisaties en bedrijven. Niet alleen het vinden van allochtoon talent is een probleem, ook het vasthouden ervan. Het Inter-lokaal en Enzovoort bundelen hun krachten om een aanbod te ontwikkelen ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt.

Omdat er nog veel onduidelijkheid was welke vragen er nog lagen bij het toegankelijker maken van de arbeidsmarkt en welke methodes hier het best op aanpakken is besloten om nader onderzoek te laten doen naar de situatie. Projectbureau DOCA Bureaus is gevraagd een analyse te doen van de

situatie in Nijmegen en Arnhem. In het rapport "Coachingsverkenning allochtone hoger opgeleiden in de regio Arnhem-Nijmegen" wordt een uitgebreide analyse gemaakt en veel aanbevelingen gegeven. DOCA Bureaus heeft de vraag uitgewerkt en kwam in 2007 met een rapport. Uit de inleiding:

*"Vrijwel iedereen is het er mee eens dat allochtonen en zeker hoger opgeleide allochtonen, die geen werk hebben, beter zouden kunnen werken. Maar het feit is dat de geregistreerde werkloosheid onder hoger opgeleide allochtonen onevenredig hoog is. Het vinden en houden van een passende baan blijkt ook of juist in deze groep bijzonder moeilijk. Daarnaast is er de stille, niet geregistreerde werkloosheid van hoger opgeleide allochtone vrouwen die zich niet ingeschreven hebben als werkzoekende. Zij laten of lieten gezinsverplichtingen voorgaan of raakten volledig gedemotiveerd door een permanente status van 'fase-4-cliënt' van de arbeidsbemiddeling – fase 4 verwijst daarbij naar een (bijna) onoverbrugbare geachte afstand tussen de cliënt en de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door taalproblemen, leeftijd en een combinatie van deze en andere factoren. Er is een groot maatschappelijk probleem, dat inmiddels een plaats heeft gekregen in het participatiebeleid van Rijk, gemeenten en sociale partners. (...) Tegelijk is er de trend dat*

*het aantal hoger opgeleide allochtonen stijgt en dat het allochtone aandeel onder jongeren met een hogere opleiding in de lift zit”*

Het rapport is zeer uitgebreid van opzet. Ook komen er een groot aantal zaken naar voren die Het Inter-lokaal al uitvoert. Daarom hebben we gemeend dat een overzicht van de meest relevante bevindingen voor het project makkelijker is voor de lezer. Het volledige rapport is bijgevoegd.

De opbouw van de samenvatting is als volgt:

In de **Aanleiding** wordt het ontstaan van de vraag naar meer analyse beschreven. In de **Vraagstelling** worden vervolgens de vragen toegelicht die in het onderzoek naar voren komen. In de **Analyse** worden de uitkomsten van het onderzoek samengevat. In de **Conclusie** worden vervolgens de belangrijkste conclusies en aanbevelingen op een rij gezet.

Nijmegen 15 mei 2008

## **Aanleiding**

Het Inter-lokaal is een multiculturele welzijnsorganisatie voor Nijmegen en omstreken die grote expertise heeft in het bereiken van doelgroepen met een diverse achtergrond. Enzovoort is de Gelderse organisatie voor emancipatie, met een sterke focus op de positie van vrouwen. Beide instellingen constateren in hun contacten met hulpvragers en derden dat veel hoger opgeleide allochtonen werkeloos zijn.

Het Inter-lokaal constateerde onder andere problemen op de arbeidsmarkt voor allochtone jongeren met universitaire en HBO-opleiding. Enzovoort reageerde op signalen uit het veld dat met name allochtone vrouwen met een middelbare of hogere opleiding minder mate participeren. Zo ontstond een gezamenlijk behoefte aan analyse voor verdere projectontwikkeling. Onderzoeksbureau DOCA werd benaderd door beide instellingen om nader onderzoek te doen. In haar rapport vat DOCA Bureaus de overeenkomsten als volgt samen:

*“Hoewel de doelgroepen verschillend zijn wilden ze samen een project opzetten. Er waren namelijk ook belangrijke overeenkomsten, namelijk:*

- De versterking van de arbeidsmarktpositie van allochtonen,*
- Het belang van methodiekontwikkeling voor betere ondersteuning,*
- De gewenste inzet van training en coaching als middel voor de doelgroep,*
- Gelijksoortige redenen voor het probleem.”*

Door deze gezamenlijke overeenkomsten en de gedeelde ervaring met klanten lag het opzetten van een gezamenlijk aanbod voor de hand. De analyse van het rapport sluit daarbij aan.

## **Vraagstelling**

Het is niet voldoende om alleen stil staan bij de problemen op de arbeidsmarkt en de oorzaken van de lage participatie van hoger opgeleide allochtonen. Het gaat er om de kansen te vinden en daar aanbod op te ontwikkelen. DOCA schrijft:

*“Deze organisaties kunnen en willen zich echter ook op een andere en wellicht effectievere manier inzetten voor hoger opgeleide allochtonen die zonder succes zoeken naar een baan of die hun baan onder moeilijke omstandigheden proberen te behouden. Daarbij ligt de focus op de kansen van de werkzoekenden en de arbeidsorganisaties waarin zij aan slag zouden moeten gaan. Daarbij komt de focus dus te liggen op het actieve schakelen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. (...) De job-coaching is daarbij te zien als een methodiek gericht op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, dus gericht op de verbetering van de kansen van hoger opgeleide allochtonen en op verbetering van het diversity management van arbeidsorganisaties.”*

Met deze verkenning moet er meer zicht komen op de situatie van hoger opgeleide allochtonen in Arnhem en Nijmegen en de wijze waarop ze geholpen kunnen worden op weg naar werk. Tegelijkertijd wordt de situatie aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt daar bij betrokken.

Daarbij formuleerde DOCA Bureaus aanvullende vragen zoals: welke doelgroepen zijn en hoe groot zijn ze? Wat zijn de problemen voor de doelgroepen? Wat zijn de oorzaken van de problemen? Wat doen doelgroepers met succes om hun problemen op te lossen? Wat zijn andere, alternatieve interventietechnieken?

## Analyse

In haar onderzoek komt DOCA Bureaus tot de volgende analyse van de situatie op de arbeidsmarkt:

*“Met name de onevenredig hoge geregistreeerde werkloosheid verwijst naar de mening van de meeste deskundigen naar een sterkere of minder sterke arbeidsmarktdiscriminatie die op de Nederlandse arbeidsmarkt van de afgelopen decennia tamelijk hardnekkig lijkt te zijn. Toch is individuele, persoonsgerichte discriminatie vrijwel nooit evident.”*

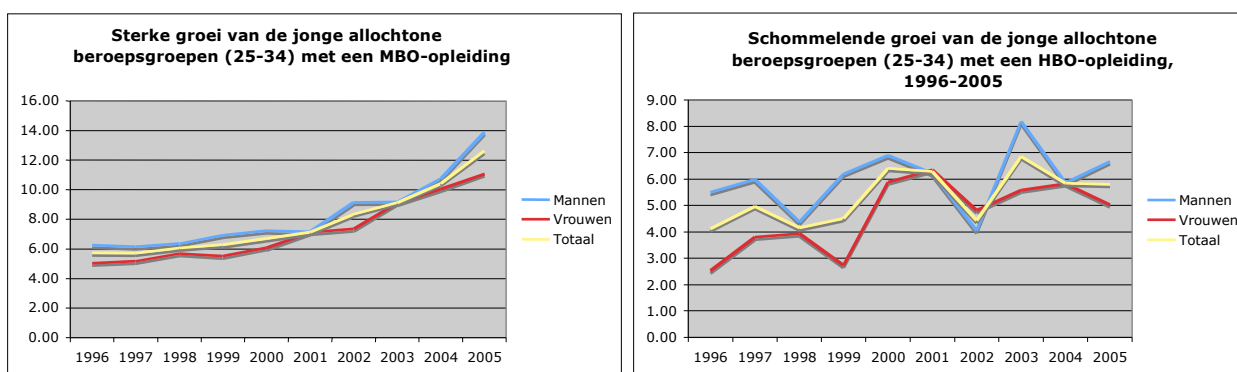
Vervolgens bekijkt DOCA de ontwikkelingen op een aantal gebieden. Achtereenvolgens komen aan bod: de ontwikkelingen in het onderwijs en arbeidsmarkt, hulpwijze van werkzoekenden en de positie van bedrijven.

## Deelname in het onderwijs

Allereerst heeft DOCA gekeken naar de tendensen in het onderwijs. Met betrekking tot de landelijk ontwikkeling constateert zij:

*“Het aantal allochtone hoger opgeleiden is, zeker in de categorieën van de middelbare opleidingen, in de afgelopen jaren duidelijk gestegen.(...) Wel is het zo dat exacte gegevens voor Arnhem en Nijmegen ontbreken.”*

Hieronder zijn de ontwikkelingen weergegeven voor de groep van 25-34 jaar in Mbo en Hbo.



Interviews van DOCA Bureaus met de onderwijsinstellingen in Arnhem en Nijmegen ondersteunt het beeld van stijgende aantal allochtone leerlingen die met diploma de opleiding verlaten. Zo groeit bij het ROC Nijmegen het aantal uitstromers ieder jaar met ongeveer 60. In het schooljaar 2005-2006 waren er totaal ruim 500 allochtone uitstromers. Vanaf 2000 tot 2007 hebben bijna 2000 allochtonen het ROC Nijmegen verlaten met een startkwalificatie of hoger.

Bij de HAN was de allochtone uitstroom tussen 2000-2006 1640 personen. De totale uitstroom van het aantal allochtonen was in het schooljaar 2005-2006 gestegen tot ruim 6,5%. De Radboud Universiteit in Nijmegen heeft geen exacte cijfers over de allochtone afgestudeerden. Bij alle opleidingen betreft het met name vakken in de sectoren, economie, techniek en onderwijs.

## Participatie op de arbeidsmarkt

In het algemeen concludeert DOCA over de arbeidsparticipatie:

*“In 2003 (...) was de participatie 40% in Arnhem en 45% in Nijmegen. Vrijwel alle andere steden in Nederland scoorden beter. In het verlengde hiervan nemen we aan dat in Arnhem*

en Nijmegen een flink aantal hoger opgeleide allochtonen ingeschreven staan als personen die al enige tijd op zoek zijn naar een baan en er geen gevonden hebben, terwijl ze volgens het CWI wel in aanmerking zouden moeten komen voor een min of meer passende baan. (...) De specifieke cijfers voor allochtonen zijn niet beschikbaar, maar we nemen aan de meer dan ten minste 10% van de betreffende groepen allochtoon is en dus tot de doelgroepen van Het Inter-lokaal en Enzovoort behoort”.



Vervolgens wordt de stand van het aantal werkzoekenden in december 2006 voor een aantal categorieën bekeken en beoordeeld.

*“Bij de aannname dat ten minste 10% van deze groepen uit allochtone personen bestaat gaat het Arnhem om 70 jongere allochtone werkzoekenden die met meer of minder externe begeleiding en coaching gediend kunnen zijn. In Nijmegen gaat het dan om 95 personen. In de oudere, herintredende vrouwelijke doelgroepen van 35 tot 55 kan het 70 personen in Arnhem en Nijmegen betreffen.”*

Het betreft hier nadrukkelijk een schatting op basis van de cijfers van het CWI. Indien gekeken wordt naar de geregistreerde werklozen bij de Sociale diensten dan gaat het om veel meer potentiële kandidaten.

## Verschillende vormen van aanpak

DOCA Bureaus onderscheidt verschillende manieren waarop de hoger opgeleide allochtone werkzoekende geholpen kan worden. Hieronder worden deze kort samengevat.

### Matchen en schakelen

Hiermee wordt bedoeld het bemiddelen tussen vraag en aanbod. Er kan een begeleidingsaspect meespelen, met name waar de afstand tot de arbeidsmarkt groot is, zoals bij (oudere) vluchtelingen.

### Verbeteren persoonlijke presentatie

Werkzoekende worden geholpen met methodieken over hoe een overtuigend CV te maken, alsook een uitgebreidere presentatie van wat iemand allemaal kan en wil en gedaan heeft, om zo bij een bedrijf binnen te komen.

### Plaatselijk netwerken en contacten

Werkzoekende allochtone hoger opgeleiden moeten op de netwerkmechanismen gewezen worden. Het gaat om het stimuleren en eventueel introduceren van werkzoekenden in netwerken, zodat ze makkelijker in beeld komen.

### Sturen en coachen

Bij sturen en coachen wordt gekeken naar werkzoekenden in fase 2 en 3 geldt die al enkele maanden of zelfs langer dan een jaar op zoek zijn naar passend werk. Dit is het terrein van job-coaching, waar alle bovenstaande instrumenten ingezet worden in een persoonsgericht kader van een of meer periodieke gesprekken.

Daarbij zien Enzovoort en Het Inter-lokaal een belangrijke rol weggelegd voor mentoring:

Afgestudeerde allochtone mannen en vrouwen via een mentor of coachingsysteem koppelen aan professionals uit het bedrijfsleven en /of instellingen zodat zij een netwerk van contacten krijgen en hun kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Empowerment gericht op maatschappelijke participatie en gericht op de arbeidsmarkt. Is voor vrouwen die in de samenleving willen participeren en wat verder afstaan van de arbeidsmarkt. Onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt en een gebrek aan zelfvertrouwen, maakt dat een groep vrouwen die wil werken er niet in slaagt een baan te vinden. Door deze training kunnen zij hun krachten ontwikkelen en beter inzetten.

## Ondersteuning nodig bij aanpak bedrijven

DOCA heeft een aantal personen geïnterviewd die van oordeel waren dat hun bedrijven baat zouden hebben bij hoger opgeleide allochtone werknemers. Ze zouden een noodzakelijke schakel vormen in een gezond personeelsbeleid, dat afgestemd is op de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. DOCA schrijft dan ook:

*“Diversiteit is in het belang van de bedrijven te noemen en bedrijven zitten dan ook te springen om hoger opgeleide allochtone werknemers, als trainees voor managementfuncties, in professionele functies, in technische functies, enzovoort. (...) We nemen dan ook aan dat de vraag vanuit het bedrijfsleven naar uitstekende hoger opgeleide allochtonen op dit moment al niet onaanzienlijk is en dat deze vraag ook feitelijk zal stijgen, zoals ook de tendens is in de statistiek van de allochtone afgestudeerden.”*

Er worden ook een aantal werkwijzen beschreven:

### Scouten en vinden

Het gaat om de actieve instelling om de juiste personen te vinden. DOCA stelt dat:

*“Het wordt wenselijk gevonden wanneer de diversiteitmanagers en P&O de bijzondere aandacht voor de allochtone inbreng en kandidaten kunnen delen met de bedrijfsleiding en het management. Op deze manier wordt het belang van de diversiteit en allochtone kandidaten onderstreept voor het bedrijf als geheel. Het krijgt een extra en doorslaggevende prikkel wanneer de bedrijfsleiding en de managers zelf actief zijn als scout in hun informele netwerken en contacten, weer: met bijzondere aandacht voor de allochtone inbreng en kandidaten.”*

### Binden en verder

Als het talent binnen is, moet het een organisatie of bedrijf het ook vast kunnen houden. DOCA:

*“De talenten moeten ook bij het bedrijf blijven en zich daarin verder ontwikkelen en carrière maken. Dit blijkt niet altijd even gemakkelijk, zeker wanneer ‘de collega’s’ diversiteit niet direct nodig en wenselijk vinden. (...) De diversiteitsmanager staat dus voor de uitdaging om een cultuurverandering onder de ‘collega’s’ te bewerkstelligen”*

### Coaching en diversiteitmanagement

Om de omslag te maken stelt DOCA dat zowel diversiteitmanagement noodzakelijk is als coaching van allochtoon talent op de arbeidsplek. DOCA stelt:

*“In het verlengde (...) mogen we stellen dat diversiteitmanagement voorop staat. Het primaire belang van een bedrijf is de tijdige aanpassing aan de multiculturele veranderingen in de samenleving, op de arbeidsmarkt en in de product-marktketens. Een onderneming is gebaat bij de tijdige aanpassing. Coaching van hoger opgeleide allochtonen staat in dienst van het diversiteitmanagement en wordt toegepast wanneer en*

*voor zover nodig of wenselijk in dat verband. (...) Op dit moment wijzen de diversiteitmanagers in twee richtingen, zijnde de cultuurveranderingen die nodig en wenselijk zijn in de bedrijven en de begeleiding van gescoute talenten op hun weg omhoog, althans naar de hun passende plaats in de organisatie. In de scouting en de cultuurverandering zien diversiteitmanagers een bijzondere rol weggelegd voor de managers en andere leidinggevende personen in de organisatie, naast die van de diversiteitmanagers zelf (...).”*



In de argumentatie voor diversiteitsmanagement stelt DOCA dat een externe interventie het beste is, want:

*“voor een adequate diversiteit in een bedrijf of instelling (is) veelal een flinke interne cultuurverandering nodig is. De cultuur moet een cultuur zijn die open is naar allochtonen toe en die uitgaat van de ongestoorde samenwerking tussen autochtonen en allochtonen. (...) Interne projecten lopen vaak stroef, duren lang en kunnen verzanden, terwijl externe impulsen stevig doorslaan.”*

## Conclusie

Naar aanleiding van de analyse komt DOCA Bureaus tot een aantal aanbevelingen:

*“Onze algemene conclusie is dat beide organisaties een nuttig aanbod kunnen ontwikkelen voor specifieke en professionele job-coaching en voor interim-achtige vormen van diversity management.”*

In de meer specifieke aanbevelingen wordt onder andere ingegaan op jobcoaching, de vereisten om dat werk te doen en de mogelijkheid om tot een methodiekbeschrijving te komen, bijvoorbeeld in samenwerking met de HAN. Het Inter-lokaal heeft al een ruim aanbod aan jobcoaching dat aan de meeste voorwaarden voldoet en waarvan de opdracht onlangs weer verlengd is door de Gemeente Nijmegen. In deze samenvatting gaan we daarom verder in op de aanbevelingen met betrekking tot het stimuleren van de diversiteit bij bedrijven, organisaties en instellingen. Daarbij kan, ter bestendinging van het werk, ook kortdurende coaching van het talent werkvloer horen. DOCA constateert daarover onder andere:

*“De andere positie is die van de bedrijven en de instellingen, die zich openstellen en open moeten stellen voor allochtone talenten. Dit impliceert vaak een moeizaam aanpassingsproces over en weer tussen allochtone talenten en de ‘witte’ cultuur van arbeidsorganisaties. De job-coach leert de talenten om zich in de organisatie te ontplooien en stimuleert het proces van cultuurverandering dat daarvoor nodig is.”*

En:

*“In dit geval spreken wij in dit rapport van management coaching en diversiteit. Het is een breed pakket aan coachingstaken die tot het domein van het diversiteitsmanagement van bedrijven en instellingen behoort. Aangezien de betrokkenheid van Het Inter-Lokaal en Enzovoort bij deze taken vrijwel altijd een tijdelijke en externe zal zijn, in opdracht van bepaalde bedrijven of instellingen, gaat het vrijwel altijd om interim-management coaching en diversiteit.”*

Het Inter-lokaal en Enzovoort willen zich dan ook meer richten op een nieuw aanbod van coaching op de werkvloer, empowerment van allochtoon talent en het bewerkstelligen van de cultuuromslag. Over dat laatst schrijft DOCA in het aparte hoofdstuk dat daarop betrekking:

*“Daarom bevelen we aan dat Het Inter-Lokaal en Enzovoort hun expertise op het gebied van cultuurverandering en diversiteit enerzijds en de ervaring die ze hebben en opdoen op het gebied van job-coaching bundelen en aanbieden als een dienst voor interim-management coaching en diversiteit. Klanten zijn er te vinden onder de bedrijven en instellingen die gericht hun wensen op het gebied van diversiteitsmanagement willen realiseren en die daarbij gediend zijn met een externe inbreng en impuls.”*

Gezien de resultaten uit de analyse en de conclusie met betrekking tot de behoeften van het bedrijfsleven en instellingen zien Het Inter-lokaal en Enzovoort meerdere aanknopingspunten voor het project: “Werk in Diversiteit”. Met de uitkomsten van het rapport wordt het project verder ontwikkeld en worden diensten aangeboden op het gebied van coaching op de werkvloer en diversiteitsmanagement. Doelstellingen zijn daarbij:

- Diversiteit met al haar aspecten bespreekbaar maken binnen organisaties
- Producten ontwikkelen en inzetten om het diversiteitsproces op gang te brengen
- Het ontwikkelen van een aanbod voor allochtone werkzoekenden om zich actiever op te stellen op de arbeidsmarkt.
- Vraag en aanbod matchen en zo bijdragen aan een kleurrijker personeelsbestand
- Empowerment inzetten als belangrijk instrument

Het Inter-lokaal en Enzovoort willen deze doelstellingen op maat uitwerken volgens de behoefte van organisaties op beleids-, management-, personeels en uitvoeringsniveau om zo de diversiteit te bevorderen.

## **Informatie**

### **Kernpunten**

Dit is een verkorte weergave van het rapport:

'Coachingsverkenning allochtone hoger opgeleiden in de regio Arnhem-Nijmegen', DOCA Bureaus/  
George Muskens, 2007.

Meer informatie over DOCA Bureaus op: <http://www.docabureaus.nl/>

### **Meer informatie en contact**

Enzovoort, Innovatie in Emancipatie

Postbus 606 6800 AP Arnhem

T: 026 - 351 70 17

E: [info@enzovoort.org](mailto:info@enzovoort.org)

Het Inter-lokaal

St. Annastraat 67

6524 EH Nijmegen

T: 024 – 322 22 27

E: [info@inter-lokaal.nl](mailto:info@inter-lokaal.nl)

