

TrendMeter 2008

**Werkgevers over Nieuwe
Nederlanders
als werknemers**



FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Bezoekadres: Kanaalweg 86, 3533 HG Utrecht

Postadres: Postbus 201, 3500 AE Utrecht

Telefoon 030 - 297 43 21

Fax 030 - 296 00 50

E-mail: informatie@forum.nl

Website: www.forum.nl

Motivaction, Research and Strategy

Bezoekadres: Marnixkade 109, 1015 ZL Amsterdam

Postadres: Postbus 15262, 1001 MG Amsterdam

E moti@motivaction.nl

T +31 (0)20 589 83 83

F +31 (0)20 589 83 00

W www.motivaction.nl

Amsterdam, oktober 2008, Motivaction

drs. Ahmed Ait Moha, drs. Pieter Paul Verheggen, drs. Lonneke Gijsbers

Voorwoord

Voor het tweede jaar publiceert FORUM de TrendMeter, het verslag van een monitor onder werkgevers in het middenbedrijf over de positie van allochtonen in die bedrijven. De uitkomsten van deze 2^{de} meting, uitgevoerd door Motivaction, vallen erg positief uit. Het aandeel bedrijven met (niet-westers) allochtonen in dienst is vergeleken met de vorige meting met 14% toegenomen. Driekwart van de bedrijven heeft ten tijde van het onderzoek minstens één allochtoon in dienst. Verheugend is ook dat de grootste stijging heeft plaatsgevonden bij bedrijven met 20-100 werknemers, een categorie die tot nu toe zeer terughoudend was in het aannemen van allochtoon personeel.

Ook vanuit een andere hoek werd duidelijk dat de allochtonen hun achterstand op de arbeidsmarkt aan het goedmaken zijn. Volgens het Jaarrapport Integratie 2008 is de arbeidspositie van allochtonen de laatste jaren sterk verbeterd. De arbeidsparticipatie is relatief sterker toegenomen dan onder autochtonen, en de werkloosheid is sneller gedaald. De werkloosheid onder allochtone jongeren is zelfs in twee jaar tijd gehalveerd.

De dynamo achter deze ontwikkeling is de hoogconjunctuur sinds 2006, die geleid heeft tot krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven die huiverig waren om allochtonen aan te nemen, werden min of meer gedwongen om de stap te nemen. Wanneer allochtonen eenmaal in dienst zijn, zien de meeste werkgevers - zo blijkt uit dit onderzoek - geen verschil in functioneren met autochtonen in vergelijkbare functies.

Dit rapport verschijnt op een spannend moment. Het Nederlands bedrijfsleven begint de gevolgen te merken van de internationale financiële crisis en de economische neergang in vele delen van de wereld. Het is aannemelijk dat bedrijven zich gedwongen zullen zien om personeel te ontslaan. Volgens gebruik zullen de laatst aangenomen werknemers de eerste klappen opvangen. Moeten we vrezen dat een volgende meting zal aantonen dat de geboekte winst weer verloren is gegaan?

Hoewel er donkere wolken hangen boven de arbeidsmarkt, mogen we hopen dat één winst overeind blijft, namelijk dat ook dit jaar weer meer werkgevers kennis hebben gemaakt met een voor hen nieuwe categorie werknemers, en dat die kennismaking hun beeld over deze groep ten positieve heeft gekanteld.

Sadik Harchaoui,
Voorzitter Raad van Bestuur FORUM

Inhoudsopgave

1	Management samenvatting	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Samenvatting	4
1.2.1	Instroom en uitstroom van Nieuwe Nederlanders	4
1.2.2	Functioneren van Nieuwe Nederlanders	4
1.2.3	Samenwerking met Nieuwe Nederlanders	4
1.2.4	Diversiteitsbeleid	5
1.3	Conclusies en aanbevelingen	6
2	Inleiding	7
2.1	Achtergrond	7
2.2	Veldwerkmethode	8
2.3	Leeswijzer	8
3	Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf	10
3.1	Wel of geen Nieuwe Nederlanders in dienst	10
3.1.1	Bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst	10
3.1.2	Indiensttreding van Nieuwe Nederlanders in de afgelopen 2 maanden	11
3.1.3	Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft	12
3.1.4	Oorzaken hogere werkloosheid volgens werkgevers	13
3.2	Functioneren en doorgroeimogelijkheden	14
3.2.1	Functieniveau van Nieuwe Nederlanders	14
3.2.2	Functioneren van Nieuwe Nederlanders	14
3.2.3	Doorstroom en uitstroom	14
3.3	De samenwerking met Nieuwe Nederlanders	15
3.3.1	Samenwerken met Nieuwe Nederlanders	15
3.3.2	Spanningen tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen	15
4	Aanname- en wervingsbeleid	16
4.1	Diversiteit in het personeelsbestand	16
4.1.1	Belang van diversiteitsbeleid	16
4.1.2	Draagvlak voor aantrekken van Nieuwe Nederlanders	17
4.1.3	Voorzichtigheid bij aannemen van Nieuwe Nederlanders	17
4.1.4	Voorkeur voor etnische groepen	18
4.2	Maatschappelijke en economische relevantie arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders	19
4.3	Gehanteerde wervingskanalen	20
4.4	Stageplaatsen voor Nieuwe Nederlanders	20
4.5	Aanname van Nieuwe Nederlanders in de toekomst	21
4.6	Jonge Nieuwe Nederlanders en werkgelegenheid	21

1 Management samenvatting

1.1 Inleiding

In opdracht van FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, heeft Motivaction International B.V. onderzoek gedaan naar de houding en mening van werkgevers in het middenbedrijf (20 tot 500 werknemers) ten aanzien van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt.

De doelstelling van het TrendMeter-onderzoek is het signaleren en analyseren van ontwikkelingen in het middenbedrijf. Met het uiteindelijke doel bij te dragen aan het sociaaleconomisch debat in Nederland en aanknopingspunten te formuleren voor participatie- en activeringsbeleid.

Achtergrond

De Nederlandse samenleving verkleurt. Op het moment telt Nederland 1,7 miljoen niet-westerse allochtonen¹. Door hun groeiend aandeel in de beroepsbevolking, door hun relatief gemiddeld lage leeftijd en hun stijgende opleidingsniveau zullen Nieuwe Nederlanders een grotere rol gaan spelen op de arbeidsmarkt. Maar zijn werkgevers hierop voorbereid? Ondanks een inhaalslag in 2007 zijn de werkloosheidscijfers onder Nieuwe Nederlanders nog altijd bijna drie keer zo hoog als bij autochtonen (CBS).

Welke trends doen zich voor bij het in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders en welke verschuivingen zijn er in de houding van werkgevers ten aanzien van Nieuwe Nederlanders? Wat is de visie van werkgevers op diversiteitsbeleid en welke ervaringen heeft men met dit beleid? Om deze vragen te beantwoorden is Motivaction in 2004 begonnen met het monitoren van de houding, mening en het gedrag van werkgevers ten aanzien van dit thema. In 2006 heeft de tweede meting plaatsgevonden in opdracht van DIV² en in 2007 is een derde meting uitgevoerd in opdracht van FORUM en DIV. In voorliggend rapport worden de onderzoeksresultaten van de vierde meting – uitgevoerd in oktober 2008 in opdracht van FORUM – beschreven.

Veldwerkmethode

Gezien het continue karakter van het onderzoek is het veldwerk op dezelfde wijze uitgevoerd als in voorgaande jaren. In totaal zijn 457 werkgevers ondervraagd. Hiervan zijn 309 directeur en 148 MT-lid. De verhouding werkgevers – MT-leden is vrijwel gelijk aan voorgaande jaren. Net als in 2007 is het merendeel van het veldwerk telefonisch uitgevoerd (n=250), en een gedeelte online (n=157). De respondenten zijn gespreid naar sectoren en naar omvang van de bedrijven. Dit conform de opzet van voorgaande TrendMeter-onderzoeken. Voor een uitgebreidere uiteenzetting van de methodologie wordt verwezen naar paragraaf 2.3.

Leeswijzer

Deze monitor richt zich op het middenbedrijf. Dit zijn bedrijven met 20 tot 500 werknemers. Opgemerkt dient te worden dat in dit rapport met kleinere

¹ Persoon woonachtig in Nederland van wie minimaal één ouder in het buitenland (een niet-westers land) geboren is. (CBS-definitie)

² DIV – Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement.

bedrijven niet het kleinbedrijf wordt bedoeld (1 tot 20 werknemers), maar de kleinere bedrijven in het middenbedrijf (20 tot 50 werknemers).

In dit onderzoek wordt onder Nieuwe Nederlanders verstaan: personen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst. Er is specifiek voor deze groepen gekozen, omdat zij het overgrote deel van de groep Nieuwe Nederlanders vormen en zij daarmee ook het merendeel van de Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt uitmaken.

Waar mogelijk wordt in dit rapport een vergelijking gemaakt met de onderzoeksresultaten uit 2007 en 2006. Het onderzoek uit 2004 verschilt te veel qua gehanteerde vraagstelling om die onderzoeksresultaten mee te nemen in de vergelijking.

1.2 Samenvatting

1.2.1 Instroom en uitstroom van Nieuwe Nederlanders

Aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders wederom gestegen

Vergeleken met 2007 is het aantal bedrijven in het middenbedrijf met Nieuwe Nederlanders in dienst met 14% gestegen. In 2008 heeft 75% van de bedrijven in het middenbedrijf één of meer Nieuwe Nederlanders in dienst. In 2007 was dit nog 61% en in 2006 53%. De stijging van het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst heeft zich met name voorgedaan bij bedrijven met minder dan 100 werknemers. Twee derde van deze bedrijven heeft nu Nederlanders in dienst, tegenover 38% in 2007.

1.2.2 Functioneren van Nieuwe Nederlanders

Werkgevers zien geen verschil in het functioneren van Nieuwe Nederlanders in vergelijking met autochtone werknemers

De meeste werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst zijn van mening dat Nieuwe Nederlanders even goed functioneren als autochtonen in dezelfde functie (86%). 11% geeft aan dat autochtonen beter functioneren. Deze cijfers zijn vrijwel gelijk aan die van 2007 en 2006.

Verdubbeling Nieuwe Nederlanders die promotie hebben gemaakt

Bij 30% van de onderzochte bedrijven die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, heeft minimaal één Nieuwe Nederlander promotie gemaakt in de afgelopen 12 maanden. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2007 (16%). Een positieve ontwikkeling is dat er meer kleinere bedrijven zijn waar nieuwe Nederlanders promotie hebben gemaakt. In voorgaande jaren bleven de promoties voornamelijk beperkt tot de grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers).

1.2.3 Samenwerking met Nieuwe Nederlanders

Communicatie en samenwerking nog altijd aandachtspunt

Ondanks een stijging van het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst blijft het aandeel werkgevers dat vindt dat samenwerken en communiceren met Nieuwe Nederlanders moeizamer verloopt dan met autochtonen onveranderd. 38% vindt de communicatie met Nieuwe

Nederlanders moeilijker in vergelijking met autochtonen. En 23% vindt de samenwerking moeizamer verlopen.

Weinig spanningen tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders

Verreweg de meeste werkgevers (90%) zijn van mening dat zich geen spanningen voordoen tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders in hun bedrijf. In 7% van de bedrijven is dit wel het geval. De meeste spanningen doen zich voor bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Dit zijn ook de bedrijven waar relatief meer Nieuwe Nederlanders werkzaam zijn. Er zijn op dit punt geen verschillen met eerdere jaren.

1.2.4 Diversiteitsbeleid

Percentage werkgevers dat actief streeft naar diversiteit is licht gestegen

Gemiddeld besteedt 29% van de bedrijven specifiek aandacht aan diversiteit in het aannamebeleid. Dit percentage is licht gestegen ten opzichte van 2007 (25%), maar nog altijd lager dan in 2006, toen 39% van de bedrijven actief streefde naar een divers personeelsbestand. De oorzaak achter deze stijging is niet geheel duidelijk.

Voorzichtigheid bij aanname Nieuwe Nederlanders iets afgenomen

77% van de werkgevers zegt bij het in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders niet voorzichtiger te zijn dan bij het aannemen van autochtonen. 23% neemt wel voorzichtigheid in acht. Dat is een geringe daling vergeleken met 2007 (27%) en 2006 (29%). Net als in voorgaande jaren zijn het met name de kleine bedrijven zonder Nieuwe Nederlanders in dienst die voorzichtiger zijn.

Allochtone stagiaires hebben zich minder op middenbedrijf gericht

Volgens 19% van de werkgevers hebben zich in de voorgaande 12 maanden allochtone stagiaires aangemeld voor een stageplaats. Een jaar eerder was dat nog 43%. Een mogelijke verklaring voor deze daling is dat allochtone stagiaires hun keuze hebben laten vallen op grotere bedrijven en de overheid. Bekend is namelijk dat Nieuwe Nederlanders een voorkeur hebben voor deze organisaties, boven het middenbedrijf.

Overigens is een meerderheid (57%) van de werkgevers van plan om allochtone stagiaires een stageplek aan te bieden, wanneer zij zich aandienen. 39% zegt dat er in het komende half jaar geen stageplekken in het bedrijf zijn.

Slechts weinig werkgevers zijn van plan om Nieuwe Nederlanders te ontslaan

35% van de werkgevers overweegt om in **de komende 6 maanden** (meer) Nieuwe Nederlanders aan te nemen, terwijl 7% overweegt om Nieuwe Nederlanders te ontslaan.

Werkgevers niet positief over capaciteiten jonge Nieuwe Nederlanders

Hoewel meer Nieuwe Nederlanders in het afgelopen jaar zijn aangenomen en meer werkgevers positieve ervaringen hebben opgedaan met deze groep, meent een meerderheid van de werkgevers dat de taalbeheersing, de motivatie en het opleidingsniveau van allochtone **jongeren** (15 tot 30 jaar) een belemmering zouden kunnen zijn om hen in dienst te nemen. Interessant is dat slechte ervaringen met Nieuwe Nederlanders voor slechts 18% van de ondervraagden een reden is om ze niet aan te nemen. Deze

uitkomsten impliceren niet dat werkgevers geen allochtone jongeren zullen aannemen: zij weerspiegelen de beeldvorming over deze groep, en bewijzen hoogstens dat men bij werving en selectie van jonge allochtonen op deze punten zal letten.

1.3 Conclusies en aanbevelingen

Nieuwe Nederlanders doen het goed in het middenbedrijf

In 2008 is de aanwezigheid van Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf verder toegenomen. Driekwart van de bedrijven in deze sector heeft minimaal één Nieuwe Nederlander in dienst. Het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst is in drie jaar tijd met bijna een kwart toegenomen. De grootste winst is behaald bij de kleine bedrijven met 20 tot 50 werknemers. Waren de werkgevers van deze bedrijven in voorgaande jaren nog terughoudend met het aannemen van Nieuwe Nederlanders, 2008 laat een kentering zien: het aandeel bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst steeg van 38 naar 75%. De reden voor deze omslag is ongetwijfeld de economische groei.

De onderzoeksresultaten wijzen uit dat werkgevers positieve ervaringen hebben met Nieuwe Nederlanders. Vrijwel alle werkgevers zijn van mening dat de Nieuwe Nederlanders in dienst net zo goed functioneren als autochtone werknemers in dezelfde functie. Het goed functioneren van Nieuwe Nederlanders komt ook tot uitdrukking in de verdubbeling van het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders die promotie hebben gemaakt (zowel in kleine bedrijven als in grote bedrijven).

Werkbehoud van Nieuwe Nederlanders in economisch mindere tijden

De gunstige onderzoeksresultaten roepen de vraag op of de geboekte winst behouden zal blijven wanneer de Nederlandse economie in zwaar weer terecht komt. Wanneer ontslagen gaan vallen, passen werkgevers vaak het 'last in first out principe' toe. Zonder extra aandacht zullen de nieuwe Nederlanders als eerste de gevolgen ervaren van de economische crisis. Diversiteitsbeleid is dan hard nodig, terwijl uit dit onderzoek blijkt dat de aandacht daarvoor bij werkgevers gedaald is.

Slechte ervaringen vormen een grote drempel voor bedrijven zonder Nieuwe Nederlanders in dienst

De resultaten laten ook zien dat de bedrijven die momenteel nog geen Nieuwe Nederlanders in dienst hebben voor een deel terughoudend zijn als gevolg van slechte ervaringen in het verleden. Zij ervaren dus een grotere drempel als het gaat om de aanname van Nieuwe Nederlanders. Het verdient daarom aanbeveling om meer aandacht te besteden aan deze groep werkgevers en te proberen deze barrière te slechten.

Communicatievaardigheden Nieuwe Nederlanders verbeteren

Hoewel werkgevers in grote meerderheid geen verschil zien in het functioneren van Nieuwe Nederlanders, geeft een derde aan dat de communicatie met hen moeizamer verloopt dan met autochtone Nederlanders. Nader onderzoek zou inzicht kunnen geven in de vraag om welke communicatieproblemen het hier gaat en onder welke groepen zich die voordoen.

2 Inleiding

In opdracht van FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, heeft Motivaction International B.V. een herhalingsonderzoek uitgevoerd naar de houding en mening van werkgevers in het middenbedrijf (20 tot 500 werknemers) ten aanzien van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt.

2.1 Achtergrond

Sinds 1998 voert Motivaction het TrendMeter-onderzoek uit. TrendMeter is een initiatief van Motivaction dat mede mogelijk wordt gemaakt door wisselende participanten die het onderzoek deels bekostigen. Het TrendMeter-onderzoek van 2008 is evenals het TrendMeter-onderzoek van 2007 mogelijk gemaakt door FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling.

De doelstelling van de TrendMeter is het signaleren en analyseren van ontwikkelingen die van belang zijn voor het Nederlandse middenbedrijf (20-500 werknemers). Met het uiteindelijke doel bij te dragen aan het sociaal-economisch debat in Nederland en aanknopingspunten te formuleren voor participatie- en activeringsbeleid.

De basis van de TrendMeter wordt gevormd door een panel bestaande uit ruim 400 algemeen directeuren en leden van het hoger management. De panelleden nemen minimaal één keer per jaar deel aan een telefonische of een online enquête.

De vragenlijst die wordt afgenomen bestaat uit een vast en een variabel deel. Het vaste deel heeft betrekking op de economische situatie en de ontwikkelingen die men daarin verwacht. Hieruit resulteert de TrendMeter-Index. De TrendMeter-Index is een cijfermatige weergave van het ondernemersklimaat in het Nederlandse middenbedrijf. In dit rapport zal het vaste deel buiten beschouwing worden gelaten. Het rapport geeft een uiteenzetting van de uitkomsten van het variabele deel. Het variabele deel heeft sinds 2006 als onderwerp: de positie van Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf

De Nederlandse samenleving verkleurt. Nederland telt 1,7 miljoen niet-westerse allochtonen – Nieuwe Nederlanders.³ Door hun groeiend aandeel in de beroepsbevolking, door hun relatief gemiddeld lage leeftijd en hun stijgend opleidingsniveau zullen Nieuwe Nederlanders een grotere rol gaan spelen op de arbeidsmarkt. Maar zijn werkgevers hierop voorbereid? Ondanks een inhaalslag in 2007, zijn de werkloosheidscijfers onder Nieuwe Nederlanders nog altijd bijna drie keer zo hoog als onder autochtonen (CBS).

Welke trends doen zich voor in het in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders en welke verschuivingen zijn er in de houding van werkgevers ten aanzien van Nieuwe Nederlanders? Wat is de visie van werkgevers op diversiteitsbeleid en welke ervaringen heeft men met dit beleid? Om deze vragen te beantwoorden is Motivaction in 2004 begonnen met het monitoren

³ Persoon woonachtig in Nederland van wie minimaal één ouder in het buitenland (een niet-westers land) geboren is. (CBS-definitie)

van de houding, de mening en het gedrag van werkgevers ten aanzien van dit thema. In 2006 heeft de tweede meting plaatsgevonden in opdracht van DIV en in 2007 is een derde meting uitgevoerd in opdracht van FORUM en DIV. In voorliggend rapport worden de onderzoeksresultaten van de vierde meting – uitgevoerd in oktober 2008 in opdracht van FORUM – beschreven.

2.2 Veldwerkmethode

Gezien het continue karakter van het onderzoek is het veldwerk van het onderzoek op dezelfde wijze uitgevoerd als in voorgaande jaren. In totaal zijn 457 werkgevers ondervraagd, van wie 309 directeuren en 148 MT-leden. De directeuren en managers zijn gespreid naar bedrijfssector en naar -omvang. Dit conform de opzet van voorgaande TrendMeter-onderzoeken.

Het merendeel van het veldwerk is telefonisch uitgevoerd (n=250) en een gedeelte online (n=157). Alle managers alsmede 52 directeuren zijn online ondervraagd. Op de resultaten is een analyse uitgevoerd om na te gaan in hoeverre de antwoorden die online zijn gegeven afwijken van het offline gedeelte. Deze analyse heeft uitgewezen dat slechts bij één vraag een significant verschil bestaat in de gegeven antwoorden. Voor het overige zijn geen significante verschillen te vinden. Gezien de geringe verschillen tussen de twee veldwerkmethodes is het legitiem om de gegevens uit de twee veldwerkmethodes samen te voegen en hier totaaluitspraken over te doen.

In 2008 is dezelfde veldwerkmethode ingezet als in 2006 en 2007, waardoor de resultaten van de metingen met elkaar vergeleken kunnen worden. In dit rapport zal geen vergelijking worden gemaakt met het onderzoek uit 2004. Op veel punten is de vraagstelling gewijzigd, waardoor het niet mogelijk is om een goede vergelijking te maken.

Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 24 september 2008 tot 17 oktober 2008.

Vragenlijst

Een groot deel van de vragenlijst bestaat uit herhalingsvragen. In dit rapport zullen bij alle herhalingsvragen ook de uitkomsten uit 2007 en 2006 worden vermeld.

2.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 wordt uitgebreid ingegaan op het aantal Nieuwe Nederlanders dat werkzaam is in het middenbedrijf en de redenen waarom bepaalde werkgevers geen Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. Verder wordt aandacht besteed aan de functies die de Nieuwe Nederlanders bekleden en de doorgroeimogelijkheden die zij hebben. Hoofdstuk 4 focust op het aanname- en wervingsbeleid in het middenbedrijf en de aandacht die daarbij wordt besteed aan diversiteitsbeleid. Hierbij zal ook worden ingegaan op de mate waarin werkgevers problemen ondervinden in de samenwerking met Nieuwe Nederlanders. Tot slot zal worden stilgestaan bij de vraag in hoeverre werkgevers van plan zijn om in de komende 6 maanden Nieuwe Nederlanders aan te nemen.

Waar in dit rapport wordt gesproken over Nieuwe Nederlanders, betreft het personen met een herkomst uit Turkije, Marokko, Suriname of de Antillen, tenzij anders vermeld. Verder wordt in dit rapport regelmatig gesproken over werkgevers. Hieronder worden verstaan de ondervraagde directeuren en MT-leden.

Indien er significante verschillen bestaan in gegeven antwoorden naar ondernemingsgrootte of regio, dan wordt hiervan melding gemaakt in dit rapport.

3 Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf

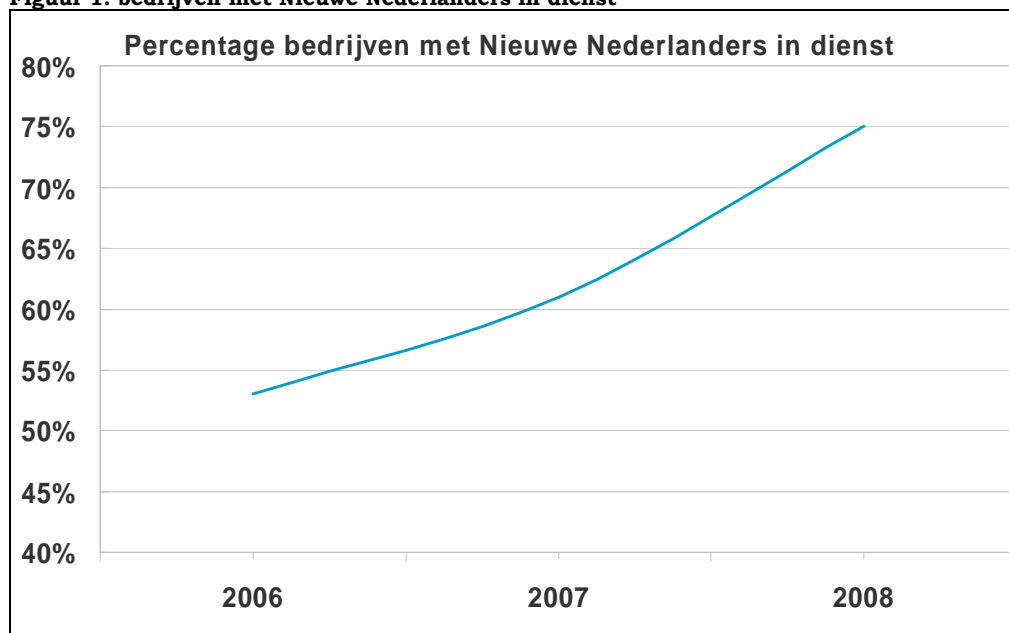
Dit hoofdstuk gaat over het aandeel bedrijven in het middenbedrijf met Nieuwe Nederlanders in dienst. Hierbij zal ingezoomd worden op de redenen waarom bedrijven geen Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. Daarnaast wordt gekeken naar het functieniveau van de werkzame Nieuwe Nederlanders en de doorgroeimogelijkheden die zij hebben. In paragraaf 3.3 zal worden ingegaan op de mate waarin werkgevers problemen ondervinden in de samenwerking met Nieuwe Nederlanders, en op de vraag of zich spanningen voordoen tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen op de werkvloer.

3.1 Wel of geen Nieuwe Nederlanders in dienst

3.1.1 Bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst

75% van de werkgevers geeft aan minimaal één Nieuwe Nederlander in dienst te hebben. Dit is een stijging van 14% in vergelijking met 2007. In 2007 gaf 61% van de werkgevers aan minimaal één Nieuwe Nederlander in dienst te hebben. De stijgende lijn in het aandeel bedrijven met nieuwe Nederlanders in dienst zet zich sinds 2006 door (zie figuur 1).

Figuur 1: bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst



Opvallend is dat het aantal werkgevers dat aangeeft niet te weten of men Nieuwe Nederlanders in dienst heeft, is gehalveerd vergeleken met vorige jaren (zie tabel 1).⁴ In 2006 en 2007 gaf 18% aan niet te weten of men Nieuwe Nederlanders in dienst had. In 2008 is dit slechts 9%.

⁴ Ook wanneer de 'weet niet' categorie buiten beschouwing wordt gelaten, kan nog steeds worden geconcludeerd dat het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst is gestegen.

Tabel 1: Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst

	2006	2007	2008
Nieuwe Nederlanders in dienst	53%	61%	75%
Geen Nieuwe Nederlanders in dienst	28%	21%	16%
Weet niet/geen antwoord	19%	18%	9%

Het verschil tussen grote en kleine bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst, is dit jaar sterk gekrompen. Terwijl over de gehele linie het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders is toegenomen, heeft de grootste groei plaatsgevonden bij de kleine bedrijven (20-50 werknemers), namelijk van 38% naar 68%, bijna een verdubbeling (zie tabel 2).

Wel is het zo dat de grotere bedrijven relatief nog steeds meer Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. Hun personeelsbestand bestaat gemiddeld voor 10% uit Nieuwe Nederlanders, terwijl dat aandeel bij de kleinere bedrijven gemiddeld 5% is.

Tabel 2: Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst naar bedrijfsgrootte

	20-50 werkn.	51-100 werkn.	101-200 werkn.	201-500 werkn.	Gem. middenbedr.
Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst 2007	38%	61%	66%	71%	61%
Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst 2008	68%	82%	75%	80%	75%

3.1.2 Indiensttreding van Nieuwe Nederlanders in de afgelopen 12 maanden

Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd of zij in de afgelopen 12 maanden Nieuwe Nederlanders in dienst hebben genomen. Net als voorgaand jaar blijkt er veel beweging te zijn geweest op de arbeidsmarkt: 67% van de werkgevers (met Nieuwe Nederlanders in dienst) geeft aan in de afgelopen 12 maanden minimaal één Nieuwe Nederlander te hebben aangenomen.⁵ Dit is in lijn met de resultaten uit 2007 (70%). Van deze werkgevers heeft 11% dit jaar voor het eerst Nieuwe Nederlanders in dienst. Het betreft met name bedrijven met 20 tot 50 werknemers.

De bedrijven die in de afgelopen 12 maanden Nieuwe Nederlanders in dienst namen, hebben gemiddeld 5,7 Nieuwe Nederlanders aangenomen. Hierbij is een duidelijk onderscheid te zien naar bedrijfsgrootte. De bedrijven met 20 tot 50 werknemers hebben gemiddeld 1,8 Nieuwe Nederlanders aangenomen en de bedrijven met meer dan 200 werknemers gemiddeld 10. Doorberekening van deze percentages naar het middenbedrijf wijst uit dat gemiddeld 3,8 Nieuwe Nederlanders per bedrijf zijn aangenomen.⁶

In het afgelopen jaar zijn met name Marokkanen (49%) en Turken (61%) aangenomen. Antillianen (21%) zijn het minst aangenomen. Dit is in lijn met de grootte van de verschillende etnische groepen in Nederland. En ook in lijn met de resultaten uit 2006.

⁵ 41% van de werkgevers geeft aan dat in de afgelopen 12 maanden het totale aantal werknemers in het bedrijf is gegroeid, terwijl 16% meldt dat het aantal werknemers is gedaald. Het in dienst nemen van nieuwe Nederlanders is daarmee vooral het gevolg van personeelsuitbreiding, en minder van vervanging.

⁶ 67% heeft gemiddeld 5,7 werknemers in het afgelopen jaar in dienst genomen en 33% heeft 0 werknemers in dienst genomen, dus een gemiddeld van 3,8 werknemers ($0,67 \times 5,7$).

Uitdiensttreding van Nieuwe Nederlanders in de afgelopen 12 maanden

Bij 36% van de bedrijven zijn het afgelopen jaar Nieuwe Nederlanders uit dienst gegaan.⁷ Hierbij ging het vooral om de grote bedrijven met meer dan 200 werknemers. Gemiddeld traden bij deze bedrijven 9 Nieuwe Nederlanders uit dienst, tegenover 1,4 bij de kleine bedrijven. Opgemerkt dient te worden dat deze percentages betrekking hebben op de bedrijven die Nieuwe Nederlanders uit dienst hebben zien gaan (36%). Gemiddeld zijn 4,9 personen uit dienst gegaan. Doorberekening van dit percentage naar het middenbedrijf in totaliteit wijst uit dat gemiddeld 1,8 Nieuwe Nederlanders per bedrijf uit dienst zijn gegaan.⁸

De voornaamste redenen voor de uitdiensttreding zijn:

1. Men heeft zelf ontslag genomen; (66%)
2. Men is ontslagen vanwege slecht functioneren; (30%)
3. Men is ontslagen vanwege andere redenen; (28%)
4. Men is ontslagen vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten. (4%)

Tweederde van de Nieuwe Nederlanders die uit dienst zijn gegaan heeft zelf ontslag genomen, terwijl een derde ontslagen is vanwege slecht functioneren. Interessant is om te zien dat tegenvallende bedrijfsresultaten vrijwel geen rol hebben gespeeld. Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat het de bedrijven het afgelopen jaar voorspoedig is gegaan.

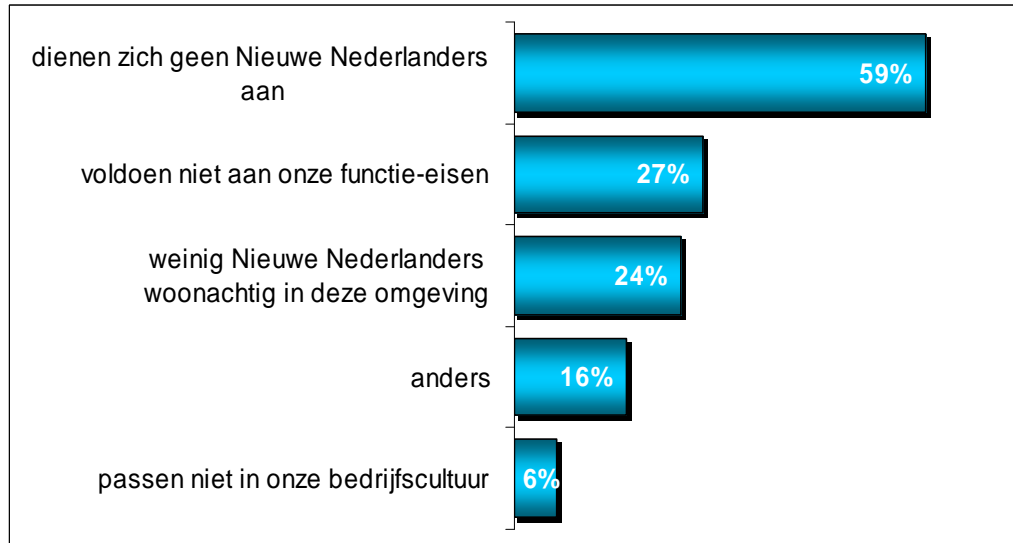
3.1.3 Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft

Aan de werkgevers die hebben gemeld geen Nieuwe Nederlanders in dienst te hebben (16%), is de vraag voorgelegd waardoor dat komt (zie figuur 2). De verklaringen die men hiervoor aanvoert verschillen niet met voorgaande jaren. Een ruime meerderheid ervaart dat zich geen allochtone sollicitanten aandienen (59%). 24% geeft aan dat er weinig allochtonen wonen in de omgeving – deze bedrijven zijn vaker gevestigd in het oosten en noorden van het land. 27% van de werkgevers verklaart geen allochtonen in dienst te hebben omdat deze niet voldoen aan de functie-eisen, en 6% vindt Nieuwe Nederlanders niet passen in de bedrijfscultuur. Gesteld kan worden dat bij een derde (6%+27%) van de werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst negatieve ervaring en of oordelen ten aanzien van Nieuwe Nederlanders een rol spelen.

⁷ Deze vraag is dit jaar voor het eerst gesteld, waardoor vergelijking niet mogelijk is.

⁸ Bij 36% van de bedrijven zijn in het afgelopen jaar gemiddeld 4,9 Nieuwe Nederlanders uit dienst gegaan, wat inhoudt dat er in het middenbedrijf gemiddeld 1,8 Nieuwe Nederlanders uit dienst zijn gegaan ($0,36 \times 4,9$).

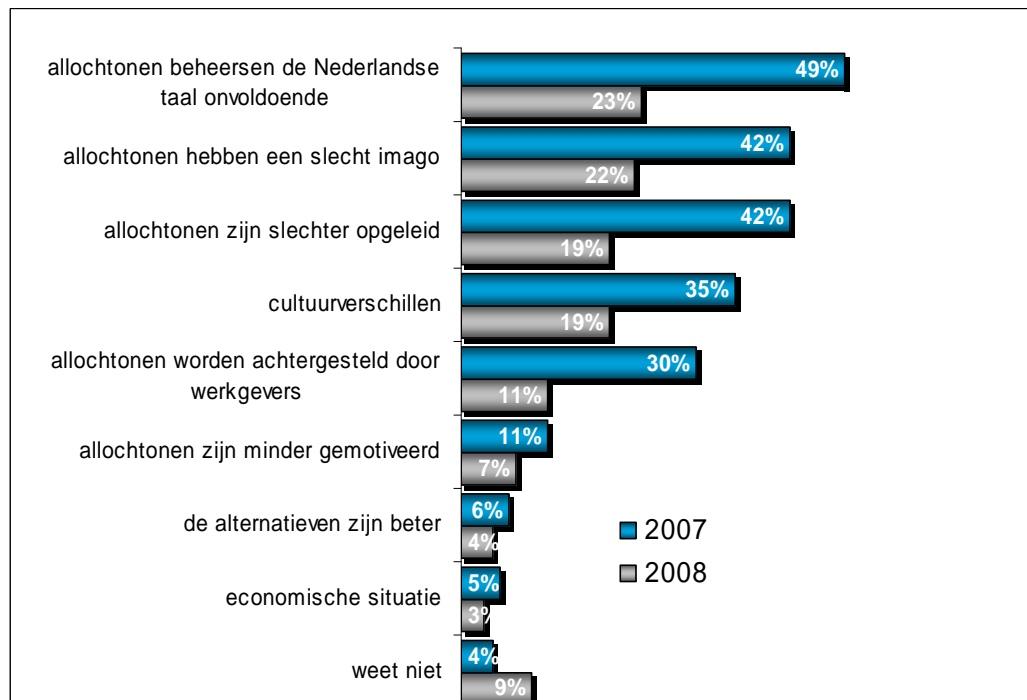
Figuur 2: Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft (N=93 werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst)



3.1.4 Oorzaken hogere werkloosheid volgens werkgevers

Aan alle ondervraagde werkgevers is de vraag voorgelegd wat volgens hen de oorzaak is van het feit dat Nieuwe Nederlanders vaker werkloos zijn dan autochtonen. In figuur 3 zijn de resultaten hiervan weergegeven. In vergelijking met voorgaand jaar is te zien dat werkgevers veel minder uitgesproken zijn over deze redenen. Zij zoeken de oorzaken veel minder vaak in de achterblijvende vaardigheden, houding, of cultuurverschillen, maar ook minder in discriminatie door werkgevers.

Figuur 3: Oorzaken grotere werkloosheid onder Nieuwe Nederlanders (N=418) volgens werkgevers



In het kader van mogelijke oorzaken van hogere werkloosheid onder allochtone vrouwen, is de volgende stelling aan de werkgevers voorgelegd: *“Ik heb liever niet dat mijn personeel een hoofddoek draagt.”* Een meerderheid van 56% geeft aan het eens te zijn met deze stelling. Dit percentage is ongewijzigd gebleven in vergelijking met de meting van 2006 en 2007.

3.2 Functioneren en doorgroeimogelijkheden

3.2.1 Functieniveau van Nieuwe Nederlanders

Bij de onderzochte bedrijven zijn de Nieuwe Nederlanders met name werkzaam als middelbaar employé met vakopleiding en als lager employé. In vergelijking met 2007 wordt in deze meting minder vaak aangegeven dat de Nieuwe Nederlanders een functie hebben als lager employé zonder vakopleiding. Hiervoor is geen duidelijke verklaring, mede doordat deze daling niet heeft geresulteerd in een stijging van het aantal werknemers dat functioneert op middelbaar en hoger niveau. Blijkbaar is 2007 een uitzonderingsjaar geweest. In de overige functies zijn in vergelijking met de meting van 2006 en 2007 weinig verschuivingen waarneembaar.

Tabel 3: Functieniveau Nieuwe Nederlanders (N=307)

	Hogere employé	Middelbaar employé met vakopleiding	Middelbaar employé zonder vakopleiding	Lager employé met vakopleiding	Lager employé zonder vakopleiding
2006	14%	40%	18%	45%	38%
2007	13%	44%	21%	44%	50%
2008	13%	41%	18%	42%	41%

3.2.2 Functioneren van Nieuwe Nederlanders

Aan de werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst is de vraag voorgelegd hoe zij het doen in vergelijking met autochtonen in dezelfde functie. Een grote meerderheid (86%) van de werkgevers geeft aan dat er geen verschil bestaat in hun functioneren. 11% meent dat autochtonen het beter doen dan Nieuwe Nederlanders. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die uit 2006 en 2007.

Ook over de motivatie van Nieuwe Nederlanders zijn werkgevers goed te spreken. Een grote meerderheid ziet geen verschil met autochtonen. Slechts 10% vindt autochtonen gemotiveerder. In vergelijking met 2007 (13%) en 2006 (18%), kan gesteld worden dat de tevredenheid over de motivatie van Nieuwe Nederlanders een stijgende lijn laat zien.

3.2.3 Doorstroom en uitstroom

Bij 30% van de onderzochte bedrijven die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, heeft minimaal één Nieuwe Nederlander promotie gemaakt in de afgelopen 12 maanden. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2007 (16%). Opvallend is dat in vergelijking met het voorgaande jaar, waar de promoties voornamelijk plaatsvonden bij de grotere bedrijven, in 2008 vaker ook promoties plaatsvonden bij de kleinere bedrijven (20 tot 100

werknemers). Verder blijkt uit de cijfers dat gemiddeld 1,6 Nieuwe Nederlander per bedrijf promotie heeft gemaakt.

3.3 De samenwerking met Nieuwe Nederlanders

Een veel gehoord argument voor het niet in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders is dat het moeilijk is om met hen samen te werken en dat zij zich moeilijker kunnen vinden in de bedrijfscultuur. Aan de werkgevers zijn verschillende vragen voorgelegd om na te gaan in hoeverre deze aspecten inderdaad een rol spelen.

3.3.1 Samenwerken met Nieuwe Nederlanders

77% van alle ondervraagden geeft aan net zo makkelijk samen te kunnen werken met een Nieuwe Nederlander als met een autochtoon. 23% vindt het gemakkelijker om binnen het bedrijf samen te werken met autochtonen dan met Nieuwe Nederlanders. Deze cijfers zijn overeenkomstig de resultaten van vorig jaar. Evenals vorig jaar is te zien dat werkgevers die géén Nieuwe Nederlanders in dienst hebben (64%) negatiever zijn over de samenwerking met Nieuwe Nederlanders dan werkgevers die hen wél in dienst hebben (81%).

Behalve op de samenwerking is ook op de communicatie met Nieuwe Nederlanders ingegaan. 62% ondervindt daarbij geen problemen. Dit is een verbetering van 6% in vergelijking met het voorgaande jaar. 38% is van mening dat het moeilijker is om met Nieuwe Nederlanders te communiceren dan met autochtonen.

Er is dus een verschil tussen samenwerking en communicatie. Meer werkgevers geven aan problemen te ondervinden in de communicatie met Nieuwe Nederlanders dan in de daadwerkelijke samenwerking met hen. Hieruit kan worden afgeleid dat de communicatie niet in alle gevallen een belemmering hoeft te zijn voor de samenwerking.

3.3.2 Spanningen tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen

Aan de werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst is de vraag voorgelegd of zich spanningen voordoen tussen autochtone en allochtone werknemers. Net als in het voorgaande jaar geeft ruim 90% aan dat zich in het bedrijf geen spanningen voordoen. 7% geeft aan dat deze spanningen er wel zijn.

Ook is de vraag gesteld of de organisatie een beleid heeft dat gericht is op de verbetering van de relaties tussen allochtoon en autochtoon personeel. Net als vorig jaar geeft 11% aan een dergelijk beleid te hebben.

4 Aanname- en wervingsbeleid

In dit hoofdstuk komen de verschillende aspecten van het aannamebeleid aan bod. Eerst wordt ingegaan op de persoon die verantwoordelijk is voor het aannamebeleid en de eventuele aandacht daarbij voor diversiteitsbeleid. Ook komt de economische en maatschappelijke relevantie van diversiteitsbeleid ter sprake. Vervolgens komen de kanalen en netwerken ter sprake die bij de werving van personeel worden gebruikt. Ten slotte wordt bekeken of de werkgevers voornemens zijn om in de toekomst meer Nieuwe Nederlanders in dienst te nemen en hoe zij staan tegenover het aanbieden van stageplaatsen aan Nieuwe Nederlanders.

4.1 Diversiteit in het personeelsbestand

4.1.1 Belang van diversiteitsbeleid

Van de ondervraagde werkgevers en managers is 43% zelf verantwoordelijk voor het aannamebeleid (bijna evenveel als in 2007). Dat is met name het geval bij bedrijven met 20 tot 50 medewerkers. In de overige gevallen is de P&O-manager of een andere manager hiervoor verantwoordelijk.

Aan de werkgevers die zelf verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid is de vraag voorgelegd of zij actief streven naar diversiteit in het personeelsbestand. 41% zegt van wel, 57% van niet. Na een daling in 2007 is dit percentage weer ongeveer op het niveau van 2006. Uit de onderzoeksresultaten is geen duidelijke verklaring te geven voor de daling in 2007.

Tabel 4: Percentage werkgevers dat streeft naar diversiteit in het personeelsbestand

	2008	2007	2006
Percentage werkgevers dat streeft naar diversiteit in het personeelsbestand	41%	27%	43%

Als niet de werkgever maar een andere manager verantwoordelijk is voor de werving van personeel, is de vraag voorgelegd of de desbetreffende manager specifiek de taak heeft om aandacht te besteden aan het realiseren van een divers personeelsbestand. Uit de reacties op deze vraag blijkt dat deze managers minder prioriteit geven aan een divers personeelsbestand. Gaf in 2006 nog 35% van de werkgevers aan dat de verantwoordelijke manager specifiek de taak heeft om te streven naar een divers personeelsbestand: in 2007 was dat al gedaald naar 22% en in 2008 is dit percentage nog verder gedaald naar 20%.

Op basis van het aantal werkgevers dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit en de managers die die specifieke taak hebben gekregen, kan gesteld worden dat gemiddeld 29% van de bedrijven uitdrukkelijk aandacht besteedt aan diversiteit in het aannamebeleid.⁹ Dit percentage is gestegen

⁹ Dit percentage is gebaseerd op zowel het percentage werkgevers dat zelf verantwoordelijk is voor het aannamebeleid en daarbij specifiek aandacht besteedt aan diversiteitsbeleid, als op het percentage werkgevers dat zelf niet verantwoordelijk is voor het aannamebeleid, maar de verantwoordelijke persoon daarvoor wel de specifieke taak heeft gegeven om aandacht te besteden aan diversiteitsbeleid $(0,43 \times 41\%) + (0,57 \times 20\%) = 29\%$.

ten opzichte van 2007 (25%), maar nog altijd lager dan in 2006: toen streefde 39% van de bedrijven actief naar een divers personeelsbestand.

Tabel 5: Percentage bedrijven dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit in het personeelsbestand

	2008	2007	2006
Percentage bedrijven dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit in het personeelsbestand	29%	25%	39%

Hoe besteden bedrijven aandacht aan diversiteit? 18% van de werkgevers die aangeven dat het bedrijf streeft naar een divers personeelsbestand, doet dit door middel van selectie. Eveneens 18% door geen onderscheid te maken naar etniciteit, afkomst of sekse, en af te gaan op de kwaliteiten van mensen. 16% door in advertenties expliciet allochtonen uit te nodigen om te solliciteren. 11% geeft aan de voorkeur door te geven aan het uitzendbureau. In vergelijking met voorgaand jaar is men minder gericht op diversificatie in gehanteerde netwerken (familie en vrienden van allochtone collega). In 2007 hanteerde nog 15% dit element van diversiteitsbeleid.

4.1.2 Draagvlak voor aantrekken van Nieuwe Nederlanders

Is er binnen het management van de organisaties voldoende draagvlak voor het werven van Nieuwe Nederlanders? 82% van de werkgevers zegt van wel; 12% geeft aan dat dit niet het geval is en 6% weet het niet. In voorgaande jaren was te zien dat er iets minder draagvlak was bij de bedrijven met 20 tot 50 werknemers. Dit verschil in houding tussen grote en kleine bedrijven is in 2008 kleiner geworden en niet langer opvallend. Vergroting van het draagvlak onder de kleinere bedrijven komt natuurlijk ook tot uitdrukking in het aantal kleinere bedrijven dat het afgelopen jaar Nieuwe Nederlanders in dienst heeft genomen.

Werkgevers gaan er ook van uit dat er draagvlak is onder de medewerkers en dat zij zodoende geen drempel vormen voor diversiteitsbeleid. Werkgevers geven namelijk aan dat er geen verschil bestaat tussen het draagvlak binnen het management van een organisatie en het draagvlak onder medewerkers.

4.1.3 Voorzichtigheid bij aannemen van Nieuwe Nederlanders

23% van de werkgevers is het eens met de stelling: *“Ik ben voorzichtiger met het aannemen van allochtoon personeel dan met autochtoon personeel.”* Het resterende percentage werkgevers onderschrijft deze stelling niet. Vergeleken met vorige metingen zijn er wel minder werkgevers die het eens zijn met de stelling. Net als in voorgaande jaren is te zien dat deze voorzichtigheid meer voorkomt onder kleine bedrijven die geen Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. In 2008 geeft 20% van de werkgevers met Nieuwe Nederlanders aan dat zij voorzichtiger zijn met het aannemen van Nieuwe Nederlanders. Bij de werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst is dit percentage 31.

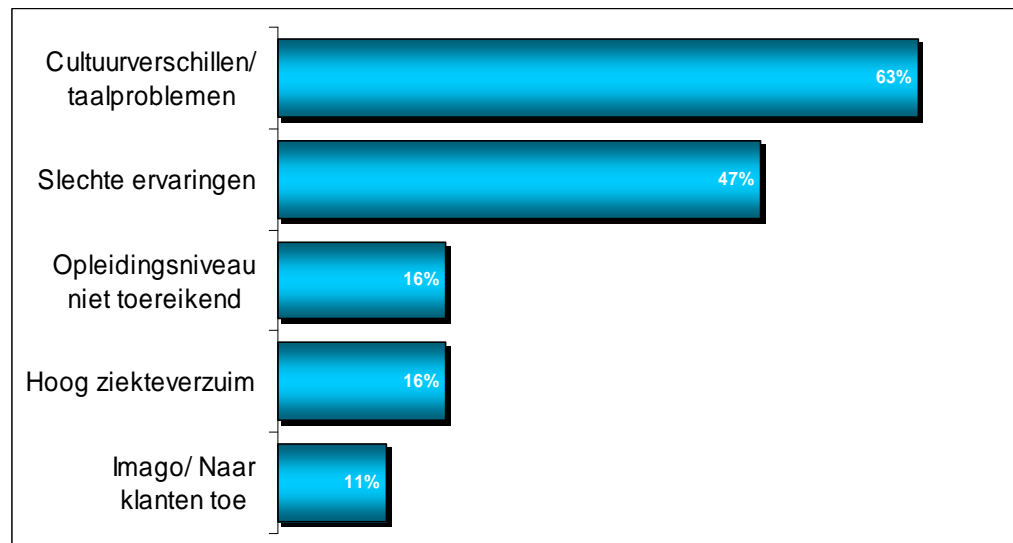
Aan de personen die aangeven voorzichtig te zijn met het aannemen van Nieuwe Nederlanders (n=104) is gevraagd naar de reden daarvoor. In figuur 4 zijn de resultaten op deze vraag weergegeven. Net als in 2007 is men voornamelijk voorzichtig vanwege de veronderstelde taal- en cultuurverschillen (63%), en slechte ervaringen in het verleden (47%). Dit is 10% meer dan in 2007, toen 37% aangaf in het verleden slechte ervaringen

met Nieuwe Nederlanders te hebben gehad. Deze stijging komt zeer waarschijnlijk doordat het afgelopen jaar geen Nieuwe Nederlanders in dienst zijn genomen door met name de werkgevers die eerder slechte ervaringen hadden, terwijl de werkgevers die voor het niet aannemen andere redenen hadden, relatief vaker Nieuwe Nederlanders hebben aangenomen. Hieruit zou dan kunnen worden geconcludeerd dat slechte ervaringen in het verleden de moeilijkst te slechten barrière is.

Vooraf werkgevers zónder Nieuwe Nederlanders in dienst hebben aangegeven voorzichtig te zijn met het aannemen van Nieuwe Nederlanders. De volgende stelling is aan alle werkgevers voorgelegd: *“In het verleden heb ik in verhouding meer slechte ervaringen gehad met allochtoon personeel dan met autochtoon personeel.”* Bijna een kwart van de werkgevers bleek het met deze stelling eens, een ongeveer gelijk percentage als in 2007. Hieruit blijkt dat in 2008 niet meer slechte ervaringen zijn gemeld dan daarvoor.

Naast taal- en cultuurverschillen en slechte ervaringen in het verleden worden ook ziekteverzuim (16%) en opleidingsniveau (16%) als redenen gegeven waarom men voorzichtiger is met het aannemen van Nieuwe Nederlanders. Hierin zijn geen wezenlijke verschillen met voorgaand jaar. De externe profilering van het bedrijf blijkt een minder grote rol te spelen vergeleken met 2007, want in slechts 11% is het imago naar de klanten de reden voor voorzichtigheid (in 2007 was dit 16%).

Figuur 4: Redenen waarom men voorzichtig is bij aannemen van Nieuwe Nederlanders (N=104)



4.1.4 Voorkeur voor etnische groepen

Indien men de keuze heeft uit een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse en Oost-Europese sollicitant, geeft 63% van de werkgevers aan geen voorkeur te hebben voor een bepaalde etnische achtergrond. Vergelijken met 2007 is het aantal ondervraagden zonder enige etnische voorkeur aanzienlijk gestegen, van 43% naar 63%.

Als men wel een voorkeur aangeeft, gaat die nog steeds uit naar de Turkse sollicitant (19% van het totaal aantal werkgevers) en naar werknemers uit

Oost-Europa (12% van de werkgevers). 4% van de werkgevers geeft de voorkeur aan een Surinamer. De minste voorkeur hebben Marokkaanse en Antilliaanse sollicitanten (beiden 2%). De conclusie is dat het slechte imago van Marokkanen in Nederland doorspeelt in de beeldvorming van werkgevers. Toch blijkt dit niet direct uit het aannamebeleid, want Marokkanen worden vrij vaak aangenomen (paragraaf 3.1.2).

De belangrijkste reden voor een bepaalde etnische voorkeur zijn positieve ervaringen in het verleden (58%) en omdat men de betreffende groep gemotiveerd (46%) en betrouwbaar (21%) vindt.¹⁰ Hierin zijn grote stijgingen te zien in vergelijking met 2007. Toen gaf slechts 20% aan hun voorkeur te baseren op goede ervaringen met de groep. Daarnaast gaf toen 20% aan de groep gemotiveerd te vinden en 14% betrouwbaar.

4.2 Maatschappelijke en economische relevantie arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders

Aan de werkgevers is de volgende stelling voorgelegd die de arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders in een bredere economische en maatschappelijke context plaatst: *“Verhoging van de arbeidsparticipatie van allochtonen is van essentieel belang voor de Nederlandse economie.”* 82% onderschrijft deze stelling. De verschillen met eerdere jaren zijn klein (zie tabel 5).

Tabel 5: Uitkomsten stelling Verhoging van de arbeidsparticipatie van allochtonen is van essentieel belang voor de Nederlandse economie (N=457)

	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) mee oneens	Weet niet
2006	74%	18%	7%
2007	85%	12%	4%
2008	80%	17%	3%

Onderschrijven werkgevers eventuele positieve effecten van het aannemen van Nieuwe Nederlanders? Zij kregen de volgende twee stellingen voorgelegd:

Stelling 1: *“Door allochtonen in dienst te nemen, wordt het imago van mijn organisatie verbeterd.”*

Stelling 2: *“Door allochtonen in dienst te nemen, boren we nieuwe klantengroepen aan.”*

Tabel 6: Percentage 'mee eens' stelling 3 en 4 (N=457)

	2008	2007
Stelling 1 Imago verbetering	30%	33%
Stelling 2 Nieuwe klanten	20%	21%

Zowel in 2007 als 2008 geeft een derde van de werkgevers aan dat het imago van het bedrijf verbetert als zij Nieuwe Nederlanders in dienst nemen. Bijna twee keer zoveel werkgevers is het hier niet mee eens. Een vijfde is het eens

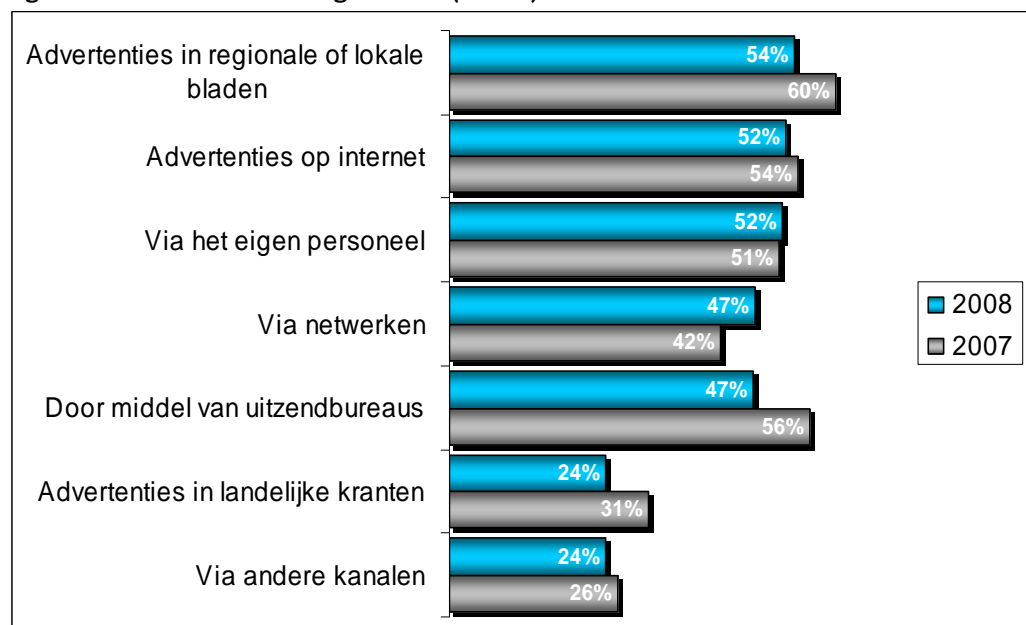
¹⁰ Dat werkgevers motivatie en betrouwbaarheid noemen als reden voor hun voorkeur voor een bepaalde etnische groep, kan gedeeltelijk worden verklaard door positieve ervaringen uit het verleden.

met de stelling dat nieuwe klantengroepen aangeboord worden door Nieuwe Nederlanders aan te nemen. Dit is gelijk aan 2007.

4.3 Gehanteerde wervingskanalen

Welke wervingskanalen hanteren werkgevers? In figuur 5 zijn de resultaten op deze vraag weergegeven. Bij de werving wordt met name gebruikgemaakt van regionale bladen, advertenties op het internet en via eigen personeel, netwerken en uitzendbureaus. In vergelijking met 2007 zijn er weinig verschillen. Uit de resultaten blijkt verder dat de bedrijven met meer dan 100 werknemers vaker gebruikmaken van advertenties in landelijke kranten en via het internet. De kleinere bedrijven doen dit vaker in de regionale of lokale bladen.

Figuur 5: Gehanteerde wervingskanalen (N=457)



4.4 Stageplaatsen voor Nieuwe Nederlanders

In 2007 is er veel te doen geweest omtrent het tekort aan stageplaatsen voor Nieuwe Nederlanders; zij zouden in vergelijking met autochtonen moeilijker aan een stageplaats komen. Ook in deze meting zijn vragen meegenomen die ingaan op het aanbod van stageplaatsen aan Nieuwe Nederlanders.

Opvallend is de daling in het aandeel bedrijven waar zich in de afgelopen 12 maanden allochtone stagiairs hebben aangemeld voor een stageplaats: 19% tegenover 43% in 2007. Blijkbaar heeft een verschuiving plaatsgevonden van bedrijven waar Nieuwe Nederlanders voor een stageplaats solliciteren.¹¹

¹¹ Uit ander onderzoek van Motivaction blijkt namelijk dat Nieuwe Nederlanders in eerste instantie er de voorkeur aan geven om bij de grote bedrijven (multinationals) en de overheid te werken. De kleinere bedrijven vindt men het minst interessant. Daling van het aantal stagiaires die naar een stageplek solliciteren in het middenbedrijf kan te maken hebben met het feit dat men in het afgelopen jaar vaker een stageplek heeft kunnen bemachtigen bij de organisaties waar de voorkeur naar uit gaat.

Driekwart van de bedrijven waar zich een allochtone stagiair had aangediend heeft deze ook daadwerkelijk een stageplaats geboden (tegenover 88% in 2007). Hierbij is geen onderscheid te zien tussen de grote en kleine bedrijven. Aan de werkgevers die een allochtone stagiair hebben aangenomen is de vraag voorgelegd wat zij van de stagiair vonden. Ruim 90% is positief over de stagiair, en 8% negatief. Net als in voorgaande jaren kan gesteld worden dat werkgevers in het algemeen positief zijn over allochtone stagiairs.

In 2008 is voor het eerst de vraag voorgelegd of de werkgevers van plan zijn in de komende 6 maanden een allochtone scholier/student een stageplaats aan te bieden. 57% geeft aan dit te doen indien deze zich aanmeldt. 39% zegt dit niet te zullen doen omdat er in het komende half jaar geen stageplekken zijn. 2% geeft aan dat niet te zullen doen, vanwege de voorkeur voor een autochtone stagiair.

4.5 Aannee van Nieuwe Nederlanders in de toekomst

Intentie om Nieuwe Nederlanders aan te nemen

Aan de werkgevers is gevraagd of zij overwegen in **de komende 6 maanden** (meer) allochtonen aan te nemen. 35% zegt dit te overwegen. 65% overweegt dit niet. In 2007 gaf 51% van de werkgevers aan te overwegen **in de toekomst** (meer) Nieuwe Nederlanders aan te nemen. Door het verschil in vraagstelling ('komende 6 maanden' is concreter en een kortere periode dan 'in de toekomst') kunnen deze cijfers niet goed vergeleken worden. Verder blijkt dat de werkgevers sowieso minder van plan zijn om werknemers aan te nemen in het komende jaar. 27% verwacht in het komende jaar werknemers aan te nemen, terwijl dit vorig jaar nog 49% was. Dus bijna een halvering.

Intentie om Nieuwe Nederlanders te ontslaan

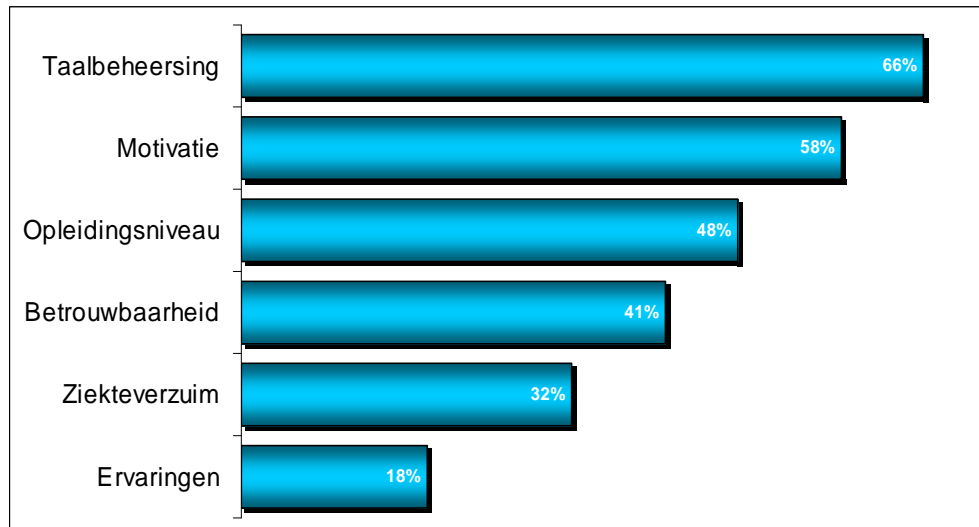
In deze meting is aan de werkgevers die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben gevraagd of ze overwegen om in de komende 6 maanden Nieuwe Nederlanders te ontslaan. 93% geeft aan dit niet te overwegen en 7% van de werkgevers geeft aan dit wel te overwegen.

4.6 Jonge Nieuwe Nederlanders en werkgelegenheid

In de meting van 2008 zijn een aantal vragen voorgelegd die specifiek betrekking hebben op jonge Nieuwe Nederlanders (in de leeftijd van 15 tot 30 jaar) en hun positie op de arbeidsmarkt. De vragen zijn aan alle werkgevers voorgelegd.

Er zijn zes mogelijke redenen voorgelegd aan werkgevers om geen allochtone jongeren aan te nemen: taalbeheersing, motivatie, betrouwbaarheid, opleidingsniveau, ziekteverzuim en ervaringen met allochtone jongeren. In hoeverre onderschrijven de ondervraagden die redenen?

Figuur 5: reden om allochtone jongeren niet aan te nemen



Uit de resultaten blijkt dat twee derde van de werkgevers de taalbeheersing van allochtone jongeren een (mogelijke) reden vindt om ze niet aan te nemen. 58% vindt de motivatie een voorwaarde, en iets minder dan de helft verwacht dat het opleidingsniveau van allochtonen een reden kan zijn om ze niet aan te nemen. Interessant is om te zien dat slechte ervaringen voor slechts 18% een rol spelen.

Bij deze resultaten moet opgemerkt worden dat deze cijfers niet impliceren dat bijvoorbeeld 66% van de werkgevers geen jonge allochtonen aanneemt vanwege slechte taalbeheersing, maar dat men hoogstwaarschijnlijk in het selectieproces aandacht zal besteden aan de taalbeheersing (omdat men weet of gehoord heeft dat daar problemen kunnen liggen).