

advies

07
01

Niet de afkomst maar de
toekomst

SER

Sociaal-
Economische
Raad

advies

Niet de afkomst maar de toekomst

Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren

Uitgebracht aan de Minister van Economische Zaken, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Minister van Vreemdelingenzaken en Integratie en de voorzitters van de Eerste en Tweede Kamer

Publicatienummer 1, 16 februari 2007

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale en economische beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast is de SER belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfsschappen). De raad is voorts betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers alsmede onafhankelijke deskundigen. De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt, worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties vindt u achterin. Een uitgebreider overzicht wordt op aanvraag gratis toegezonden.

Het maandblad SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER.

De SER beschikt ook over een eigen site op internet, met onder meer de samenstelling van de raad en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws.

© 2007, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden.

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

Telefoon: 070 - 3 499 499

Telefax: 070 - 3 832 535

E-mail: ser.info@ser.nl

Internet: www.ser.nl

ISBN 90-6587-947-1

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1 Inleiding	17
2 Algemeen kader	19
3 De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren	23
3.1 Hoge werkloosheid onder allochtone jongeren	23
3.2 (Te) laag kwalificatieniveau belangrijkste oorzaak	24
3.3 Andere oorzaken	27
3.4 Recente beleidsontwikkelingen	29
4 Toerusten voor de arbeidsmarkt	33
4.1 Inleiding	33
4.2 Aanpak van taal- en onderwijsachterstanden	33
4.2.1 Vergroten deelname voor- en vroegschoolse educatie	33
4.2.2 Extra leertijd in het basisonderwijs	34
4.2.3 Vergroten van de betrokkenheid van de ouders	35
4.2.4 Verbeteren doorstroom vervolgonderwijs	37
4.2.5 Evaluatie onderwijsachterstandenbeleid	38
4.3 Voorkomen voortijdig schoolverlaten	40
4.3.1 Inleiding	40
4.3.2 Verbetering opleidings- en beroepskeuze	40
4.3.3 Overdracht van vmbo naar mbo	42
4.3.4 Intensivering leerlingbegeleiding	44
4.3.5 Begeleiding van zorgleerlingen	47
4.4 De beschikbaarheid van bpv- en stageplaatsen	48
4.5 Jongeren voorbereiden op het zoeken naar een baan	52
5 Toetreding tot de arbeidsmarkt	55
5.1 Inleiding	55
5.2 Werkgevers stimuleren allochtone jongeren in dienst te nemen	55
5.3 Toeleden van allochtone jongeren naar werk	61
5.3.1 Hulp bij het zoeken naar werk: de rol van uitzendbureaus	61
5.3.2 Een sluitende aanpak in de 'jongerenketen'	61
5.3.3 De inzet van scholing voor werkloze jongeren zonder startkwalificatie	64
5.3.4 Bij elkaar brengen vraag en aanbod	67
5.3.5 Activering als sluitstuk	70
5.3.6 Tot slot	72
5.4 Bevorderen zelfstandig ondernemerschap	72

6	Positieve beeldvorming en antidiscriminatiebeleid	75
6.1	Inleiding	75
6.2	Onderzoek naar het vóórkomen van discriminatie	76
6.3	Bestrijding van discriminatie	76
6.4	Versterken positieve beeldvorming en bevorderen interculturele dialoog	78

Bijlagen

1	Gegevens onderwijs- en arbeidsmarktpositie allochtone jongeren	83
2	Panelgesprekken met allochtone jongeren en (ervarings)-deskundigen	109
3	Kabinetsreactie/samenvatting RWI-advies Hogeropgeleide allochtonen	113
4	Samenstelling subcommissie Jong	117

Praktijkvoorbeelden ('best practices')

1	Ouderbetrokkenheid in de multiculturele wijk	36
2	Thema-ouderavonden in de taal van het land van herkomst	37
3	IMC Weekendschool	42
4	Preventieproject overgang vmbo-mbo	43
5	Mentorproject Goal!	46
6	Geef een Kanaleneilandse een stagekans	49
7	Diversiteitsbeleid bij Coca Cola	56
8	Samenwerken en een sluitende aanpak in de 'jongerenketen': Route 23	62
9	Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen (HOA)	68
10	Ondernemerschap in de opleiding: Rotterdam, Arnhem/ Nijmegen en Stichting Jong Ondernemen	74
11	Trendy Maroc Stars in NL	78
12	Gesprekken op de werkvloer	80



SAMENVATTING

Samenvatting

De positie van jongeren van allochtone afkomst in het onderwijs en op de arbeidsmarkt moet dringend worden verbeterd. De gunstige conjuncturele economische ontwikkeling biedt daartoe een geweldige kans. Het komt er nu op aan om een kwalitatieve en daarmee structurele verbetering te realiseren van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren, gericht op duurzame participatie en integratie. Volgens de raad zijn daarvoor veel redenen: het bevorderen van sociale cohesie en maatschappelijke integratie, het investeren in menselijk kapitaal van alle jongeren en het anticiperen op komende personeels tekorten op de arbeidsmarkt.

Een van de opgaven voor de komende periode is om jongeren, ongeacht hun afkomst, stevig toe te rusten voor participatie en kansen te bieden op scholing, werk en inkomen: niet de afkomst, maar de toekomst telt. De slag moet nu worden gemaakt.

Het gaat daarbij om de verdere ontwikkeling en vooral ook om de uitvoering en toepassing – overal en op kwalitatief goede wijze – van oplossingen op lokaal en regionaal niveau, en in sectoren en arbeidsorganisaties. Daarvoor is de inzet én samenwerking nodig van alle betrokkenen: van onderwijsinstellingen, (sectorale en centrale organisaties van) werkgevers en werknemers, gemeenten, uitkerings- en bemiddelingsorganisaties (CWI, UWV), private intermediairs en uiteraard ook van allochtone jongeren zelf. Het kabinet moet ervoor zorgen dat de wettelijke kaders daarvoor voldoende ruimte bieden, waar nodig extra middelen beschikbaar stellen en krachtig invulling geven aan zijn coördinerende en faciliterende taak.

Aanbevelingen toerusting voor de arbeidsmarkt (verhoging kwalificatieniveau)

Een forse inzet op de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden

De raad bepleit een intensieve aanpak van taal- en onderwijsachterstanden, die zo vroeg mogelijk (in het voorschoolse traject) begint en doorloopt in het basis- en voortgezet onderwijs én in het middelbaar beroepsonderwijs.

Verdere vergroting deelname voor- en vroegschoolse educatie (vve) van jonge kinderen met taal- en ontwikkelingsachterstanden

De raad beveelt aan:

- Dat gemeenten en basisscholen streven naar een volledig bereik van de doelgroep van vve-voorzieningen door een toereikend (landelijk dekkend) aanbod van kwalitatief hoogwaardige vve-voorzieningen te realiseren, met programma's voor opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulering en met aandacht voor het taalniveau van de ouders.
- Dat gemeenten die een kwalitatief en kwantitatief toereikend aanbod hebben gerealiseerd, mogen experimenteren met verplichte deelname van jonge kinderen met taal-

en ontwikkelingsachterstanden aan vve, mits er een methode kan worden ontwikkeld om deze achterstanden objectief vast te stellen.

- Dat het kabinet (op langere termijn) de voorzieningen voor jonge kinderen (peuterspeelzalen, kinderopvang, vve) op elkaar laat aansluiten, zodat vve wordt aangeboden voor kinderen die dit nodig hebben.

Uitbreiding leertijd

De raad beveelt aan:

- Dat basisscholen meer mogelijkheden krijgen om tijdens de gehele duur van het basisonderwijs extra leertijd per dag of week (de verlengde schooldag) beschikbaar te stellen voor leerlingen met taal- en onderwijsachterstanden.

Vergroting betrokkenheid ouders

De raad beveelt aan:

- Dat scholen in het basis- en voortgezet onderwijs hun inspanningen vergroten om ook allochtone ouders bij de school en bij het onderwijs van hun kinderen te betrekken.

Herstel of verbetering mogelijkheden 'stapelen' opleidingen

De raad beveelt aan:

- Dat het kabinet belemmeringen wegneemt om onderwijs te 'stapelen' en door te stromen naar vervolgoedingen in en naar het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en het hoger en wetenschappelijk onderwijs.

Grondige, integrale evaluatie onderwijsachterstandenbeleid

De raad beveelt aan:

- Dat het kabinet komt tot een grondige, integrale evaluatie om te bezien of de organisatie en middelen in het herziene onderwijsachterstandenbeleid toereikend zijn voor het voorkomen en inhalen van taal- en onderwijsachterstanden op (kosten)effectieve wijze. Naast de voor- en vroegschoolse fase en in het primair en voortgezet onderwijs, dient ook de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden in het middelbaar beroeps-onderwijs hierbij te worden betrokken.
- Om, vooruitlopend op deze evaluatie, de drempelwaarde in de gewichtenregeling in het basisonderwijs te schrappen.

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten

Verbetering opleidings- en beroepskeuze

De raad beveelt aan:

- Dat onderwijsinstellingen betere en intensievere begeleiding aanbieden bij het opleidings- en beroepskeuzeproces met aandacht voor zowel de eigen interesses en talenten van leerlingen als de arbeidsmarktperspectieven van bepaalde opleidingen en beroepen. KBB's (de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) moeten daarvoor regionale arbeidsmarktinformatie beschikbaar stellen aan onderwijsinstellingen.

- Dat er overal mogelijkheden komen om tussentijds over te stappen bij een verkeerd gebleken keuze (flexibele instroom).

Verbetering overgang van vmbo naar mbo

De raad beveelt aan:

- Dat vmbo-instellingen ‘risico-overstappers’ vroegtijdig in kaart brengen, in het oog houden en zo nodig intensief begeleiden naar een vervolgopleiding. Zowel de instelling waar de leerling vandaan komt als de instelling waar de leerling naar toegaat moet daarbij betrokken zijn.

Intensivering leerlingbegeleiding in voorgezet onderwijs en mbo

De raad beveelt aan:

- Dat de mogelijkheid van extra begeleiding door een professionele mentor of een coach in beginsel toegankelijk is voor leerlingen op alle onderwijsniveaus die daaraan behoefte hebben. Ook maatschappelijke initiatieven met mentoring of coaching door vrijwilligers verdienen navolging.
- Dat het kabinet een strategie ontwikkelt om leraren op scholen met veel allochtone leerlingen beter toe te rusten voor het begeleiden van leerlingen met diverse culturele achtergronden en voor het lesgeven aan leerlingen voor wie Nederlands de tweede taal is. Daarbij hoort ook het aanreiken van methoden (gesprekstechnieken) om leerlingen te begeleiden bij de identiteitsvorming en morele oordeelsvorming en bewustwording van het effect van gedrag en uiterlijk.

Intensivering aanpak zorgleerlingen

De raad beveelt aan:

- Dat gemeenten, onderwijsinstellingen en organisaties in de jeugdketen gezamenlijk streven naar de verdere invoering en professionalisering van zorgadviesteams om leerlingen die meer dan alleen leerproblemen hebben, binnen de eigen schoolomgeving snel en adequaat te kunnen herkennen, opvangen en doorverwijzen.
- Dat het kabinet en de onderwijsinstellingen bijzondere leerwegen, zoals het AKA-traject tot arbeidsmarktgekwalificeerd assistent, (verder) ontwikkelen en invoeren voor zorgleerlingen en anderen die nog niet over de juiste vaardigheden beschikken om een beroepsopleiding met succes te kunnen afronden. In deze leerwegen worden zij in principe voorbereid op een vervolgopleiding met een beroepskwalificatie.

Bevorderen totstandkoming, kwaliteit en begeleiding bpv- en stageplaatsen

De raad beveelt aan:

- Dat het kabinet de taken en verantwoordelijkheden van de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van beroepspraktijkvormingsplaatsen (bpv-plaatsen) en stageplaatsen verder expliciteert.

- Dat vmbo- en mbo-instellingen en het bedrijfsleven op lokaal en regionaal niveau arbeidsmarktgericht overleg over bpv- en stageplaatsen voeren en het startmoment van stages en bpv-plaatsen meer spreiden.
- Dat onderwijsinstellingen en leerwerkbedrijven de stagebegeleiding verbeteren en een duidelijk aanspreekpunt creëren voor leerlingen en voor bedrijven.
- Dat KBB's en (allochtone) ondernemersnetwerken allochtone ondernemers stimuleren om een leerwerkbedrijf te worden.

Jongeren beter voorbereiden op het zoeken naar werk

De raad beveelt aan:

- Dat onderwijsinstellingen een taak krijgen om sociale competenties of zogenoemde 'soft skills' van leerlingen te versterken die nodig zijn om op de arbeidsmarkt te participeren, inclusief de bewustwording van de effecten van onderscheidend gedrag en uiterlijk op potentiële werkgevers.
- Dat baanzoek- en sollicitatietraining een volwaardig onderdeel wordt van het curriculum van opleidingen.
- Dat onderwijsinstellingen voor het begeleiden bij het zoeken naar werk van gediplomeerde ex-leerlingen, meer samenwerken met intermediaire organisaties. (uitzendbureaus en het CWI), onder meer door leerlingen actief door te verwijzen en/of genoemde organisaties in de school te halen.

Aanbevelingen bevorderen toetreding tot de arbeidsmarkt

Werkgevers stimuleren meer allochtone jongeren in dienst te nemen

Uitbreiding van het aantal jongeren van allochtone afkomst dat in dienst wordt genomen

De raad roept werkgevers op:

- Om nú een extra inspanning te leveren om de werkgelegenheid voor jongeren van allochtone afkomst te vergroten.
- Om 'groenpluk' te voorkomen (het in dienst nemen van jongeren die nog op school zitten) en om jongeren die nog geen diploma op startkwalificatieniveau hebben, volop te stimuleren en te faciliteren om zich alsnog tot ten minste dit niveau te scholen.
- Om een diversiteitsbeleid in te voeren dan wel te blijven voeren.
- Om het wervings- en selectiebeleid meer cultuurneutraal te maken.
- Om in hun (sociaal) jaarverslag aan te geven welke inspanningen zij hebben verricht om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen en om verslag te doen van hun inspanningen om bpv- en stageplaatsen beschikbaar te stellen.
- Om de ondernemingsraad meer actief te betrekken bij de positie van (onder andere) minderheden in de onderneming en het minderheden- of diversiteitsbeleid periodiek te agenderen in de overlegvergadering. Vakbonden kunnen kaderleden daarover actief informeren en ondersteunen.

Stimuleren 'good practices'

De raad beveelt het kabinet aan:

- Om initiatieven te (blijven) ondersteunen die de maatschappelijke wenselijkheid en mogelijke bedrijfseconomische voordelen van een diversiteitsbeleid onder de aandacht brengen van ondernemingen en om een internetdatabank te ontwikkelen waar ook bedrijven zelf praktijkvoorbeelden en -ervaringen kunnen uitwisselen.
- Om bij wijze van stimulans een instrument te ontwikkelen teneinde bedrijven zichtbaar te maken die een grote bijdrage leveren aan het bevorderen van diversiteit in de onderneming.
- Om met enige regelmaat gegevens te publiceren over de gemiddelde samenstelling van personeelsbestanden in sectoren en beroepsgroepen en de ontwikkelingen daarin, en om deze actief (campagnegericht) onder de aandacht te brengen van onder andere brancheorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen.
- Om ervoor te zorgen dat de overheid als werkgever zich – op alle bestuursniveaus – meer inzet om de arbeidsmarktpositie van (jonge) allochtonen te verbeteren (voorbeeldfunctie).

Toeleiding en bemiddeling van allochtone jongeren van werk*Realisering sluitende aanpak*

De raad beveelt aan:

- Uitzendbureaus actief te betrekken bij de verbetering van de positie van allochtone jongeren en hun kennis te benutten van de regionale arbeidsmarkt en van de bemiddeling naar werk.
- Dat werkzoekende (allochtone) jongeren die niet direct op eigen kracht of met hulp van een uitzendbureau een baan vinden, in beeld worden gebracht en tijdig een aanbod krijgen voor scholing, werk of een reïntegratietraject (sluitende aanpak).
- Dat de betrokken organisaties (CWI's, RMC's, ROC's, gemeenten, UWV, werkgevers en uitzendbureaus) op lokaal/regionaal niveau komen tot één integrale benadering en aanpak van deze jongeren.
- Dat deze organisaties hun samenwerking institutionaliseren in Jongerenloketten en de dienstverlening in reeds bestaande Jongerenloketten verder integreren tot een herkenbaar aanspreekpunt voor jongeren en tot een centraal punt voor gegevensuitwisseling en afstemming voor de betrokken organisaties.
- Dat het kabinet wet- en regelgeving doorlicht op institutionele belemmeringen voor verdergaande samenwerking en meer algemeen beziet hoe het organiserend vermogen van de regio structureel kan worden versterkt.

Landelijke regie- en coördinatiefunctie

De raad beveelt aan:

- Dat het kabinet de ontwikkeling van nieuwe (lokale en regionale) initiatieven en samenwerking blijft stimuleren en daartoe de werkwijze (aanjaagfunctie, kennisont-

wikkeling en verspreiding van ‘best practices’) van de Taskforce Jeugdwerkloosheid voortzet.

- Dat daartoe één persoon als coördinator/ambassadeur optreedt, die de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren bij het kabinet, het parlement en de relevante departementen continu en consistent onder de aandacht brengt. Dit kan een landelijk coördinator of regeringscommissaris zijn.

Werk én opleiding eerst

De raad beveelt aan:

- Dat bemiddelingsorganisaties bij de toeleiding van werkloze jongeren zonder startkwalificatie naar werk als eerste inzetten op kwalificerende scholing in combinatie met betaald werk. Daartoe is de verdere ontwikkeling en toepassing nodig van:
 - tweede-kans-beroepsonderwijs (met als onderdeel de no-risk-polis voor werkgevers);
 - de door de RWI voorgestelde leerwerktrajecten;
 - duale trajecten taalverwerving en arbeid (voor nieuwkomers).
- Dat het kabinet blijft inzetten op de verdere ontwikkeling en invoering van de erkenning van verworven competenties (EVC).

Ontwikkeling banenplannen op regionaal niveau

De raad beveelt aan:

- Dat partijen op decentraal niveau initiatieven of ‘banenplannen’ ontwikkelen voor (jonge) werkzoekenden uit minderheidsgroepen en om daarvoor passende kwantitatieve doelstellingen te formuleren en na te streven.
- De werkwijze van de CWI-jongerenadviseurs voort te zetten en de groep (allochtone) jongeren die dit nodig hebben, intensief te begeleiden.
- Dat het kabinet ervoor zorgt dat er meer gegevens beschikbaar komen over de mate waarin het reïntegratie-instrumentarium allochtone werkzoekenden bereikt en effectief wordt toegepast.

Aanpak risicojongeren

De raad beveelt aan:

- Dat gemeenten jongeren die niet op de arbeidsmarkt participeren, geen onderwijs volgen en die niet als werkzoekende staan ingeschreven, in beeld brengen.
- Dat voor de groep voor wie ontsporing dreigt, interventies worden ontwikkeld waarbij in de eerste plaats wordt ingezet op aanvullende voorzieningen die zijn verbonden aan reguliere onderwijsinstellingen en waar jongeren vanuit verschillende disciplines (onderwijs, jeugdzorg, welzijn) zeer intensief worden begeleid. Een preventieve aanpak, waarbij het creëren van kansen en perspectief voor deze jongeren centraal staat, verdient prioriteit.
- Dat het kabinet de effectiviteit van de eventuele afzonderlijke voorzieningen (‘prep camps’) die het voor ogen heeft, laat volgen met gedegen onderzoek.

Bevorderen zelfstandig ondernemerschap

De raad beveelt aan:

- Dat het kabinet verder gaat met de uitvoering van de beleidsvoornemens uit het actieplan *Nieuw ondernemerschap* dat in samenwerking met ondernemersverenigingen is opgesteld.
- Dat in het curriculum van onderwijsinstellingen meer aandacht wordt besteed aan de mogelijkheid om een eigen bedrijf te beginnen en aan de kennis en vaardigheden die daarvoor nodig zijn.

Aanbevelingen antidiscriminatiebeleid en positieve beeldvorming

Meer en beter onderzoek naar de mate en vorm waarin discriminatie plaatsvindt

De raad beveelt het kabinet aan:

- Meer en beter onderzoek te (laten) verrichten naar zowel de mate en vormen waarin intentionele of bewuste (directe en indirecte) discriminatie voorkomt als naar niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming.
- Spoedig de nieuwe landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt in te voeren die daarin moet voorzien voor zover het de arbeidsmarkt betreft.
- Ook discriminatie bij het aanbieden van stage- en bpv-plaatsen daarin mee te nemen.

Bestrijding van discriminatie

De raad beveelt het kabinet aan:

- Te zorgen voor een spoedige invoering van een landelijk dekkend stelsel van antidiscriminatievoorzieningen, waar gevallen van discriminatie (ook op de arbeidsmarkt) te melden zijn en waar deze meldingen zorgvuldig worden onderzocht en effectief afgehandeld.
- Ook een landelijk meldpunt te creëren voor gevallen van discriminatie bij het aanbieden van bpv- en stageplaatsen, bijvoorbeeld als (herkenbaar) onderdeel van het hiervoor genoemde stelsel van antidiscriminatievoorzieningen.
- Een coördinerend bewindspersoon aan te wijzen die zorgt voor een verdere stroomlijning van het antidiscriminatiebeleid binnen de rijksoverheid.

Versterken positieve beeldvorming en vergroten bewustwording van vooroordelen

De raad beveelt het kabinet aan:

- Om samen met lokale overheden en het maatschappelijk middenveld een strategie te ontwikkelen om de bewustwording van vooroordelen te vergroten en de positieve (wederzijdse) beeldvorming te versterken, in samenwerking met de allochtone gemeenschappen zelf en waarbij ook de media worden betrokken. Onderdeel daarvan is het stimuleren van onderlinge kennismaking en contact.

- Om zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt de verdraagzaamheid te bevorderen door stevig in te zetten op het vergroten van de wederzijdse kennis van en begrip voor de diverse culturele en religieuze achtergronden en op het stimuleren van onderlinge kennismaking en contact en interculturele dialoog.

Beleid voor de lange(re) termijn

De aanbevelingen van de raad in dit advies zijn gericht op de korte en middellange termijn. Daarnaast spreekt de raad de wens uit om over enkele vraagstukken met een breder of langetermijnkarakter op een later moment een (vervolg)advies uit te brengen op basis van een adviesaanvraag. Dit betreft:

- het onderwijsachterstandenbeleid;
- het tegengaan van woon- en onderwijssegregatie in het kader van het grotestedenbeleid;
- eventuele beleidsvoornemens naar aanleiding van de evaluatie van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI);
- het antidiscriminatiebeleid (naar aanleiding van de uitkomsten van de geplande discriminatiemonitor arbeidsmarkt).



ADVIES

1 Inleiding

Inleiding

In dit advies doet de raad aanbevelingen om de positie van jongeren van allochtone afkomst in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te verbeteren¹. De raad brengt dit advies uit op eigen initiatief ('eigener beweging'), op voorstel van de FNV namens FNV Jong². Het advies is voorbereid door een subcommissie van de vaste commissie voor arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken (AMV)³. De raad heeft dit advies vastgesteld in zijn vergadering van 16 februari 2007.

Aanpak

De subcommissie heeft deskundigen van buiten de SER betrokken bij de adviesvoorbereiding. Het ging daarbij zowel om allochtone jongeren zelf als om professionals die in hun beroep veel te maken hebben met (allochtone) jongeren en met de problemen waar deze jongeren tegenaan lopen op het gebied van scholing en het vinden van werk.

De subcommissie heeft daartoe op 20 november 2006 panelgesprekken gehouden met jongeren zelf en met ouders, leraren, werkgevers en intermediairs. Op 5 december 2006 heeft de subcommissie deskundigen gehoord. Meer informatie over de panelgesprekken is opgenomen in bijlage 2.

Afbakening

In het advies ligt het accent op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van lager opgeleide allochtone jongeren. De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtone jongeren is weliswaar nog steeds niet evenredig aan die van hoger opgeleide autochtonen, maar wel veel beter dan die van laagopgeleide allochtonen. Daarnaast heeft de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) in oktober 2006 advies uitgebracht over de positie van hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt⁴. Bijlage 3 bevat de kabinetsreactie op het RWI-advies (inclusief samenvatting).

Opbouw

Hoofdstuk 2 bevat een algemene beschouwing. Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van de huidige arbeidsmarkt- en onderwijspositie van allochtone jongeren. Een uitgebreidere analyse is opgenomen in bijlage 1. In de hoofdstukken 4 en 5 doet de raad gerichte aanbevelingen over respectievelijk de verhoging van het opleidingsniveau en over toetreding tot de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 6 gaat hij in op maatregelen voor een positieve beeldvorming en tegen discriminatie. Hoofdstuk 7 bevat een overzicht van de aanbevelingen.

1 De titel van het advies is met toestemming ontleend aan het Werkplan 2006 van FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling te Utrecht.

2 Het dagelijks bestuur (DB) van de SER heeft daartoe besloten op 15 september 2006.

3 De samenstelling van deze subcommissie Jong is bijgevoegd in bijlage 4.

4 Zie: RWI (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen, oktober 2006.

2 Algemeen kader

Belang van sociaal-economische en maatschappelijke integratie

De economie trekt aan en de jeugdwerkloosheid daalt. Dit is goed nieuws. Tegelijkertijd is de werkloosheid onder jongeren van allochtone afkomst nog steeds (te) hoog. Dit is zorgwekkend, zowel vanuit sociaal-economisch als vanuit maatschappelijk perspectief. Hier kan een sociaal-economische achterstand samengaan met (een gevoel van) sociale uitsluiting.

Jongeren zijn het menselijk kapitaal van de toekomst. Een volwaardige participatie van alle jongeren is om vele redenen van het grootste belang.

In de eerste plaats is dit van groot belang voor de jongeren zelf. Zij hebben recht op volwaardige participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt en op het optimaal ontwikkelen en benutten van hun talenten.

Ook voor werkgevers is dit van groot belang. Zij hebben alle jongeren hard nodig. Op de korte en middellange termijn worden tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. De eerste tekenen daarvan zijn al zichtbaar. Op de langere termijn zullen door de vergrijzing het aantal en het aandeel van ouderen in de samenleving sterk stijgen, terwijl de potentiële beroepsbevolking licht daalt. Al met al heeft de samenleving ieders inzet en talent nodig om de economische én maatschappelijke welvaart te behouden¹.

Het hebben van werk is bovendien een belangrijke voorwaarde voor binding met de samenleving en voor sociale cohesie. De gebeurtenissen in de Franse voorsteden in oktober 2005 zijn niet voor niets in verband gebracht met de hoge werkloosheid onder de jongeren in die wijken. Sociaal-economische integratie is een belangrijk onderdeel van de bredere maatschappelijke integratie. Versterking van de sociaal-economische positie en de erkenning en verwelcoming van ieders talent kunnen mede voorkomen dat jongeren van allochtone afkomst zich afkeren van de Nederlandse samenleving.

Veel kansen op verbetering: het is 'nu of nooit'

Een van de opgaven voor de komende periode is om jongeren, ongeacht hun afkomst, stevig toe te rusten voor participatie en kansen te bieden op scholing, werk en inkomen.

De gunstige conjuncturele ontwikkeling biedt daartoe een geweldige kans. Door de aantrekkende economie neemt de vraag op de arbeidsmarkt toe en zullen naar verwachting meer (allochtone) jongeren 'vanzelf' een baan vinden. Het komt er nu op aan een kwalitatieve en daarmee structurele verbetering te realiseren van de arbeidsmarktpositie van (allochtone) jongeren, gericht op *duurzame* participatie en integratie. De slag moet nú worden gemaakt. Daarvoor is ieders inzet nodig.

1 De SER heeft daarom in zijn advies over het sociaal-economisch beleid als doelstelling geformuleerd dat de participatie in 2040 moet zijn toegenomen tot 80 procent.

Beleid om de arbeidsmarktpositie te verbeteren

Een strategie gericht op versterking van de arbeidsmarktpositie van jongeren van allochtone afkomst grijpt aan bij verschillende fasen: de opleidingsfase, de fase van het zoeken naar werk en de fase van doorstroom op de arbeidsmarkt.

Om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven is in de eerste plaats een adequaat opleidingsniveau van belang. Een afgeronde opleiding op startkwalificatieniveau is de beste voorwaarde voor een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om de volgende prioriteiten of speerpunten:

- een eerdere en intensievere aanpak van taal- en onderwijsachterstanden;
- het voorkómen van voortijdig schoolverlaten;
- een intensieve begeleiding van (zorg)leerlingen;
- het bevorderen van de beschikbaarheid, kwaliteit en begeleiding van stages en beroepspraktijkvormingsplaatsen (bpv);
- een betere begeleiding van jongeren op de opleidings- en beroepskeuze en voorbereiding op het zoeken naar een baan ('soft skills', zoekgedrag en sollicitatietraining).

In de tweede plaats verdient het verbeteren van de toetreding tot de arbeidsmarkt de aandacht. Het gaat daarbij om de volgende prioriteiten of speerpunten:

- het stimuleren van werkgevers om meer jongeren van allochtone afkomst in dienst te nemen, onder meer door het bevorderen van diversiteitsbeleid;
- een betere toeleiding van jongeren van allochtone afkomst naar werk;
- een sluitende aanpak voor jonge werkzoekenden, waarbij in de eerste plaats wordt ingezet op kwalificerende scholing in combinatie met werk;
- het bevorderen van zelfstandig ondernemerschap.

Ten derde zijn een effectieve bestrijding van vooroordelen (positieve beeldvorming) en een versterking van het antidiscriminatiebeleid nodig. Daarvoor is meer inzicht vereist in het vóórkomen van discriminatie, in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Uiteraard zijn ook veel andere beleidsterreinen van belang voor jongeren van allochtone afkomst. Dat geldt voor het algemeen sociaal-economisch beleid in den brede², het integratiebeleid³, het jeugdbeleid⁴ en het grotestedenbeleid⁵. De raad kiest in dit advies evenwel voor een toespitsing op concrete aanbevelingen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt.

2 Zie o.a.: SER (2006) *Welvaartsgroei voor en door iedereen: SER-advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn [mlt-advies]*, publicatienr. 06/08.

3 Zie o.a.: *Jaarnota integratiebeleid 2006*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, 30810, nr. 2.

4 Zie o.a. de diverse adviezen in het kader van de Operatie Jong.

5 Zie o.a.: *Toekomstverkenning stedelijke vernieuwing: Brief van de minister van VROM aan de Tweede Kamer*, 1 november 2006 (DGW/S2006314314); Brouwer, J., R. de Wildt, Th. Luijckx (2006) *De Behoeftte aan Stedelijke Vernieuwing 2010-2019: Beleidsvarianten voor herstructurering, functieverandering en uitleg*, Delft, ABF Research / Amsterdam, Rigo, in opdracht van ministerie VROM, DG Wonen.

De aanbevelingen zijn gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren; zij staan in dit advies centraal. De aanbevelingen die de raad hierna formuleert, hebben echter zeker niet uitsluitend op allochtone jongeren betrekking. Zij hebben veelal een bredere reikwijdte en zijn dus van betekenis voor de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van alle jongeren.

Gezamenlijke aanpak

Er worden op deze terreinen al veel beleidsvoornemens bedacht en in gang gezet. Veel van de aanbevelingen in dit advies zijn dan ook niet nieuw. Volgens de raad zijn echter extra inspanningen en investeringen nodig, van alle betrokkenen – het kabinet, werkgevers, (centrale en sectorale) organisaties van werkgevers en van werknemers, onderwijsinstellingen, gemeenten, bemiddelingsorganisaties (uitzendbureaus, CWI, UWV) en uiteraard óók van jongeren zelf – om gezamenlijk een duurzame verbetering van de positie van (allochtone) jongeren op de arbeidsmarkt te realiseren.

Gegeven de decentralisatie van grote delen van het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid, moet deze gezamenlijke aanpak vooral op lokaal en regionaal niveau, en in sectoren en arbeidsorganisaties tot stand komen.

Daarvoor zijn volgens de raad veel kansen en mogelijkheden, mits:

- de wettelijke kaders voldoende ruimte, (financiële) middelen en continuïteit bieden aan nieuwe initiatieven op decentraal (lokaal, regionaal en sectoraal) niveau;
- partijen op decentraal niveau deze ruimte ook daadwerkelijk benutten, door meer en betere afstemming en samenwerking en door het ontwikkelen van gezamenlijke initiatieven;
- de rijksoverheid krachtig invulling geeft aan haar coördinerende en faciliterende taak, onder meer door partijen goed voor te lichten over de beschikbare mogelijkheden en middelen, en goede initiatieven en innovaties te verzamelen, inzichtelijk te maken en te verspreiden.

De raad is zich ervan bewust dat veel van zijn aanbevelingen zijn gericht op partijen op decentraal niveau en dat de uitwerking en invoering alleen tot stand kunnen komen in nauwe samspraak en samenwerking met al deze instellingen en organisaties.

3 De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren

3.1 Hoge werkloosheid onder allochtone jongeren

Sinds november 2004 is er sprake van een dalende trend in de ontwikkeling van de jeugdwerkloosheid¹. De werkloosheid onder jongeren van allochtone afkomst ligt echter nog steeds op een zorgwekkend hoog niveau. In 2006 was de werkloosheid onder niet-westerse allochtone jongeren 22 procent, terwijl deze onder autochtone jongeren 9 procent bedroeg. Er waren in 2006 20.000 jonge allochtone jongeren actief op zoek naar werk². De werkloosheid onder jongeren van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse afkomst is procentueel gezien ongeveer even hoog. Wel zijn er verschillen naar generatie: met name de Antilliaanse eerste generatie en de Turkse en Marokkaanse tweede generatie kennen een hoge jeugdwerkloosheid³.

Jongeren van allochtone afkomst

Volgens de formele definitie van het CBS is iemand allochtoon wanneer ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie).

Het CBS maakt onderscheid tussen twee categorieën allochtonen: westers en niet-westers. Tot de categorie 'niet-westers' behoren allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan.

Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit deze twee landen tot de westerse allochtonen gerekend.

In dit advies staan niet-westerse allochtone jongeren centraal.

Als allochtone jongeren eenmaal zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt lijkt er sprake van onderbenutting van hun capaciteiten en talenten. Bij werkenden van Turkse of Marokkaanse afkomst (van alle leeftijden) blijft het gemiddelde functieniveau achter bij dat van autochtonen met dezelfde opleidingsachtergrond. Daardoor, én door de hogere kans op werkloosheid, halen zij minder rendement uit hun opleiding⁴. Hier is sprake van verlies van menselijk kapitaal.

- 1 SZW (2006) *Jeugdwerkloosheid: cijfers en activiteiten*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 2 Bijlage 1 bevat een uitgebreidere weergave van cijfers en definities met betrekking tot de werkloosheid onder allochtone jongeren.
- 3 SCP (2005) *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 4 Klaver, J. [et al.] (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*, Amsterdam, Regioplan Beeldsonderzoek.

Verder is er een groep jongeren (waaronder jongeren van allochtone afkomst) die niet op school zit en niet (meer) actief op zoek is naar werk⁵. De schattingen over de omvang van deze groep lopen uiteen.

Er zijn aanwijzingen dat de positie van een groot deel van deze groep minder zorgelijk is dan wel wordt gedacht. Een belangrijk deel volgt toch een deeltijdopleiding, heeft al een (klein) bijbaantje of wordt financieel ondersteund door ouders of partner. Zij beschikken ook vaker (dan de geregistreerde werkloze jongeren) over een startkwalificatie. Dat neemt niet weg dat ook voor hen deelname aan betaalde arbeid in het vizier moet komen. Bovendien bevindt ongeveer een kwart van hen zich wél in een slechte uitgangspositie⁶. Dit is de harde kern van jongeren die zich niet meer richt op de reguliere arbeidsmarkt en op het verkeerde pad terecht dreigt te komen.

3.2 (Te) laag kwalificatieniveau belangrijkste oorzaak

Forse verbetering maar nog wel achterstanden

Dé oorzaak van de achterblijvende arbeidsdeelname van allochtone jongeren vormt het gemiddeld lagere opleidingsniveau. Voor alle bevolkingsgroepen geldt dat een lager opleidingsniveau leidt tot slechtere arbeidsmarktperspectieven.

Er is wel sprake van een inhaalslag. De onderwijspositie van allochtone jongeren is in het afgelopen decennium verbeterd. De achterstanden in het basisonderwijs zijn teruggegaan, allochtone leerlingen stromen vaker door naar havo en vwo en hun deelname aan het hoger onderwijs is toegenomen⁷. Deze inhaalslag stemt tot optimisme.

Ondanks deze verbeteringen is er nog steeds sprake van taal- en onderwijsachterstanden. In de *grote steden* – waar het grootste deel van de allochtone jeugd woont – zijn de verschillen in onderwijspositie tussen autochtone en allochtone leerlingen overigens scherper dan in Nederland als geheel. Dit duidt op een polarisatie in de kwalificatiestructuur in de grote steden⁸. Ook is hier de problematiek van ‘zwarte’ en ‘witte’ scholen manifester. Vooral in de zogenoemde achterstandswijken vallen sociaal-economische en onderwijsachterstanden in sterke mate samen met problemen rond sociaal-culturele integratie.

Op het moment dat allochtone kinderen de *basisschool* binnenkomen, hebben veel van hen een achterstand. Deze achterstand lopen deze kinderen in het vervolg van het basisonderwijs niet volledig in⁹, waardoor een deel van hen de basisschool met een omvang-

5 SZW (2006) *Jeugdwerkloosheid: cijfers en activiteiten*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

6 Verveen, E. en M. van der Aalst (2005) *De werkloze jongere in beeld: Eindrapport*, Leiden, Research voor Beleid, in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

7 Gijsberts, M. en M. Hartgers (2005) *Minderheden in het onderwijs*, in: SCP, WODC, CBS (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

8 SER (2006) *Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsmarktperspectieven laaggeschoolden en ontwikkeling kwalificatiestructuur beroepsbevolking*, publicatienr. 06/08-III, Den Haag.

9 Algemene informatie voor- en vroegschoolse educatie (vve), Ministerie OCW, te vinden op www.minocw.nl, geraadpleegd op 14-11-2006.

rijke taalachterstand verlaat¹⁰. Daarbij blijven de prestaties van Turkse en Marokkaanse leerlingen achter bij die van de overige niet-westerse allochtonen¹¹. Op het terrein van de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden in het basisonderwijs is nog een aanzienlijke verbetering te bereiken.

In het voortgezet onderwijs zijn jongeren uit minderheidsgroepen oververtegenwoordigd op de lagere niveaus. Zo gaat van de allochtone leerlingen 71 procent naar het vmbo, tegenover 53 procent van de autochtone leerlingen. Zij stromen bovendien vooral in de lagere leerwegen in¹². Van de allochtone leerlingen gaat 26 procent naar havo of vwo, tegenover 40 procent van de autochtone leerlingen. De deelnamecijfers van Surinaamse leerlingen lijken daarbij nog het meest op die van autochtone leerlingen¹³. Overigens volgen meisjes van allochtone afkomst gemiddeld genomen een opleiding op een hoger niveau dan jongens.

Een deel van deze jongeren haalt het lage instroomniveau in het voortgezet onderwijs, op een later moment in. Leerlingen uit minderheidsgroepen stromen na het behalen van een diploma namelijk vaker dan autochtonen door naar een (voltijdse) vervolgopleiding. Dit geldt voor alle schoolsoorten van het voortgezet onderwijs¹⁴. Verder blijkt dat allochtone leerlingen steeds vaker voor de hoogst mogelijke vervolgopleiding kiezen¹⁵. Voor alle opleidingen is de slaagkans van allochtone leerlingen overigens lager dan die van autochtone leerlingen.

Voortijdig schoolverlaten

Een aanzienlijke groep van alle jongeren (ongeacht hun afkomst) verlaat het onderwijs zonder startkwalificatie. Een deel daarvan rondt wel het vmbo af maar stroomt niet door naar een vervolgopleiding, of behaalt wel een diploma maar niet op startkwalificatieniveau. Een ander deel valt tijdens de opleiding uit. In het voortgezet onderwijs kent het vmbo de hoogste uitvalpercentages. Deze uitval doet zich vooral voor in het leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) voor de zogenoemde zorgleerlingen, en dan vooral in de laatste twee schooljaren (met name in het derde leerjaar). In het mbo vindt de uitval eveneens vooral plaats op de laagste niveaus maar daar is de uitval het hoogst in het eerste

-
- 10 Bij het verlaten van het basisonderwijs hebben leerlingen van Turkse en Antilliaanse afkomst in groep 8 nog een taalachterstand van bijna 2,5 jaar. Leerlingen van Marokkaanse afkomst lopen 2 jaar achter. Surinaamse leerlingen lopen, net als autochtone achterstandsl leerlingen, ongeveer één jaar achter op autochtone leerlingen zonder achterstanden. Zie: CBS, SCP, WODC (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 11 CBS, WODC (2006) *Integratiekaart 2006*, Den Haag, Ministerie van Justitie - WODC, hoofdstuk 3.
- 12 Niet-westerse allochtonen volgen meer dan autochtone leerlingen een mbo-opleiding op de twee onderste niveaus: de assistentenopleiding (11 procent versus 3 procent) en de basisberoepsopleiding (33 versus 24 procent).
- 13 CBS, WODC (2006) *Integratiekaart 2006*, op.cit., hoofdstuk 3.
- 14 Zo gaat meer dan 60 procent van de niet-westerse allochtonen na het vmbo door naar de beroepsopleidende leerweg (bol), tegen ruim 40 procent van de autochtonen. Ook stromen er meer allochtone leerlingen door van vmbo naar havo dan autochtone leerlingen.
- 15 Gijsberts, M. en M. Hartgers (2005) *Minderheden in het onderwijs*, in: SCP, WODC, CBS (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, op.cit.

leerjaar en neemt de uitval juist sterk af naarmate de studie vordert¹⁶. Dit wijst erop dat er (onder andere) problemen zijn in de aansluiting tussen of de overdracht van vmbo naar mbo.

Een goede overdracht van vmbo naar mbo wordt bemoeilijkt doordat mbo-scholen met veel verschillende toeleverende vmbo-scholen te maken hebben, die vaak onder verschillende RMC-regio's en een groot aantal verschillende gemeentes vallen. Dat maakt een sluitende aanpak lastig.

Een verkeerde studie- of beroepskeuze vormt een belangrijke oorzaak van voortijdig schoolverlaten in het mbo¹⁷. Leerlingen gaan niet goed om met deze keuze en kiezen vaak verkeerd. Bij allochtone leerlingen speelt daarbij mee dat ook de ouders veelal een beperkt inzicht hebben in de opleidings- en beroepsmogelijkheden. Er is geen langlopende studie-keuzebegeleiding om de vraag van leerlingen en het aanbod vanuit de scholen (op basis van arbeidsmarktrelevantie en doorstroommogelijkheden) op elkaar af te stemmen, waardoor aan het einde van de vier jaar vmbo nog veel teleurstellingen moeten worden verholpen. Andere oorzaken zijn gelegen in factoren in de persoonlijke sfeer, 'groenpluk' (de leerling krijgt tijdens zijn opleiding al een baan aangeboden) of in een combinatie van andere omgevingsfactoren¹⁸. Ook het niet kunnen bemachtigen van een beroepspraktijkvormingsplaats of stageplaats speelt een rol.

Ook blijkt dat de onderwijsinstellingen tot nu toe weinig aandacht besteden aan (actieve) loopbaanbegeleiding¹⁹.

Verborgен talent

Bedacht moet worden dat niet de etnische achtergrond als zodanig bepalend is voor de prestaties van de leerlingen, maar vooral het lage opleidingsniveau van de ouders²⁰. De gebrekkige beheersing door de ouders van de Nederlandse taal hangt daarmee samen. Het lage opleidingspeil van veel ouders heeft vooral te maken met de beperkte kansenstructuur in het land van herkomst, en is minder dan bij autochtone lager opgeleiden een indicatie voor de mogelijkheden van kinderen in het onderwijs. Dit doet sterk vermoeden dat er bij kinderen van minderheidsgroepen nog een grote reserve van talent is, net zoals dat aan het begin van de vorige eeuw bij autochtone jongeren uit de lagere milieus het geval was²¹.

16 Een deel van de voortijdig schoolverlaters in het vmbo stroomt op een later moment in in het mbo als gevolg van de zogenoemde 'drempelloze instroom' in het mbo. Een deel van hen valt in het mbo alsnog (weer) uit.

17 MBO Raad (2006) *Benchmark MBO*, De Bilt. Zie ook: PWC, Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt (2006) *Eerste fase benchmark MBO afgerond*, De Bilt, MBO Raad.

18 Deze problemen zullen niet alleen gelden voor allochtone ouders maar ook voor laagopgeleide autochtone ouders.

19 Meijers, F., M. Kuijpers, J. Bakker (2006) *Over loopbanen en loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (v)mbo*, Driebergen, Het Platform Beroepsonderwijs.

20 Herweijer, L. (2006) Op weg naar een hogeronderwijsdiploma, in: SCP (2006) *Investeren in vermogen*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, pp. 21-51. Zie ook: Ours, J. van, J. Veenman, W.J. Verhoeven (2002) *Van ouder op kind: Scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*, Tilburg, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

21 Herweijer, L. (2006) Op weg naar een hogeronderwijsdiploma, op.cit.

3.3 Andere oorzaken

'Onverklaarde rest' factoren hogere (jeugd)werkloosheid

Het gemiddeld lagere opleidingsniveau verklaart een groot deel van de hogere jeugdwerkloosheid onder allochtone jongeren, maar niet alles. Na correctie voor opleidingsniveau en voor andere objectiveerbare kenmerken hebben allochtonen (ongeacht hun leeftijd) nog steeds een hogere kans op werkloosheid.

In de literatuur worden veelal de volgende factoren genoemd die in deze 'onverklaarde rest' een rol spelen²². Over de relatieve betekenis (het gewicht) van al deze factoren is nog weinig bekend.

- De opleidings- en beroepskeuze sluit niet optimaal aan bij de vraag op de arbeidsmarkt. Zo kiezen jongeren vaker voor de dienstverlenende sector ('kantoorbanen'), terwijl er op de arbeidsmarkt juist veel vraag is dan wel zal ontstaan in de technische beroepen, de bouw en de zorg²³. Dit heeft onder meer te maken met het imago of de status van bepaalde sectoren, niet alleen bij de jongeren maar ook bij de ouders²⁴.
- Ook de gebrekkige aansluiting (mismatch) tussen zoekgedrag en zoekkanalen van allochtone werkzoekenden en de wervingsstrategieën van werkgevers speelt een rol²⁵. Werkgevers werven sollicitanten vooral via advertenties in de krant en via het eigen personeel; ook uitzendbureaus en open-sollicitatiebrieven worden veel gebruikt. Met name de eerste generatie allochtonen en laagopgeleide allochtone jongeren van de tweede generatie beschikken in mindere mate over sociale netwerken of 'kruiwagens' en maken vaker gebruik van de beperkte netwerken in eigen kring en van intermediairs. Overigens is dit ook het geval bij laagopgeleide autochtone werkzoekenden. Ook hoger opgeleide allochtonen vertonen ander zoekgedrag. Zo maken zij vaker gebruik van uitzendbureaus en CWI²⁶.
- Ook culturele verschillen in communicatie spelen een rol, met name tijdens de wervings- en selectieprocedure. Gewezen wordt enerzijds op een te bescheiden opstelling en anderzijds op houding, uitstraling en gedrag (sociale vaardigheden)²⁷.
- Er bestaat onvoldoende inzicht in de inzet en de resultaten (effectiviteit) van het reïntegratie-instrumentarium van arbeidsbemiddelende instanties voor (jonge) allochtone doelgroepen en daarmee in de mate waarin zij profiteren van het algemene reïntegra-

22 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit.

23 Sikkema, P. (2004) *Jongeren op weg naar opleiding en werk: Quick scan*, Den Haag, Taskforce Jeugdwerkloosheid. Zie ook: ROA (2006) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

24 Hogeropgeleide allochtone jongeren kiezen juist wel voor studies met een gunstig perspectief op de arbeidsmarkt. Zie: Gent, J. van [et al.] (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: Successen en belemmeringen*, z.p., Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

25 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit.

26 Gent, J. van [et al.] (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk*, op.cit.

27 Graaf-Zijl, M. de (2006) *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: De rol van percepties bij de selectie van laag opgeleide sollicitanten*, Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek, in opdracht van ministerie EZ, juli 2006.

tiebeleid. CWI, UWV en gemeenten registreren namelijk niet (of in geval van het CWI niet meer) op afkomst. In algemene zin kan worden vastgesteld dat de bemiddeling naar werk van werkzoekenden met een uitkering niet optimaal verloopt.

Zo wordt een sluitende aanpak lang niet in alle gevallen gerealiseerd²⁸, is de keuze voor inzet van schaarse reïntegratiemiddelen nog lang niet optimaal²⁹, zijn de bemiddeling en begeleiding te weinig actief en te weinig op de persoon toegesneden³⁰ en is een geïntegreerde, klantgeoriënteerde dienstverlening (één loket) vaak nog een fictie. In het bijzonder wordt nog te weinig ingezet op kwalificerende scholing voor werkzoekenden zonder startkwalificatie³¹. Ook draagt de *Work first*-aanpak het risico in zich dat jongeren zich niet meer melden en daarmee vaker buiten het zicht van instanties blijven. Ook de gerichtheid op werkgevers (vraaggerichte reïntegratie) laat nog te wensen over.

Vooroordelen en discriminatie

Naast de bovengenoemde factoren spelen vooroordelen (negatieve beeldvorming) en directe en indirecte discriminatie een rol in de samenleving en daarmee ook op de arbeidsmarkt. Over de exacte omvang daarvan zijn geen betrouwbare gegevens bekend. Wel blijkt dat een deel van de werkgevers een aanmerkelijk negatiever beeld heeft van de inzetbaarheid en productiviteit van (jonge) allochtone werknemers dan die van autochtonen³². Deze arbeidsprestatiebeelden kunnen – bewust of onbewust – meespelen bij de selectiebeslissing. Zij blijken overigens niet de ervaringen te weerspiegelen van werkgevers met (jonge) allochtone werknemers. Deze zijn veelal positief, zeker met de groep die voldoende is opgeleid³³.

Verder geven veel allochtonen zelf aan dat zij discriminatie hebben ervaren – ook op de arbeidsmarkt³⁴. Jonge allochtonen geven aan dat zij denken dat discriminatie een rol speelt bij hun kansen op het vinden van een stageplaats of van een baan³⁵. De verwachting (perceptie) dat zij toch niet een optimaal rendement uit hun opleiding zullen halen, kan jongeren ontmoedigen om door te leren.

-
- 28 Berg, H. van den, A. van Poeijer (2006) *Eindrapport Sluitende aanpak 2005 (gemeentedomein): Uitstroom en begeleiding naar werk van bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden*, Voorburg, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), (tabel A3).
- 29 Verklaring hiervoor is deels dat reïntegratiebedrijven moesten zien te overleven in een laagconjunctuur en dat UWV/gemeenten als opdrachtgevers aanvankelijk weinig stuurden op moeilijke doelgroepen. Zie: RWI (2006) *SUWI ontketend: Advies samenwerking binnen de SUWI-keten*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen; zie ook: RWI (2006) *Reïntegratiemarktanalyse 2006*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen.
- 30 RWI (2006) *SUWI ontketend: Advies samenwerking binnen de SUWI-keten*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen]
- 31 Algemene Rekenkamer (2006) *Werklozen zonder startkwalificatie*, Den Haag, Algemene Rekenkamer (zie ook: Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, 30851 nrs. 1-2).
- 32 Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld: Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*, Assen, Van Gorcum.
- 33 Kruisbergen E.W. en Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld*, op.cit.
- 34 LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, Rotterdam, Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie.
- 35 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit.

Het aantal daadwerkelijke klachten bij antidiscriminatiebureaus is al enige jaren redelijk constant³⁶. Slechts een klein deel van de gevallen wordt echter gemeld. De bereidheid om gevallen van discriminatie te melden is gering, met name omdat men meent dat melden toch niet helpt.

In een ruime arbeidsmarkt (waarin het aanbod van arbeid groter is dan de vraag) zal de voorkeursrangorde van werkgevers overigens een grotere invloed hebben op de selectie-beslissing dan in een (te verwachten) krappere arbeidsmarkt. Dat laat onverlet dat discriminatie maatschappelijk onacceptabel is en blijft en met kracht moet worden bestreden.

3.4 Recente beleidsontwikkelingen

In de volgende hoofdstukken wordt meer uitgebreid stilgestaan bij het gevoerde en te voeren beleid. Twee algemene ontwikkelingen in het beleid verdienen vooraf vermelding.

Accent op algemeen beleid

In de *eerste* plaats is de afgelopen jaren vooral ingezet op generiek beleid voor alle jongeren c.q. voor alle werkzoekenden, ongeacht hun afkomst. De expliciete aandacht voor allochtonen in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is verminderd. Leerlingen c.q. (jonge) werkzoekenden uit minderheidsgroepen worden geacht in evenredigheid van het algemene beleid te profiteren.

Wat het *onderwijsbeleid* betreft is in dit verband de herziening van de zogenoemde gewichtenregeling in het basisonderwijs illustratief³⁷.

Wat het *arbeidsmarktbeleid* betreft is de afschaffing van het doelgroepenbeleid relevant. Het *algemene* arbeidsmarktbeleid van de overheid is gericht op het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsparticipatie die bij een substantieel deel van de bevolking voorkomen, om zo gelijke kansen voor iedereen te creëren en stigmatisering te voorkomen³⁸. Voor (onder andere) werknemers en werkzoekenden van allochtone afkomst is er wel zogenoemd *aanvullend* arbeidsmarktbeleid; dit is genderend, innovatief en tijdelijk van aard.

Een belangrijke motivering voor de nadruk op algemeen arbeidsmarktbeleid is het voorkomen van stigmatisering.

In het generieke beleid zijn en worden overigens veel stappen gezet die ook voor de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren van groot belang zijn. Zo kan worden gewezen op onder meer de omslag naar competentiegericht leren en de grotere

36 Tussen 15 en 20 procent daarvan heeft betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt. Het merendeel daarvan gaat over de bejegening op de werkvloer. Daarna volgen klachten over de toegang tot de arbeid, bij de werving en selectie. Zie: *Jaarnota integratiebeleid 2006*; LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, op.cit.

37 De extra middelen voor de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden worden niet langer over de scholen verdeeld op basis van etnische herkomst van de leerlingen maar op basis van het opleidingsniveau van de ouders.

38 Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29544, nr. 1.

beroepsnabijheid van het onderwijs³⁹. Ook kan worden gewezen op het beleidsplan met betrekking tot het bestrijden van voortijdig schoolverlaten (*Aanval op de uitval*)⁴⁰.

Decentralisatie van verantwoordelijkheden

In de tweede plaats is in de afgelopen periode sprake geweest van een decentralisatie van verantwoordelijkheden naar lokale overheden c.q. organisaties en instellingen op decentraal niveau. De invoering van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) en de Wet Werk en Bijstand (WWB) hebben ertoe geleid dat het (actief) arbeidsmarktbeleid in belangrijke mate is gedecentraliseerd. Gemeenten maar ook CWI en UWV hebben een grotere beleidsvrijheid gekregen. Voor onderwijsinstellingen geldt overigens hetzelfde: ook het onderwijsbeleid is in sterke mate gedecentraliseerd, onder meer met de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De ministers van OCW en van SZW hebben vooral een stimulerende en faciliterende rol ten opzichte van de uitvoerende organisaties. Uiteraard bepalen zij ook de wettelijke en financiële kaders.

Er gebeurt op zichzelf al veel als het gaat om de ontwikkeling van algemeen, landelijk beleid om de positie van (allochtone) jongeren te verbeteren (zie ook bijlage 1). De kern van het vraagstuk lijkt dan ook niet zozeer een gebrek aan aandacht in het beleid of een gebrek aan ideeën voor (nieuwe) oplossingen op nationaal niveau, maar veeleer de ontwikkeling en toepassing – landelijk dekkend en op kwalitatief goede wijze – op decentraal niveau.

Zo lijken partijen op decentraal niveau een aantal meer structurele belemmeringen te ervaren die ertoe leiden dat de regionale en lokale samenwerking op het snijvlak van arbeidsmarkt en onderwijs nog niet optimaal van de grond komt⁴¹:

- Door de aansturing vanuit meerdere departementen worden de voorzieningen op meerdere beleidsterreinen los van elkaar ontwikkeld. Doelen en visies worden gekoppeld aan afzonderlijke actoren (gemeenten, CWI, UWV, ROC's et cetera), terwijl die actoren alleen in gezamenlijkheid tot een optimaal resultaat kunnen komen.
- Initiatieven van de overheid om de samenwerking te bevorderen, zijn onvoldoende structureel en te weinig beleidsterreinoverstijgend. Zij worden bovendien vaak ondersteund door subsidiemaatregelen die tijdelijk van aard zijn. De kennis en het netwerk die de betrokken professionals hebben opgebouwd en de lokale bekendheid van deze projecten bij werkgevers en instellingen, gaan bij beëindiging van de (tijdelijke) financiering weer verloren. In feite is hier sprake van verlies van menselijk kapitaal en

39 Ministerie van OCW, *Koers VO en Koers BVE*.

40 Voor *Aanval op de uitval* zie TK, 2005-2006, 26695 nr. 26 en 32 met inbegrip van de bijlagen *Aanval op de uitval, perspectief en actie* en *Samenvattingen Quick wins en Good practice*. Voor het IBO BVE, *Risicoleerlingen en hun leerloopbanen in het mbo*, zie Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 27451, nr. 53.

41 Zie ook: RWI (2005) *De regio centraal: Advies over afstemming en samenwerking op regionale arbeidsmarkten*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen; Algemene Rekenkamer (2006) *Werklozen zonder startkwalificatie*, op.cit., die zijn kritiek overigens toespitste op de inzet van kwalificerende scholing bij reïntegratie.

- sociale infrastructuur. Die moeten betrokkenen alsnog opnieuw opbouwen wanneer op een later moment extra inspanningen wederom nodig worden geacht⁴².
- Diverse stelselwijzigingen hebben remmend gewerkt op vernieuwende initiatieven: veel tijd gaat zitten in de vertaling en invoering van nieuw beleid op lokaal niveau⁴³. Deze 'beleidsonrust' is een belangrijke oorzaak van achterblijvende samenwerking en nieuwe initiatieven op lokaal niveau. Voor samenwerking zijn immers tijd, geld en vertrouwen nodig in de continuïteit van nieuwe mogelijkheden en faciliteiten.

In dit verband gaat het om de wijze van aansturing en de verdeling van bevoegdheden en middelen tussen rijksoverheid en partijen op decentraal niveau, alsook om de onderlinge samenwerking tussen organisaties, instellingen en (gemeentelijke) overheid op regionaal en lokaal niveau.

42 Ook de interdepartementale IBO-werkgroep en de Algemene Rekenkamer hebben kritiek geuit op het gebrek aan continuïteit in veel van het huidige beleid.

43 Dit geldt bijvoorbeeld voor de educatie-activiteiten en de geïntegreerde trajecten die door ROC's worden aangeboden en die te lijden hebben onder de onzekerheid als gevolg van de Wet Inburgering.

4 Toerusten voor de arbeidsmarkt

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geeft de raad aan welke aanpassingen in het beleid volgens hem ertoe kunnen leiden dat allochtone jongeren met een betere startpositie de arbeidsmarkt betreden.

Als randvoorwaarde voor deze aanbevelingen geldt dat er voldoende en gekwalificeerd onderwijzend personeel beschikbaar is. De raad verwijst in dat verband naar zijn advies *Voorkomen arbeidsmarkt knelpunten in de collectieve sector*, waarin hij onder andere aanbevelingen doet om lerarentekorten in de onderwijssector te voorkomen¹.

4.2 Aanpak van taal- en onderwijsachterstanden

4.2.1 *Vergroten deelname voor- en vroegschoolse educatie*

Naar een zo vroeg mogelijke aanpak van taal- en ontwikkelingsachterstanden

Het instrument van voor- en vroegschoolse educatie (vve) houdt in dat kinderen met taal- en ontwikkelingsachterstanden op jonge leeftijd meedoen aan educatieve programma's om deze achterstanden in te lopen. Deze programma's beginnen in een peuterspeelzaal of kinderdagverblijf en lopen door tot in de eerste twee groepen van het basisonderwijs. Uit internationaal onderzoek blijkt dat kwalitatief hoogwaardige vve- programma's positief kunnen uitwerken. Zij hebben het grootste effect wanneer zij zijn gekoppeld aan pedagogische programma's voor opvoedondersteuning en ontwikkelingsstimulering.

Met ingang van 1 augustus 2006 wordt van gemeenten verwacht dat zij de nadruk leggen op de voorschoolse educatie. Scholen zijn verantwoordelijk voor de vroegschoolse educatie. Deze 'knip' stelt extra eisen aan de samenwerking tussen gemeenten en scholen ten aanzien van de overdracht van kinderen en de afstemming van de gehanteerde methoden tussen de voorschoolse en de vroegschoolse educatie. Volgens de raad moet de coördinerende of regisserende taak van gemeenten in dit verband worden versterkt (zie ook paragraaf 4.2.5).

De raad acht het van groot belang dat taal- en ontwikkelingsachterstanden van jonge kinderen op een zo vroeg mogelijk moment worden aangepakt. Hij stelt vast dat het kabinet als doelstelling heeft geformuleerd dat in de periode 2006-2010 wordt toegewerkt naar het realiseren van 70 procent doelgroepbereik in de voorschool en de vroegschool. Het grote belang van een zo vroeg mogelijke aanpak van taal- en ontwikkelingsachterstanden rechtvaardigt volgens hem echter een hoger ambitieniveau.

1 SER (2006) *Advies Voorkomen arbeidsmarkt knelpunten in de collectieve sector*, publicatienr. 06/04, Den Haag.

De raad beveelt aan om te streven naar een volledig bereik van de doelgroep. Daartoe moet volgens hem in de eerste plaats een toereikend, landelijk dekkend aanbod van kwalitatief hoogwaardige vve-voorzieningen voor deze doelgroep worden gerealiseerd. Verder bepleit de raad pedagogische programma's voor opvoedondersteuning en ontwikkelingsstimulering te optimaliseren en te integreren in vve-programma's. Hierbij moet ook aandacht worden besteed aan het taalniveau van de ouders zelf.

Voorts moet stevig worden ingezet op het informeren van (allochtone) ouders van het grote nut van vve-programma's voor hun kind en het actiever stimuleren en begeleiden van (allochtone) ouders richting deelname aan vve-programma's.

Een verplichting tot deelname van kinderen met achterstanden aan dergelijke vve-programma's kunnen volgens de raad pas aan de orde zijn wanneer dit aanbod ook daadwerkelijk aanwezig is. Wel beveelt hij aan om gemeenten die voldoende kwalitatief hoogwaardig aanbod hebben gerealiseerd, de bevoegdheid te geven om te experimenteren met verplichte deelname van (jonge) kinderen met taal- en ontwikkelingsachterstanden, mits er een methode kan worden ontwikkeld om deze achterstanden objectief vast te stellen.

Aansluitende voorziening voor vve en kinderopvang

Met het oog op de langere termijn stelt de raad voor om de bestaande voorzieningen voor jonge kinderen (0 tot 4 jaar), zoals peuterspeelzalen en kinderopvangvoorzieningen, op elkaar te laten aansluiten. Daarbij kan volgens de raad worden uitgegaan van de huidige wettelijke kaders van de Wet kinderopvang, waarin vraagsturing door ouders centraal staat en waarbij vve wordt aangeboden voor kinderen die dit nodig hebben. Hiermee wordt ook segregatie, zoals die zich voordoet bij de huidige voorzieningen voor vve, tegengegaan. Gewaarborgd moet blijven dat deze kindcentra toegankelijk, betaalbaar en kwalitatief hoogwaardig zijn.

4.2.2 *Extra leertijd in het basisonderwijs*

Basisscholen moeten naast het reguliere onderwijs ook onderwijs bieden dat de taal- en onderwijsachterstanden verkleint. Het basisonderwijs neemt immers een cruciale plaats in bij het verkleinen en wegwerken van taal- en onderwijsachterstanden van (allochtone) leerlingen. Volgens de raad is een uitbreiding nodig van de mogelijkheden voor scholen om tijdens de gehele duur van de basisschool extra leertijd beschikbaar te stellen voor leerlingen met taal- en onderwijsachterstanden (verlengde schooldag).

Zo kan de taalachterstand van leerlingen via een intensief traject worden aangepakt.

Naast extra leertijd/ de verlengde schooldag is de inzet van zogeheten schakel- of kopklassen een mogelijkheid. Schakelklassen zijn bestemd voor zowel autochtone als allochtone basisschoolleerlingen die aantoonbaar onder hun eigenlijke cognitieve niveau presteren

omdat zij een grote taalachterstand hebben². Een extra leerjaar na groep 8 wordt kopklas genoemd. Vanaf 1 augustus 2006 wil de minister van OCW schakelklassen op grote schaal invoeren³.

De raad bepleit enige terughoudendheid bij de inzet van schakelklassen die de leerling een extra (afzonderlijk) leerjaar kosten. De inzet van extra leertijd op een eerder moment gedurende de basisschoolperiode verdient in beginsel de voorkeur boven afzonderlijke schakel- of kopklassen. Zo kan de inhaalslag eerder worden gemaakt en wordt vertraging voorkomen.

4.2.3 *Vergroten van de betrokkenheid van de ouders*

Ouders hebben een belangrijke rol bij de ontwikkeling en bij de schoolloopbaan van hun kinderen. De raad acht het van groot belang dat scholen zich daadwerkelijk (méér) gaan inspannen om de ouders bij de school en bij het onderwijs van hun kind te betrekken. Ouders moeten stelselmatig op de hoogte gehouden worden van de prestaties van hun kinderen en gewezen worden op hun eigen mogelijkheden om bij te dragen aan betere schoolprestaties.

De raad stelt met instemming vast dat er diverse initiatieven zijn genomen om de ouderbetrokkenheid te vergroten.

Zo heeft een groot aantal actoren en organisaties in het onderwijsveld, waaronder de minister van OCW, de onderwijsvakbonden, de Besturenraad, VOS/ABB, VOO en LAKS, eind 2005 een intentieverklaring ondertekend om de betrokkenheid van ouders bij de school te vergroten⁴, enerzijds als ouder bij de ontwikkeling van hun kind en anderzijds als deelnemer aan ouderraad, medezeggenschapsraad en bestuur van de school. Daarnaast is ook de communicatie van de school richting de ouders onderwerp van de verklaring.

Er zal tevens een openbare databank worden ingericht met good practices op het gebied van het vergroten van de ouderbetrokkenheid. Deze databank zal voorbeelden bevatten van methodieken, cursussen, voorlichtingsmateriaal, dienstverlening aan ouders, de resultaten van het kwaliteitszorgproject Q*primair⁵, effectieve instrumenten ten aanzien van intake- en voortgangsgesprekken, school-oudercontracten enzovoort.

Daarnaast is een landelijk Platform Allochtone Ouders en Onderwijs opgericht (juni 2006) en wordt gestreefd naar een totaal van dertig steden waar lokale platforms worden opgericht⁶.

-
- 2 Schakelklassen kunnen op elk moment gedurende de basisschoolperiode, voorafgaand aan de basisschool, in de overgang van groep 2 naar groep 3 of als een kopklas na groep 8 worden ingericht.
 - 3 Het streven is om 600 schakelklassen in Nederland te realiseren, zodat vanaf 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2010 in totaal zo'n 36.000 leerlingen hebben deelgenomen aan een schakelklas.
 - 4 Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30183 nr. 2.
 - 5 Q*Primair is een landelijke projectgroep ter verbetering van de kwaliteit van het basisonderwijs in alle geledingen. De projectgroep is in het leven geroepen door de gezamenlijke organisaties voor bestuur en management in het onderwijs en de onderwijsbonden.
 - 6 Zie: <http://www.forum.nl/paoo/paoo.html>.

Volgens de raad zijn met de genoemde acties stappen in de goede richting gezet. Hij roept de brancheorganisaties die de intentieverklaringen hebben ondertekend, op om de vergroting van de ouderbetrokkenheid blijvend te stimuleren.

Ouderbetrokkenheid in de multiculturele wijk

Op basisschool De Vuurvogel in Helmond zijn een werkgroep en een contactpersoon ouderbetrokkenheid actief. De school geeft cursussen voor ouders om aansluiting te vinden bij de school en bij ouderraden en medezeggenschapsraden. Deze zijn gericht op het ontwikkelen van competenties om te vergaderen, zoals notuleren, voorzitten, agenderen en het organiseren van activiteiten voor de school.

In de JP Coenschool, een basisschool in Amsterdam, zorgt de waarnemend directeur als oudercoördinator ervoor dat de ouders intensief bij de school worden betrokken. In de Voorschool is iedere ochtend een inlopmoment voor ouders, zodat ouders zien wat hun kinderen doen. De gehanteerde lesmethode werkt met thema's, waarbij per thema wordt besproken hoe ouders daar thuis met hun kinderen aan kunnen werken. Daarnaast worden voor de ouders opvoedings-, computer- en taalcursussen georganiseerd.

Het Johan de Witt College is een school voor praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo. De school biedt oudereducatie aan. Het gaat om taallessen van allochtone ouders waarin ook aandacht is voor wat er op school gebeurt. Het Johan de Witt College heeft ook een 'Talentencentrum' opgezet om de route van basisschool naar hoger onderwijs voor allochtone leerlingen te verbeteren.

De GK Hogendorpschool voor vmbo-onderwijs (met alleen een sector economie) staat in de Rotterdamse wijk Delfshaven. De leerlingen zitten in de eerste twee jaren in een vaste klas met een leraar die bijna alle vakken geeft. Deze kerndocent is ook mentor van de klas en gaat bij alle leerlingen op huisbezoek. De school zet projecten in om taal- en onderwijsachterstanden weg te werken. Daarnaast wordt in diverse projecten samengewerkt met ouders en met bewoners in de wijk.

- Bron: FORUM.

De raad erkent dat de te kiezen aanpak moet afhangen van de lokale omstandigheden en de etnische en sociaal-economische achtergronden van de leerlingenpopulatie van de school. Scholen moeten in dat verband zelf de maatregelen kunnen treffen (zo nodig daartoe aangemoedigd door de (gemeentelijke) overheid) om de betrokkenheid van ouders te vergroten. Een overzichtelijke en toegankelijke 'gereedschapskist' van mogelijkheden, zoals de voorgestelde databank, helpt daarbij.

Wel beveelt de raad aan dat scholen in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs en mbo, waar nodig duidelijke afspraken maken met de ouders over hun betrokkenheid bij

de school op het moment van aanmelding van hun kind. Zo wordt duidelijk gemaakt wat de ouders van de school mogen verwachten en wat de school van ouders verwacht. Daarbij is het vanzelfsprekend van belang dat scholen hun deel van afspraken nakomen maar ook dat zij de ouders aanspreken als die hun deel van de afspraak niet nakomen.

Thema-ouderavonden in de taal van het land van herkomst

De beperkte kennis van de Nederlandse taal en culturele verschillen in de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs in het land van herkomst, kunnen voor allochtone ouders een belemmering vormen. Op zichzelf kunnen scholen een rol vervullen in het aanbieden van onderwijs in de Nederlandse taal aan de ouders. Op kortere termijn en vanuit het perspectief van het kind is een pragmatische oplossing om voorlichtingsbijeenkomsten en ouderavonden in minderheidstalen te organiseren. Diverse scholen hebben ervaren dat dit de opkomst van ouders uit minderheidsgroepen sterk vergroot.

- Bron: panelgesprekken.

4.2.4 Verbeteren doorstroom vervolgonderwijs

Een relatief hoog percentage allochtone leerlingen gaat na het basisonderwijs naar het vmbo. Daar staat tegenover dat van de leerlingen die een (vmbo-)diploma behalen, een relatief hoog percentage allochtone leerlingen doorstroomt naar een vervolgopleiding. Dit is het geval in alle typen voortgezet onderwijs. Mogelijk is hier sprake van een correctie op een niet-optimale schoolkeuze, door een verkeerde inschatting van de capaciteiten of door een gebrekkige opleidings- en beroepskeuzeoriëntatie (zie ook paragraaf 4.5).

Met de Onderwijsraad en het SCP benadrukt de raad de positieve aspecten van het kunnen 'stapelen'. Hij vindt het van groot belang dat leerlingen die daar de capaciteiten voor hebben, op een later moment kunnen doorstromen in het voortgezet onderwijs, beroeps- onderwijs en hoger onderwijs en op die manier het onderwijs kunnen volgen dat aansluit bij hun capaciteiten. Stapelen, of het volgen van 'omwegen' in het onderwijs, biedt daartoe een waardevolle mogelijkheid. Bovendien voorkomt de mogelijkheid van stapelen dat de keuze die leerlingen al op jonge leeftijd moeten maken tussen beroepsonderwijs en algemeen vormend onderwijs, onherroepelijk is. De raad bepleit dan ook de mogelijkheden om onderwijs te stapelen te verbeteren (waar nodig te herstellen) en belemmeringen daartoe weg te nemen⁷.

7 Onderwijsraad (2005) *Betere overgangen in het onderwijs*, Den Haag, p. 55 en SCP (2006) *Investeren in vermogen: Sociaal en cultureel rapport 2006*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, hoofdstuk 2: Op weg naar een hoger onderwijsdiploma, p. 45. Ook de raad heeft eerder op het belang van doorstroming gewezen. Zie bijv. SER (2004) *Advies Opleiden is net-werken*, publicatienr. 04/13, Den Haag, pp. 47 e.v.

4.2.5 Evaluatie onderwijsachterstandenbeleid

Spoedige en integrale evaluatie onderwijsachterstandenbeleid

Het onderwijsachterstandenbeleid is in de afgelopen jaren aanzienlijk herzien. Dat geldt zowel voor de bekostiging als voor de organisatie en de verdeling van verantwoordelijkheden. Zo is de gewichtenregeling, die ziet op (extra) financiële middelen voor scholen met achterstandsleerlingen, gewijzigd voor het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs met ingang van augustus 2006 respectievelijk januari 2007.

In het *basisonderwijs* is niet langer de etnische achtergrond van leerlingen bepalend maar het opleidingsniveau van de ouders.

In het *voortgezet onderwijs* wordt de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden gefinancierd met de regeling 'Leerplusarrangement VO en Nieuwkomers VO', die per 1 januari 2007 in de plaats treedt van de zogenoemde cumi-regeling (zie kader). In het mbo bestaat geen gedifferentieerde bekostiging op basis van achterstanden of etniciteit.

Regeling leerplusarrangement VO en Nieuwkomers VO

Op basis van het *Leerplusarrangement VO* krijgen scholen in het voortgezet onderwijs extra geld als minimaal 30 procent van hun leerlingen (allochtoon én autochtoon) afkomstig is uit achterstandswijken of-gebieden. Scholen kunnen zelf bepalen hoe ze het geld inzetten: om voortijdig schoolverlaten te verminderen, om maatwerk aan de leerlingen te leveren en de schoolprestaties te verbeteren.

De regeling *Nieuwkomers VO* zorgt voor de bekostiging van de opvang van nieuwkomers. Scholen kunnen zelf kiezen hoe ze het opvangonderwijs organiseren, bijvoorbeeld in aparte klassen.

De raad stelt vast dat deze recente wijzigingen het lastig maken om op dit moment uitspraken te doen over de mate waarin de huidige institutionele vormgeving en omvang van de budgetten toereikend zijn voor een adequate aanpak van onderwijsachterstanden, waaronder taalachterstanden.

Ook constateert de raad dat in de samenleving en bij de betrokken partijen uiteenlopende, meer of minder vergaande ideeën leven over een gewenste aansturing en verdeling van verantwoordelijkheden op het terrein van het onderwijsachterstandenbeleid in samenhang met het jeugdbeleid.

Zo verzoeken de *G4-gemeenten* (i.c. de colleges van B&W van Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) in hun Jeugdmanifest om een grotere 'doorzettingsmacht' voor gemeenten door middel van:

- De bestuurlijke regie over de jeugdketen, waaronder de bevoegdheid om afrekenbare prestatieafspraken te maken met jeugdvoorzieningen en scholen. Het gaat daarbij

- niet over het reguliere onderwijs maar over additionele activiteiten, zoals voor- en vroegschoolse educatie en zorgadviesteams.
- De bundeling van budgetten die de G4 van het Rijk ontvangen (waaronder de ont-schotting van de Brede Doeluitkering van het grotestedenbeleid) zodat gemeenten zelf kunnen bepalen hoe zij de budgetten het beste inzetten op basis van prestatie-overeenkomsten met het Rijk.
 - Extra investeringen.

Ook de *onderwijsbesturen* primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en ROC's van de G4 hebben een (afzonderlijk) manifest uitgebracht. In dit manifest van het Onderwijsplatform G4 roepen de onderwijsinstellingen op om een *Integraal investeringsprogramma Jongeren G4* te ontwikkelen en uit te voeren⁸. Het Onderwijsplatform G4 bepleit extra investeringen voor de vier grote steden, vanuit een integrale benadering en financiering (structurele middelen voor structurele problemen, met een integrale verantwoording van de inzet van die middelen).

In dit verband verdient ook het voorstel van de Taskforce Jeugdwerkloosheid vermelding om onderwijsinstellingen een grotere autonomie te geven, door instellingen van vmbo en mbo “te binden aan landelijke beoordelingscriteria die zij vanuit eigen autonomie en eigen governance-inrichting kunnen realiseren en de budgettering afhankelijk te maken van de door hen behaalde resultaten”⁹.

De raad acht evenwel dit voorliggende advies, dat is toegespitst op concrete verbeteringen voor allochtone jongeren die op korte termijn te realiseren zijn, niet de juiste gelegenheid om voorstellen te doen over de verdeling van verantwoordelijkheden en middelen in het onderwijsachterstandenbeleid in den brede tussen gemeenten en onderwijsinstellingen. De discussie over deze institutionele vraagstukken moet plaatsvinden in breder verband. Ook het recente karakter van het ingezette beleid speelt daarbij een rol.

De raad bepleit daartoe een grondige, integrale evaluatie van het onderwijsachterstandenbeleid, met aandacht voor de verdeling van verantwoordelijkheden en de omvang van de investeringen. Naast de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden in de voor- en vroegschoolse fase (vve) en in het primair en voortgezet onderwijs, verdient ook het middelbaar beroepsonderwijs daarbij de aandacht. De raad is bereid over de genoemde vraagstukken nader advies uit te brengen op basis van een adviesaanvraag. Daarop vooruitlopend bepleit de raad (op korte termijn) de drempelwaarde in de gewichtenregeling te schrappen.

8 Onderwijsplatform G4 (2006) *Investeren in jongeren in de grote steden: Manifest*, Amsterdam/ Rotterdam/ Den Haag/ Utrecht.

9 Taskforce Jeugdwerkloosheid (2006) *Juist nu doorbijten! Advies aan het nieuwe kabinet*, Den Haag.

Tegengaan woon- en onderwijssegregatie

Tot slot is in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid ook het tegengaan van woon- en onderwijssegregatie van belang. Gemengde scholen (zowel in sociaal-economisch en sociaal-cultureel opzicht) zijn van cruciaal belang voor sociaal-culturele integratie. Daarnaast kunnen gemengde scholen een beter onderwijsklimaat bieden dan scholen met een eenzijdig samengestelde leerlingpopulatie. De segregatie in het onderwijs wordt voor een groot deel veroorzaakt door woonsegregatie. Het tegengaan van onderwijssegregatie hangt daarom sterk samen met interventie in de woonvariabele in het kader van het grotestedenbeleid, zoals ook de WRR aangeeft¹⁰.

Ook dit (langetermijn)vraagstuk valt volgens de raad buiten het bereik van dit gerichte advies. Wel vraagt hij hiervoor de volle aandacht van het kabinet; ook is hij bereid om hierover te adviseren op basis van een adviesaanvraag.

4.3 Voorkomen voortijdig schoolverlaten

4.3.1 Inleiding

Om het kwalificatieniveau van allochtone jongeren te verhogen, moet alles in het werk worden gesteld om ervoor te zorgen dat zij hun opleiding afmaken. De uitval is echter groot. Deze doet zich vooral voor in het vmbo (in de laatste twee jaren) en het mbo (eerste jaar), en daar vooral in de lagere niveaus (1 en 2). Maar ook in het voortgezet en hoger onderwijs is de kans op uitval groter onder allochtone jongeren dan onder autochtone jongeren.

De volgende aangrijpingspunten kunnen worden benut om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan:

- verbeteren van de opleidings- en beroepskeuze;
- verbeteren van de overdracht van vmbo naar mbo;
- meer en betere leerlingbegeleiding op school, onder meer door de inschakeling van mentoren en coaches;
- een intensievere aanpak van zorgleerlingen;
- en meer begeleiding naar én tijdens de stage en beroepspraktijkvorming (zie paragraaf 4.4).

4.3.2 Verbetering opleidings- en beroepskeuze

Jongeren en hun ouders beter toerusten voor opleidings- en beroepskeuze

Veel uitval wordt veroorzaakt door een verkeerde opleidings- of beroepskeuze. De voorbereiding daarop is kennelijk onvoldoende, waardoor jongeren met een diffuus beroepsbeeld aan een opleiding in het mbo beginnen. De raad bepleit in dit verband dat onderwijsinstel-

10 WRR (2006) *De verzorgingsstaat herwogen*, Den Haag, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, p. 237.

lingen (allochtone) jongeren en hun ouders beter en intensiever begeleiden in het opleidings- en beroepskeuzeprocess. Het gaat daarbij zowel om een goede oriëntatie op de eigen talenten en interesses (zelfbeeld én toekomstbeeld), als om kennis van de werking van de arbeidsmarkt en inzicht in de arbeidsmarktperspectieven van bepaalde opleidingen en beroepen. Een goede keuze moet immers aansluiten bij de eigen interesses en talenten én bij de vraag op de arbeidsmarkt.

Vergroten van inzicht in *talenten en interesses* is te realiseren door:

- meer persoonlijke gesprekken met ouders, mentoren of decanen (persoonlijke hulp door een deskundig persoon) en meer en betere studie- en beroepskeuzetesten;
- vergroten van de vaardigheden om na te denken over de eigen toekomst en de gevolgen van beslissingen die men neemt (beeldvormingscapaciteit)¹¹.

Ook goede en realistische voorlichting over toekomstige *arbeidsmarktperspectieven* van bepaalde opleidingen en beroepen is van belang.

De vraag is hoe jongeren te verleiden tot keuzes die beter aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Daartoe moeten jongeren zich in de eerste plaats meer (leren) realiseren dat er naar sommige opleidingen en beroepen meer vraag op de arbeidsmarkt is dan naar andere en dat hun keuzes consequenties hebben voor de latere kansen op een stage of een baan¹².

De raad bepleit in dat verband dat scholen voor voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs een duidelijk beeld geven van de verwachte werkzaamheden in beroepen en van arbeidsmarktperspectieven van de verschillende opleidingen. Een voorwaarde daarvoor is de beschikbaarheid van (regionale) arbeidsmarktinformatie. Met de Taskforce Jeugdwerkloosheid adviseert de raad dat kenniscentra (KBB's) de regionale arbeidsmarktinformatie aan alle gebruikers (zoals ROC's en jongeren) beschikbaar stellen¹³. In de praktijk gebeurt dit al steeds meer. Deze informatie kunnen scholen (en leerlingen via de school) ook gebruiken bij het beroepskeuzeprocess.

Ook bedrijven en vakbeweging hebben volgens de raad een verantwoordelijkheid in deze vroege kennismaking met de arbeidsmarkt. Zij kunnen in samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio aan jongeren vertellen en laten zien welke beroepen er in hun bedrijf zijn, welke werkzaamheden die in de praktijk inhouden en welke opleiding daarvoor nodig is. De gelegenheid om een kortdurende stage te lopen ('snuffelstage') kan

11 ROA (2006) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Ook de RWI zal zich hierover buigen.

12 Technische opleidingen en opleidingen die gericht zijn op de zorg- en onderwijssector bieden op alle opleidingsniveaus redelijke tot goede arbeidsmarktperspectieven. Economische en agrarische opleidingen bieden meestal slechte of matige arbeidsmarktperspectieven (hoewel het perspectief voor mbo economie redelijk is). Zie: ROA (2006) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, op.cit.

13 Brief van de Taskforce Jeugdwerkloosheid aan de staatssecretaris van OCW van 24 augustus 2006 over de verantwoordelijkheidsverdeling rondom bpv-plaatsen.

jongeren die niet goed weten wat ze willen en wat ze kunnen, helpen bij hun beroepskeuze-oriëntatie.

IMC Weekendschool

IMC Weekendschool is een school voor aanvullend onderwijs voor jongeren van tien tot veertien jaar. Op de weekendschool kunnen gemotiveerde jongeren uit sociaal-economische achterstandsituaties alvast kennis maken met interessante vakgebieden uit de wereld van wetenschap en kunst. Doel van het weekend-schoolonderwijs is jongeren steunen bij het verbreden van hun perspectieven en het verwerven van het bijbehorende zelfvertrouwen.

Deskundigen met een passie voor hun vak geven een overzicht van hun vakgebied en gaan samen met de leerlingen aan het werk. In drie jaar volgen de leerlingen ongeveer vijftien weekendschoolvakken (geneeskunde, recht, filosofie, poëzie, wiskunde, sterrenkunde en beeldende kunst) van gemiddeld vier zondagen. Daarnaast volgen zij trainingen, zoals presenteren, informatie zoeken en college volgen. Bovendien worden zij aangemoedigd zelf gastcolleges te organiseren over onderwerpen waar zij uit zichzelf nieuwsgierig naar zijn.

In de jaren na het 'afstuderen' van de weekendschool kunnen de kinderen blijven terugkomen voor opfriscursussen en voor vragen omtrent school- en beroepskeuze. Via een follow-up-traject blijven oud-leerlingen verbonden en worden zij uitgenodigd zelf ook lessen te komen verzorgen (peer group education).

Inmiddels zijn er negen IMC Weekendscholen in Nederland, in Amsterdam (Zuidoost, Noord en West), Tilburg, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Nijmegen en Groningen. Alle weekendscholen worden gefinancierd door bedrijven en fondsen.

- Bron: www.imcweekendschool.nl.

Herstelmoment bij verkeerd gebleken keuze

Bij een verkeerd gebleken keuze moet het mogelijk zijn om eenvoudig over te stappen naar een andere opleidingsrichting. De raad bepleit daarom dat vmbo- en mbo-scholen de mogelijkheid verbeteren om tussentijds over te stappen. Meerdere instroommomenten per jaar en de mogelijkheid om brede opleidingen aan te bieden, voorkomen dat een verkeerde keuze leidt tot tijdverlies of voortijdig schoolverlaten. De raad constateert dat veel ROC's hier al toe zijn overgegaan en beveelt aan de flexibele instroom landelijk dekkend te realiseren.

4.3.3 Overdracht van vmbo naar mbo

Begeleiding risico-overstappers (warme overdracht)

De schooluitval in het mbo concentreert zich in de eerste twee jaren. De overgang van vmbo naar mbo speelt hierin een grote rol.

De overgang van vmbo naar mbo verloopt niet zonder problemen. Zo'n 15 tot 25 procent van de vmbo-leerlingen die in mei het diploma halen, loopt het risico dat ze bij aanvang van het nieuwe schooljaar nog geen vervolgopleiding hebben gevonden. Het vroegtijdig in kaart brengen van deze zogenoemde 'risico-overstappers' en de intensieve begeleiding van deze groep gedurende de zomervakantie, blijkt deze uitval aanzienlijk te kunnen verminderen. De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft op basis van goede praktijkvoorbeelden een handreiking/modelaanpak daarvoor opgesteld.

Zowel vmbo als mbo hebben een verantwoordelijkheid bij een goede overdracht van leerlingen en voor een goede aansluiting (doorlopende leerlijn). Zij moeten de overgang van vmbo naar mbo gaan zien als een essentieel onderdeel van de opleiding, met aandacht voor een goede studiekeuze (zie paragraaf 4.3.2) en voor de instroom in het mbo op het niveau dat overeenkomt met de capaciteiten van de leerling¹⁴. Een gesprek door de opnemende instelling met de nieuwe leerling over zijn motivatie en verwachtingen kan daarbij een positieve rol spelen. Daarnaast kan voor een deel van de leerlingen een assessment uitkomst bieden bij de keuze voor een vervolgtraject¹⁵.

Ook de handhaving van de (partiële) leerplicht speelt hier een rol. In dat verband is het belangrijk dat er voldoende capaciteit is bij gemeenten om te zorgen voor de daadwerkelijke naleving van de leerplicht en het realiseren van een sluitende aanpak, ook bij de overstap van het vmbo naar het mbo.

Preventieproject overgang vmbo-mbo

Het preventieproject richt zich op de eindexamenleerlingen van vmbo-scholen. Het maakt gebruik van een kort screeningsonderzoek en van diplomakaarten om de uitvoerders van het preventieproject in staat te stellen zorgleerlingen adequaat te volgen en te begeleiden.

Aan de hand van het screeningsonderzoek krijgen decanen/mentoren aan het begin van het voorjaar inzicht in de stand van zaken in het keuzeproces van de individuele leerlingen^a. Op de diplomakaart vullen leerlingen na de examenuitslag de gegevens van hun vervolgopleiding in. Vervolgens stuurt de decaan de diplomakaarten door naar de uitvoerders van het preventieproject. Uit de gegevens van de diplomakaarten kunnen de uitvoerders van het preventieproject na het eindexamen opmaken wie tot de groep risico-overstappers behoort. Risicofactoren zijn: geen bestemming, geen praktijkplaats, niet aangemeld, toelating

14 Leerlingen hebben het recht om door te stromen op het juiste mbo-niveau. De ervaring leert dat een deel van de vmbo-gediplomeerden onder het geëigende niveau in het mbo geplaatst wordt (bijvoorbeeld door de opleidingsstructuur in een bepaalde sector, door het opleidingsaanbod van de school of door capaciteitsproblemen).

15 In bijzondere gevallen zijn er op dit moment (vooral nog beperkte) mogelijkheden beschikbaar voor jongeren in het laatste jaar van het vmbo om bij het CWI een competentietest te doen.

onzeker, vervolgopleiding onduidelijk en werken. Zij nemen vervolgens contact op met deze leerlingen en adviseren, ondersteunen en volgen ze bij het vinden van een passende vervolgopleiding. De risico-overstappers worden van juni tot en met september begeleid en gevolgd.

- a Deze vragenlijst biedt de decaan of mentor inzicht in de stand van zaken van de beroeps- en opleidingskeuze van de individuele leerling. Daaruit kan worden afgeleid welke leerling extra aandacht en ondersteuning nodig heeft bij het maken van een vervolgkeuze. Het is bedoeld als ondersteuning voor de decaan/mentor.
- Bron: Derks, J. (2006) "Reik jongeren de hand!": *Handreiking Preventieproject Overgang vmbo-mbo*, Zwolle, AOB Compaz, in opdracht van Taskforce Jeugdwerkloosheid, februari 2006. Zie ook: Bakker, H. [et al.] (2006) *Arrangementen Onderwijs en Gemeenten: Praktijkvoorbeelden van de aanpak van voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid*, z.p., Capgemini adviesgroep Onderwijs en Jeugd, in opdracht van Taskforce Jeugdwerkloosheid, december 2006.

Arbeidsmarktgericht overleg tussen vmbo-mbo-werkgevers

Capaciteitsproblemen kunnen ertoe leiden dat leerlingen niet de door hen gewenste mbo-opleiding (inclusief stage) kunnen volgen. Vroegtijdige signalering daarvan kan dit voorkomen (en daarmee eventuele uitval tegengaan) en ervoor zorgen dat jongeren voldoende tijd hebben om zich te oriënteren op een andere opleiding of beroep.

In dit verband bepleit de raad dat regelmatig arbeidsmarktgericht overleg plaatsvindt tussen vmbo en mbo en van deze scholen met CWI en werkgevers in de omgeving. Daarbij wordt bezien hoeveel leerlingen van vmbo-scholen vermoedelijk voor een bepaalde mbo-richting kiezen, hoe groot de capaciteit van de ROC's is en en wat de verwachte vraag zal zijn op de stage- en arbeidsmarkt.

De intensivering van de beroeps- en opleidingskeuze zoals hiervoor door de raad bepleit kan hier ook een rol bij spelen door de oriëntaties van jongeren te verbreden.

4.3.4 *Intensivering leerlingbegeleiding*

Intensivering leerlingbegeleiding

De omslag naar competentiegericht leren impliceert dat meer nadruk ligt op de zelfwerkzaamheid en op het zelfsturend vermogen van leerlingen in het onderwijs. Dit geldt zowel voor havo en vwo (tweede fase) als voor het mbo. De raad ondersteunt de omslag naar competentiegericht leren¹⁶. Onderwijs dat voortbouwt op wat de leerling al kan en weet en meer maatwerk levert dan het traditionele klassikale onderwijs, leidt tot hogere motivatie en een grotere slaagkans. Scholen moeten in dit verband een juiste balans vinden tussen structuur en vrijheid, tussen het aanbieden van begeleiding en het zichzelf verantwoordelijk voelen van de leerling voor het leerproces.

Voor allochtone leerlingen kunnen de grotere afstand tussen thuiscultuur en schoolcultuur en sociaal-culturele en sociaal-economische achtergronden een intensievere begelei-

16 SER-advies (2002) *Het nieuwe leren*, publicatienr. 02/10, Den Haag.

ding nodig en gewenst maken¹⁷. Naast ondersteuning bij bijvoorbeeld zwakke vakken is in dit verband ook een meer op de persoonlijke omstandigheden gerichte begeleiding nodig. De raad bepleit in dit verband een intensivering van de leerlingbegeleiding op scholen in het voortgezet onderwijs en mbo. Het kan daarbij zowel gaan om het beter toerusten en faciliteren van leraren als om aanstelling van aparte functionarissen.

Toerusten leraren

Leraren in met name het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs die werkzaam zijn op scholen met veel allochtone leerlingen, moeten beter worden toegerust om jongeren van allochtone afkomst te onderwijzen en te begeleiden. In lerarenopleidingen verdient dit (meer) de aandacht. Ook het zittende personeel moet hier door bij- en nascholing beter voor worden toegerust.

Het gaat daarbij om:

- het vergroten van de kennis over het onderwijzen van leerlingen voor wie Nederlands de tweede taal is;
- het vergroten van de kennis van docenten van de zeer diverse culturele achtergronden van verschillende allochtone groepen (interculturalisatie), de beweegredenen van 'de jeugd van tegenwoordig' (waaronder identiteitsontwikkeling) en hoe daarmee om te gaan;
- het aanreiken van methoden (gesprekstechnieken) gericht op morele oordeelsvorming om waar nodig te kunnen interveniëren.

Het aanreiken van kennis van ontwikkelingen binnen de (allochtone) jeugd en van methoden (gesprekstechnieken) aan leraren is nodig om hen in staat te stellen te interveniëren (empowerment). Onzekerheid leidt tot een terughoudende opstelling (conflictvermijding/non-interventie). Dit terwijl het juist zo belangrijk is dat leerlingen worden aangesproken op een bepaalde houding en gedrag, en zich bewust worden van de redenen voor en de gevolgen van bepaalde keuzes (voor hun toekomstige maatschappelijke en arbeidsmarktpositie) en hoe zij daar in de samenleving goed mee om kunnen gaan. De raad beveelt het kabinet aan een samenhangende strategie te ontwikkelen gericht op het equiperen van leraren in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs (zie ook paragraaf 6.4).

Mentoring en coaching door functionarissen in het onderwijs

De raad stelt vast dat veel onderwijsinstellingen al werken met mentoren en coaches. Mentoring of coaching van leerlingen is in zekere zin een lichte vorm van gestructureerde begeleiding. De raad ziet hierin een kansrijk instrument en beveelt aan dat de mogelijkheid van extra ondersteuning door een professionele mentor of een coach in beginsel beschikbaar is voor leerlingen op alle onderwijsniveaus die daaraan behoefte hebben. Ook de 'gewone' (allochtone) leerling kan immers af en toe een duwtje in de rug

17 Meijers, F. en R. Flohr (2003) *Leerlingbegeleiding: luxe of noodzaak?*, Utrecht, FORUM.

of een goed advies gebruiken¹⁸. Dit geldt eveneens voor hoger opgeleiden. Een ‘lichte’ begeleidingsstructuur die voor iedereen toegankelijk is, zorgt er tevens voor dat het gebruik maken daarvan meer ingeburgerd raakt (normaal wordt). Dit vergroot de toegankelijkheid en voorkomt dat het vragen van hulp als teken van zwakte wordt gezien, en daardoor tot onderbenutting leidt van de groepen leerlingen die deze ondersteuning juist het hardste nodig hebben.

Mentoring en coaching door vrijwilligers (maatschappelijke initiatieven)

Naast mentoring of coaching door professionals in het kader van het reguliere onderwijs verdienen diverse initiatieven die mentoring en coaching aanbieden door vrijwilligers, vermelding en navolging (zie kader).

GOAL! Amsterdam

Goal! is een mentorproject van de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Amsterdam. Doel is het versterken van de mogelijkheden en vaardigheden van risicjongeren van 13 tot 23 jaar die de verbinding met onderwijs en werk dreigen te verliezen of al hebben verloren. Goal! geeft hen de kans om in zichzelf te investeren met een persoonlijke mentor. Ze moeten dus te motiveren zijn. Het gaat niet om jongeren met heel grote problemen, zoals drugsverslaving of zware criminaliteit. De mentoren zijn vrijwilligers. Het traject is langdurig (één jaar), niet intensief (één keer per week) en autonoom. Dit laatste betekent dat de jongere – samen met zijn/haar mentor – eigen doelen formuleert waaraan wordt gewerkt. Het traject is voor zowel de jongere als voor de mentor vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Bij de start van het traject wordt door beide partijen een ‘contract’ getekend. Daarmee wordt de intentie uitgesproken om het traject te laten slagen. Aan het eind van het mentoraat wordt samen bekeken of de beoogde doelen zijn gehaald. Dat kan verbetering van schoolprestaties of het vinden van een (bij)baan zijn, maar ook een betere relatie met ouders of meer zelfvertrouwen.

De mentoren zijn vrijwilligers en geen professionals. Zij volgen een training van twee dagen en zijn in het bezit van een Verklaring Omtrent Gedrag. De mentor wordt begeleid door een mentorbegeleider. Deze belt de mentoren regelmatig op om te horen hoe het gaat en organiseert een intervisiebijeenkomst voor de mentoren. Op deze manier kunnen zij ervaringen uitwisselen, problemen bespreken en elkaar tips geven. Mentorbegeleiders zijn professionals zoals docenten en jongerenwerkers.

Goal! loopt op zo’n dertig Amsterdamse scholen, welzijns- en jeugdzorginstellingen en bij de Jongerenloketten. In anderhalf jaar tijd zijn meer dan 650

18 Zie: Meijers, F. en R. Flohr (2003) *Leerlingbegeleiding: luxe of noodzaak?* Utrecht, FORUM. Zie bij wijze van voorbeeld ook het FORUM-projectplan *Meer kans op succes in het onderwijs met mentoring: Mentoring/coachingsproject in de bovenbouw van de basisschool doorlopend tot in de brugklas*.

Amsterdamse jongeren gekoppeld aan een eigen mentor. Het project is in 2004 begonnen en wordt uitgevoerd door adviesbureau Radar.

- Bron: Radar/Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, internet.

Ook verdient navolging dat hogescholen studenten de ruimte geven om leerlingen in het primair of voortgezet onderwijs te begeleiden¹⁹.

4.3.5 *Begeleiding van zorgleerlingen*

Extra leerlingbegeleiding

De raad bepleit dat het kabinet extra investeert in de begeleiding van zorgleerlingen op alle schooltypes, in het onderwijs zelf, bij de stage en bij problemen in de thuissituatie. Voor zover deze begeleiding betrekking heeft op direct aan het onderwijs gerelateerde zaken ligt het voor de hand dat de onderwijsinstelling deze begeleiding verzorgt. Dat kan voor een deel gedaan worden door leerkrachten en voor een deel door mentoren en/of gespecialiseerde krachten. Daartoe dient het personeel wel voldoende te worden toegerust (zie ook paragraaf 4.3.4).

Zorgadviesteams

Voor zover sprake is van een bredere problematiek moeten anderen bij de zorg betrokken worden. De raad ondersteunt daarom de ontwikkeling en invoering van Zorgadviesteams (ZAT). Hij stelt dan ook met instemming vast dat zij een belangrijke plaats innemen in de adviezen van de Operatie Jong en de convenanten die OCW heeft gesloten met de grote steden om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Zorgadviesteams zijn multidisciplinaire teams waarin de school bij de begeleiding van zorgleerlingen samenwerkt met onder andere de leerplichtambtenaar, het (school)maatschappelijk werk, bureau Jeugdzorg, de Jeugdgezondheidszorg en de politie. Het gaat daarbij om leerlingen met bijvoorbeeld een problematische thuissituatie, psychische problemen, drugsproblemen en schulden²⁰. Goed werkende zorgadviesteams verzekeren snellere en betere hulp voor jongeren bij problemen, zodat zij kunnen rekenen op een vangnet binnen de eigen schoolomgeving. De ervaringen met dit instrument zijn positief.

Bijzondere leerwegen voor zorgleerlingen

De raad ondersteunt de verdere ontwikkeling en invoering van bijzondere leerwegen voor zorgleerlingen²¹. Het gaat hierbij om trajecten met andere dan de gebruikelijke

19 Als een mogelijkheid voor mentoring kan gewezen worden op: SARDES (2004) *Handreiking: Opzetten van een mentorproject voor allochtone leerlingen in het voortgezet onderwijs*, Utrecht.

20 Het ministerie van OCW is samen met onder andere de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) in 2005 het project Zorg in en om School (ZioS) gestart om het aantal zorgadviesteams uit te breiden (bij alle scholen voor voortgezet onderwijs in 2007) en om de kwaliteit te verhogen. Zie www.ocw.nl.

21 In het IBO BVE wordt aanbevolen extra leertrajecten voor zorgleerlingen in te voeren. Het kabinet wijst erop dat veel ROC's al dergelijke trajecten kennen. Hij wil deze inventariseren en good practices aanbevelen bij andere ROC's.

verhouding tussen theorie en praktijk. Een voorbeeld van een dergelijke aanpak is het AKA-traject (AKA staat voor opleiding arbeidsmarktgekwalificeerd assistent). De jongeren die hieraan deelnemen hebben veelal te maken met sociaal-maatschappelijke problemen²². Het AKA-traject is op dit moment een extra instrument om zorgleerlingen binnenboord te houden en zoveel mogelijk toe te leiden naar beroepskwalificerend onderwijs. Uit de experimenten die in de periode 2004-2006 zijn uitgevoerd, blijkt dat het een goede manier is om jongeren voor te bereiden op een beroepsopleiding op niveau 1 of 2 en voor eenvoudige functies op de arbeidsmarkt. Het streven is dat alle deelnemers een startkwalificatie bereiken, zo nodig op iets latere leeftijd, en dat voor diegenen voor wie dat om in de persoon gelegen factoren (nog) niet haalbaar is, wel de basiscompetenties voor het functioneren in een bedrijf worden aangeleerd.

De raad bepleit dit type maatwerktrajecten te verbreden tot een meer algemene voorziening in het vmbo en mbo om ook tegemoet te komen aan anderen (jongeren en ouderen) die nog niet over de juiste vaardigheden beschikken om een beroepsopleiding met succes te kunnen afronden. Hij benadrukt daarbij dat voorzieningen zoals het AKA-traject moeten worden gezien als een instrument om jongeren binnenboord te houden en voor te bereiden op toeleiding naar een vervolgopleiding met een beroepskwalificatie. Dat deze maatwerktrajecten in doel, opzet en aanpak afwijken van de beroepskwalificerende opleidingen, dient in wetgeving en bekostiging zijn vertaling te krijgen.

4.4 De beschikbaarheid van bpv- en stageplaatsen

Stages en beroepspraktijkvorming vormen een essentieel onderdeel van vmbo en in het bijzonder van het mbo; ze zijn van cruciaal belang voor leerlingen om hun opleiding af te kunnen ronden en als eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. De raad heeft er eerder op gewezen dat bij de bpv- en stageplaatsen een aantal knelpunten een tamelijk structureel karakter lijkt te hebben: de begeleiding van leerlingen laat nogal eens te wensen over, de samenwerking tussen instellingen en bedrijven is niet optimaal, de kwaliteit van de leerwerkplaats is soms onvoldoende, het aantal plaatsen is niet toereikend en de verdeling van verantwoordelijkheden is niet helder²³. Daaraan kan worden toegevoegd dat de krapte bij de praktijkplaatsen zich onevenredig blijkt voor te doen bij deelnemers van allochtone herkomst²⁴.

-
- 22 AKA-leerlingen hebben veelal een praktische instelling, ze weten nog niet precies wat ze willen en hebben regelmatig te kampen met een gering zelfvertrouwen. Deze leerlingen hebben meer begeleiding nodig dan normaal en ze zijn ook niet meteen productief. De AKA-opleiding richt zich vooral op het leren functioneren in een bedrijf, in principe als voorbereiding op beroepskwalificerend onderwijs. Aan het eind van de opleiding is de leerling in staat om eigen werkzaamheden voor te bereiden, samen te werken, tijdens werkzaamheden te communiceren, klantgericht te handelen, om te gaan met problemen en werkrelaties te onderhouden.
- 23 SER (2002) *Koersen op vernieuwing: Advies over macrodoelmatigheid, innovatiebeleid en beroepspraktijkvorming in het (middelbaar) beroepsonderwijs*, publicatienr. 02/12, Den Haag. Zie ook het SER-advies *Opleiden is net-werken* (2004/13), het SER-advies *Koers BVE* (2001/01), het SER-advies *Kansen geven, kansen nemen: Bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden* (2000/03) en het SER-advies *Flexibiliteit in leerwegen* (1999/08).
- 24 Zie: Inspectie Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs: Onderwijsverslag 2004-2005*, Utrecht, p. 376.

De raad stelt vast dat er sinds 2005 een sterke groei is geweest van het aantal plaatsen, mede door de groei van het aantal leerbedrijven. Tekorten aan stageplaatsen zijn er alleen in de bij jongeren populaire opleidingen die traditioneel meer deelnemers kennen dan er vraag is op de arbeidsmarkt. In de technische branches is er juist een tekort aan stagiairs²⁵.

Geef een Kanaleneiland een stagekans

‘Geef een Kanaleneiland een stagekans’ is een project van Rabobank Utrecht-Nieuwegein in samenwerking met twee ROC’s. Doel van dit stageproject is om bedrijven die in de Utrechtse wijk Kanaleneiland zijn gevestigd, stageplaatsen te laten creëren voor ROC-leerlingen die op Kanaleneiland wonen en op school zitten.

Via het klantennetwerk van Rabobank Utrecht-Nieuwegein zijn bedrijven gevonden die stageplaatsen beschikbaar willen stellen. In mei 2005 en januari 2006 hebben een twintigtal bedrijven een convenant ondertekend, samen met ROC Midden Nederland, enkele lokale ondernemersverenigingen en Rabobank Utrecht-Nieuwegein.

In totaal bieden de bedrijven ruim honderd stageperiodes per jaar aan. Het convenant bestrijkt 3 jaar.

- Bron: DIV (2006) *Diversiteit = succesvol ondernemen met divers personeel*, Amstelveen, DIV, en Ministerie van Justitie. Zie ook: www.stagekans-kanaleneiland.nl.

Het probleem lijkt dus niet langer gelegen in de omvang van het aantal plaatsen maar in het niet bij elkaar komen van vraag en aanbod. Voor een deel heeft het te maken met de studie- en beroepskeuze van leerlingen en het inzicht in de vraag op de arbeidsmarkt (zie paragraaf 4.3.2). Voor een ander deel is er sprake van een organisatorisch vraagstuk. Bij de totstandkoming van stages en bpv-plaatsen zijn veel partijen betrokken: de leerlingen, de onderwijsinstellingen, de kenniscentra en de bedrijven en instellingen die leerwerkplekken ter beschikking stellen.

Arbeidsmarktgericht overleg

Het bevorderen van de totstandkoming van stageplaatsen vereist dat alle partijen daarbij samenwerken. Aan de ene kant moeten de kenniscentra (KBB’s)²⁶ en scholen zich inspannen om via afspraken met het (lokale) bedrijfsleven te komen tot een aanbod van leer- en stageplaatsen dat past bij het onderwijs dat wordt aangeboden²⁷. Aan de andere kant moeten onderwijsinstellingen bij het aanbod van (en de toelating tot) opleidingen meer

25 Zie de Colo-barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt: www.colo.nl.

26 De (achttien) kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven die elk bedrijfstakgewijs georganiseerd zijn, ontwikkelen kwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs, werven leerbedrijven en bewaken de kwaliteit van deze leerbedrijven. Zie: www.colo.nl.

27 Zie ook: SER (2004) *Advies Opleiden is net-werken*, op.cit., p. 74 e.v.

rekening houden met de vraag op de (regionale) arbeidsmarkt en de beschikbaarheid van stageplaatsen in de regio. De raad beveelt in dat verband aan om op lokaal niveau te komen tot arbeidsmarktgericht overleg tussen vmbo en mbo en tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Doordat de verantwoordelijkheidsverdeling tussen onderwijsinstellingen en kenniscentra in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) niet helder is geregeld, worden discrepanties in vraag en aanbod van bpv- en stageplaatsen niet altijd voldoende aangepakt. Het heeft ook tot gevolg dat jongeren nu veelal zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van een eigen bpv-plaats. Voor een groot deel van de jongeren is dat geen probleem, voor een kleine groep (zorg)leerlingen wel. Dit zijn de jongeren die zich niet op een juiste manier presenteren of vaardigheden missen voor het starten van een bpv-plaats. Deze jongeren hebben hierbij begeleiding nodig. Ook de Taskforce Jeugdwerkloosheid signaleert dit probleem en beveelt aan de taken en verantwoordelijkheden van onderwijsinstellingen en kenniscentra voor bpv- en stageplaatsen te expliciteren²⁸.

De staatssecretaris van OCW vermeldt daarover in een brief het volgende²⁹. “Kenniscentra hebben de taak voldoende leerbedrijven te werven en te erkennen zodat er voldoende aanbod aan bpv-plaatsen is (naar regio, niveau en leerweg). Instellingen zijn verantwoordelijk voor het vinden van bpv-plaatsen voor hun deelnemers (die op dat punt natuurlijk zelf ook een inspanningsverplichting hebben) en voor begeleiding van de deelnemers. Om daadwerkelijk passende bpv-plaatsen te vinden voor alle deelnemers moeten instellingen en kenniscentra samenwerken en informatie delen over vraag en aanbod aan bpv-plaatsen. Voor alle partijen geldt dat rekening gehouden moet worden met ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt.”

Volgens de raad is hiermee het vraagstuk van de (eind)verantwoordelijkheid voor de plaatsing van leerlingen niet helemaal opgelost. Volgens hem zijn de instellingen verantwoordelijk voor de gehele opleiding, inclusief de beroepspraktijkvorming, de begeleiding van alle leerlingen naar (en op) een stage/bpv-plaats en de ondersteuning van jongeren die nog niet gereed zijn voor de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door simulatieplaatsen). De verantwoordelijkheid van de scholen houdt volgens de raad ook in dat onderwijsinstellingen de toelating tot de aangeboden opleidingen afstemmen op de beschikbaarheid van bpv- en stageplaatsen en jongeren begeleiden naar een andere opleiding als de door hen gewenste keus niet vervuld kan worden.

28 Brief van de Taskforce Jeugdwerkloosheid aan de staatssecretaris van OCW over de verantwoordelijkheidsverdeling rondom bpv-plaatsen d.d. 24 augustus 2006. Zie ook de bij deze brief horende bijlage c: Advies verantwoordelijkheidsverdeling bpv.

29 Brief van de staatssecretaris OCW aan ROC's, vakinstellingen en kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, d.d. 9 oktober 2006.

In de voorgaande paragraaf is al opgemerkt dat er meer begeleiding nodig is voor zorgleerlingen. Een duidelijk aanspreekpunt voor leerlingen en voor bedrijven bij problemen kan hierbij ook een rol spelen.

Spreiding startmoment stage- en bpv-plaatsen

Daarnaast adviseert de raad het startmoment van stages en bpv-trajecten – waar mogelijk – meer over het jaar te spreiden. Zo wordt voorkomen dat bedrijven op één moment in het jaar worden overspoeld met leerlingen die een stage zoeken en te gemakkelijk kunnen ‘kiezen’ tussen autochtone en allochtone leerlingen. Ook vermindert spreiding van het startmoment de concurrentie tussen leerlingen bij het bemachtigen van een stageplaats.

Tegengaan discriminatie

De raad acht het tegengaan van discriminatie bij het beschikbaar stellen van stage- en bpv-plaatsen van zeer groot belang. Voor jongeren is het vinden van een stageplaats de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Het gevoel te worden gediscrimineerd leidt tot verlies van perspectief en is funest voor de motivatie om de opleiding af te ronden of door te leren.

De raad gaat ervan uit dat de problemen die allochtone jongeren ondervinden bij het verwerven van bpv- en stageplaatsen, terug te dringen zijn als de scholen, zoals hij aanbeveelt, meer verantwoordelijkheid nemen voor het begeleiden van leerlingen naar de beschikbare plaatsen. In hoofdstuk 6 gaat hij nader in op het bestrijden van vooroordelen en discriminatie.

Voorkomen 'groenpluk'

De aantrekkende conjunctuur en tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren kunnen bedrijven in de verleiding brengen om stagiairs in dienst te nemen nog voordat zij hun diploma hebben behaald (zogenaamde groenpluk). Jongeren zullen eerder in de verleiding worden gebracht om bij een werkgever te blijven en hun opleiding niet af te maken of niet door te stromen naar een vervolgopleiding. Op korte termijn voldoet dit aan de wensen van beide partijen. Op langere termijn is dit niet in het belang van ondernemend Nederland, noch van de jongeren zelf. Het staat immers haaks op het streven naar verhoging van het algemene kwalificatieniveau en op het duurzaam versterken van de positie van (allochtone) jongeren op de arbeidsmarkt³⁰. De raad doet een dringend beroep op werkgevers om hier zorgvuldig mee om te gaan en om jongeren die nog geen startkwalificatie hebben, volop te stimuleren en te faciliteren om zich in en naast het werk verder te scholen en te ontwikkelen. Dat kan onder meer in het kader van een bbl-traject, waarin leerlingen kunnen werken én een diploma kunnen halen.

30 Overigens heeft de verlenging van de leerplicht tot 18 jaar vanaf het schooljaar 2007-2008, consequenties voor de mogelijkheden van jongeren onder de 18 om in dienst te treden van een werkgever.

Meer allochtone leerwerkbedrijven

Het is van belang dat ondernemers van allochtone afkomst ertoe worden gestimuleerd dat ook hun ondernemingen een leerwerkbedrijf worden. Dit levert een bijdrage aan de beschikbaarheid van stageplaatsen. Daarnaast kunnen zij voor leerlingen van diverse achtergrond een voorbeeldfunctie vervullen als het gaat om de mogelijkheid van het opstarten van een eigen bedrijf. De allochtone ondernemersnetwerken (in het bijzonder in de grote steden) bieden kansrijke ingangen om allochtone ondernemers over de streep te trekken³¹.

4.5 Jongeren voorbereiden op het zoeken naar een baan

Versterken 'soft skills' in het onderwijs

Een afgeronde (vak)opleiding, taalbeheersing en cognitieve vaardigheden zijn een voorwaarde voor een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Maar dat is niet voldoende. Er zijn ook andere vaardigheden (competenties) nodig om een baan te vinden en op de werkvloer goed te kunnen participeren. Op tijd komen, een verzorgd uiterlijk, uitstraling, gepast gedrag (beleefdheid) en een actieve houding (interesse, motivatie) zijn voor werkgevers doorslaggevend bij de aannamebeslissing³².

Volgens de raad moeten deze vaardigheden of zogenaamde 'soft skills'³³ in het onderwijs méér worden onderwezen of getraind. De ontwikkeling naar competentiegericht (beroeps)onderwijs, waarin kennis, vaardigheden en (sociale) competenties geïntegreerd worden aangeboden, vindt hij in dit verband een goede ontwikkeling. Ook de 'opvoedende' of normstellende taak van leraren draagt daaraan bij: handhaving van regels en (gedrags)normen, bijbrengen van discipline en beleefdheid et cetera.

Zoek- en sollicitatietraining als volwaardig onderdeel curriculum

Alle leerlingen moeten vroeg of laat op zoek naar potentiële werkgevers voor een baan of stageplaats, een sollicitatiebrief schrijven, een cv opstellen en een sollicitatiegesprek voeren. Gerichte trainingen kunnen deze competenties versterken en daardoor de individuele arbeidsmarktkansen vergroten.

De raad beveelt aan om deze vormen van arbeidsmarkttraining als een volwaardig onderdeel in het curriculum van opleidingen te integreren³⁴. Goede baanzoek- en sollicitatietraining is natuurlijk niet alleen voor allochtone jongeren van belang. Uit onderzoek

31 Zo heeft de Taskforce Jeugdwerkloosheid samen met COLO bijeenkomsten georganiseerd voor allochtone ondernemers in de vier grote steden om de erkenning als leerwerkbedrijf te stimuleren.

32 Graaf-Zijl, M. de; SEO (2006) *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief*; zie ook Hoogtanders, Y. en N. van der Sluis (2006) *Onderzoek werkplaatsing van jongeren zonder startkwalificatie*, Haarlem, Policy Productions.

33 WRR (2006) *De verzorgingsstaat herwogen*, op.cit., p. 243.

34 Er zijn verschillende wegen waarlangs de aandacht voor soft skills als zoek- en sollicitatievaardigheden in het onderwijs kan worden vergroot. Dit kan worden opgepakt door de Kenniscentra Beroeps- en Bedrijfsleven (KBB's). De KBB's, inclusief de paritaire commissies waarin vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en het onderwijsveld zitting hebben, stellen kwalificatieprofielen op (op basis van de beroepscompetentieprofielen van sociale partners), die door de minister worden vastgesteld. Een andere mogelijkheid is om deze kwalificaties op te nemen in de landelijk vastgestelde kwalificatie-eisen. Ook kunnen de instellingen de vrije ruimte en het beroepspraktijkvormende deel hiervoor gebruiken.

komt echter naar voren dat allochtonen zich vaker bescheiden opstellen, terwijl de werkgever eerder verwacht dat een sollicitant zichzelf ‘verkoopt’ (culturele mismatch). Ook de gebruikte zoekkanalen verschillen voor bepaalde groepen (zie ook hoofdstuk 3).

Samenwerking onderwijsinstellingen-intermediairs

Onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor een goede toerusting van jongeren met vakinhoudelijke kennis, competenties en ‘soft skills’ die nodig zijn om op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. Daartoe behoren volgens de raad zoals gezegd ook loopbaanoriëntatie en sollicitatievaardigheden.

Heeft een leerling eenmaal een opleiding afgerond en een diploma op zak, dan is het vervolgens vinden van werk in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van jongeren zelf. Daarbij worden zij zo nodig ondersteund door private uitzendbureaus of door het publieke CWI.

Met het afronden van de opleiding vervalt formeel de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling³⁵. De school heeft immers wat de toerusting betreft ‘aan verplichtingen voldaan’, getuige het diploma. De toeleiding van werkzoekenden naar werk gebeurt door uitzendbureaus en is tevens één van de primaire taken van het publieke CWI.

Dat neemt niet weg dat onderwijsinstellingen iets extra’s kunnen doen voor hun ex-leerlingen in het kader van de ‘nazorg’. Zo kennen veel instellingen al loopbaanadviescentra, die (ook) diensten verlenen aan ex-leerlingen en afgestudeerden.

Volgens de raad verdient het aanbeveling dat onderwijsinstellingen daarnaast meer samenwerking zoeken met CWI’s en private intermediairs. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- het aanbieden door het CWI van arbeidsmarktoriëntatie-, zoek- en sollicitatietrainingen voor (ex-)leerlingen;
- persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar werk en coaching van ex-leerlingen die moeite hebben om op eigen kracht een baan te vinden.

Onderwijsinstellingen kunnen (ex-)leerlingen actief stimuleren hiervan gebruik te maken. Ook kunnen scholen intermediairs fysiek ‘in de school halen’ door een uitzendbureau of CWI uit te nodigen een balie of kantoor in de school te openen. Dit past bij de ontwikkeling richting een brede school.

35 In verband met de bemiddeling naar werk. Zoals gesteld in paragraaf 4.3.3 hebben scholen volgens de raad wel een verantwoordelijkheid bij een goede overdracht van leerlingen naar vervolgopleidingen (met bijzondere aandacht voor de overgang van vmbo naar mbo).

5 Toetreding tot de arbeidsmarkt

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat aanbevelingen voor het verbeteren van de instroom van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt. In paragraaf 5.2 gaat het vooral om jongeren die in beginsel op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt zouden moeten kunnen verwerven, dus in principe zonder tussenkomst of hulp van derden. Dit zijn bijvoorbeeld jongeren met een startkwalificatie die net van school komen. Paragraaf 5.3 gaat in op de toeleiding van (allochtone) jongeren naar werk in het kader van het arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. Dit is van belang voor kwetsbare werkzoekenden die soms al wat langer langs de zijlijn staan. Paragraaf 5.4 gaat over het bevorderen van zelfstandig ondernemerschap.

5.2 Werkgevers stimuleren allochtone jongeren in dienst te nemen

Oproep om meer jongeren van allochtone afkomst in dienst te nemen

De inspanningen om de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren te verbeteren, moeten van meerdere kanten komen. Jongeren mogen zich meer realiseren dat van hen bepaalde inspanningen (zoals actief zoekgedrag) en sociale vaardigheden of 'soft skills' worden verwacht en dat zij zich daarvoor inzetten. Scholen kunnen deze vaardigheden bijbrengen.

De raad sluit zich aan bij de oproep van centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid in januari 2006 aan werkgevers en werknemers op decentraal niveau. Hij roept hen op om hun beleid te intensiveren met als doel een extra inspanning te leveren om de werkgelegenheid voor jongeren van allochtone afkomst te vergroten. In een krapper wordende arbeidsmarkt en met het oog op de vergrijzing is immers iedereen hard nodig. Investeren in de ontwikkeling van (jong) allochtoon talent is investeren in de toekomst. De aantrekkende economie biedt daartoe kansen: het is nu of nooit. Een maatschappelijke verantwoordelijkheid van sociale partners en een welbegrepen eigenbelang van werkgevers gaan hier naar het oordeel van de raad hand in hand. In de verklaring van de Stichting van de Arbeid van januari 2006 vroegen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers de aandacht van werkgevers en werknemers op decentraal niveau voor de noodzaak om op ondernemingsniveau en op de werkvloer de voorwaarden te creëren voor een betere onderlinge verstandhouding¹. Samenwerking is niet alleen nodig vanuit economisch perspectief maar vormt tegelijkertijd de basis voor maatschappelijke stabiliteit, aldus de Stichting.

1 Stichting van de Arbeid (2006) *Samen werken op de vloer*, Den Haag, publicatienr. 2/06.

Met de Stichting wijst de raad erop dat het bevorderen van die samenwerking een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is. Het vergt een inspanning van de betrokkenen zelf en van de overheid maar ook van het bedrijfsleven.

Ook de inzet van cao-partijen en een grotere betrokkenheid van ondernemingsraden (or) is daarvoor nodig. Het gaat daarbij onder meer om een grotere deelname van allochtone werknemers in medezeggenschapsorganen, een actieve betrokkenheid van de or bij de positie van allochtone werknemers in de onderneming en het periodiek agenderen van het minderhedenbeleid in de overlegvergadering². Hierbij is een rol weggelegd voor vakbonden die de eigen kaderleden daarover actief kunnen informeren en hen kunnen ondersteunen bij het nemen en voorbereiden van initiatieven.

Naar meer diversiteit(sbeleid)

Ook het stimuleren van diversiteitsbeleid is behulpzaam om de werkgelegenheid voor onder andere jongeren van allochtone afkomst te vergroten. Een diversiteitsbeleid staat voor het geheel van initiatieven van ondernemingen om mensen met diverse achtergronden aan te nemen, te behouden en te ontwikkelen³. Dit beperkt zich dus niet tot aandacht voor één categorie werknemers maar strekt zich uit tot het gehele personeelsbestand.

Uitgangspunt is dat diversiteit in het personeelsbestand de arbeidsmarkt- en concurrentiepositie van ondernemingen ten goede kan komen door:

- aansluiting bij nieuwe klantgroepen;
- meer wervingskracht op de (allochtone) arbeidsmarkt;
- grotere creativiteit en probleemoplossend vermogen;
- uitstraling van een bedrijf dat maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt.

Rekening houden met individuele verschillen draagt tevens bij aan de optimale inzetbaarheid van mensen, hetgeen kan leiden tot hogere arbeidsproductiviteit, minder verzuim en minder uitstroom.

Diversiteitsbeleid bij Coca Cola Enterprises

Coca Cola kiest voor verkopers die de taal van de klant spreken en de lokale cultuur begrijpen. In de grote steden worden divers samengestelde teams opgezet die de lokale ondernemers kennen en hen in hun eigen taal kunnen aanspreken. Het zakelijk motief staat voorop. Het leverde Coca Cola een nieuw verkoopkanaal op voor frisdrank: moskeeën.

Coca Cola erkent dat er in divers samengestelde teams weleens miscommuni-

2 In het kader van de huidige Wet op de ondernemingsraden is aan ondernemingsraden niet alleen een passieve maar ook een actieve rol toebedeeld met betrekking tot verbetering van de positie van minderheden (artikel 28 lid 3).

3 Een diversiteitsbeleid beperkt zich niet tot aandacht voor één categorie werknemers maar strekt zich uit tot het gehele personeelsbestand. Daarin verschilt het van het traditionele doelgroepenbeleid.

catie optreedt. In leiderschapsprogramma's voor managers wordt bijzondere aandacht besteed aan het omgaan met verschillende culturen. Daarnaast legt Coca Cola in samenwerking met FORUM contacten met allochtone studentenverenigingen van hogescholen en universiteiten, om presentaties te geven en stageplaatsen aan te bieden.

- Bron: AAVN (2006) *Vershil smaakt naar meer: Wegwijzer naar diversiteit op de werkvloer*, Den Haag, Algemene Werkgeversvereniging Nederland. Zie ook: *De Volkskrant*, 13 januari 2007.

De raad meent dat een bredere toepassing van diversiteitsbeleid in ondernemingen meerwaarde heeft voor bedrijven en ook de arbeidsmarktpositie van jongeren van allochtone afkomst ten goede komt. De genoemde voorbeelden onderstrepen dit (zie kaders). Het stimuleren daarvan draagt volgens hem ook bij aan de bewustwording onder werkgevers van het belang van het vergroten van de arbeidsdeelname van (onder andere) allochtonen.

De raad stelt vast dat er reeds initiatieven zijn genomen om tot een grotere bekendheid te komen van de inhoud en de mogelijke meerwaarde van diversiteitsbeleid⁴. Zo is enkele jaren geleden door de overheid een Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement opgericht (Div). Dit moet de bewustwording bevorderen van werkgevers, vooral in het mkb, over de mogelijke voordelen van een diversiteitsbeleid in het bedrijf⁵. Andere initiatieven zijn gericht op het tot stand brengen van interculturele dialoog en communicatie in ondernemingen, zoals activiteiten ontwikkeld door E-Quality en FORUM. De raad beveelt het kabinet aan dergelijke initiatieven te blijven ondersteunen.

In aanvulling op de activiteiten van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), zal FORUM zich inzetten voor de promotie van het diversiteitsbeleid binnen arbeidsorganisaties⁶. Binnen dit project wordt aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van etnische spanningen op de werkvloer en het bewustmaken van arbeidsorganisaties van het belang van open, niet-discriminerende sociale relaties. FORUM zal werkgevers adviseren bij hun diversiteitsbeleid en methodieken daartoe aanreiken. Daarbij zoekt Forum samenwerking met Div.

De raad acht het opstellen in dat kader van een praktische handleiding voor werkgevers met betrekking tot het aantrekken van allochtone jongeren van belang.

4 Diversiteitsbeleid maakt ook onderdeel uit van de eerder genoemde aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (*Samenwerken op de vloer*) aan werkgevers en werknemers op decentraal niveau.

5 Zie bijvoorbeeld de door Div in samenwerking met de AAVN ontwikkelde brochure *Vershil smaakt naar meer: Wegwijzer naar diversiteit op de werkvloer* (2006).

6 Brief van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer van 21 december 2006.

Invoering diversiteitsbeleid: succesfactoren

Volgens TNO *Kwaliteit van leven* zijn succesfactoren voor het welslagen van (diversiteits)beleid in de onderneming:

- betrokkenheid en commitment van de top. Het management dient de meerwaarde van een diversiteitsbeleid in te zien en uit te dragen en de uitvoering daarvan actief te ondersteunen;
- verankering van diversiteitsbeleid in het bestaande beleid van de onderneming en in de planning- en controlcyclus van de onderneming;
- een tolerante organisatiecultuur, waar medewerkers zich gewaardeerd voelen, op hun gemak en erkend in hun verschillen en overeenkomsten. Gedeelde organisatiewaarden en -normen helpen daarbij;
- heldere communicatie over de inhoud en doelen van en motieven voor een diversiteitsbeleid;
- het operationaliseren, monitoren en periodiek evalueren van diversiteitsgegevens. Dit maakt het mogelijk beleid waar nodig bij te stellen en effectiever te maken.

- Bron: Ven, C. van de, M. de Groot, S. de Vries (2004) *Werk maken van diversiteit: Tien tips*, Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Europees onderzoek naar de kosten en baten van diversiteitsmanagement ondersteunt de veronderstelling dat ondernemingen die een diversiteitsmanagement voeren, daarvan positieve effecten ondervinden⁷. Er is voornamelijk nog weinig bekend over de werking en de resultaten (effectiviteit) van diversiteitsbeleid in Nederland. Inzicht in de kosten en baten (de 'business case' voor diversiteitsmanagement) kan invoering en voortzetting van diversiteitsbeleid in ondernemingen verder ondersteunen⁸. In aanvulling op reeds bestaande initiatieven beveelt de raad systematische onderzoek aan van de werking, kosten en baten van diversiteitsbeleid in Nederland.

Een cultuurneutraal wervings- en selectiebeleid

Tot een diversiteitsbeleid behoort ook een cultuurneutraal wervings- en selectiebeleid. Het kan gebeuren dat allochtone kandidaten vanuit hun culturele achtergrond op een andere wijze reageren in een assessment of psychologische test, hetgeen tot afwijzing kan leiden. Op zichzelf is hier geen sprake van opzet (negatieve beeldvorming of discriminatie) maar veeleer van onbedoelde uitsluiting door een 'culture bias' in een instrument. De raad heeft in zijn advies *Kansen geven, kansen nemen* aanbevolen het wervings- en selectiebeleid meer cultuurneutraal te maken⁹. Het NIP heeft samen met het LBR richt-

7 CSES (2003) *The costs and benefits of diversity: A study on methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policies in enterprises*, Kent, Centre for Strategy and Evaluation Studies, in opdracht van de Europese Commissie.

8 Vries, S. de [et al.] (2005) *Diversiteit op de werkvloer, hoe werkt dat?*, Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

9 SER (2000) *Kansen geven, kansen nemen*, op.cit.

lijnen ontwikkeld voor het gebruik van psychologische tests gericht op het waarborgen van gelijke kansen voor personen met een andere culturele achtergrond. Deze hebben een plaats in de Sollicitatiecode van de NVP¹⁰ en verdienen volgens de raad brede verspreiding en toepassing. De Stichting van de Arbeid heeft in haar aanbevelingen over gelijke behandeling van de diverse groepen op de arbeidsmarkt ondernemingen aanbevolen om de NVP-Sollicitatiecode toe te passen¹¹.

Verder verdient vermelding dat in de gemeente Nijmegen op dit moment een proef loopt met de mogelijkheid van *anonieme sollicitaties*. Anoniem solliciteren grijpt aan bij het vermoeden dat een allochtone naam (en daarmee afkomst) ertoe leidt dat allochtonen minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De gedachte achter anoniem solliciteren is dat allochtone werkzoekenden daardoor mogelijk vaker de kans krijgen om zichzelf tijdens een gesprek te bewijzen.

Anoniem solliciteren als instrument om gelijke kansen voor onder andere werkzoekenden van allochtone afkomst te creëren, kan effectief zijn indien daarvoor binnen de organisatie voldoende draagvlak bestaat. Het stimuleren van diversiteitsbeleid (waaronder een cultuurneutraal wervings- en selectiebeleid), náást aanbodversterking (opleiding en vaardigheden) en positievere beeldvorming, acht de raad in dit verband echter meer behulpzaam bij het vergroten van de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt.

Stimuleren 'good practices'

De raad beveelt bedrijven en instellingen aan om in hun (sociaal) jaarverslag aan te geven welke inspanningen zij hebben verricht om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen en om daarin ook verslag te doen van hun inspanningen om stage- en beroepspraktijkvormingsplaatsen beschikbaar te stellen en in te vullen.

Bij wijze van positieve prikkel of stimulans kan de overheid (bijvoorbeeld in samenwerking met het georganiseerd bedrijfsleven op sectorniveau) een instrument ontwikkelen waarmee zichtbaar wordt gemaakt welke bedrijven een grote bijdrage leveren aan de beschikbaarheid van opleidingsplaatsen en/of het bevorderen van diversiteit in de onderneming. Het gaat daarbij niet zozeer om een prikkel voor één of enkele bedrijven als wel om een zekere vorm van erkenning van alle bedrijven die een bepaalde maatschappelijke bijdrage leveren. De publieke erkenning en bekendheid komen het imago van het bedrijf (voor consumenten en potentiële werknemers) ten goede. Dit kan het voor bedrijven aantrekkelijk maken om een extra inspanning te leveren. Daarnaast is ook hier het uitstralingseffect van belang: het vergroot de bewustwording onder werkgevers van het belang van een divers samengesteld personeelsbestand.

Om de uitwisseling van 'good practices' in dit verband te stimuleren, kan in samenwerking met het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) een internetdatabank worden ontwikkeld. Daarop kunnen werkgevers zelf en op eenvoudige wijze voorbeelden van een

10 De NVP-sollicitatiecode vermeldt dat een psychologisch onderzoek of assessment slechts kan plaatsvinden met inachtneming van de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).

11 Stichting van de Arbeid (2006) *Aanbeveling werving en selectie*, publicatienummer 11/06, Den Haag.

geslaagde aanpak plaatsen. Werkgevers die aan de slag willen met diversiteitsmanagement, kunnen deze bekijken, om inspiratie op te doen en van de ervaringen van anderen te leren.

De raad gaat ervan uit dat veel ondernemers in Nederland een bijdrage willen leveren aan het bieden van kansen aan (onder andere) jonge allochtone werkzoekenden. Hij vindt dat ondernemingen moeten kunnen weten of zij 'op de goede weg zijn' als het gaat om een divers samengesteld personeelsbestand en om het aanbieden van stageplaatsen in relatie tot hun 'peers' in de sector en/of beroepsgroep. Ook voor politici en beleidsmakers is dit inzicht van belang.

De raad beveelt daarom aan dat de overheid met enige regelmaat gegevens publiceert dan wel blijft publiceren¹² over de (gemiddelde) samenstelling van personeelsbestanden in sectoren en beroepsgroepen en de ontwikkelingen daarin, en om deze actief (campagnegericht) onder de aandacht te brengen van brancheorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen. Deze benadering doet recht aan de verschillen in situaties tussen sectoren. Dit betreft overigens niet alleen het aandeel van (jonge) allochtonen maar ook het aandeel van mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, en mensen met een (gedeeltelijke) arbeidshandicap.

De rol van de overheid als werkgever

De raad vindt dat óók de overheid als werkgever – op alle niveaus – zich meer kan en moet inzetten om de arbeidsmarktpositie van (jonge) allochtonen te verbeteren¹³. Dat geldt voor het aanbieden van stage- en bpv-plaatsen en van duale trajecten, voor het wervings- en selectiebeleid en voor het voeren van een diversiteitsbeleid. Van de overheid mag immers worden verwacht dat zij als werkgever de ambities heeft en inzet toont die zij ook private werkgevers als nodig en wenselijk voorhoudt. Daarnaast kan de overheid door haar eigen 'gedrag' als werkgever uitstralen dat zij hieraan een groot belang hecht (voorbeeldfunctie)¹⁴.

De raad stelt vast dat het in de praktijk vóórkomt dat de overheid bij het aanbesteden of gunnen van opdrachten aan derden expliciet rekening houdt met de mate waarin die bedrijven zich als maatschappelijk verantwoord ondernemer gedragen. Daartoe kunnen ook een diverse samenstelling van het personeelsbestand en een ruim aanbod van opleidingsplaatsen behoren¹⁵. Waar mogelijk en gepast, kan dit bijdragen aan het uitdragen

12 Op zichzelf publiceert het CBS al gegevens over de persoonskenmerken van werknemers in sectoren. Zie hiervoor de Enquete Beroepsbevolking (EBB) van het CBS.

13 Op dit moment is 9,3 procent van de medewerkers bij de Rijksoverheid van allochtone afkomst. In de hogere functieniveaus (vanaf schaal 8) is dit slechts 5,7 procent.

14 Een goed voorbeeld (in het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid) betreft het streven van het Rijk om een evenredige bijdrage te leveren aan het bereiken van de doelstelling van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Daartoe zijn 850 extra jeugdbanen bij het Rijk gerealiseerd. Zie: BZK (2006) *Sociaal jaarverslag Rijk 2005*, Den Haag, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

15 De Gemeente Dordrecht hanteert bij openbare aanbestedingen de norm dat 5 procent van de begroting moet worden besteed voor het opleiden van laaggeschoolde WWB-uitkeringsgerechtigden. Zie: Bozkurt, E. en J. Bussemaker (2006) *De werkvloer is van iedereen: Een PvdA-plan voor diversiteit*, Den Haag, Partij van de Arbeid.

van het maatschappelijke belang van deze thema's en kan het ondernemingen stimuleren hiermee aan de slag te gaan.

5.3 Toeleden van allochtone jongeren naar werk

5.3.1 *Hulp bij het zoeken naar werk: de rol van uitzendbureaus*

Paragraaf 5.3 gaat over de toeleiding van allochtone jongeren naar werk en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod en de bemiddeling van (allochtone) werkzoekenden (zogenoeten allocatiefunctie).

Private partijen hebben hierin uiteraard het voortouw. Voor veel starters bieden flexibele arbeidsrelaties een eerste kennismaking met en toetreding tot de arbeidsmarkt. Private intermediairs nemen een groot deel van de bemiddeling van (allochtone) werkzoekenden voor hun rekening. Zij hebben bovendien veel kennis met betrekking tot de lokale arbeidsmarkt en tot de allocatie van werkzoekenden met diverse achtergronden. Het is van belang dat zij actief worden betrokken bij het verbeteren van de positie van (allochtone) jongeren op de arbeidsmarkt en dat hun kennis van de (lokale) arbeidsmarkt wordt benut. Daarbij kunnen die partijen ook worden gewezen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid¹⁶.

5.3.2 *Een sluitende aanpak in de 'jongerenketen'*

Sluitende aanpak

Voor werkzoekende (allochtone) jongeren die *niet* direct op eigen kracht of met behulp van een uitzendbureau een baan vinden, is het van groot belang dat zij een tijdig en op hun persoonlijke situatie toegesneden aanbod krijgen voor scholing, werk of een reïntegratietraject (sluitende aanpak). Een vraaggerichte oriëntatie is daarbij gewenst.

Versterken organiserend vermogen in de regio

Om een sluitende aanpak voor werkloze (allochtone) jongeren te kunnen realiseren, is volgens de raad een samenhangende (integrale) benadering en gezamenlijke aanpak nodig van partijen in de 'jongerenketen' op lokaal en regionaal niveau. Dit vereist intensieve samenwerking van de betrokken partijen – CWI's, gemeenten, RMC's, ROC's, UWV – en afstemming op de vraag in samenwerking met werkgevers en private intermediairs in de regio.

Diverse initiatieven illustreren de aanwezige commitment en de creativiteit van professionals op lokaal en regionaal niveau, zoals het project *Route 23* in Dordrecht (zie kader). De samenwerking op lokaal en regionaal niveau komt echter niet overal goed van de grond. De inrichting van het SUWI-stelsel en de grote verschillen in wet- en regelgeving,

16 Dit is in lijn met de doelstellingen of uitgangspunten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in verband met de allocatie van werknemers.

in financiering en het feit dat alle partijen op hun eigen resultaten worden afgerekend, staan een soepele samenwerking in de weg¹⁷. Partijen zijn daardoor onvoldoende bereid of in staat om over de schotten van de eigen organisatie heen te kijken.

Aanpak jeugdwerkloosheid: Route 23*

In 2004 is in Dordrecht het project 'Route 23' gestart met als doel voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid te voorkomen en te bestrijden door een gezamenlijke inspanningen van de zogenoemde ketenpartners. Het project is bedoeld voor jongeren van 16 tot 23 jaar.

Kern van het project is ketensamenwerking van partners die een rol spelen in de (traject)begeleiding van risicojongeren. Dit zijn het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), de Sociale Dienst, Regionaal Bureau Leerplicht (RBL+), ROC Da Vinci College en Bureau Jeugdzorg. Ook de sector Onderwijs & Welzijn van de gemeente Dordrecht participeert in de samenwerking.

Voor jongeren functioneert Route 23 als het voorportaal waar zij terecht kunnen voor vragen, advies en ondersteuning over werk en scholing. Ook is het een herkenbaar punt voor werkgevers, instanties en betrokkenen bij jongeren of jongerenproblematiek. Zij kunnen hun informatie aanbieden, vacatures melden of advies vragen.

Jongeren die zich bij het CWI aanmelden, krijgen een gesprek. Jongeren die goed bemiddelbaar zijn, worden door het CWI bemiddeld naar werk. Als dat na tien weken niet is gelukt, kunnen ze doorstromen naar Route 23. Voor jongeren die in een slechte startpositie verkeren en dus moeilijk bemiddelbaar zijn, volgt een intakegesprek voor Route 23. Jongeren kunnen ook via het Leerplichtbureau of Bureau Jeugdzorg een intake ontvangen voor Route 23.

De jongeren worden vervolgens besproken in het multidisciplinaire team (MDT), waarin alle ketenpartners zijn vertegenwoordigd. Hier vindt een diagnose plaats en wordt een traject bepaald richting onderwijs, werk en/of zorg en krijgt de jongere één of meer casemanagers toegewezen.

Het traject van jongeren met een uitkering bestaat in het kader van het work first-principe dat de Sociale Dienst hanteert, vrijwel altijd uit een doorverwijzing naar de Werkplaats Jongeren. Daar kunnen tegelijkertijd beroepskwalificaties ontwikkeld kunnen worden. Hier moeten de jongeren eerst vier weken productiewerk doen, waarna ze via een brancheoriënterende stage en een vacaturestage in principe uitstromen naar werk. Dit traject duurt drie maanden en kan met nog eens drie maanden verlengd worden.

* Route 23 is een goed voorbeeld van lokale samenwerking tussen alle organisaties die betrokken zijn bij de begeleiding van jongeren naar scholing en/of werk. Dat laat onverlet dat de raad in

17 RWI (2006) *De regio centraal*, op.cit., pp. 5-6.

algemene zin vindt dat inspanningen meer gericht zouden moeten zijn op de inzet van kwalificerende scholing (zie paragraaf 5.3.3).

- Bron: Gemeente Dordrecht; Weide, M.G. (2005) *Tussenstand Route 23*, Dordrecht, Sociaal Geografisch Bureau gemeente Dordrecht.

De raad beveelt aan de samenwerking op regionaal niveau te intensiveren en de aanwezige samenwerkingsverbanden verder uit te bouwen. In dit verband rijst de vraag hoe de betrokken organisaties méér kunnen worden gestimuleerd om – zelf en vooral in gezamenlijkheid – tot een actieve, gecoördineerde aanpak te komen. Met de RWI wijst de raad erop dat het organiserend vermogen van de regio hiertoe structureel moet worden versterkt¹⁸.

De RWI heeft daartoe een financiële regeling bepleit, de zogenoemde FORA-regeling, op basis waarvan de totstandkoming van specifieke, regionale arbeidsmarktprojecten gestimuleerd kan worden¹⁹. Dit kan de kracht van bestaande netwerken in de regio versterken en initiatiefnemers ondersteunen als ze partijen in de regio proberen te bewegen mee te werken aan een gezamenlijk project.

In aanvulling daarop bepleit de raad wet- en regelgeving door te lichten om belemmeringen voor nieuwe initiatieven en regionale samenwerking, op te sporen en weg te nemen²⁰.

In het kader van een intensievere regionale samenwerking kan onder meer worden gekomen tot voorzieningen zoals Jongerenloketten waarin de dienstverlening ook daadwerkelijk is geïntegreerd en afgestemd op de specifieke behoefte van de (allochtone) jongere zelf (zie kader). Ook is er de mogelijkheid van regionale ‘banenplannen’ (zie paragraaf 5.3.4).

Jongerenloketten

Met Jongerenloketten wordt beoogd de samenwerking zodanig in te richten dat sprake is van:

- één herkenbaar aanspreekpunt voor werkloze jongeren/schoolverlaters (bundeling van de dienstverlening in één loket);
- een gezamenlijke diagnosestelling/diagnose-instrument;
- een tijdig aanbod van scholing en/of werk (traject) dat is toegesneden op de behoefte van de jonge werkzoekende (maatwerk), waarbinnen waar nodig in de éérste plaats wordt ingezet op kwalificerende scholing (zie hierna), al dan niet in combinatie met werk, in een goede balans tussen wat de jongere wil en wat de arbeidsmarkt vraagt (vraaggerichte reïntegratie);

18 RWI (2006) *De regio centraal*, op.cit.

19 De voorgestelde regeling (Financiële Ondersteuning Regionale Arbeidsmarktinitiatieven) moet primair de kosten van partijen die een nieuw, gezamenlijk project starten, subsidiëren. De gelden kunnen op aanvraag beschikbaar zijn voor regionale samenwerkingsverbanden in wisselende combinaties van gemeenten, bedrijfsleven (sectoren, werkgeversverenigingen, vakbeweging, individuele bedrijven), scholen, CWI en UWV. Het nastreven van concrete doelstelling vormt een voorwaarde. RWI (2006) *De regio centraal*, op.cit., p. 6.

20 Hier ligt een relatie met beleidsvoornemens naar aanleiding van de SUW-evaluatie.

- persoonlijke begeleiding door één trajectbegeleider/casemanager, met een eigen verantwoordelijkheid van de jonge werkzoekende maar met intensieve begeleiding waar nodig;
- een actieve benadering van jongeren zonder opleiding of werk die zich niet uit zichzelf melden bij de betreffende instanties;
- een centraal cliëntvolgsysteem.

Landelijke regie en aanjaagfunctie

De raad vindt dat nieuwe initiatieven om (allochtone) jongeren toe te leiden naar werk weliswaar regionaal tot stand moeten komen, maar dat het kabinet de verantwoordelijkheid daarvoor niet uitsluitend bij partijen op decentraal niveau kan en mag leggen.

Hij beveelt aan dat het kabinet de totstandkoming van lokale initiatieven en regionale samenwerking actief blijft stimuleren en aanjagen. De werkwijze die in dit verband door de Taskforce Jeugdwerkloosheid is gehanteerd, is hiervoor succesvol gebleken en een dergelijke aanpak moet volgens de raad dan ook worden voortgezet. Van belang is met name dat de aanjaagfunctie bij één landelijk opererend team wordt belegd. Dit team kan in samenwerking met de betreffende organisaties een strategie ontwikkelen om de ‘koplopers’ en ‘achterblijvers’ te identificeren, en de ‘achterblijvers’ actief stimuleren om een grotere inspanning te leveren en om succesvol gebleken aanpakken over te nemen²¹.

Ook beveelt de raad aan dat één persoon als coördinator en ambassadeur/boegbeeld optreedt. Deze persoon kan de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren bij het kabinet, het parlement en de relevante departementen continu en consistent onder de aandacht brengen, én partijen op lokaal en regionaal niveau aanmoedigen om actie te ondernemen, nieuwe initiatieven te ontplooiën en beter samen te werken (anjaagfunctie). Dit kan een landelijk coördinator zijn of een regeringscommissaris voor jeugd- en jongerenzaken, zoals bijvoorbeeld bij Operatie Jong het geval was.

5.3.3 De inzet van scholing voor werkloze jongeren zonder startkwalificatie

Bevorderen van schoolterugkeer: opleiding éérs

Het kabinet zet terecht sterk in op een preventief beleid om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. De raad tekent daarbij aan dat een curatieve aanpak eveneens van belang is: het bevorderen van schoolterugkeer, opdat jonge (allochtone) werkzoekenden alsnog een

21 Overigens doet de Taskforce Jeugdwerkloosheid ook zelf voorstellen over voortzetting van haar werkzaamheden in andere vorm. De Taskforce bepleit actiegerichte teams in de gemeenten die jongeren één-op-één begeleiden naar een opleiding, leerbaan of werk en waarin mensen vanuit de verschillende betrokken instellingen met elkaar samenwerken onder verantwoordelijkheid van één wethouder. De wethouders en hun teams worden landelijk ondersteund. Daartoe worden zogenoemde ‘joint ventures’ tussen Rijk en gemeenten opgericht, die de lokale wethouders en teams ondersteunen met doorzettingsmacht, kennis en informatie en die belemmeringen wegnemen.

startkwalificatie halen. In het reïntegratiebeleid moet hierop volgens de raad veel sterker worden ingezet.

De raad wijst in dit verband op de spanning tussen de zogenoemde *work first*-aanpak van gemeenten en het streven naar het verhogen van het kwalificatieniveau. Het risico van een *work first*-aanpak is dat te snel dan wel te vaak wordt ingezet op een reguliere baan zonder additionele scholing, waardoor een kans op duurzame verbetering van de (toekomstige) arbeidsmarktpositie door verhoging van het opleidingsniveau, wordt misgelopen²². Met de Taskforce Jeugdwerkloosheid stelt de raad dat voor jongeren zonder startkwalificatie in beginsel moet gelden: *werk én opleiding eerst*²³.

Daarbij kan met name worden ingezet op toeleiding naar de beroepsbegeleidende leerweg (bbi), waarbij jongeren vier dagen per week werken en één dag naar school gaan. Langs deze weg kunnen jongeren tegelijkertijd met werk in een inkomen voorzien én een opleiding volgen tot startkwalificatieniveau.

De Taskforce Jeugdwerkloosheid is begonnen met het stimuleren van het zogeheten *tweede-kans-beroepsonderwijs* dat van toepassing is op jongeren tot 23 jaar. Dit ligt in het verlengde van het zogenoemde O&O-jeugdmodel. Gemeenten hebben de ambitie uitgesproken om in dit verband in totaal 13.000 jongeren via het tweede-kans-beroepsonderwijs aan een opleiding en werk te helpen. Deze aanpak verdient volgens de raad verdere voortzetting. Ook het 10.000-banenplan van FNV verdient in dit verband vermelding.

In het kader van het tweede-kans-beroepsonderwijs gaan, bij wijze van proef, pilots van start met een *no-risk-polis voor werkgevers* die kansarme jongeren in dienst nemen²⁴ (zie kader).

No-risk-polis

Met de no-risk-polis wordt het financiële risico afgedekt dat werkgevers lopen in geval van (ziekte)verzuim. De jongere moet ingeschreven staan bij het CWI en de leerbaan is op niveau 1 of 2. De no-risk-polis grijpt aan bij de perceptie van werkgevers dat zij financiële risico's lopen bij het in dienst nemen van zogenoemde risicjongeren. Deze polis kan een steuntje in de rug zijn voor jongeren met een

- 22 Overigens is een ander risico van een te stringente toepassing van het *work first*-principe (c.q. het op voorhand uitsluiten van jongeren van een WWB-uitkering) dat jongeren uit het beeld verdwijnen van uitkerings- en bemiddelingsinstanties en de kans doet toenemen dat jongeren op eigen wijze (zwart of illegaal) in hun onderhoud voorzien (zie ook paragraaf 5.3.4). Ook de Taskforce Jeugdwerkloosheid signaleert dat gemeenten en CWI op succesvolle wijze hun poortwachtersfunctie vervullen waardoor jongeren uit een uitkering worden gehouden, maar dat de keerzijde daarvan is dat veel jongeren uit het beeld verdwijnen. Taskforce Jeugdwerkloosheid (2006) *Juist nu doorbijten: Advies aan het nieuwe kabinet*, Den Haag, p. 5.
- 23 Taskforce Jeugdwerkloosheid (2006) *Juist nu doorbijten*, op.cit., p. 5.
- 24 Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 29544, nr. 64.

verhoogd risico op uitval. Ook jongeren van allochtone afkomst die tot deze groep behoren, zijn – afhankelijk van de werking en de effectiviteit daarvan – daarbij gebaat.

De proef met de no-risk-polis is tijdelijk en loopt van 1 juli 2006 tot 1 oktober 2007. Het Ministerie van SZW zal de werking en de effecten daarvan onderzoeken.

In verband met de scholing van werkzoekenden vanaf 23 jaar brengt de raad nogmaals het RWI-voorstel voor *leerwerktrajecten* onder de aandacht. Het voorstel is om leerwerktrajecten mogelijk te maken in combinatie met de mogelijkheden om uitkeringsgelden in te zetten als loon gedurende een beperkte periode (drie tot zes maanden) met uitzicht op een vaste baan in combinatie met een te volgen scholingstraject. Na deze periode komt de uitkeringsgerechtigde zo mogelijk in dienst van het leerwerkbedrijf en ontvangt hij het wettelijk minimumloon dan wel het cao-loon²⁵.

De raad is zich ervan bewust dat de inzet van kwalificerende scholing in het kader van de reïntegratie naar werk onder meer afhangt van financieringssystematiek in de wetten SUWI, WWB en WW. In zijn advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn heeft de raad aangegeven dat hij in de gelegenheid gesteld wil worden om aan de hand van een gerichte adviesaanvraag advies uit te brengen over de beleidsconclusies die het kabinet verbindt aan de SUWI-evaluatie²⁶. Hij zal dan adviseren over de effectiviteit van het reïntegratiebeleid, de uitvoering daarvan in den brede (van gemeenten, CWI, UWV en sociale partners) alsook over het beschikbare instrumentarium. Ook de inzet van scholing is daarbij aan de orde.

Erkenning verworven competenties (EVC)

De raad acht het van groot belang dat op het gebied van EVC verdere voortgang wordt geboekt. EVC is erop gericht om reeds opgedane kennis en ervaring van werknemers met ervaring maar zonder (start)kwalificatie zichtbaar te maken voor werkgevers. Dit gebeurt door relevante werkervaringen (competenties) om te zetten in certificaten en via maatwerkscholing de hiaten in te vullen. De erkenning van verworven competenties (EVC) draagt zo bij aan het versneld behalen van een startkwalificatie. Dit kan behulpzaam zijn voor (jonge) werkzoekenden zonder startkwalificatie, maar ook voor jonge immigranten die hun opleiding niet in Nederland hebben gevolgd²⁷.

25 RWI (2006) *'Omdat iedereen nodig is': Voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen. Zie ook: SER (2006) *Welvaarts groei door en voor iedereen*, publicatienummer 06/08, Den Haag, pp. 76-77.

26 SER (2006) *Welvaarts groei voor en door iedereen*, op.cit.

27 EVC is ook bedoeld voor oudere werkzoekenden en herintreders die niet over (recente) kwalificaties beschikken maar wel over de competenties voor de uitoefening van bepaalde beroepen.

Voor die laatste groep is overigens ook de toepassing van internationale diplomawaarde-ring (IDW) van belang. Dit komt ook aan de orde in het advies over het arbeidsmigratie-beleid, dat de raad in het voorjaar van 2007 zal uitbrengen.

De raad constateert met instemming dat er diverse initiatieven worden ondernomen om de toepassing van EVC te bevorderen. Zo is het CWI bezig met de uitrol van een landelijk dekkend netwerk van competentietestcentra (voor competentieberoepsprofielen en per-sonlijke competentieprofielen). Tijdens de Werktop van 1 december 2005 zijn concrete afspraken gemaakt over de toepassing van EVC²⁸. Om de kwaliteit van EVC goed te regelen, hebben verschillende partijen het convenant *Een kwaliteitscode voor EVC* (kortweg: EVC-code) ondertekend²⁹, waarmee ze aangeven hun achterban te zullen stimuleren om volgens de kwaliteitscode EVC te gaan werken. Alle aanbieders van EVC die volgens de EVC-code wer-ken worden opgenomen in een register voor erkende aanbieders. ‘Kopers’ van EVC-proce-dures van deze aanbieders kunnen vanaf 2007 een belastingvoordeel krijgen.

Taalonderwijs via duale trajecten taalverwerving en arbeid

Duale trajecten taalverwerving en arbeid bieden mensen die de Nederlandse taal onvol-doende beheersen, de mogelijkheid om taallessen Nederlands als tweede taal (NT2) te combineren met één of meer trajectonderdelen gericht op arbeid of de toeleiding naar arbeid. Zowel de inburgering (kennismaking met de Nederlandse samenleving) als de kans op deelname aan betaalde arbeid zijn hierbij gebaat. Volgens de raad zijn er moge-lijkheden voor een bredere toepassing van deze ‘combinatietrajecten taal & werk’ dan op dit moment het geval is³⁰.

5.3.4 *Bij elkaar brengen vraag en aanbod*

‘Banenplannen’ op regionaal niveau

De raad beveelt aan nieuwe initiatieven te ontwikkelen die vacatures van werkgevers (‘job hunting’) en allochtone werkzoekenden (‘head hunting’) actief bij elkaar brengen en vraag en aanbod meer zichtbaar voor elkaar maken. Dat kan zowel op regionaal en/of stedelijk niveau als op sectoraal niveau.

Zo zijn er tal van positieve ervaringen opgedaan met het actief werven van vacatures voor specifieke groepen (jonge) werklozen uit minderheidsgroepen.

De activiteiten die de Taskforce Jeugdwerkloosheid en de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) op lokaal niveau tot stand hebben helpen brengen, strekken tot voorbeeld. Goede voorbeelden uit het verleden zijn het

28 Tripartite beleidsinzet op het gebied van scholing en werk, 1 december 2005.

29 Convenant *Een kwaliteitscode voor EVC*, Rotterdam, 14 november 2006.

30 SER (2003) *Inburgeren met beleid: Advies over duale trajecten taalverwerving en arbeid*, publicatienr. 03/10, Den Haag.

1000-banenplan voor Molukkers en het MKB-minderhedenconvenant³¹. Deze aanpak kan op lokaal niveau goed worden voortgezet. Partijen moeten waar nodig worden aangespoord om passende kwantitatieve doelstellingen te formuleren en na te streven, zodat de voortgang kan worden gevolgd en de effectiviteit van een lokale aanpak kan worden vastgesteld (geëvalueerd).

Ook denkt de raad aan regionale bijeenkomsten waarin werkgevers en werkzoekende (allochtone) jongeren met elkaar kunnen kennismaken. Het gaat dan met name om jongeren die al enige tijd bij het CWI zijn ingeschreven.

Servicepunt Hoger Opgeleide Allochtonen

Het Servicepunt HOA is een initiatief van CWI en FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, in samenwerking met het Landelijk Netwerk Diversiteitmanagement (Div). Het brengt werkgevers en hoger opgeleide allochtone werkzoekenden bij elkaar. De werkgever belt Servicepunt HOA met een vacature. Een vaste contactpersoon gaat direct aan de slag. Er is persoonlijk contact met werkzoekenden, waardoor snel een eerste selectie en voordracht plaatsvinden. Ook biedt het Servicepunt ondersteuning bij de beoordeling van buitenlandse diploma's, en mentoring en coaching aan de kandidaat.

Financiële prikkels voor werkgevers

Bij individuele werkzoekenden kunnen er belemmeringen zijn om betaalde arbeid te verrichten als hun productiviteit te laag is in relatie tot het niveau van het wettelijk minimumloon (de zogenoemde productiviteitsval). Om het voor werkgevers mogelijk te maken om personen met een gebleken lage arbeidsproductiviteit in dienst te nemen, zijn tijdelijke, gerichte, aan het individu gekoppelde loonkostensubsidies een optie. Werkgevers krijgen zo een deel van de loonkosten vergoed of krijgen vermindering van premieafdracht voor de sociale verzekeringen.

De WWB biedt de mogelijkheid om loonkostensubsidies op *individueel* niveau in te zetten in het kader van een reïntegratietraject (individueel maatwerk)³². In zijn advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn geeft de raad in overweging om voor

31 De kern van het MKB-minderhedenconvenant was tweeledig:

1. Een intensieve en verlengde intake van allochtone werkzoekenden via een sluitende aanpak, waarbij fase 1-werkzoekenden direct aan werkgevers werden voorgedragen en fase 2/3-werkzoekenden een traject kregen aangeboden;
2. Een vacaturelijn waar werkgevers vacatures konden melden en binnen 72 uur op de hoogte werden gesteld van het beschikbare allochtone arbeidsaanbod.

In de periode april 2000-december 2002 zijn in totaal 78.000 vacatures gemeld en ruim 70.000 werkzoekenden aan het werk geholpen, van wie 62.000 uit minderheidsgroepen. Bron: Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit., p. 46.

32 Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid heeft in het recente verleden sterk ingezet op dergelijke loonkostensubsidies (SPAK en VLW) en daarnaast op niet-reguliere gesubsidieerde arbeid (I/D en WIW) aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Inmiddels zijn de SPAK en de VLW als op zichzelf staande regelingen afgeschaft.

gemeenten meer mogelijkheden te creëren om in specifieke gevallen en in het kader van een maatwerkgerichte aanpak (reïntegratietraject) de loonkosten van werkgevers voor laagproductieve personen tijdelijk te verlagen³³.

Al met al hebben flankerende prikkels, zoals loonkostensubsidies, een beperkt effect op de kans van een sollicitant om geaccepteerd te worden. Ten aanzien van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren kent de raad meer betekenis toe aan aanbodversterking: de verbetering van opleidingsniveau, taalbeheersing, houding en gedrag (zie hoofdstuk 4).

Maatwerk en persoonlijke begeleiding

Het rendement van reïntegratietrajecten kan sterk verschillen naar achtergrondkenmerken van cliënten. Met de RWI vindt de raad het belangrijk een methode te ontwikkelen waarmee vroeg in het reïntegratieproces bepaald kan worden voor welke cliënten, welk reïntegratie-instrument het effectiefst ingezet kan worden³⁴ (profiling). De inzet van ICT kan hierbij behulpzaam zijn. Ook het maken van competentieprofielen, zoals nu al gebeurt in competentietestcentra van het CWI, kan daarbij behulpzaam zijn (ook voor ROC's, UWV en gemeenten)³⁵.

Al met al geldt ook hier dat een veel intensievere begeleiding van jonge allochtone werkzoekenden – waarbij zij worden gestimuleerd zich actiever op te stellen – en overigens ook het aanbieden van taalles en sollicitatietraining (zie het voorgaande hoofdstuk), grote meerwaarde kan hebben. Intensieve begeleiding van werkzoekenden én intensieve dienstverlening aan werkgevers, dragen bij aan het succes van reïntegratie. De raad beveelt in dit verband aan de werkwijze van de CWI-jongerenadviseurs voort te zetten, om de groep (allochtone) jongeren die dit nodig hebben, intensief te kunnen begeleiden³⁶. Daarbij dienen ook private intermediairs te worden ingeschakeld (zie paragraaf 5.3.1).

33 SER (2006) *Welvaartsgroei door en voor iedereen*, op.cit., p. 76.

34 SER (2005) *Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet*, publicatienr. 05/05, Den Haag; RWI (2006) *Reïntegratiemarkt-analyse 2006*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen.

35 Zie ook: Algemene Rekenkamer (2006) *Werklozen zonder startkwalificatie*, op.cit., p. 18.

36 In verband met de bestrijding van de oplopende jeugdwerkloosheid waren bij het CWI in de afgelopen jaren 165 fte tijdelijke jongerenadviseurs beschikbaar.

5.3.5 Activering als sluitstuk

Opzoeken van jongeren die uit beeld verdwijnen

Er is een groep allochtone jongeren die niet op de arbeidsmarkt participeert, geen onderwijs volgt, geen werk zoekt en ook geen uitkering heeft³⁷. Deze groep staat nergens geregistreerd en verdwijnt dus uit beeld van officiële instanties³⁸.

Er zijn indicaties dat de positie van deze groep minder zorgelijk is dan vaak wordt gedacht³⁹. Een belangrijk deel heeft al een bijbaantje of wordt financieel ondersteund door ouders of partner. Zij beschikken ook vaker (dan de geregistreerde werkloze jongeren) over een startkwalificatie. Dat neemt niet weg dat ook voor deze groep deelname aan betaalde arbeid in het vizier moet komen.

Bovendien bevindt ongeveer een kwart van de groep die uit het zicht is verdwenen, zich wél in een slechte uitgangspositie. Dit is de harde kern van jongeren die zich niet meer richt op de reguliere arbeidsmarkt en op het verkeerde pad terecht dreigt te komen. Het gaat hier om een beperkte groep van zowel autochtone als allochtone jongeren, die desalniettemin sterk de beeldvorming bepalen. Bij deze jongeren is vaak sprake van een combinatie van persoonlijke en psychosociale problemen. De raad vindt dat deze groep dringend in beeld van instanties moet komen⁴⁰.

Aanpak risicojongeren

Als sluitstuk voor de groep jongeren voor wie ontsporing dreigt, wordt wel gepleit voor bijzondere (internaatachtige) voorzieningen (zogenoemde 'prep camps'). Daaraan zouden deze jongeren verplicht moeten deelnemen om hen discipline, dagritme ('wekervastheid') en sociaal gedrag bij te brengen⁴¹.

Het kabinet werkt op dit moment aan uitbreiding van de mogelijkheden om jongeren die dreigen af te glijden, te sturen naar dergelijke voorzieningen, waar zij een intensief scholings- en heropvoedingstraject volgen.

-
- 37 Er zijn op dit moment geen gegevens beschikbaar over de exacte omvang van deze groep. Bijlage 1 bevat wel gegevens over de totale groep jongeren in de leeftijd van 15-22 jaar die uit beeld is verdwenen. Op basis van: SZW (2006) *Jeugdwerkloosheid: cijfers en activiteiten*, Den Haag, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De RWI laat op dit moment onderzoek verrichten naar omvang en kenmerken van de totale groep niet-uitkeringsgerechtigden en zal op basis daarvan adviseren.
- 38 Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden en van niet-werkende niet-uitkeringsgerechtigden (zogenoemde 'nuggers'). Hieronder vallen ook de werkloze schoolverlaters die geen bijstandsuitkering krijgen en zich niet bij het CWI hebben ingeschreven.
- 39 Verveen, E. en M. van der Aalst (2005) *De werkloze jongere in beeld*, Leiden, Research voor Beleid, in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid.
- 40 Bureau Berenschot gaat uit van een groep van zo'n 12.000 tot 14.000 probleemjongeren, die heel divers blijkt. Er zijn jongeren die niet gemotiveerd zijn, maar ook jongeren met een lichte verstandelijke handicap, een depressie of een gedragsstoornis. Ook heeft ongeveer 20 procent van de jongeren zorgtaken, zoals tienermoeders.
- 41 Dit is onder meer voorgesteld door de Taskforce Jeugdwerkloosheid en de CDA-Tweede Kamerfractie.

Op basis van de opgedane ervaringen wil het kabinet toe naar een structureel stelsel van voorzieningen voor deze intensieve vorm van heropvoeding en scholing⁴².

Over de effectiviteit van een dergelijke aanpak is geen *evidence-based* informatie bekend. Daardoor kunnen er geen voorspellende uitspraken worden gedaan over het mogelijke effect van de door het kabinet voorgestelde voorzieningen. Het beleid – en de discussie daarover – is vooralsnog vooral gebaseerd op wat men op basis van eigen inschattingen dént dat effectief is en niet op basis van wat in de praktijk blijkt te werken⁴³.

Volgens de raad verdient een preventieve aanpak prioriteit. Het gaat daarbij om het ‘vasthouden’ van jongeren door het vergroten van de interventiekracht van onderwijsinstellingen en andere organisaties in de jeugdketen (jeugdzorg, jeugdhulpverlening) (zie ook hoofdstuk 4). In dat verband moet in de eerste plaats worden ingezet op aanvullende voorzieningen die zijn verbonden aan reguliere onderwijsinstellingen en waar jongeren vanuit verschillende disciplines (onderwijs, jeugdzorg, welzijn) zeer intensief worden begeleid. Het vertrekpunt daarbij moet positief zijn. Dat wil zeggen dat het bieden van kansen en het creëren van perspectief op volwaardige deelname in de samenleving en op de arbeidsmarkt centraal staat, uitgaande van wat jongeren wél willen en kunnen. Daarbij is niet gezegd dat die aanpak vrijblijvend moet zijn.

De raad benadrukt dat de initiatieven die het kabinet voor ogen heeft voor intensieve scholings- en heropvoedingstrajecten in het kader van de zogenoemde ‘prep camps’, met wetenschappelijk onderzoek moeten worden gevolgd. Dit is van groot belang om te weten te komen in hoeverre deze aanpak effectief is.

Ten slotte valt er in preventieve zin veel te winnen bij het voorkomen van criminaliteit als ‘beroepskeuze’.

Participatiebanen en WSW

In het kader van het reïntegratiebeleid zijn voor alle werkzoekenden, zo ook voor jonge werkzoekenden van allochtone afkomst, aparte voorzieningen beschikbaar op gemeentelijk niveau – zoals participatiebanen en de WSW – voor personen voor wie een reguliere baan geen realistisch perspectief is.

Participatiebanen zijn bedoeld voor bijstandsgerechtigden die het moeilijkst aan een baan kunnen komen. Zij krijgen de mogelijkheid om met behoud van uitkering te werken en

42 Volgens het kabinet biedt de uitbreiding van de leerplicht die in voorbereiding is, (juridische) aanknopingspunten voor deze aanpak. Straks zijn jongeren tot 18 jaar verplicht onderwijs te volgen tot ze een diploma hebben op havo-, vwo-, of mbo-2-niveau. Voor jongeren van 18 tot en met 23 jaar komt er een leer/werkplicht. Gemeenten kunnen jongeren die niet willen leren of werken dan dwingen om deel te nemen aan een intensief scholings- en heropvoedingstraject. Jongeren die het criminele pad al op zijn, kunnen met hulp van de rechter worden gedwongen tot deelname aan een intensief traject, aldus het kabinet. Zie: Aanpak onwillige jongeren. Brief van de staatssecretaris van SZW van 1 september 2006 (AM/AMI/2006/73876).

43 Bureau Berenschot (2006) *Prep camps: Onderzoek naar de haalbaarheid van prep camps en alternatieven*, Utrecht.

zo te werken aan hun terugkeer op de arbeidsmarkt⁴⁴. De raad verwijst in dit verband naar zijn advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn⁴⁵. In dat advies heeft hij ook aangegeven dat bepaalde categorieën werkzoekenden een beroep moeten kunnen doen op de *sociale werkvoorziening (WSW)* dan wel op een voorziening die vergelijkbaar is met de WSW. De raad stelde in dat advies bereid te zijn om te zijner tijd, aan de hand van een gerichte adviesaanvraag, advies uit te brengen over dit voorstel.

5.3.6 Tot slot

Het uitgangspunt van maatwerk in het reïntegratiebeleid veronderstelt dat de instrumenten die worden ingezet om werkzoekenden aan of op weg naar werk te helpen, op de persoonlijke omstandigheden zijn toegesneden. Er bestaat op dit moment echter onvoldoende inzicht in de mate waarin werkzoekenden van allochtone afkomst profiteren van het algemene reïntegratiebeleid en -instrumentarium. Het gaat daarbij om de mate waarin de beschikbare instrumenten deze groepen bereiken en om de aansluiting op specifieke behoeften bij de toepassing daarvan. Dit inzicht is echter van belang om de effectiviteit te kunnen vaststellen van het gevoerde beleid.

Gemeenten en UWV mogen (wettelijk) niet registreren op herkomst; het CWI mag dit wel maar doet dit op dit moment niet meer⁴⁶.

De raad beveelt aan dat het kabinet ervoor zorgt dat er meer gegevens beschikbaar komen over de mate waarin het reïntegratie-instrumentarium deze groepen bereikt en ook effectief wordt toegepast, en het daarbij mogelijk maakt dat ook gemeenten en UWV informatie mogen verzamelen over de afkomst van cliënten om hun reïntegratiebeleid te kunnen verbeteren.

Hij neemt zich voor in het kader van zijn voorgenomen advies over SUWI (zie paragraaf 5.3.3), ook na te gaan of werkzoekenden van allochtone afkomst in voldoende mate profiteren van het algemene reïntegratiebeleid en -instrumentarium.

5.4 Bevorderen zelfstandig ondernemerschap

Het aantal allochtone ondernemers en ook de overlevingskansen van allochtone ondernemingen zijn de laatste jaren sterk toegenomen⁴⁷ (zie bijlage 1). Het zogenoemde 'nieuwe ondernemerschap' blijft echter in kwantiteit én in kwaliteit nog wel achter bij autochtoon ondernemerschap.

De raad stelt met instemming vast dat het bevorderen van ondernemerschap onder allochtonen reeds de aandacht heeft van het kabinet, getuige het actieplan *Nieuw onder-*

44 Tweede Kamer vergaderjaar 2006-2007, 30650. Dit is onderwerp van parlementaire behandeling.

45 SER (2006) *Welvaartsgroei door en voor iedereen*, op.cit., p. 79.

46 Dit houdt verband met de afschaffing van het doelgroepenbeleid van het ministerie van SZW.

47 Dagevos, J. en M. Gesthuizen (2005) *Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie: Aantallen en ontwikkelingen*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

nemerschap dat het kabinet in samenwerking met de werkgeversverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland⁴⁸ heeft opgesteld. Dit actieplan bevat elf beleidsacties.

Acties om te stimuleren dat meer allochtonen een eigen bedrijf beginnen zijn gericht op:

- de promotie van ondernemerschap door de inzet van rolmodellen;
- verbetering van de aansluiting tussen ondernemerschap en onderwijs;
- het stimuleren van ondernemerschap als bron voor werkgelegenheid en arbeidsintegratie;
- meer bedrijfsoverdrachten;
- het stimuleren van nieuwe vrouwelijke ondernemers;
- het stimuleren van ondernemerschap bij inburgering.

Acties om de slaagkansen van (startende) allochtone ondernemers te vergroten zijn gericht op:

- coaching;
- verbeteren van de financieringsmogelijkheden;
- het toegankelijk maken van reguliere ondernemersnetwerken;
- het stimuleren van administratieve kwaliteit;
- voorlichting over hygiënecodes.

Al deze beleidsacties verdienen volgens de raad verdere uitvoering. Hij stelt in dat verband met instemming vast dat werkgeversvereniging VNO-NCW zich heeft voorgenomen zich sterk te gaan maken voor het stimuleren en professionaliseren van ondernemerschap onder ondernemers van allochtone afkomst. VNO-NCW wil deze professionalisering onder meer bereiken door een grotere deelname van allochtone ondernemers aan ondernemersnetwerken⁴⁹. Ook het mkb-projectplan *Etnisch ondernemerschap*, dat is gericht op versterking van de kwaliteit, verdient hier vermelding.

Volgens de raad kan de interesse voor het zelfstandig ondernemerschap op jongere leeftijd worden gewekt en aangemoedigd. Zo valt ook in het onderwijs meer aandacht te besteden aan de mogelijkheid om een bedrijf te beginnen. Ook bij jongeren van allochtone afkomst bestaat de ambitie om een eigen bedrijf te beginnen⁵⁰.

48 *Actieplan Nieuw ondernemerschap* (2005).

49 Samenwerking tussen ondernemers leidt tot kennisuitwisseling, professionalisering en gezamenlijke belangenbehartiging. Ook participatie in franchise en winkelketens wordt hierdoor gestimuleerd, waardoor ondernemen op A-locaties en in alle sectoren van de Nederlandse economie voor etnische ondernemers toegankelijker wordt. Zie: Toespraak van Jacques Schraven op het congres *Het nieuwe ondernemen* op 29 oktober 2004.

50 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt.*, op.cit.

Ondernemerschap in de opleiding

Het Albeda College Rotterdam besteedt in het onderwijs aandacht aan de mogelijkheid van zelfstandig ondernemerschap. De *Rotterdamse OndernemersSchool* van het Albeda College stimuleert en begeleidt leerlingen in de richting van een eigen bedrijf, in samenwerking met Rotterdamse ondernemingen. Het *Centrum voor Ondernemerschap* van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen biedt eveneens een opleiding voor (potentiële) ondernemers. Het hbo-Certificaat Ondernemerschap kunnen hbo-studenten in aanvulling op hun reguliere opleiding behalen.

Stichting Jong Ondernemen richt zich op het bevorderen van ondernemend gedrag bij jongeren. Zij laat studenten in het mbo en hbo ondernemingsvaardigheden ontwikkelen. Jong Ondernemen biedt daartoe voor verschillende doelgroepen onderwijsconcepten of -programma's aan die gebaseerd zijn op 'learning by doing' en die onderdeel van de opleiding kunnen vormen. Jong Ondernemen is opgericht door VNO-NCW, MKB-Nederland en ABN AMRO in samenwerking met het ministerie van EZ, de Kamers van Koophandel en NOvAA.

6 Positieve beeldvorming en antidiscriminatiebeleid

6.1 Inleiding

Discriminatie en ongelijke behandeling zijn bij wet verboden. Dit is vastgelegd in de Grondwet, in internationale verdragen en in nationale wetgeving. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid op grond van ras (dit omvat huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming). Van indirect onderscheid is sprake wanneer bijvoorbeeld een bepaalde functie-eis neutraal lijkt, maar in de praktijk toch een bepaalde groep benadeelt. Dit is verboden, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Personen die met discriminatie worden geconfronteerd, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau of bij de Commissie Gelijke Behandeling, of zij kunnen naar de rechter stappen.

Het lijkt geen twijfel dat directe en indirecte discriminatie in de praktijk – in de maatschappij en daarmee ook in het onderwijs en op de werkvloer – wel degelijk plaatsvinden. Discriminatie en negatieve beeldvorming maken deel uit van de ‘onverklaarde rest’ van factoren die een rol spelen bij de achterstandspositie van allochtone jongeren (zie hoofdstuk 3 en bijlage 1). Over de relatieve omvang van deze variabelen en de betekenis van directe of indirecte discriminatie daarbinnen voor de achterstand van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt is weinig bekend¹.

De raad heeft eerder in zijn advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (2006) uitgesproken dat discriminatie onacceptabel is en met kracht moet worden bestreden. De bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van de rechtsstaat en een voorwaarde voor integratie en gelijke kansen in de samenleving en ook op de arbeidsmarkt.

De raad acht een drieledige aanpak noodzakelijk.

In de *eerste* plaats is van belang dat er méér en beter onderzoek wordt verricht naar de mate en vorm waarin discriminatie in de praktijk plaatsvindt in de samenleving, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (paragraaf 6.2). Het gaat daarbij om onderzoek naar zowel intentionele of bewuste (directe en indirecte) discriminatie als naar niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming.

In de *tweede* plaats bestaat de voorgestane aanpak uit het met kracht optreden tegen discriminatie (paragraaf 6.3).

Ten derde bestaat deze aanpak uit het vergroten van de bewustwording van en de bestrijding van vooroordelen en het versterken van de positieve beeldvorming (paragraaf 6.4).

1 Wetenschappelijk onderzoek daarnaar stelt hoge eisen aan de selectie van (diverse) onderzoeksmethoden. Ook is er sprake van een schimmige scheidslijn tussen bedoelde en onbedoelde uitsluiting.

6.2 Onderzoek naar het vóórkomen van discriminatie

Meer inzicht in de mate waarin discriminatie vóórkomt

Volgens de raad is méér inzicht noodzakelijk in de mate en vorm waarin discriminatie voorkomt in de samenleving, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Die kennis is nodig voor een inschatting van de omvang van de problematiek en voor een effectieve bestrijding daarvan. Om een effectief beleid te kunnen voeren moet immers meetbaar zijn wat de resultaten daarvan zijn.

Een realistisch beeld van de werkelijke omvang van het vóórkomen van discriminatie is ook van belang voor jongeren zelf. Ook de *perceptie* dat een afwijzing voor een stage of een baan het gevolg is van discriminatie kan leiden tot een gevoel van bewuste uitsluiting. Realistisch inzicht in het feitelijk voorkomen van discriminatie is dus ook van belang voor het bestrijden van dit type ‘vooroordeel’ bij jongeren zelf.

Het opzetten van een *landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt* door de overheid is een belangrijke stap in de goede richting. Het is de bedoeling dat op basis van deze inzichten aanknopingspunten worden gevonden voor een effectievere aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, in samenwerking met de sociale partners. Volgens planning had deze monitor op 1 december 2006 operationeel moeten zijn; inmiddels is sprake van begin 2007².

De raad dringt erop aan dat de nieuwe landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt het karakter krijgt van een gedegen onderzoek naar de mate en vormen waarin discriminatie voorkomt. Dit onderzoek moet voorziet in de dringende behoefte aan betrouwbare gegevens over zowel intentionele of bewuste (directe en indirecte) discriminatie op de arbeidsmarkt als over niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming. Verder bepleit hij om hierin ook te kijken naar de mate waarin discriminatie zich voordoet bij het vinden van stage- en bpv-plaatsen. Hij acht het van groot belang dat deze monitor er spoedig komt.

De raad is bereid om op basis van de resultaten van deze monitor en de eventuele beleidsvoornemens van het kabinet naar aanleiding daarvan, te adviseren over het te voeren antidiscriminatiebeleid (zie ook hierna).

6.3 Bestrijding van discriminatie

Een landelijk dekkend stelsel van meldpunten discriminatie

Voor het naleven van antidiscriminatiewetgeving is van belang dat gevallen van discriminatie worden gemeld en dat er een adequate (juridische) respons op volgt. De Regiegroep

2 Tijdens de Werktop van 1 december 2005 hebben kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties daarover afspraken gemaakt. Het doel van deze monitor is het in kaart brengen van de omvang en aard van discriminatie op de arbeidsmarkt, méér dan in de Monitor Rassendiscriminatie is gedaan.

Toekomst van antidiscriminatiebureaus stelt in dit verband dat het noodzakelijk is dat burgers “in heel Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen”³.

De raad stelt met instemming vast dat een landelijk dekkend stelsel van antidiscriminatievoorzieningen in voorbereiding is, dat (volgens planning) per 1 januari 2008 in werking treedt⁴. Hij beveelt aan om óók een landelijk meldpunt te creëren voor gevallen van discriminatie bij het aanbieden van bpv- en stageplaatsen, bijvoorbeeld als (herkenbaar) onderdeel van het in voorbereiding zijnde landelijke stelsel van meldpunten discriminatie.

De raad tekent daarbij aan dat de aanwezigheid van een netwerk van meldpunten op zichzelf niet voldoende is om discriminatie effectief te bestrijden. Dit is ook afhankelijk van de mate waarin gevallen van discriminatie daadwerkelijk worden gemeld en van de verdere behandeling van klachten. Het gaat daarbij om een gedegen onderzoek naar de gemelde gevallen, de wijze van bewijsvoering en de vervolging van degene die discrimineert.

Samenwerking met maatschappelijk middenveld

Bij de bestrijding van discriminatie is samenwerking met het maatschappelijk middenveld van belang. Vermelding verdient dat centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in de Stichting van de Arbeid zich hebben uitgesproken tegen discriminatie. Zij hebben daartoe een *Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt* uitgebracht, gericht aan cao-partijen en ondernemingen (zie kader)⁵.

Verklaring gelijke behandeling Stichting van de Arbeid

De Stichting benadrukt het belang van het beginsel van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en de toepassing daarvan in de onderneming. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen: het beleid van ondernemingen en sociale partners moet zijn gericht op het bevorderen en creëren van gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming.

De Stichting beveelt partijen bij cao's en ondernemingsregelingen aan om te bevorderen dat het uitgangspunt van gelijke behandeling zijn vertaling vindt in het sociale en personeelsbeleid van ondernemingen. Het gaat daarbij in het bijzonder om regelingen op het gebied van aanstelling, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag. Ook wijst de Stichting op de rol van ondernemingsraden hierbij.

Ook heeft de Stichting recent aanbevelingen gedaan aan cao-partijen en ondernemingen voor een zorgvuldig wervings- en selectieprocedures gericht op het bewerkstelligen van

3 Regiegroep toekomst van antidiscriminatiebureaus (2005) *Over de toekomst van antidiscriminatiebureaus*, Den Haag.
 4 *Jaarnota integratiebeleid*, Den Haag, ministerie van Justitie, p. 72. Op dit moment is een overgangsregeling van kracht.
 5 Stichting van de Arbeid (2006), Bijlage 4 van de nota *Samen werken op de vloer*, Den Haag.

gelijke behandeling van de diverse groepen op de arbeidsmarkt⁶. Daartoe beveelt zij ondernemingen aan om de NVP-Sollicitatiecode⁷ toe te passen (zie paragraaf 5.2).

Van belang is om te erkennen – door alle partijen – dat discriminatie in de praktijk vóórkomt en om dit met kracht te veroordelen. De overheid (bewindspersonen) kan zich in dat verband vaker expliciet uitspreken tegen discriminatie (uitstralingseffect). Al met al verdient het antidiscriminatiebeleid méér aandacht in het kabinetsbeleid. Met de Regiegroep Toekomst van antidiscriminatiebureaus bepleit de raad een verdere stroomlijning van het antidiscriminatiebeleid binnen de Rijksoverheid en het aanwijzen van een coördinerend bewindspersoon voor antidiscriminatiebeleid.

6.4 Versterken positieve beeldvorming en bevorderen interculturele dialoog

Bewustwording van vooroordelen

Om niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting tegen te gaan is in de eerste plaats van belang dat mensen zich er méér van bewust worden dat zij bepaalde vooroordelen hebben en dat deze een rol spelen in hun voorkeuren en gedrag. Daarnaast kunnen goede voorbeelden of rolmodellen bijdragen aan een positievere beeldvorming.

De raad roept de overheid op een gerichte strategie te ontwikkelen om de bewustwording van vooroordelen te vergroten en de positieve beeldvorming te versterken. Daarbij moet samenwerking worden gezocht met de allochtone gemeenschappen zelf, via bijvoorbeeld (belangen)organisaties, netwerken en moskeeën. Ook de media moeten daarbij worden betrokken. Diversiteit in de media en een evenwichtige berichtgeving spelen immers een cruciale rol in de beeldvorming⁸.

Trendy Maroc Stars in NL

De landelijke campagne ‘Trendy Maroc Stars in NL’ beoogt een impuls te geven aan een mentaliteitsverandering van de Marokkaanse gemeenschap in Nederland van binnen uit. De initiatiefnemers van de campagne vinden dat het tijd is voor een positieve verandering voor de Marokkaanse Nederlanders en met name voor de jongeren. Doel is “het ontwikkelen van een nieuwe identiteit van Marokkaans Nederlandse jongeren, die (weer) durven te geloven in de maatschappij en op deze manier het succes in hun leven afdwingen.” De campagne moet Marokkaanse jongeren zelfvertrouwen meegeven en hen aanzetten tot zelfreflectie.

6 Stichting van de Arbeid (2006) *Aanbeveling werving en selectie*, publicatienr. 11/06, Den Haag, 23 oktober 2006.

7 Code voor werving en selectie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling.

8 Uit onderzoek blijkt dat veel mensen – ook mensen met een positief beeld van allochtonen – ‘voorkeurslijstjes’ in hun hoofd meedragen die betrekking hebben op de verschillende groepen allochtonen en autochtonen. Zie: Verberk, G.M.T. (1999) *Attitudes towards ethnic minorities: Conceptualizations, measurements and models*. Proefschrift, Nijmegen, Katholieke Universiteit (KUN).

De volgende instrumenten worden ingezet:

- De inzet van succesambassadeurs;
- Internet als communicatiemedium, www.trendy-maroc-star.nl;
- DVD met de vijf kernwaarden, ondersteund door o.a. de cabaretier Najib Amhali;
- Succeshandboek, met een nieuwe titel: “Het geheim van de Trendy Maroc Star”;
- Etnomarketing, wijkgerichte verspreiding van posters, flyers, folders, stickers;
- Organiseren van trainingen.

De campagne wordt gefinancierd door het ministerie van SZW en wordt gesteund door het breed initiatief voor maatschappelijke binding van het kabinet. De campagne wordt in de voorbereiding verder gesteund door o.a.: FNV, VNO/NCW, LOM, SMN, TANS, FORUM, KC-Handel, PSW, gemeente Amsterdam, gemeente Utrecht.

Bij de uitvoering zijn diverse organisaties betrokken.

- Bron: AGENS.

Bewustwording als wederzijds proces

Vastgesteld kan worden dat er niet alleen bij autochtonen vooroordelen bestaan over bepaalde groepen allochtonen. Omgekeerd worden werkgevers, collega's of onderwijzend personeel evengoed geconfronteerd met vooroordelen van allochtonen. De toenemende culturele en religieuze diversiteit in de samenleving stelt leraren en werkgevers voor de vraag waar de grenzen liggen van culturele en religieuze uitingen en gedrag – en wie uiteindelijk die grenzen bepaalt. Bij botsingen tussen leraren en leerlingen in dit verband spelen ook identiteitsvorming en -keuzes van leerlingen een rol. De verharding in de afgelopen jaren van het maatschappelijk klimaat en van het politieke debat in verband met de integratie van mensen met een andere culturele of religieuze achtergrond, lijkt een weerslag te hebben op de verhoudingen op school en soms ook op de werkvloer.

Wederzijdse verdraagzaamheid, tolerantie en het respecteren van culturele en religieuze overtuigingen zijn van groot belang voor integratie in de samenleving en voor sociale cohesie. Volgens de raad moet zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt stevig worden ingezet op het vergroten van wederzijdse kennis van en begrip voor de diverse culturele en religieuze achtergronden en op het stimuleren van onderling contact en interculturele dialoog. Het stimuleren van onderlinge kennismaking en contact helpt bij een veel realistischer (vaak positievere) wederzijdse beeldvorming en bij het vergroten van wederzijds respect.

In dit verband moet volgens de raad tevens een grondige verkenning plaatsvinden naar de identiteitsontwikkeling van jongeren van allochtone afkomst en de factoren die daarin een rol spelen. Ook bepleit hij dat leraren beter worden toegerust met onder andere kennis van religieuze en culturele achtergronden en met gesprekstechnieken. Dit is nodig opdat leraren met leerlingen het gesprek kunnen aangaan over de motieven voor en de

mogelijke gevolgen van bepaalde keuzes en gedrag, om bij leerlingen het bewustzijn te vergroten van het effect daarvan voor hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving (zie ook paragraaf 4.3.4).

Gesprekken op de werkvloer

In het kader van het project 'Integratie op de werkvloer' organiseert FNV gesprekken tussen autochtone en allochtone werknemers in bedrijven en instellingen in diverse sectoren.

Op de werkvloer wijst de raad met de Stichting van de Arbeid op het bevorderen van een open omgangscultuur en dialoog. Zowel werkgevers, werknemers(organisaties) als de ondernemingsraad kunnen daaraan bijdragen, bijvoorbeeld door het organiseren van discussie- en/of voorlichtingsbijeenkomsten, eventueel ondersteund door deskundigen van FORUM of het LBR.

2007 is het 'Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen'. Dit biedt een concrete aanleiding of kader om hier extra op in te zetten.

Den Haag, 16 februari 2007

A.H.G. Rinnooy Kan
Voorzitter

V.C.M. Timmerhuis
Algemeen secretaris



BIJLAGEN

Gegevens arbeidsmarkt- en onderwijspositie van allochtone jongeren

1	De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren	84
1.1	Instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt	84
1.2	Oorzaken achterblijvende arbeidsdeelname	88
2	De onderwijspositie van allochtone jongeren	93
2.1	Basisonderwijs	93
2.2	Voortgezet onderwijs	96
2.3	Mbo en hoger onderwijs	98
2.4	Voortijdig schoolverlaters	102
3	Allochtoon ondernemerschap	105

1 De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren

1.1 Instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt

Dalende jeugdwerkloosheid

Sinds 2005 daalt de jeugdwerkloosheid¹ weer, na een forse stijging in de periode 2001-2004. De jeugdwerkloosheid is de afgelopen jaren teruggelopen van 13,5 procent in 2004 tot 10,1 procent in de periode september-november 2006². De cijfers laten ook zien dat de jeugdwerkloosheid sneller terugloopt dan de totale werkloosheid. Die liep in diezelfde periode terug van 6,3 procent naar 5,2 procent.

Werkloosheid allochtone jongeren blijft hoger dan onder autochtone jongeren

De daling van de jeugdwerkloosheid doet zich zowel bij autochtone als allochtone jongeren voor. De werkloosheid onder allochtone³ jongeren ligt echter nog steeds op een fors hoger niveau dan onder autochtone jongeren. In 2006 was 22,3 procent van de jonge niet-westerse allochtone beroepsbevolking (15-24-jarigen) werkloos. Van de jonge autochtone beroepsbevolking was dit 9,3 procent. In 2006 ging het in totaal (in absolute aantallen) om 20.000 jonge allochtone werkzoekenden. Daarbij moet worden bedacht dat dit de jongeren zijn die actief op zoek zijn naar werk. Daarnaast is er ook nog een aanzienlijke groep jongeren die – mede vanwege de slechte arbeidsmarktperspectieven – niet (meer) actief op zoek is naar werk⁴ en dus buiten de cijfers blijft (zie verderop).

-
- 1 Volgens gangbare definities is iemand werkloos wanneer hij geen werk heeft en actief op zoek is naar een baan van 12 uur of meer per week. Scholieren en studenten (maar bijvoorbeeld ook huisvrouwen) worden dus niet tot de werkloze beroepsbevolking gerekend. De werkloosheid wordt weergegeven als percentage van de beroepsbevolking, dat wil zeggen de optelsom van de werkzame en werkloze beroepsbevolking. Deze noemer is dus veel kleiner dan de noemer van de nettoparticipatie (de totale bevolking in een bepaalde leeftijdscategorie). Volgens sommigen geeft dit een wat vertekend beeld van de omvang van de jeugdwerkloosheid. Zo behoorde in 2005 slechts 35 procent van alle jongeren tot 23 jaar tot de beroepsbevolking. Omdat de werkloze jongeren worden afgezet tegen een veel kleinere beroepsbevolking, ligt het werkloosheidspercentage voor jongeren veel hoger. Zie: Ingezonden brief door Hans de Boer van de Taskforce Jeugdwerkloosheid (*Het Financieele Dagblad*, 24 oktober 2006).
 - 2 CBS, *Werkloosheid licht gedaald*, Persbericht 14 december 2006 (PB06-115).
 - 3 Het CBS rekent personen tot de allochtonen wanneer ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste generatie en de tweede generatie (zie ook voetnoot 11). Het CBS maakt voorts onderscheid tussen twee categorieën allochtonen: westers en niet-westers. Tot de categorie 'niet-westers' behoren allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan. Op grond van hun sociaal-economische en -culturele positie worden allochtonen uit deze twee landen tot de westerse allochtonen gerekend.
 - 4 Economen noemen dit het 'discouraged worker-effect'.

Tabel 1 – Werkloze beroepsbevolking 15-24 jaar naar herkomst, 2001-2006.

	Autochtonen		Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen		Totaal	
	%	x 1000	%	x 1000	%	x 1000	%	x 1000
2001	6,3	48	14,1	14	10,4	6	7,4	68
2002	7,7	58	15,5	15	8,3	6	8,6	79
2003	9,0	66	20,6	19	13,8	10	10,6	96
2004	11,7	82	22,6	25	17,5	11	13,5	119
2005	10,8	74	25,9	26	16,2	11	13,1	112
2006	9,3	65	22,3	20	8,9	5	10,7	91

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB).

Het SCP kwam begin 2006 op basis van eigen onderzoek tot een nog veel hogere inschatting van de werkloosheid onder (jonge) niet-westerse minderheden⁵. De SCP-cijfers zijn gebaseerd op het onderzoek Leefsituatie Allochtone Stedelingen (LAS) in 50 grote gemeenten in Nederland. Volgens dit rapport bedroeg de werkloosheid onder allochtone jongeren begin 2005 tegen de 40 procent, tegenover 19 procent onder autochtone jongeren.

De verschillen in uitkomsten tussen de EBB van het CBS en het LAS-onderzoek van het SCP zijn onder meer gelegen in de samenstelling van de feitelijk geënquêteerde groep. Het LAS-onderzoek is specifiek gericht op allochtone groepen; personen met een ongunstige arbeidsmarktsituatie kunnen daarin beter zijn vertegenwoordigd. Verder spelen de onderzoeksperiode (jaargemiddelden versus november 2004 - mei 2005), het onderzoeksgebied (landelijk versus de 50 grote steden), de vraagstelling en het onderzoeksdesign een rol⁶.

Het *werknemersaandeel*⁷ oftewel het aandeel van de groep jongeren (15-24 jaar) met één of meerdere banen als werknemer is onder autochtonen 64,4 procent, onder niet-westerse allochtonen 40,7 procent⁸.

Niet-westerse allochtone jongeren zijn vaker dan hun autochtone leeftijdsgenoten aangewezen op een (bijstands)uitkering. Van de niet-westerse allochtone jongeren van 20-25 jaar

-
- 5 Dagevos, J. (2006) *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden: Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
 - 6 Beide instituten gaan de gehanteerde steekproeven met elkaar vergelijken en op elkaar afstemmen. Brief van CBS en SCP aan de staatssecretaris van SZW, d.d. 7 april 2006; zie ook de bijlage bij Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 27223, nr. 78.
 - 7 Het werknemersaandeel geeft de verhouding weer tussen het aantal werknemers en de bevolking in een bepaalde groep en is daarmee een indicator voor deelname aan betaalde arbeid. Het wijkt af van de arbeidsparticipatie. Bij de arbeidsparticipatie gaat het om mensen met betaald werk van 12 uur of meer per week; daarbij tellen ook zelfstandigen mee. In het werknemersaandeel tellen ook kleine baantjes mee en zelfstandigen niet. Vanwege de kleine baantjes is het werknemersaandeel van jongeren in de leeftijd van 15-24 jaar hoger dan de arbeidsparticipatie. De nettoparticipatiegraad (het aandeel van de totale bevolking dat betaald werk heeft) is onder alle jongeren relatief laag. Een groot deel van de groep 15-24-jarigen gaat immers nog naar school, en voor zover zij werken, is dit vaak in banen van minder dan 12 uur per week.
 - 8 CBS, WODC (2006) *Integratiekaart 2006*, Den Haag, Ministerie van Justitie – WODC.

is 12 procent afhankelijk van een uitkering, tegenover 5 procent van de autochtone jongeren in die leeftijdsgroep. Onder de eerste generatie jonge allochtonen is dit aandeel hoger (14 procent) dan onder de tweede generatie (10 procent)⁹.

Er zijn geen grote verschillen in werkloosheid tussen verschillende groepen minderheden naar *herkomst*. Van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse jongeren was in 2004 ongeveer 24 procent werkloos; van de overige niet-westerse allochtone jongeren ongeveer 20 procent¹⁰. Ook uit het SCP-onderzoek blijken nauwelijks verschillen in jeugdwerkloosheid tussen de diverse allochtone groeperingen.

Wel is er een werkloosheidsverschil naar *generatie*¹¹: met name de Antilliaanse eerste generatie en de Turkse en Marokkaanse tweede generatie kennen een hoge jeugdwerkloosheid. De jeugdwerkloosheid onder de tweede generatie Antillianen is relatief laag; voor deze generatie Antillianen geldt dat zij gemiddeld hoger opgeleid zijn, goed Nederlands spreken en veel contacten hebben met de autochtone bevolking. Ook de eerste generatie Surinamers weet zich betrekkelijk goed op de arbeidsmarkt te handhaven¹².

Onderbenutting van jong allochtoon talent

Eenmaal toegetreden tot de arbeidsmarkt lijkt er sprake van onderbenutting van jong allochtoon arbeidspotentieel. Het gaat hier niet specifiek om jongeren. Van werkenden van Turkse of Marokkaanse afkomst (van alle leeftijden) is bekend dat het gemiddelde *functieniveau* voor elk genoten opleidingsniveau achterblijft bij dat van autochtonen en van de Caraïbische groepen. Door dit lagere functieniveau in relatie tot hun kwalificaties én de hogere kans op werkloosheid, halen zij minder rendement uit hun opleiding¹³.

Verder verloopt de loopbaan van allochtone werknemers minder voorspoedig dan voor autochtone werknemers. De interne *doorstroom* van allochtonen in de organisatie of het bedrijf ligt op een lager niveau dan bij autochtonen. Zij wisselen minder vaak van functie en bij wisseling van baan is minder vaak sprake van promotie. De beperktere opwaartse mobiliteit is deels te verklaren door de sectoren waarin allochtone werknemers oververtegenwoordigd zijn, zoals handel en horeca. In deze sectoren is de gemiddelde doorstroom naar hogere posities in het algemeen laag (in tegenstelling tot bijvoorbeeld het openbaar

-
- 9 Klaver, J. [et al.] (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*, Amsterdam, Regioplan.
- 10 Onder oudere generaties allochtonen zijn er wel grote verschillen naar herkomst: onder Marokkanen is de werkloosheid 20 procent, onder Antillianen en Arubanen 18 procent, onder Turken en Surinamers respectievelijk 14 en 12 procent. CBS, 13 februari 2006 (cijfers over 2005).
- 11 Volgens de formele definitie van het CBS is iemand allochtoon wanneer ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie).
- 12 Dagevos, J.; SCP (2006) *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden*, op.cit.
- 13 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit., pp. 12-13.

bestuur). Taalvaardigheid, houding (sociale omgang) en culturele verschillen in het kenbaar maken van ambities (bescheiden opstelling) worden verder als verklaringen genoemd¹⁴.

De groep die uit beeld verdwijnt

Er zijn op dit moment geen gegevens beschikbaar over de samenstelling van de groep allochtone jongeren in de leeftijd van 15-24 jaar die niet geregistreerd staat en dus uit beeld verdwijnt. De volgende (recente) gegevens over de totale groep jongeren in de leeftijd van 15-22 jaar zijn wellicht indicatief voor de relatieve omvang van het aantal werkloze jongeren dat buiten beeld verdwijnt, ten opzichte van de totale groep (zie kader)¹⁵.

Jongeren die uit beeld verdwijnen

Het aantal jongeren van 15-22 jaar bedraagt ruim 1,5 miljoen. Van deze groep zit ruim 1,2 miljoen op school; 328.000 jongeren zitten niet op school.

Van de 328.000 jongeren die niet op school zitten, melden 265.000 zich op de arbeidsmarkt. Van die groep zijn 34.000 werkloos. Dat is 2,2 procent van alle jongeren en 12,8 procent van de jongeren die tot de beroepsbevolking behoren.

63.000 jongeren bieden zich niet aan voor een baan en staan niet ingeschreven bij een reguliere onderwijsinstelling.

Van de groep die zich niet aanbiedt, willen er 45.000 geen werk. Van de groep die geen werk wil, hebben er 26.000 geen startkwalificatie.

Van de groep van 45 duizend weten we waarom ze geen werk willen:

- 49 procent (22 duizend) heeft als reden het volgen van een (deeltijd)opleiding;
- 51 procent (23 duizend) heeft andere redenen:
 - Zorg voor gezin of huishouden: 13 procent (6 duizend);
 - Ziekte/arbeidsongeschiktheid: 20 procent (9 duizend);
 - Overige redenen: 18 procent (8 duizend). Deze jongeren hebben geen duidelijke reden om niet te participeren.

• Bron: Ministerie van SZW (2006) *Jeugdwerkloosheid: cijfers en activiteiten*, op.cit.

Er zijn overigens indicaties dat de positie van de groep werkloze jongeren die niet geregistreerd zijn bij officiële instanties, minder zorgelijk is dan vaak wordt gedacht¹⁶. Zij beschikken vaker (dan de geregistreerde werkloze jongeren) over een startkwalificatie, wonen vaker bij hun ouders thuis of samen met een partner, en zijn iets jonger dan de bekende (geregistreerde) groep werkloze jongeren. De redenen om niet (geregistreerd) op zoek te zijn naar werk, zijn niet altijd zorgwekkend: een belangrijk deel volgt nog een deeltijdopleiding, heeft al een bijbaantje of leeft van geld van de ouders of inkomen van

14 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit., o.b.v. (2002).

15 SZW (2006) *Jeugdwerkloosheid: cijfers en activiteiten*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

16 Verveen, E. en M. van der Aalst (2005) *De werkloze jongere in beeld: Eindrapport*, Leiden, Research voor Beleid, in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

de partner. Overigens geven de onderzoekers zelf aan dat zij niet zeker weten of dit onderzoek representatief is.

Dit laat onverlet dat maximaal een kwart van de groep die uit het zicht is verdwenen, zich in een slechte uitgangspositie bevindt¹⁷.

1.2 Oorzaken achterblijvende arbeidsdeelname

Wat veroorzaakt nu deze zorgwekkend hoge werkloosheid onder allochtone jongeren?

Opleidingsniveau de belangrijkste factor

Dé verklaring vormt het gemiddelde opleidingsniveau. Allochtone jongeren hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan autochtone jongeren (zie de volgende paragraaf). Voor alle bevolkingsgroepen geldt dat een lager opleidingsniveau leidt tot slechtere arbeidsmarktperspectieven en een hogere (kans op) werkloosheid. Verhoging van het opleidingsniveau is dus een zeer belangrijk aangrijpingspunt om de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren te verbeteren. Het voorkomen van schooluitval en het bevorderen van doorstroming naar vervolgopleidingen zijn daarvoor essentieel. De volgende paragraaf is hieraan gewijd.

Er is echter een ‘onverklaarde rest’ van factoren die eveneens een rol speelt. Na correctie voor opleidingsniveau en eventuele andere objectiveerbare kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod (zoals verschillen in de leeftijdsamenstelling van bepaalde groepen, geslacht, de huishoudsamenstelling, leeftijd van het jongste kind et cetera) hebben allochtonen nog steeds een hogere kans op werkloosheid.

SCP, CBS en andere onderzoeksbureaus geven veelal dezelfde verklaringen voor het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen, die deels ook op de jongere generaties van toepassing zijn. Hierna volgt een overzicht. Over de relatieve betekenis (het gewicht) van al deze factoren is nog weinig bekend.

Er bestaan uiteraard verschillen tussen alle jongeren in instelling en motivatie. Sommigen grijpen elke kans met beide handen aan. Anderen zijn erg kieskeurig of onttrekken zich aan ondersteunende activiteiten, zelfs ondanks de dreiging van korting op de uitkering. Er is slechts weinig onderzoek verricht naar (culturele) verschillen in arbeidsoriëntatie. Wel is van de eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen bekend dat zij een beperkte gerichtheid hebben op het verrichten van betaald werk, wegens opvattingen over de rol van de vrouw in het gezin.

Onderzoek van Regioplan in 2005 onder allochtone scholieren laat zien dat deze scholieren over het algemeen juist wel sterk gericht zijn op het verrichten van betaald werk. Onder de tweede generatie constateren de onderzoekers ook een sterke oriëntatie op het zelf-

17 Verveen, E. [et al.]; Research voor Beleid (2005) *De werkloze jongere in beeld*, op.cit.

standig ondernemerschap. Ten grondslag hieraan liggen het niet willen werken voor een baas, gebrek aan perspectief op een baan in loondienst en sociaal-culturele tradities, aldus Regioplan.

Aansluiting opleidingsrichting-arbeidsmarkt

Wat de *opleidingsrichting/beroepskeuze* betreft spelen beelden over de status van bepaalde beroepen, maar ook culturele of religieuze factoren een rol.

Over het algemeen is er onder allochtone jongeren een sterke oriëntatie op de dienstverlenende sector. Dit sluit overigens goed aan bij ontwikkelingen in de vraag naar arbeid. Hoger opgeleide allochtonen kiezen vaker voor rechten en economie en veel minder vaak voor technische studies dan hun autochtone medestudenten.

Directe en indirecte discriminatie

Discriminatie of ongelijke behandeling¹⁸ is verboden maar komt helaas wel voor, ook op het terrein van de arbeidsmarkt. De omvang waarin (indirecte) discriminatie voorkomt, is erg lastig vast te stellen.

Onderzoek in 2002 laat zien dat een deel van de werkgevers een aanmerkelijk negatiever beeld heeft van de inzetbaarheid en productiviteit van allochtone werknemers in het bedrijf of de organisatie dan van autochtonen¹⁹. Overigens hebben ook andere groepen te maken met dergelijke (negatieve) beeldvorming, zoals oudere werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Die zogenoemde arbeidsprestatiebeelden kunnen – bewust of onbewust – meespelen bij de selectiebeslissing. Zij weerspiegelen echter niet de daadwerkelijke ervaringen van werkgevers met jonge allochtone werknemers: uit datzelfde onderzoek blijkt dat de concrete ervaringen met het functioneren van individuele allochtone werknemers veelal positief zijn, zeker met de groep die voldoende is opgeleid. De aangetroffen verschillen waren bovendien grotendeels te herleiden tot het ontbreken van de gewenste vooropleiding of onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal.

Toch zegt een kwart van de werkgevers in het betreffende onderzoek (26 procent) liever geen allochtonen aan te nemen. Allochtone sollicitanten hebben daardoor een kleinere kans om te worden aangenomen.

SEO Economisch Onderzoek (in opdracht van het ministerie van EZ) onderzocht recentelijk de keuzes (houding) van werkgevers bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten

18 Het verbod op discriminatie is vastgelegd in de Grondwet en in internationale verdragen. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid op grond van ras (dit omvat huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming). Van indirect onderscheid is sprake wanneer bijvoorbeeld een bepaalde functie-eis neutraal lijkt, maar in de praktijk toch een bepaalde groep benadeelt. Dit is verboden, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

19 Kruisbergen E.W. en Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld: Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*, Assen, Van Gorcum.

onder bedrijven die regelmatig personeel aannemen met maximaal een afgeronde vmbo-opleiding²⁰. Wat de kans op een uitnodiging voor een gesprek betreft zijn leeftijd, opleiding en werkervaring het meest doorslaggevend. Taalbeheersing, uitstraling en gedrag zijn het meest doorslaggevend bij de aannamebeslissing. De SEO-onderzoekers hebben zelf aangegeven dat uit de resultaten van dit onderzoek niet kan worden afgeleid dat discriminatie naar herkomst niet of nauwelijks een rol speelt bij de selectiebeslissing. Voor onderzoek naar discriminatie zijn andere onderzoeksmethoden nodig. Het landelijk bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie (LBR) heeft onderzoek gedaan naar ervaringen met discriminatie onder bijna 1700 allochtonen en autochtonen²¹. Ongeveer de helft van de Turken en Marokkanen zegt het afgelopen jaar eenmaal of vaker met rassendiscriminatie te zijn geconfronteerd. Onder Surinamers en Antillianen gaat het om respectievelijk 40 en 37 procent. Van de autochtone Nederlanders zegt zo'n 2 procent het afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn.

Sommige allochtone baanzoekers denken of weten zeker dat de afwijzing op een sollicitatie voortvloeit uit discriminatie, zo blijkt uit het LBR-onderzoek naar discriminatie-ervaringen. Vooral Marokkaanse sollicitanten menen dat discriminatie een grote tot doorslaggevende rol heeft gespeeld bij hun afwijzing. Waar het bij deze groep gaat om de helft van de respondenten, betreft het bij de Turkse respondenten 43 procent. Van de Surinaamse en Antilliaanse geïnterviewden geeft de overgrote meerderheid (89 procent) overigens aan dat discriminatie geen oorzaak voor de afwijzing was²².

Regioplan-onderzoek laat zien dat een meerderheid van de ondervraagde jongeren (63 procent) denkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt veel voorkomt. 59 procent van de ondervraagde mbo'ers en 54 procent van de ondervraagde hbo'ers zegt wel eens te maken te hebben gehad met discriminatie. Daarbij geven zij overigens aan dat ook jonge autochtonen moeite hebben met het vinden van werk²³.

Het aantal klachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten is al enige jaren redelijk constant: rond de 2500 klachten per jaar²⁴. Tussen 15 en 20 procent daarvan heeft betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit was in 2004 de grootste categorie, samen met klachten over discriminatie in de woonbuurt²⁵. Het merendeel daarvan gaat over de bejegening op de werkvloer (onheuse bejegening, racistische grappen, intimidatie en zelfs geweld). Daarna volgen klachten over de toegang tot de arbeid, bij de werving en selectie.

20 Graaf-Zijl, M. de (2006) *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: De rol van percepties bij de selectie van laag opgeleide sollicitanten*, Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek, in opdracht van ministerie EZ, juli 2006. Hiervoor is gebruik gemaakt van een zogenoemde conjunctanalyse of vignettenanalyse. Het gaat daarbij om houdingen van werkgevers en niet om het feitelijke gedrag.

21 LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, Rotterdam, Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie.

22 LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, op.cit., p. 64-66.

23 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit.

24 *Jaarnota integratiebeleid 2006*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, 30810, nr. 2.

25 LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, op.cit.

Er is sprake van een zeer geringe bereidheid om gevallen van discriminatie te melden, met name omdat men meent dat melden toch niet helpt²⁶.

Culturele verschillen in communicatie

Tijdens het sollicitatiegesprek speelt interculturele communicatie een rol. Allochtonen stellen zich daarin vaker bescheiden op, terwijl de autochtone werkgever eerder verwacht dat een sollicitant zichzelf 'verkoopt' (culturele mismatch).

Een aandachtspunt vormt de psychologische test als selectie-instrument. Bij de toepassing daarvan kan een 'culture bias' bestaan, waardoor de toetsuitslag voor etnische minderheden nadelig kan uitpakken.

Aansluiting zoekkanalen en wervingsstrategieën

Een andere veelgenoemde oorzaak of factor in de 'onverklaarde rest' vormt de gebrekkige aansluiting (mismatch) tussen het zoekgedrag van allochtone werkzoekenden en de wervingsstrategieën van werkgevers.

Werkgevers werven sollicitanten voor laagopgeleide functies met name via advertenties in de krant en via het eigen personeel. Ook uitzendbureaus en open-sollicitatiebrieven worden veel gebruikt. Het schrijven van een goede sollicitatiebrief is voor laagopgeleide werkzoekenden dus net zo belangrijk als voor hoger opgeleiden.

Voorals mens die binnenkomen via een huidige medewerker van het bedrijf hebben een grote kans om door de eerste selectieronde te komen. Dezelfde persoon die op zo'n manier binnenkomt, heeft twee keer zoveel kans op een uitnodiging voor een gesprek als wanneer hij via een reïntegratiebedrijf zou komen.

Onderzoek in de jaren negentig wees uit dat allochtonen in mindere mate beschikken over sociale netwerken of kruiwagens die helpen bij het bemachtigen van een (vaste) baan. Zij maken vooral gebruik van netwerken in eigen kring en van intermediairs²⁷.

Deze uitkomst verdient enige nuancering. Zo zijn er aanwijzingen dat er op dit moment verschil ontstaat tussen hoger en lager opgeleide allochtonen. Met name het zoekgedrag van hoger opgeleide allochtone studenten (in dit onderzoek: mbo en hoger) wijkt veel minder af van dat van autochtone leeftijdsgenoten met hetzelfde opleidingsniveau. Naast het gebruik van netwerken reageren deze jongeren wel op advertenties in de krant en op internet, en sturen zij ook open sollicitaties; dit alles wijst op veel actiever zoekgedrag. CWI en uitzendbureaus worden in mindere mate als geschikte zoekkanalen beschouwd.

De eerste generatie allochtonen en laagopgeleide jongeren van de tweede generatie vertonen nog wel vrij passief zoekgedrag. Zij leunen nog wel vrij sterk op beperkte sociale

26 LBR (2006) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*, op.cit.

27 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit.

netwerken en op intermediairs. Overigens is dit ook het geval bij laagopgeleide autochtone werkzoekenden. Hier ligt ook een rol van arbeidsbemiddelende instanties om te bestrijden dat inschrijving bij het CWI wordt ervaren als het uitbesteden van het zoeken naar werk.

Andere onderzoeken laten overigens zien dat de zoekintensiteit wel hoog is. Volgens onderzoek van Research voor Beleid zoeken allochtone jongeren over het algemeen actiever dan autochtone jongeren, maar is de zoekstrategie ongericht²⁸.

Ontoereikende arbeidsbemiddeling (reïntegratie)

Er zijn aanwijzingen dat allochtonen onvoldoende profiteren van instrumenten gericht op bemiddeling en toeleiding tot de arbeidsmarkt. Allochtone jongeren tot 23 jaar stromen nog steeds minder vaak uit dan autochtone jongeren. In 2005 ligt de uitstroomquote voor jonge WW-cliënten op 80 procent voor autochtone jongeren en op 67 procent voor allochtone jongeren; voor de WWB (Bijstand) zijn deze percentages respectievelijk 71 en 65 procent²⁹. Zowel bij volwassenen als bij jongeren krijgen niet-westerse allochtonen overigens het vaakst begeleiding naar werk aangeboden³⁰.

In algemene zin kan worden geconstateerd dat de bemiddeling naar werk van personen met een uitkering niet optimaal verloopt³¹.

Als eerste is de termijn van belang waarop jonge (allochtone) werkzoekenden een aanbod krijgen van werk, scholing of een reïntegratietraject: de zogenoemde sluitende aanpak. Jongeren die niet op eigen gelegenheid werk vinden, moeten een passend aanbod krijgen voor begeleiding naar werk voordat zij zes maanden werkloos zijn³². Uit CBS-onderzoek blijkt dat die sluitende aanpak lang niet in alle gevallen wordt gerealiseerd³³.

28 Een derde van de autochtone jongeren zoekt heel actief, terwijl van de allochtone jongeren bijna de helft heel actief zoekt. Bijna de helft van de allochtone jongeren zoekt langer dan een half jaar, terwijl maar iets meer dan een derde van de autochtone jongeren langer dan een half jaar op zoek is. Research voor Beleid (2005), p. 27.

29 Cijfers van CWI (2005), Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit., p. 21.

30 Van de volwassen niet-westerse allochtonen krijgt 20 procent begeleiding naar werk, terwijl de autochtonen en westerse allochtonen beduidend minder vaak begeleiding kregen (respectievelijk 12 en 13 procent).

31 Algemene Rekenkamer (2004) *Bemiddeling en integratie van werklozen*, Den Haag; IWI (2005) *Uitvoering en effectiviteit reïntegratievoorzieningen en instrumenten*, Den Haag, Inspectie voor Werk en Inkomen; IWI (2006) *Waar een wil is, is een BVG*, Den Haag, Inspectie voor Werk en Inkomen; RWI (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen.

32 De sluitende aanpak is één van de doelstellingen van het Europees werkgelegenheidsbeleid.

33 67 procent van de jongeren (15-22 jaar) die in 2004 zijn ingestroomd in de Bijstand of die als niet-werkende werkzoekende ingeschreven staan bij het CWI (niet-uitkeringsgerechtigden, de zogenoemde 'nuggers'), is binnen zes maanden uitgestroomd. Daarnaast heeft 8 procent begeleiding naar werk gekregen (zonder te zijn uitgestroomd). Van de autochtone jongeren stroomt in 2004 driekwart binnen zes maanden uit. Van de niet-westerse allochtonen is 57 procent binnen zes maanden uitgestroomd. De uitstroom uit de WW is hierin niet meegenomen; dit valt onder de verantwoordelijkheid van het UWV en niet van gemeenten. Berg, H. van den en A. van Poeijer (2006) *Eindrapport Sluitende aanpak 2005 (gemeentedomein): Uitstroom en begeleiding naar werk van bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden*, Voorburg, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (tabel A3).

Ten tweede kunnen vraagtekens worden gezet bij de keuzes bij de praktische inzet van schaarse reïntegratiemiddelen³⁴. Die gaan vaak naar kansrijke en veel minder vaak naar kansarme werkzoekenden, terwijl voor kansarmen de toegevoegde waarde van een traject het grootst blijkt.

De financieringsstructuur is zodanig dat het zo snel mogelijk plaatsen van zoveel mogelijk kandidaten het meeste loont. De inspanningen van arbeidsbemiddelende instanties zijn daardoor mogelijk te veel gericht op de direct bemiddelbare of direct plaatsbare werkzoekenden. Dit leidt tot afroming en het achterblijven in de bestanden van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Scholing wordt relatief weinig ingezet in reïntegratietrajecten. De *Work first*-aanpak kan ertoe leiden dat de reïntegratie minder duurzaam is, waardoor sprake kan zijn van zogeheten ‘draaideurwerkloosheid’.

In de derde plaats is de bemiddeling te weinig actief en op de persoon toegesneden. De reïntegratietrajecten die worden ingezet, worden steeds uniformer³⁵. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben echter juist baat bij intensieve begeleiding en op maat gesneden reïntegratietrajecten (maatwerk).

Tot slot stelt de RWI vast dat in de praktijk nu nog te weinig sprake is van geïntegreerde, klantgeoriënteerde dienstverlening. Het ene loket is te vaak nog een fictie³⁶. De samenwerking bij het toeleiden naar werk vertoont nog te veel onderbrekingen en er zijn onnodige schotten tussen de organisaties. In de grote steden zijn overigens jongerenloketten opgericht, maar de mate waarin de betrokken organisaties daadwerkelijk tot samenwerking en een sluitende aanpak komen, verschilt nogal.

Oorzaken achterblijvende doorstroom op de arbeidsmarkt (loopbaanperspectief)

Discriminatie (zie eerder in deze paragraaf) en gebrek aan acceptatie op de werkvloer kunnen een belemmering vormen voor doorstroming van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt. Dit kan leiden tot geringere motivatie en mogelijk tot uitval.

Veel onderzoek is hier niet naar verricht. De door Regioplan geïnterviewde werkenden geven aan dat zij zich geaccepteerd en voldoende geïntegreerd voelen op de werkvloer; werkgevers zijn ook overwegend positief over hun allochtone werknemers³⁷.

34 Verklaring hiervoor is deels dat reïntegratiebedrijven moesten zien te overleven in een laagconjunctuur en dat UWV/gemeenten als opdrachtgevers aanvankelijk weinig stuurden op moeilijke doelgroepen. RWI (2006) *SUWI ontketend*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen, p. 21; zie ook: RWI (2006) *Reïntegratiemarktanalyse 2006*, Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen.

35 Algemene Rekenkamer (2004) *Bemiddeling en integratie van werklozen*, op.cit.; IW (2005) *Jaarplan 2005*, Den Haag, Inspectie voor Werk en Inkomen.

36 Ook een bedrijfsverzamelgebouw heeft vaak wel één voordeur, maar dan blijken ketenpartners in het gebouw vanuit verschillende balies te werken, met eigen logo's en eigen werkprocessen.

37 Klaver, J. [et al.]; Regioplan (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, op.cit., p. 31-33.

2 De onderwijspositie van allochtone jongeren

2.1 Basisonderwijs

Beginachterstand

In het basisonderwijs is ongeveer 15 procent van de ongeveer 1,5 miljoen leerlingen van niet-westerse allochtone afkomst. Allochtone kinderen hebben al in het begin van het basisonderwijs een forse achterstand op autochtone kinderen, zo blijkt uit toetsen die gehouden worden in groep twee³⁸. Deze achterstand betreft vooral het taalniveau, bij de ordeningstoetsen is de achterstand kleiner. De taalachterstand in groep twee is het grootst voor Turkse leerlingen en het kleinst voor Surinaamse, waarbij bij deze laatste groep recent wel sprake is van een terugval. De meeste vooruitgang wordt geboekt door Marokkaanse leerlingen.

Alhoewel de achterstanden vooral in groep acht afnemen, verlaten allochtone kinderen de basisschool met een omvangrijke taalachterstand. Afgezet tegen de groep autochtone niet-achterstandsleerlingen is de taalachterstand van Turkse en Antilliaanse leerlingen in groep acht bijna tweeëneenhalf jaar, Marokkaanse leerlingen lopen twee jaar achter. Surinaamse leerlingen en autochtone achterstandsleerlingen hebben een achterstand van ongeveer één jaar.

Deze achterstanden treden op ondanks een hoge deelname van allochtone, en met name van Turkse en Marokkaanse kinderen, aan vroeg- en voorschoolse educatie. Allochtone kinderen gaan wel minder naar de peuterspeelzaal³⁹.

Cito-resultaten

Uit een vergelijking van Cito-scores over de jaren 1994-2002 blijkt dat de achterstand van allochtone leerlingen op autochtone leerlingen waarvan een van beide ouders ten minste een mavo-opleiding heeft voltooid, kleiner is geworden. Dit geldt met name voor Marokkaanse leerlingen. Bij Turkse en Surinaamse leerlingen lijkt sprake van een afvlakking van de verbetering. Bij Antilliaanse leerlingen is sprake van achteruitgang, bij autochtone achterstandsleerlingen blijft de achterstand stabiel⁴⁰.

De resultaten van de eindtoets basisonderwijs 2006 bevestigen de achterstand van allochtone leerlingen⁴¹. Hoewel (nog) geen gegevens naar achtergrond van de leerlingen beschikbaar zijn, blijkt uit de rapportage dat naarmate het aandeel allochtone leerlingen op scholen toeneemt, de gemiddelde score van de school terugloopt.

38 Gijsberts, M. en M. Hartgers (2005) *Minderheden in het onderwijs*, in: SCP/WODC/CBS (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, hoofdstuk 5, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

39 SCP [et al.] (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, op.cit., pp. 58, 59.

40 SCP [et al.] (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, op.cit., Bijlagen hoofdstuk 5, B5.5a en B5.5b.

41 Cito-groep (2006) *Terugblik en resultaten Eindtoets Basisonderwijs 2006*, Arnhem, Cito.

In de grote steden (G4) blijkt de gemiddelde Cito-score lager te liggen dan landelijk. De uitkomsten voor witte scholen zijn aanmerkelijk beter dan landelijk, terwijl de uitkomsten voor zwarte scholen gelijk liggen. Daarbij dient te worden aangetekend dat in de G4 ongeveer 45 procent van de leerlingen naar een 'zwarte' school gaat (meer dan 50 procent 1.9-leerlingen⁴²) terwijl dit percentage landelijk iets lager dan acht procent is. Uit onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs blijkt dat de kwaliteit van het basisonderwijs in de G4 nog steeds achterblijft bij het landelijk niveau. Daarbij is sprake van grote verschillen tussen de vier steden. Utrechtse scholen hebben een kwaliteitsniveau dat ongeveer gelijk is aan het landelijke, terwijl Amsterdam op bijna alle kwaliteitskenmerken lager scoort dan de andere steden⁴³.

Etniciteit of opleidingsniveau

Uit onderzoek naar zwarte scholen blijkt dat niet zozeer de etnische achtergrond bepalend is voor de prestaties van de leerlingen, maar vooral het lage opleidingsniveau van de ouders (waarmee dan ook het gebrekkig beheersen door die ouders van de Nederlandse taal samenhangt)⁴⁴. Deze sociaal-economische component komt ook terug in de nieuwe gewichtenregeling voor de verdeling van (extra) gelden voor het basisonderwijs. Daarin zijn de criteria van etniciteit en beroep vervangen door het nieuwe criterium 'opleidingsniveau van de ouders'⁴⁵.

Onderwijsachterstandenbeleid

Een centrale plaats bij het terugdringen van taal- en leerachterstanden wordt ingenomen door het (gemeentelijk) onderwijsachterstandenbeleid. Het beleid wordt uitgevoerd via scholen en gemeenten.

In de afgelopen kabinetsperiode is het onderwijsachterstandsbeleid herijkt, met als doel het efficiënter en effectiever te maken.

Kenmerken van het beleid zijn^a:

- Middelen worden zoveel mogelijk aan schoolbesturen ter beschikking gesteld. Zij krijgen meer ruimte om middelen naar eigen inzicht te besteden en om gebruik te maken van (door gemeente te organiseren) schakelklassen.

42 Meer dan 50 procent van de leerlingen op 'zwarte scholen' zijn leerlingen met gewicht 1.9 volgens de oude regeling, d.w.z. kinderen van laagopgeleide ouders.

43 Inspectie van het Onderwijs (2006) *Kwaliteit onderwijs in de vier grote steden: In de periode 2003-2005*, Utrecht.

44 SCP [et al.] (2005) *Jaarrapport Integratie 2005*, op.cit., pp. 73, 74.

45 De nieuwe regeling is ingegaan per 1 augustus 2006 (met een overgangstermijn). De oude regeling kent de volgende gewichten: 1.25 voor kinderen met laagopgeleide ouders, 1.40 voor schipperskinderen in internaat of pleeggezin, 1.70 voor kinderen van reizende en trekkende bevolking en 1.90 voor kinderen van laagopgeleide allochtone ouders. Voor alle andere kinderen geldt een gewicht van 1.00. In de nieuwe regeling geldt een gewicht van 0 voor kinderen waarvan een ouder een opleiding heeft op het niveau van twee jaar havo of vwo. Een gewicht van 0.3 geldt voor kinderen waarvan een ouder maximaal lbo/vbo, praktijkonderwijs of vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg heeft gedaan. Heeft een ouder maximaal basisonderwijs of (v)so-zmlk gehad dan krijgt het kind een gewicht van 1.2. Zie: CFI (2006) *Nieuwe gewichtenregeling basisonderwijs*, Zoetermeer, CFI.

- *Scholen* zijn verantwoordelijk voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. De onderwijsinspectie zal scholen erop aanspreken dat zij programma's en instrumenten gebruiken waarvan bekend is dat deze effectief zijn voor het bestrijden van onderwijsachterstanden.
- *Gemeenten* zorgen ervoor dat op lokaal niveau samenhang in de basisvoorzieningen komt en dat de verschillende functies binnen het jeugdbeleid beschikbaar zijn. De taken en verantwoordelijkheden van gemeenten worden (vanaf augustus 2006) toegespitst op:
 - Voor- en vroegschoolse educatie (vve).
 - Het inrichten van schakelklassen (schakelklassen zijn bedoeld voor leerlingen die een dusdanige achterstand in de Nederlandse taal hebben, dat zij niet (meer) met succes kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijs. De schakelklas biedt onderwijs om deze achterstand weg te werken).
 - Het voeren van lokaal overleg met schoolbesturen over het bevorderen van integratie, over het tegengaan van segregatie en over het onderwijsachterstandenbeleid, waaronder de doorlopende lijn van voorschoolse educatie naar basisonderwijs.
- Voor het voortgezet onderwijs hebben gemeenten een wettelijke taak bij het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten en bij de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie^b.

Voor 31 grote steden maakt het onderwijsachterstandenbeleid onderdeel uit van het grotestedenbeleid. Dit maakt dat deze steden de ontvangen middelen voor onderwijsachterstandenbeleid ook kunnen inzetten binnen het domein van de brede doeluitkering sociaal, integratie en veiligheid^c.

Met ingang van augustus 2006 (basisonderwijs) en januari 2007 (voortgezet onderwijs) is de gewichtenregeling, waarmee scholen extra financiële middelen krijgen voor achterstandsleerlingen gewijzigd. Daarbij is de etnische achtergrond van leerlingen niet langer van belang. De onderwijsachterstand wordt bepaald aan de hand van het opleidingsniveau van de ouders (basisonderwijs) en het percentage leerlingen dat afkomstig is uit een achterstandswijk of-gebied en het aantal nieuwkomers (voortgezet onderwijs).

a Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 27020 nr. 45.

b Staatsblad 2001, nr. 636.

c Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30313, nr. 3, pp. 4, 5.

2.2 Voortgezet onderwijs

Deelname

Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs (vmbo, havo, vwo) bedroeg in het leerjaar 2004-2005 ongeveer 875.000. Daarvan zijn ca. 127.000 (15 procent) van niet-westers

allochtone afkomst⁴⁶. Leerlingen van allochtone afkomst zijn oververtegenwoordigd in het vmbo. Deze uitkomst weerspiegelt de Cito-resultaten. In de onderstaande tabel wordt de verdeling van leerlingen in het derde leerjaar over de schooltypes weergegeven.

Tabel 2 – Verdeling leerlingen derde leerjaar in procenten over schooltypes, naar herkomst, 2004-2005

Schooltype	Nederland				G4		
	t	aut	nwa		t	aut	nwa
vwo	21	22	12		18	26	11
havo	20	21	14		16	19	13
vmbo totaal	56	53	71		61	47	73
waarvan							
vmbo-theoretisch	19	19	20		19	19	20
vmbo gemengde leerweg	6	7	5		4	4	5
vmbo kaderberoepsgericht	14	14	16		14	11	17
vmbo basisberoepsgericht	16	14	29		23	14	31

vmbo is incl. lwoo.

t = totaal, aut = autochtoon, nwa = niet-westers allochtoon.

De percentages tellen niet op tot 100 omdat het 'schooltype' algemeen leerjaar 3 is weggelaten.

Bron: CBS, Statline.

Van de allochtone leerlingen gaat 71 procent naar het vmbo tegenover 53 procent van de autochtone leerlingen. De allochtone leerlingen stromen bovendien vooral in de lagere leerwegen in. Van de autochtonen gaat ruim 40 procent naar vwo of havo, van de allochtone leerlingen gaat 26 procent naar deze schooltypes. De instroom in vmbo-theoretisch laat nauwelijks verschil zien tussen autochtonen en allochtonen. Landelijk en in de G 100.000+ (grote steden met 100.000 inwoners en meer) ligt het aandeel van Turkse en Marokkaanse leerlingen in het vmbo circa 10 procentpunten boven het percentage voor allochtonen, dat van Surinaamse en Antilliaanse leerlingen ligt ongeveer gelijk. Deze verschillen komen vooral door hogere deelname aan het vmbo kaderberoepsgericht en basisberoepsgericht onderwijs. Voor vmbo-t liggen de deelnamepercentages voor de verschillende groepen ongeveer gelijk. Turkse en Marokkaanse leerlingen gaan aanmerkelijk minder naar het vwo (ongeveer 7 procent in plaats van de 12 procent die voor niet-westerse allochtonen geldt).

De situatie in de G4 wijkt duidelijk af van de landelijke situatie en die in de G 100.000+. In de G4 is de deelname van autochtonen aan het vwo hoger dan landelijk en allochtonen nemen meer deel aan het vmbo. Dit duidt op een sterkere polarisatie in de steden⁴⁷. De verschillen tussen de onderscheiden groepen allochtonen zijn in de G4 gering.

Slagingspercentage

Behalve de deelnamepercentages verschillen ook de slagingspercentages tussen autochtonen en allochtonen voor alle schooltypen.

46 CBS, Statline. Het aantal westerse allochtonen bedroeg 60.000.

47 Zie SER (2006) *Advies Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsmarktperspectieven laaggeschoolden en ontwikkeling kwalificatiestructuur beroepsbevolking*, publicatienummer 06/08-III, Den Haag.

Voor havo en vwo ligt het slagingspercentage van autochtonen iets boven de negentig procent, dat van niet-westers allochtonen ligt gemiddeld ruim 10 procentpunten lager. Voor het vmbo-t zijn de slagingspercentages vergelijkbaar met die van het havo. In het vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg zijn de verschillen kleiner. Het slagingspercentage voor autochtonen ligt hier op circa 96 en dat voor allochtonen op 90 terwijl de verschillen tussen de onderscheiden groepen gering zijn. Alleen voor Turkse leerlingen ligt het iets lager (87 procent).

Doorstroom

Als leerlingen uit etnische minderheden een diploma behalen, stromen zij vaker dan autochtonen door naar een (voltijdse) vervolgopleiding. Dit is het geval in alle schoolsoorten van het voortgezet onderwijs. Meer dan 60 procent van de niet-westerse allochtonen gaat door naar de beroepsopleidende leerweg (bol), tegen ruim 40 procent van de autochtonen. Ook stromen er meer allochtone leerlingen door van vmbo naar havo dan autochtone leerlingen. Het blijkt dat allochtone leerlingen steeds vaker voor de hoogst mogelijke vervolgopleiding kiezen⁴⁸.

Stages in het vmbo

Met betrekking tot stages merkt de Inspectie van het Onderwijs op dat 90 procent van de scholen de voorbereiding en de uitvoering op orde hebben. Wel doen zich fricties voor. Het kost scholen veel moeite om kwalitatief goede stageplaatsen te behouden of te verkrijgen. Daar komt bij dat bedrijven en instellingen voor bepaalde stages iets oudere leerlingen prefereren dan die van het vmbo (bouwbedrijven, zorginstellingen). Ten slotte constateren bedrijven dat de leerlingen soms onvoldoende gedisciplineerd en gemotiveerd zijn om hun stagewerk naar behoren uit te voeren en dat problemen met taal en cultuur voor botsingen of onbegrip op de werkvloer zorgen⁴⁹.

2.3 Mbo en hoger onderwijs

Mbo-deelname

Het mbo telt in 2005 ongeveer 485.000 leerlingen. Hier van is ongeveer 21 procent van niet-westerse allochtone afkomst. Iets minder dan een derde volgt de beroepsbegeleidende leerweg (bbl, de praktijkopleiding). De overige leerlingen volgen de (theoretische) beroepsopleidende leerweg, waarvan een klein deel (15.000) via een deeltijd opleiding⁵⁰.

48 Gijsberts M. en M. Hartgers (2005) *Minderheden in het onderwijs*, op.cit., pp. 70, 71.

49 Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs: Onderwijsverslag 2004-2005*, Utrecht, pp. 319, 320.

50 Gegevens afkomstig van MBO Raad, www.mboraad.nl.

Mbo leerwegen en niveaus

Het mbo-onderwijs kent naast de twee leerwegen – de beroepsbegeleidende leerweg (bbl, de praktijkopleiding) en de (theoretische) beroepsopleidende leerweg (bol) – een viertal niveaus.

Van de vier niveaus is de assistentenopleiding het laagst. Dan volgen de basisberoepsopleiding, de vakopleiding en middenkader-/ specialistische opleiding. Het vierde niveau wordt het meest gevolgd (43 procent), waarbij het overgrote deel de middenkaderopleiding volgt. De niveaus 2 en 3 worden elk door 26 procent van de leerlingen gevolgd. De assistentenopleiding wordt door 5 procent van de leerlingen gevolgd.

Niet-westerse allochtonen kiezen meer dan autochtonen voor de assistentenopleiding (11 procent versus 3 procent) en de basisberoepsopleiding (33 versus 24 procent). Voor alle categorieën geldt dat meisjes een opleiding op een hoger niveau volgen dan jongens. Meisjes kiezen vaker voor de vakopleiding en de middenkader-/specialistische opleiding (de niveaus 3 en 4). Van de onderscheiden groepen allochtonen volgen Surinaamse leerlingen het vaakst een opleiding op de hoogste twee niveaus, Antilliaanse jongens volgen het vaakst een assistentenopleiding.

De keuze van allochtonen hangt samen met de resultaten op het vmbo omdat de toelating tot de verschillende mbo-niveaus afhankelijk is van het bereikte vmbo-niveau⁵¹.

Praktijkplaatsen

Praktijkvorming maakt een integraal onderdeel uit van een mbo-opleiding. De situatie met betrekking tot de beschikbaarheid van stageplaatsen is sinds begin 2005 verbeterd. De Inspectie van het Onderwijs geeft in haar verslag over 2004-2005 aan dat het weliswaar moeilijker wordt om aan bpv-plaatsen te komen, maar dat er over het geheel genomen voldoende plaatsen zijn. Wel doen zich in specifieke sectoren tekorten voor⁵². Dit beeld wordt bevestigd door de *Colo-barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt*⁵³.

Uit de inventarisatie van oktober 2006 door de Inspectie van het Onderwijs komt naar voren dat er een sterke groei van het aantal plaatsen is, mede door de groei van het aantal leerbedrijven. Het aanbod van leerbanen voor bbl-opleidingen groeit sneller dan het leerlingenaantal. In de technische branches is er een tekort aan leerlingen. Tekorten aan stageplaatsen zijn er alleen in de bij jongeren populaire opleidingen die traditioneel meer deelnemers kennen dan er vraag is op de arbeidsmarkt, zoals mode, media, uiter-

51 De assistentenopleiding heeft geen vooropleidingseisen. Voor basisberoepsbeoefenaar is een diploma vmbo-basisberoepsgerichte leerweg nodig of een voltooide assistentenopleiding. De vakopleiding en de middenkaderopleiding kunnen worden gevolgd na het behalen van een vmbo-diploma op ten minste het niveau kaderberoepsgerichte leerweg, met een mbo-diploma niveau 2 of met een overgangsbewijs van 3 naar 4 havo of vwo. De specialistenopleiding kan alleen gevolgd worden met een diploma op mbo-niveau 3. Vanuit de middenkaderopleiding is doorstroom naar het hbo mogelijk.

52 Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs*, op.cit., p. 375.

53 Zie www.colo.nl. Colo is de vereniging van de Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven.

lijke verzorging, toerisme en dierverzorging. Dit beeld geldt in vrijwel gelijke mate voor de zes onderscheiden regio's.

Verder constateert de Inspectie dat de belemmeringen die jongeren ondervinden bij praktijkplaatsen tijdens en arbeidsplaatsen na het beroepsonderwijs, voor een belangrijk deel zijn terug te voeren op taalproblemen. Dit geldt voor veel deelnemers van allochtone herkomst⁵⁴, waarbij de Inspectie ook signalen bereikt dat hier regelmatig ontoelaatbare uitsluiting plaatsvindt. De Inspectie constateert, aan de hand van de vele contacten met instellingen en deelnemers, ook dat de problematiek van krapte bij praktijkplaatsen zich onevenredig blijkt voor te doen bij deelnemers van allochtone afkomst. Het lastiger vinden van een praktijkplaats doet zich niet in gelijke mate voor bij alle groepen allochtone leerlingen. Jongens van Marokkaanse herkomst hebben er meer mee te maken dan meisjes van Marokkaanse herkomst of deelnemers van Turkse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst. Het komt regelmatig voor dat deelnemers na het noemen van hun naam te horen krijgen dat er geen mogelijkheden zijn. In de meeste gevallen lukt het na extra inspanningen door de instellingen toch om deelnemers geplaatst te krijgen⁵⁵.

Uit ander onderzoek blijkt dat bij het telefonisch benaderen van bedrijven leerlingen met een Marokkaanse afkomst aanzienlijk minder kans hebben een uitnodiging te krijgen voor een oriënterend gesprek dan leerlingen van Nederlandse afkomst. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat er groot verschil is tussen sectoren. In de bouw hadden Marokkaanse jongens 63 procent minder kans op een uitnodiging, in de horeca maakten Nederlandse en Marokkaanse proefpersonen evenveel kans. Verder blijkt dat Marokkaanse leerlingen bij erkende leerbedrijven een kleinere kans op een uitnodiging hebben dan bij niet-erkende leerbedrijven. Autochtone leerlingen hebben steeds een grotere kans⁵⁶.

Hoger onderwijs

De deelname aan het hoger onderwijs en in het bijzonder de deelname door Turkse en Marokkaanse studenten is de afgelopen tien jaar toegenomen. Wel is deze nog altijd veel lager dan die van autochtonen. De scherpe daling van het instroompercentage van Antillianen zou verband houden met de veranderde aard van de immigratie (van studiemigratie naar een toegenomen migratie van kansarme jongeren). De instroompercentages worden in onderstaande tabel weergegeven.

54 De Inspectie voegt hieraan toe: "ook voor veel autochtone leerlingen presteert ons onderwijsbestel, beginnend in het basisonderwijs, onvoldoende in het leren beheersen van de Nederlandse taal" (p. 18).

55 Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs*, op.cit., p. 376.

56 Zie: FORUM, Landelijk instituut voor Multiculturele Ontwikkeling (2005) Expertmeeting Toegankelijkheid van Stage- en BPV-plaatsen voor allochtone leerlingen d.d. 12 oktober 2005 en ook: *Forum* (26-01-2006) Wij willen stages!

Tabel 3 – Instroom in het hoger onderwijs als percentage van het gemiddelde van het aantal 18-20-jarigen naar herkomstgroep.

	1995	2000	2005
autochtoon	43	51	54
westers allochtoon	45	57	54
niet-westers allochtoon waarvan			
Marokkaans	15	27	33
Turks	14	22	29
Surinaams	31	42	42
Antilliaans/Arubaans	48	66	36
overig niet-westers allochtoon	37	44	38
Totaal	41	49	51

Bron: CBS, WODC (2006) *Integratiekaart 2006*, Den Haag, Ministerie van Justitie – WODC, p. 20.

Het hoger onderwijs telt ongeveer 470.000 voltijdstudenten waarvan 280.000 hbo'ers en 190.000 wo'ers⁵⁷. In het hbo en wo bedraagt het aandeel autochtone studenten 75 procent. In het hbo is 13 procent van de studenten niet-westerse allochtoon. In het wo is dit 11 procent. Afgezien van de groep 'overig' vormen Surinaamse studenten in hbo en wo de grootste groep en zijn Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse studenten met ongeveer gelijke aantallen vertegenwoordigd op zowel hbo als wo. Bij de Surinaamse en Antilliaanse groep zijn er duidelijk meer vrouwelijke dan mannelijke studenten in zowel hbo als wo. Bij de Turkse groep is de verdeling over man en vrouw gelijk, de Marokkaanse groep kent meer vrouwen dan mannen onder de hbo-studenten; in het wo is de verhouding gelijk.

Ook in het hoger onderwijs blijken de slagingspercentages van niet-westerse allochtonen lager te liggen; bovendien doen zij langer dan autochtonen over hun studie. De onderstaande tabel geeft dit weer voor het instroomcohort 1995.

Tabel 4 – Percentage met een einddiploma* hoger onderwijs, instroomcohort 1995

	2000	2004
autochtoon	58	67
niet westers allochtoon waarvan		
Marokko	45	55
Turkije	37	49
Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba	38	52

* Een einddiploma is bachelordiploma hbo of een bachelor-, master- of doctoraaldiploma aan een universiteit.
Bron: CBS, WODC (2006) *Integratiekaart 2006*, op.cit., p. 22.

2.4 Voortijdig schoolverlaters

Aantallen

Het aantal jongeren dat het onderwijs verlaat zonder diploma of startkwalificatie is aanzienlijk⁵⁸. Het precieze aantal is echter niet bekend. Het aantal voortijdig schoolverlaters kan op verschillende manieren gemeten worden, waarbij de uitkomsten sterk kunnen verschillen.

Jaarlijks zou het aantal voortijdig schoolverlaters ongeveer 60.000 bedragen. In het schooljaar 2003-2004 waren het ongeveer 64.000 waarvan ongeveer een derde geen enkel diploma heeft in het voortgezet onderwijs. In 2004-2005 bedroeg het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters circa 57.000. Het totaal aantal voortijdig schoolverlaters in de leeftijdsgroep van 15-22 jaar bedraagt in 2004 circa 180.000.

Volgens een andere maatstaf bedraagt het aantal voortijdig schoolverlaters ongeveer 14,5 procent van de leeftijdsgroep 18-24 jaar; dat wil zegen dat dit percentage geen startkwalificatie heeft. In het voortgezet onderwijs wordt het aantal voortijdig schoolverlaters geraamd op ongeveer 20.000 per jaar (1,5 tot 2 procent van het aantal leerlingen dat op een bepaald moment in het voortgezet onderwijs zit)⁵⁹.

De registratie (onder ander via de RMC-functie: de Regionale Meld- en Coördinatie-functie van voortijdig schoolverlaten) is de laatste jaren sterk verbeterd. Dit bemoeilijkt wel de interpretatie van cijfers over de ontwikkeling in de tijd, aangezien andere gegevens minder vaststaan.

Achtergronden voortijdig schoolverlaters

Voortijdig schoolverlaten komt relatief vaak voor bij: leerlingen uit de lagere sociale milieus (laag opleidingsniveau ouders), leerlingen uit éénoudergezinnen, leerlingen die met een achterstand het voortgezet onderwijs betreden (lage Cito-eindscores), allochtone leerlingen (tweemaal zo hoog als bij autochtone leerlingen) en leerlingen uit grote steden (in de G4 viermaal zo hoog als buiten de G25)⁶⁰. Daarbij komt het meer voor bij mannen dan bij vrouwen⁶¹.

Hoewel voortijdig schoolverlaten vaker voorkomt onder allochtone dan onder autochtone leerlingen, lijkt de invloed van etniciteit beperkt. De zelfstandige invloed van allochtone

58 In het Nederlandse beleid is een voortijdig schoolverlater iemand die het onderwijs verlaat zonder startkwalificatie.

59 Voor een uitvoerige uiteenzetting over de meetproblematiek en de aantallen zie: Steeg, M. van der, D. Webbink (2006) *Voortijdig schoolverlaten in Nederland: Omvang, beleid en resultaten*, CPB Document 107, Den Haag, Centraal Planbureau (CPB) en Ministerie OCW (2006) *Factsheets Voortijdig Schoolverlaten*, Den Haag, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

60 In Rotterdam verliet in het schooljaar 2001-2002 17 procent van alle leerlingen in het vo het onderwijs zonder diploma (vbo 19, mavo 20, havo 16 en vwo 8 procent). Van de allochtone leerlingen vertrok 22, van de autochtone 14 procent. Zie Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs*, op.cit., p. 114.

61 Deze conclusie is op basis van CBS-gegevens. Op basis van RMC-gegevens in het verschil tussen mannen en vrouwen zeer gering. Zie: Steeg, M. van der, D. Webbink (2006) *Voortijdig schoolverlaten in Nederland*, op.cit., pp. 29-30.

herkomst is gering nadat verschillen in opleiding van ouders, in prestatieniveau bij aanvang en andere kenmerken zijn verdisconteerd. Leerlingen van Surinaamse/Antilliaanse herkomst lopen dan geen grotere kans op uitval dan autochtone leerlingen; de kans op uitval van leerlingen van Turkse/Marokkaanse herkomst is dan niet zoveel groter dan die van autochtone leerlingen⁶². Dit alles neemt niet weg dat allochtone jongeren door de cumulatie van factoren een risicogroep vormen.

Voortijdig schoolverlaten naar onderwijstype

In het voortgezet onderwijs zijn absoluut maar ook relatief de meeste voortijdig schoolverlaters afkomstig uit het vmbo⁶³. Binnen het vmbo zijn de meeste voortijdig schoolverlaters afkomstig uit het leerwegondersteunend onderwijs (lwoo), dat wil zeggen afkomstig vanuit de zorgleerlingen. De uitval komt het vaakst voor in de laatste twee schooljaren van het vmbo, met name in het derde leerjaar.

In het mbo vindt de uitval relatief gezien ook vooral plaats op de laagste niveaus. Verder is de uitval het hoogst in het eerste leerjaar. Naarmate de studie vordert neemt de uitval sterk af. Dit suggereert dat er problemen zijn in de aansluiting tussen vmbo en mbo, bijvoorbeeld doordat leerlingen een ‘verkeerde’ opleiding kiezen.

Beroepskeuze

Jongeren in het vmbo en mbo (daarin gestuurd en gesteund door ouders) hebben een voorkeur voor banen in de automatisering, verpleging en verzorging en administratie. Banen in de techniek, bediening, productie en bouw zijn nauwelijks populair. Tegelijkertijd blijkt dat jongeren geen goed beeld hebben van beroepen en van de salarissen bij die beroepen^a.

a Sikkema, P. (2004) *Jongeren op weg naar opleiding en werk: Quick scan*, Den Haag, Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Oorzaken voortijdig schoolverlaten

De directies van scholen verklaren voortijdig schoolverlaten vanuit persoonlijke omstandigheden van leerlingen waarbinnen gebrek aan motivatie en problematische gezinsomstandigheden een belangrijke plaats innemen.

62 Steeg, M. van der, D. Webbink (2006) *Voortijdig schoolverlaten in Nederland*, op.cit., pp. 28, 29.

63 Hierbij dient aangetekend dat als alle voortgezet onderwijs in beschouwing wordt genomen, relatief de meeste voortijdig schoolverlaters afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal onderwijs. Ook hier geven de scholen aan dat de oorzaken bij de leerlingen gezocht moeten worden en niet bij de scholen. Zie: Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs*, op.cit., p. 126.

Veel schoolverlaters noemen juist het schoolklimaat en problemen met leraren als oorzaken die hebben meegespeeld bij verlaten van de school⁶⁴. Zij geven aan dat de tegenzin tegen school in het voortgezet onderwijs is ontstaan en nog niet bestond in het basisonderwijs. Ook geven zij bijna allemaal aan dat ze het halen van een diploma belangrijk vinden en dat ze van plan zijn dat ooit nog eens te gaan doen⁶⁵.

Uit onderzoek onder mbo-instellingen blijkt dat ongeveer een derde van het voortijdig schoolverlaten samenhangt met redenen waarop de instellingen geen of nauwelijks invloed hebben (verhuizing, ziekte, overlijden, sociaal-emotionele problemen, leervermogen, psychische stoornissen, ernstige problemen in thuissituatie en de situatie op de arbeidsmarkt (bmv-markt, ontslag, 'groenpluk'). In bijna een kwart van de gevallen kan de instelling zelf of samen met anderen invloed uitoefenen: problemen met inhoud of vormgeving van opleidingen, relatie met docenten, ervaren veiligheid op school, verkeerde studie-, opleidings- of beroepskeuze, problemen bij begeleiding. In de overige gevallen is sprake van 'andere redenen' (25 procent) of is de reden niet bekend (20 procent)⁶⁶.

RMC en het OCW-programma 'Aanval op de uitval'

In het beleid om voortijdig schoolverlaten terug te dringen neemt het RMC een belangrijke plaats in. Daarnaast is recent voor de grote steden invulling gegeven aan 'Aanval op de uitval'.

Regionaal Meld- en Coördinatiepunt

De kerntaken van de RMC-regio zijn:

- Een sluitende melding en registratie, doorverwijzing en herplaatsing van VSV'ers.
- Het bevorderen van een goede samenwerking tussen alle partijen in de regio die te maken hebben met jongeren tot 23 jaar.
- Het realiseren van een sluitende aanpak met een zo goed mogelijk traject op maat voor de jongere die extra zorg nodig heeft.

Aanval op de uitval en de grote steden

In het kader van 'Aanval op de uitval' is een aantal convenanten gesloten tussen de minister van OCW en gemeentebesturen en schoolbesturen. In totaal doen 12 regio's mee aan deze pilot die tot juli 2008 loopt en waarbij gemeenten en scholen extra geld krijgen (2000 euro voor elke schoolverlater minder). Als het doel van 10 procent minder schoolverlaters niet gehaald wordt, wordt de

64 Uit de Nationale Scholierenmonitor (meting voorjaar 2005) blijkt dat het schoolwelbevinden het laagst is onder scholieren in 3-vmo, met name onder hen die de basis- of kaderberoepsgerichte leerweg volgen. Dit is het schooltype en het leerjaar met de meeste voortijdig schoolverlaters (zie eerder).

65 Inspectie van het Onderwijs (2006) *De staat van het onderwijs*, op.cit., pp. 114 en 120, 121.

66 Price Waterhouse Coopers (PWC); Kenniscentrum Beroepsonderwijs arbeidsmarkt (2006) *Eerste fase benchmark MBO afgerond*, De Bilt, MBO-Raad, p. 34.

bijdrage evenredig verlaagd. Met de vier grote steden zijn deze convenanten inmiddels getekend. Voor de convenanten kan gekozen worden uit een achttal maatregelen/instrumenten. Het gaat daarbij om:

- preventieproject overgang vmbo-mbo;
- mentoring en coaching;
- opvangklassen voor voortijdig schoolverlaters en meerdere instroommomenten in het mbo;
- beroepenoriëntatie in het vmbo (bijvoorbeeld portfolio);
- ZAT's (Zorgadviesteams);
- Stages;
- Verzuimbeleid;
- Samenwerking RMC en Leerplicht.

Veel van de voorgenomen acties moeten nog ontwikkeld worden.

3 Allochtoon ondernemerschap

Om een compleet beeld te krijgen van de arbeidsmarktpositie van jonge allochtonen is het belangrijk om ook te kijken naar zelfstandig ondernemerschap. In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de allochtone ondernemers. Voor zover het mogelijk is, worden ook bestaande gegevens over jonge allochtone ondernemers uiteengezet.

In de brief *Meer actie voor ondernemers*⁶⁷ gaat het kabinet in op allochtone ondernemers. Volgens het kabinet kan er niet gesproken worden van 'de' allochtone ondernemer. Hiervoor bergt de groep een te grote diversiteit in zich. Wel vermeldt het kabinet enkele globale constatering:

- Het procentuele aandeel van allochtone ondernemers op het totale aantal ondernemers neemt toe, maar veel allochtone bevolkingsgroepen vertonen nog een achterstand ten opzichte van ondernemerschap bij de totale bevolking. De Turkse ondernemers vormen hier een uitzondering op. Deze groep is met een percentage van 10 procent gelijk aan de totale verdeling van ondernemerschap.
- Verder blijkt dat allochtone ondernemers vooral veel voorkomen in een aantal sectoren, zoals de horeca en de detailhandel. Er is een achterstand wat branchespreiding betreft ten opzichte van de totale ondernemerspopulatie.
- Als laatste wordt opgemerkt dat de bedrijfsprestaties van allochtone ondernemers achterblijven bij de gemiddelde bedrijfsprestaties. Allochtone ondernemers beëindigen hun bedrijf sneller en hun ondernemingen groeien minder snel. Hierbij moet worden aangetekend dat ondernemers van de tweede en derde generatie allochtonen meer in het profiel passen van de totale groep ondernemers dan de eerste generatie allochtone ondernemers.

67 Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29200 XIII, nr. 51 (Bijlage: *Meer actie voor ondernemers!*).

Het kabinet heeft als doelstelling geformuleerd dat het percentage allochtone ondernemers ten opzichte van de allochtone beroepsbevolking in vergelijking met autochtonen ongeveer gelijk moet zijn.

Om de populariteit van de het ondernemerschap onder niet-westerse allochtonen te meten is het aantal ondernemers per 1000 personen van de beroepsbevolking een goede maatstaf, de zogenoemde ondernemerschapsquote. De cijfers laten zien dat de ondernemerschapsquote voor niet-westerse allochtonen in 2002 op 42 lag. Voor de autochtone bevolking was dit 96. De groei van de ondernemerschapsquote voor niet-westerse allochtonen (38 naar 42) was in de periode 1999-2002 wel groter dan bij autochtonen (93 naar 96). Dit geldt zowel voor de eerste generatie (40 naar 45) als voor de tweede generatie (26 naar 31)⁶⁸.

Wanneer de specifieke herkomstlanden worden bekeken, ontstaat er het volgende beeld. De toename van de Turkse ondernemerschapsquote is relatief groot en komt in 2002 uit op 56 ondernemers per 1000 Turken. De groei van de Marokkaanse (19 naar 24) en Surinaamse (31 naar 37) ondernemerschapsquote is minder groot, maar de quote neemt wel toe. Het ondernemerschap onder Antillianen (20) neemt nauwelijks toe⁶⁹.

Sectorkeuze

Uit de sectorkeuze van allochtone ondernemers blijkt dat ondernemers vooral in de detailhandel en de horeca actief zijn. In de periode 1999-2002 is sprake van een lichte daling in deze sector. Het aandeel in de zakelijke dienstverlening neemt toe. Ook is er een stijging te zien in de sectoren bouwnijverheid en vervoer. Dit beeld komt overeen met de trend die te zien is bij autochtone ondernemers. Voor wat betreft de tweede generatie niet-westerse allochtonen geldt dat zij dit beeld bevestigen. De horecasector en in mindere mate de handelssector zijn bij de tweede generatie minder in trek.

De zakelijke dienstverlening is relatief meer in trek. Wanneer we de sectoren uitsplitsen naar herkomstlanden zien we dat Marokkanen en Turken het meest actief zijn in de handel en ook nog veel in de horeca.

Geslacht en leeftijd

Wanneer er wordt gekeken naar het geslacht, zien we dat niet-westerse allochtone vrouwen uit Turkije en Marokko gemiddeld ver achterblijven bij autochtone vrouwen (autochtoon 31 procent, Turks 17 procent, Marokkaans 12 procent). Dit staat in contrast met Surinaamse en Antilliaanse vrouwen, die op ongeveer dezelfde niveaus zitten als autochtone vrouwelijke ondernemers.

68 EIM (2004) *Monitor Etnisch Ondernemerschap*, Zoetermeer, november 2004.

69 EIM (2004) *Monitor Etnisch Ondernemerschap*, op.cit.

Niet-westerse allochtone ondernemers zijn gemiddeld zes à zeven jaar jonger dan de gemiddelde leeftijd van ondernemers in Nederland (38 jaar tegenover 44,5 jaar)⁷⁰.

De groei van het aantal niet-westerse allochtone ondernemers komt voor een groot deel voort uit de groei van de beroepsbevolking. Het relatieve aantal ondernemers neemt echter ook steeds verder toe. Dit wil zeggen dat er steeds meer niet-westerse allochtonen gaan ondernemen. Bij autochtone ondernemers neemt het aantal ondernemers daarentegen af. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de gemiddelde levensduur van ondernemingen van niet-westerse allochtonen 4,4 jaar korter is dan de gemiddelde levensduur van bedrijven in Nederland. Deze bedraagt 8,5 jaar. De levensduur is de afgelopen jaren wel toegenomen⁷¹.

Jongeren en ondernemerschap

Over het algemeen worden jongeren minder snel zelfstandig ondernemer dan oudere mensen. De kans om zelfstandig ondernemer te worden neemt toe naarmate de leeftijd hoger wordt. Hiermee hangt samen dat wanneer jongeren eenmaal ondernemer zijn geworden, zij sneller stoppen met hun bedrijf dan ouderen. De niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld aanzienlijk jonger dan autochtonen. Hierdoor wordt deels de relatief lage mate van ondernemerschap onder allochtonen verklaard⁷².

70 EIM (2004) *Monitor Etnisch Ondernemerschap*, op.cit.

71 Rabobank (2006) *Visie op provinciale dynamiek 2006: Focus op het potentieel van allochtoon Nederland*, Utrecht, Rabobank Nederland – Kennis en Economisch Onderzoek, juni 2006.

72 Jansen, M., J. de Kok, J. van Spronsen, S. Willemsen (2003) *Immigrant entrepreneurship in the Netherlands: Demographic determinants of entrepreneurship of immigrants from non-western countries*, juni 2003, Zoetermeer, EIM.



Panelgesprekken met allochtone jongeren en (ervarings)deskundigen

Inleiding

Bij de totstandkoming van het advies heeft de subcommissie Jong gesprekken gevoerd met allochtone jongeren en (ervarings)deskundigen. Doel was om meer inzicht te krijgen in de problemen en mogelijke oplossingsrichtingen, in aanvulling op bevindingen uit onderzoeksrapporten en beleidsnota's. De subcommissie heeft de suggesties en ideeën die in deze gesprekken naar voren zijn gebracht, meegenomen in de verdere adviesvoorbereiding.

Panelgesprekken allochtone jongeren

Op 20 november 2006 heeft de SER panelgesprekken gehouden met allochtone jongeren (leerlingen van vmbo, mbo en hoger onderwijs en werkende jongeren), ouders, leraren, werkgevers en intermediairs (van een uitzendbureau en een CWI).

Doel van de gesprekken was inzicht te krijgen in wat deze 'ervaringsdeskundigen' – en doelgroep van het advies – zélf als belangrijkste *knelpunten* ervaren: in het onderwijs, bij het verkrijgen van een stageplaats, bij het vinden van een baan, en op de werkvloer. Ook ging het om de vraag wat zij zelf als *oplossingen* zien (hoe het beter kan) en hoe volgens hen de overheid, gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners (brancheorganisaties en vakbonden) en werkgevers bij kunnen dragen aan het realiseren daarvan¹.

De deelnemers waren uitgenodigd via:

- Johan de Witt College te Den Haag (vmbo-school) (via FORUM)
- ROC Midden Nederland te Utrecht (via FORUM)
- Jongerenraad Beroepsonderwijs (JOB)
- Platform Allochtone Ouders en Onderwijs (PAOO) (via FORUM)
- Inspraakorgaan Turken in Nederland (IOT)
- Samenwerkingsverband Marokkanen en Tunesiërs (SMT)
- Stichting Surinaams Inspraakorgaan (SIO)
- Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCaN)
- ECHO, Expertisecentrum allochtonen Hoger Onderwijs
- Towards a New Start (TANS)
- Stichting Reflex
- Stichting Kennis en Sociale Cohesie (SKC)
- Jong Management (gelieerd aan VNO-NCW)
- Coloured Holland Personeelsdiensten
- Nissan Motorparts
- Jongerenloket CWI Rotterdam

1 De uitkomsten van panelgesprekken zijn uiteraard nooit representatief. Het ging om een beter beeld en begrip van de problematiek en om ideeën en inspiratie voor de focus van het advies en de aanbevelingen.

In totaal waren bijna 60 personen aanwezig (inclusief de commissieleden).

Het programma was als volgt:

16.00 uur - 16.30 uur	Ontvangst (inloop)
16.30 uur - 16.45 uur	Welkom, doel en opzet van de gesprekken
16.45 uur - 17.45 uur	Panelgesprek I (onderwijs) (drie parallelsessies)
17.45 uur - 18.15 uur	Pauze met broodje et cetera
18.15 uur - 19.15 uur	Panelgesprek II (arbeidsmarkt) (drie parallelsessies).

De panelgesprekken hadden een open karakter. Wel had het SER-secretariaat een aantal thema's en focusvragen geformuleerd (zie kaders).

Onderwijs

Leerlingbegeleiding (o.a. bij opleidings- en beroepskeuze en doorstroming)

- Welke knelpunten ervaren leraren c.q. de onderwijsinstellingen bij de aanpak van taal- en onderwijsachterstanden of in de begeleiding van leerlingen met leer- of persoonlijke problemen?
- Hoe hebben jongeren hun keuze gemaakt voor opleiding of beroep en welke overwegingen hebben daarbij een rol gespeeld? Wie heeft hen daarbij geholpen en hoe?
- Hoe kunnen (volgens ouders en leraren) scholen de ouders van allochtone afkomst meer betrekken bij het onderwijs?

Voorkomen voortijdig schoolverlaten

- Wat zijn volgens jongeren de belangrijkste oorzaken van spijbelen en schooluitval?
- Wat kunnen leraren c.q. onderwijsinstellingen doen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen?
- Hebben jongeren knelpunten ervaren bij de overstap naar een vervolgopleiding (bijvoorbeeld van vmbo naar mbo, of van havo of mbo naar hbo)?

Bpv- en stageplaatsen

- Welke knelpunten ervaren jongeren bij het vinden van beroepspraktijkvormingsplaatsen en stageplaatsen? Hoe zoeken zij naar bpv- en stageplaatsen en hoe zijn zij begeleid tijdens de stage? Hebben (of kennen) jongeren ervaringen met discriminatie bij het krijgen van een stageplaats?
- Wat doen scholen om voldoende bpv-/stageplaatsen voor jongeren te krijgen en welke knelpunten komen zij daarbij tegen?
- Welke knelpunten ervaren werkgevers om erkend te worden als leerbedrijf? Hoe komen werkgevers aan stagiairs en welke knelpunten ervaren zij daarbij?

Arbeidsmarkt

Toegang tot de arbeidsmarkt

- Hoe schatten jongeren hun kansen in op de arbeidsmarkt? Hoe pakken zij het zoeken naar een baan aan (of, voor degenen die nog op school zitten: hoe denken zij dit te gaan doen)? Welke knelpunten hebben zij ervaren bij het vinden van werk? Hebben zij belangstelling voor zelfstandig ondernemerschap?
- Welke knelpunten ervaren werkgevers bij het in dienst nemen en in dienst houden van jongeren van allochtone afkomst?
- In hoeverre houden werkgevers in het personeelsbeleid rekening met de verschillende achtergronden van werknemers?

Bestrijding vooroordelen en discriminatie

- Hebben (of kennen) jongeren ervaringen met discriminatie bij sollicitaties?
- Welke aanpakken zijn denkbaar om vooroordelen te bestrijden en discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

Arbeidsbemiddeling

- Wat zijn de ervaringen van jongeren met arbeidsbemiddeling en dienstverlening door bijvoorbeeld uitzendbureaus en CWI's?
- Welke specifieke knelpunten ervaren uitzendbureau en CWI als het gaat om de bemiddeling van jongeren van allochtone afkomst? Wat zijn de ervaringen van (en met) het CWI Jongerenloket?

Hoorzitting deskundigen

Op 5 december 2006 heeft de subcommissie Jong gesproken met (praktijk)deskundigen over de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren.

De volgende deskundigen waren aanwezig:

- De heer B. (Bart) Engbers, directeur Vader Rijn College (VMBO Utrecht);
- Mevrouw C. (Carla) Kariembaks, accountmanager Taskforce Jeugdwerkloosheid;
- Mevrouw J. (Jos) Leenhouts, directeur Mondriaan College (ROC Den Haag);
- De heer G. (Gerrit) van Romunde, beleidsmedewerker werk en inkomen van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG);
- De heer A. (André) Timmermans, lid Raad van Bestuur CWI en de heer D. Stroband, manager doelgroepen CWI;
- Mevrouw M. (Mary) Tupan, directeur ECHO (Expertisecentrum allochtonen Hoger Onderwijs);
- Mevrouw S. (Sjiera) de Vries, projectleider diversiteitsbeleid TNO Kwaliteit van leven.

Het gesprek stond in het teken van het zoeken naar *oplossingsrichtingen*. Doel van het gesprek was input verzamelen voor aanbevelingen in het ontwerpadvies. Ook kon de subcommissie de deskundigen om een reactie vragen op de aanbevelingen die zij op dat moment voor ogen had. De genodigden hadden daartoe ter vertrouwelijke kennisneming een concept van het ontwerpadvies ontvangen.



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon	Ons kenmerk	AM/AMI/06/102296
Doorkiesnummer	Datum	21 december 2006
Onderwerp	Kabinetsreactie op het RWI-advies betreffende hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt	

Naar aanleiding van de Werktop op 30 november 2005 over de Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk heb ik op 7 februari 2006 namens het kabinet aan de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) gevraagd om een onderzoek te verrichten naar de positie van hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Tevens heb ik de RWI gevraagd om met een gericht voorstel te komen hoe de geconstateerde problemen op de arbeidsmarkt kunnen worden opgelost.

Op 11 oktober 2006 heb ik het RWI-advies "Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt" en het onderliggende onderzoeksrapport van Regioplan "Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen" ontvangen. In dit advies besteedt de RWI aandacht aan belemmeringen die voor allochtonen gelden in de studiefase en bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt.

De belangrijkste bevindingen

- Uit RWI-onderzoek blijkt dat de studie-uitval onder allochtonen, zowel op het HBO als het WO, beduidend hoger is dan onder autochtonen. Hier gaat veel allochtoon talent verloren.
- Stages zijn voor allochtonen moeilijker te vinden, en de stages die worden gevonden hebben volgens de betrokkenen minder goede arbeidsmarktperspectieven.
- Ook taalbeheersing in zowel het Nederlands als buitenlandse talen vormt vaker een probleem tijdens de studie en bij het vinden van een baan.
- Het onderzoek van de RWI bevestigt de achterstandspositie van hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Hogeropgeleide allochtonen zijn vaker werkloos, zoeken langer naar werk en werken vaker onder hun opleidingsniveau. Opgemerkt wordt dat in de laatste jaren de verschillen met autochtonen sterk zijn afgenomen. De tweede generatie doet het op alle fronten beduidend beter dan de eerste generatie. Niettemin concludeert de RWI dat er nog steeds sprake is van onderbenutting van allochtoon talent.
- De RWI concludeert dat de achterstand van allochtonen zijn oorsprong vooral vindt in een optelsom van niet heel forse, maar wel reële belemmeringen op het terrein van de

taalbeheersing, hiaten in algemene kennis, een minder goed gevuld CV of een te bescheiden opstelling tijdens de sollicitatie.

- Discriminatie speelt in de visie van de RWI zeker ook een rol. Daarbij lijkt het een weinig dominante factor ten opzichte van andere, wel tastbare factoren. De RWI is daarom van mening dat het beleid zich in eerste instantie moet richten op concrete oplossingen voor deze tastbare problemen.

De belangrijkste aanbevelingen

- Met een snel krapper wordende arbeidsmarkt is het van belang allochtoon talent zoveel mogelijk te benutten en te mobiliseren. Daarom moeten hoger opgeleide allochtone jongeren zo goed mogelijk worden voorbereid op de arbeidsmarkt. De RWI is van mening dat veel winst valt te behalen met het inzetten op mentorschap tijdens de studie.
- De RWI dringt er op aan beleid te voeren, gericht op een betere doorstroom van allochtonen naar het hoger onderwijs. Daarbij dienen allochtone studenten meer begeleid en geadviseerd te worden en moeten ze actiever in gemengde netwerken worden geïntegreerd. Ook is het nuttig sollicitatie- en taaltrainingen en arbeidsmarktvoorlichting aan deze groep aan te bieden.
- Scholen en bedrijven zouden zich moeten inspannen om stages, opleidingen en arbeidsaanbod nog meer met elkaar in overeenstemming te brengen.
- In het RWI-onderzoek wordt aangegeven dat de reeds in gang gezette activiteiten ter verbetering van de positie van hogeropgeleide allochtonen voortgezet dient te worden en waar mogelijk verbreed moeten worden. De RWI komt dan ook met praktische suggesties voor een verdere verbetering: coaching, mentoring, sollicitatietrainingen, etc.
- De RWI vindt het vanuit deze adviezen logisch dat, zoals overeengekomen op de Werktop en in afspraken daarna, Forum zich gaat richten op interventies die hoger opgeleide allochtonen beter voorbereiden op hun toetreding tot de arbeidsmarkt.

Kabinetsreactie en maatregelen

De aanbevelingen van de RWI sluiten goed aan bij de in gang gezette beleidsmaatregelen om allochtoon talent zoveel mogelijk te benutten en te mobiliseren. Daartoe heeft het ministerie van SZW een bedrag van ongeveer € 4,5 miljoen voor 2005 en € 1,3 miljoen voor 2006 beschikbaar gesteld.

- De conclusies en aanbevelingen van de RWI ten aanzien van de studiefase bevestigen het beleid dat door de overheid in gang is gezet rond de verbetering van overgangen tussen MBO en HBO en het specifieke allochtonenbeleid. Ook de conclusie dat er meer kennis moet komen van de redenen van uitval van allochtonen wordt gedeeld. Het kabinet is met de RWI van mening dat er winst valt te behalen met het inzetten van coaching en mentorschappen op scholen. Dit blijkt ook uit de projecten van OCW die bij de instellingen lopen in het kader van de prestatieafspraken allochtonenbeleid 2006-2009 en de pilotprojecten die hieraan vooraf zijn gegaan. Daarnaast moet er aandacht zijn voor

extra-curriculaire activiteiten, taalcursussen en een toegankelijk bijspijkeraanbod. Met de projecten die door OCW gesubsidieerd worden is op dit terrein veel mogelijk.

Activiteiten Forum in het kader van de Werktop

Ter uitvoering van de afspraken gemaakt tijdens de werktop van december 2005 is aan het instituut voor de multiculturele samenwerking (Forum) gevraagd een aantal concrete activiteiten in gang te zetten die aansluiten bij de door de RWI geconstateerde belemmeringen. Deze activiteiten bestaan uit een monitor en een aantal interventies.

Monitor

Forum zal de wensen en verwachtingen in kaart brengen die hoogopgeleide allochtonen hebben ten aanzien van hun loopbaan, de knelpunten die zij bij hun zoektocht naar een baan ondervinden en de wijze waarop zij hun positieve en negatieve ervaringen interpreteren. De resultaten van de monitor zullen medio 2007 worden opgeleverd en ze zullen benut worden voor verdere interventies.

Interventies

Forum zal in 2007 de volgende interventies plegen:

- Introductie van allochtone HBO-ers en WO-ers in netwerken die van belang zijn voor het verkrijgen van een baan.
- Forum zal een databestand met cv's van hoogopgeleide allochtonen opzetten om werkgevers en allochtone werkzoekenden aan elkaar te koppelen.
- In samenwerking met het ministerie van BZK zullen hoogopgeleide allochtonen intensief worden voorgelicht over de mogelijkheden van het Rijkstraineeprogramma en om de Rijksoverheid als aantrekkelijke werkgever onder deze doelgroep te promoten. Daarbij zullen netwerkorganisaties zoals alumniverenigingen en de P&O-functionarissen en lijnmanagers van diverse departementen worden betrokken.
- Het ondernemerschap zal meer gepromoot worden onder deze doelgroep als interessante mogelijkheid om aan de slag te komen. Hiermee wordt ingesprongen op de trend dat het voor bestaande ondernemers op dit moment erg lastig is om een overnamepartner of opvolger te vinden.
- Forum zal, in aanvulling op de activiteiten van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), zich inzetten voor de promotie van het diversiteitsbeleid binnen arbeidsorganisaties. Binnen dit project wordt aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van etnische spanningen op de werkvloer en het bewustmaken van arbeidsorganisaties van het belang van open, niet-discriminerende sociale relaties. Forum zal werkgevers adviseren bij hun diversiteitsbeleid en methodieken daartoe aanreiken. Daarbij zoekt Forum samenwerking met Div.

Overige activiteiten gericht op het verbeteren van de beeldvorming en het tegengaan van discriminatie

- Alhoewel de RWI aangeeft dat een beleid gericht op het tegengaan van discriminatie moeilijk te realiseren is heeft de regering in de afgelopen jaren diverse activiteiten ontplooid die hierop gericht zijn. Dit beleid wordt ook in 2007 voortgezet.
 - In het kader van Breed Initiatief Maatschappelijk Binding (BIMB) zijn projecten gestart om het sociale klimaat te verbeteren en de binding van burgers met de samenleving te versterken. Ook buiten het kader van het BIMB-traject heeft het kabinet verschillende projecten gestart. Ik verwijs hiervoor naar de diverse discriminatiecampagnes, waarover de Kamer reeds is geïnformeerd (Kamerstukken II, 2005/2006, 27 223, nr. 78).
 - Er start begin 2007 een tweejaarlijkse landelijke discriminatiemonitor met als doel de omvang en aard van discriminatie op de arbeidsmarkt in kaart te brengen.
 - Er is een projectgroep opgezet waarin naast SZW en Justitie, Commissie gelijke behandeling, LBR, CBS en sociale partners (FNV, CNV, VNO-NCW, MKB Nederland) deelnemen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(H.A.L. van Hoof)

Bijlage(n):

- RWI-advies “Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt”
- Het onderzoeksrapport van Regioplan “Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen”.

Subcommissie Verbetering arbeidsmarktpositie allochtone jongeren

leden

plaatsvervangende leden

Onafhankelijke leden

dr. M.L. Wilke (voorzitter)
 mevrouw drs. A.Th.B. Bijleveld-Schouten
 prof.mr. F.B.J. Grapperhaus
 prof.dr. M. Lindeboom
 R.L.O. Linschoten
 mevrouw A.M. Vliegenthart

drs. Th.J.F.M. Bovens

Ondernemersleden

A. Aalderink (Vereniging VNO-NCW/Jong Management)
 drs. G.A.M. van der Grind (LTO-Nederland)
 drs. C. Hoogendijk (MKB-Nederland)
 mr. S.J.L. Nieuwsma (Vereniging VNO-NCW)
 Ir. W.J. Smit (Vereniging VNO-NCW/Jong Management)
 Vacature (MKB-Nederland)

mr. W.M.J.M. van Mierlo
 M. Yagmur

Werknemersleden

K.P. Derks (CNV Jongeren)
 drs. B.R. Groot Wassink (FNV Jong)
 drs. P.F. van Kruining (MHP)
 mevrouw J.D. Ploegman (FNV Jong)
 drs. S.G. Smit (FNV)
 mevrouw drs. D. Vaartjes-van Suijdam (CNV)

A.J. Baaijens
 drs. P. Koppe
 mevrouw N. Demirel
 drs. A.H.F.M. Ploegmakers
 drs. M. Laboui
 mevrouw Y. van Houdt

Adviserende leden

Z. Arslan (FORUM)
 dr. J. Dagevos (SCP)
 dr. R.W. Euwals (CPB)
 Prof.dr. J. Veenman (Erasmus Universiteit Rotterdam)

Ministeriële vertegenwoordigers

drs. J. van Dommelen (SZW)
 mevrouw drs. H. Klunder (JUS)
 ir. C.J.W.A. van Overveld (OCW)

Waarnemers

drs. W. van Casteren (RWI)

Secretariaat

mevrouw drs. H.S. Benedictus
 drs. H. van der Meer



Publicatieoverzicht

Algemeen

De belangrijkste adviezen en rapporten van de SER komen in boekvorm uit.

Een jaarabonnement op deze publicaties kost € 90,50. Losse exemplaren kosten € 7,50, tenzij anders aangegeven.

Van de meeste adviezen wordt een aparte samenvatting gemaakt. Deze samenvattingen kunt u raadplegen op onze website. Sommige samenvattingen zijn ook beschikbaar in boekvorm. In het publicatieoverzicht is dat aangegeven met een N (Nederlands), E (Engels), D (Duits), F (Frans) en S (Spaans). De bibliografische gegevens vindt u op onze website. De samenvattingen in boekvorm zijn gratis.

Het SER-bulletin, met nieuws en opinies over de SER, de Stichting van de Arbeid en de overlegeconomie, verschijnt maandelijks. Een jaarabonnement is gratis.

Een overzicht van alle SER-uitgaven vindt u op onze website (www.ser.nl).

Adviezen

Samenvatting

Niet de afkomst maar de toekomst

2007, 122 pp., ISBN 90-6587-947-1, bestelnr. 07/01

Toekomstige energievoorziening

2006, 120 pp., ISBN 90-6587-943-9, bestelnr. 06/10

Mobiliteitsmanagement

2006, 44 pp., ISBN 90-6587-942-0, bestelnr. 06/09

Welvaartsgroei door en voor iedereen

2006, 150 pp., ISBN 90-6587-937-4, bestelnr. 06/08

Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Sociale innovatie

2006, 66 pp., ISBN 90-6587-938-2, bestelnr. 06/08 ^I

Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsverhoudingen

2006, 90 pp., ISBN 90-6587-939-0, bestelnr. 06/08 ^{II}

Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsmarktperspectieven

laaggeschoolden en ontwikkeling kwalificatiestructuur beroepsbevolking

2006, 58 pp., ISBN 90-6587-940-4, bestelnr. 06/08 ^{III}

Personenkring werknemersverzekeringen

2006, 154 pp., ISBN 90-6587-926-9, bestelnr. 06/07

Nederland en EU-milieurichtlijnen

2006, 86 pp., ISBN 90-6587-925-0, bestelnr. 06/06

Cofinanciering van het EU-landbouwbeleid

2006, 70 pp., ISBN 90-6587-924-2, bestelnr. 06/05

E

- Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector*
2006, 100 pp., ISBN 90-6587-923-4, bestelnr. 06/04
- Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*
2006, 100 pp., ISBN 90-6587-922-6, bestelnr. 06/03
- Herziening concurrentiebeding*
2006, 84 pp., ISBN 90-6587-921-8, bestelnr. 06/02
- De toekomst van de PBO*
2006, 126 pp., ISBN 90-6587-920-X, bestelnr. 06/01
- Milieu als kans*
2005, 60 pp., ISBN 90-6587-911-0, bestelnr. 05/13
- Kansen voor het platteland*
2005, 118 pp., ISBN 90-6587-912-9, bestelnr. 05/12
- Bruikbare Rechtsorde*
2005, 78 pp., ISBN 90-6587-910-2, bestelnr. 05/11
- Invoering premiegroepen wachtgeldfondsen naar duur arbeidscontract*
2005, 60 pp., ISBN 90-6587-906-4, bestelnr. 05/10
- Evaluatie Arbowet 1998*
2005, 140 pp., ISBN 90-6587-903-x, bestelnr. 05/09 E,F,D
- Een nieuw Grenswaardenstelsel*
2005, 82 pp., ISBN 90-6587-904-8, bestelnr. 05/08 E,F
- Dienstenrichtlijn*
2005, 194 pp., ISBN 90-6587-902-1, bestelnr. 05/07 E,F,D
- Ontslagpraktijk en Werkloosheidswet*
2005, 102 pp., ISBN 90-6587-900-5, bestelnr. 05/06
- Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet*
2005, 360 pp., ISBN 90-6587-899-8, bestelnr. 05/05
- Ondernemerschap voor de publieke zaak*
2005, 198 pp., ISBN 90-6587-898-x, bestelnr. 05/04 E,D,S
- Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet*
2005, 106 pp., ISBN 90-6587-895-5, bestelnr. 05/03
- Van alle leeftijden. Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg*
2005, 188 pp., ISBN 90-6587-894-7, bestelnr. 05/02
- Nota Mobiliteit*
2005, 60 pp., ISBN 90-6587-893-9, bestelnr. 05/01 E
- Klokkenluiders*
2004, 58 pp., ISBN 90-6587-891-2, bestelnr. 04/14
- Adviezen van de Bestuurskamer inzake hergroepering bedrijfslichamen 1998-2003*
2003, ISBN 90-6587-845-9
deel 1 (212 pp.)
deel 2 (219 pp.)

Rapporten

CSED-rapport: Met Europa meer groei

2004, 210 pp., ISBN 90-6587-880-7

N, E, F

Witte vlekken op pensioengebied, quick scan 2001

2002, 94 pp., ISBN 90-6587-815-7

CSED-rapport: Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen

2001, 140 pp., ISBN 90-6587-797-5

CSED-rapport Gezondheidszorg in het licht van de toekomstige vergrijzing

1999, 198 pp., ISBN 90-6587-720-7

CSED-rapport Economische dynamiek en sociale uitsluiting

1997, 220 pp., ISBN 90-6587-656-1

CSED-rapport Arbeidsmarkt, informatietechnologie en internationalisering

1996, 189 pp., ISBN 90-6587-610-3

Samenvattingen (gratis; in boekvorm)

CSED-rapport: Met Europa meer groei

2004, 46 pp., ISBN 90-6587-879-3

De rol van de werknemers in de Europese vennootschap

2003, 26 pp., ISBN 90-6587856-4, bestelnr. 03/08N

Normering piekblootstelling organische oplosmiddelen

2003, bestelnummer 02/11N

Het nieuwe leren

2002, 20 pp., ISBN 90-6587-819-X, bestelnr. 02/10N

Sociaal-economisch beleid 2002-2006

2002, 40 pp., ISBN 90-6587-820-3, bestelnr. 02/08N

Werken aan arbeidsgeschiktheid

2002, 32 pp., ISBN 90-6587-819-X, bestelnr. 02/05N

Het functioneren en de toekomst van de structuurregeling

2001, 20 pp., ISBN 90-6587778-9, bestelnr. 01/02N

Naar een gezond stelsel van ziektekostenverzekeringen

2000, 34 pp., ISBN 90-6587-774-6, bestelnr. 00/12N

Vertaalde samenvattingen (gratis; in boekvorm)

La directive aux services dans le marché intérieur

2005, 24 pp., ISBN 90-6587-907-2, orderno. 05/07

F

SER-Empfehlungsentwurf zur Dienstleistungsrichtlinie

2005, 26 pp., ISBN 90-6587-909-9, orderno. 05/07

D

Employee involvement in the European company

2003, 32 pp., ISBN 90-6587-859-9, orderno. 03/08

E

<i>Generating knowledge, sharing knowledge</i>	2003, 26 pp., ISBN 90-6587-858-0, orderno. 03/04	E
<i>Towards a sustainable economy</i>	2003, 24 pp., ISBN 90-6587-855-6, orderno. 03/02	E
<i>Convention on the Future of Europe</i>	2003, 18 pp., ISBN 90-6587-842-4, orderno. 03/01	E
<i>La Convention sur l'avenir de l'Europe</i>	2003, 18 pp., ISBN 90-6587-844-0, numéro de commande 03/01	F
<i>The New Learning – Advisory report on lifelong learning in the knowledge-based economy</i>	2002, 20 pp., ISBN 90-6587-825-4, orderno. 02/10	E
<i>Social and Economic Policy 2002-2006</i>	2002, 36 pp., ISBN 90-6587-835-1, orderno. 02/08	E
<i>Sozial- und Wirtschaftspolitik 2002-2006</i>	2002, 40 pp., ISBN 90-6587-832-7, Bestellnummer 02/08	D
<i>Politique économique et sociale de 2002 à 2006</i>	2002, 40 pp., ISBN 90-6587-822-X, 02/08/	F
<i>Working on occupational disability – policy proposals</i>	2002, 38 pp., ISBN 90-6587-829-7, orderno. 02/05	E
<i>Ouvrer pour l'aptitude à l'emploi</i>	2002, 40 pp., ISBN 90-6587-830-0, numéro de commande 02 /05	F
<i>Ageing population and the EU</i>	2002, 18 pp., ISBN 90-6587-828-9, orderno. 02/02	E
<i>Vorschläge zur gesetzlichen Regelung des Aufsichtsrats bei Grossunternehmen</i>	2001, 24 pp., ISBN 90-6587-780-0, Bestellnummer 01/02	D
<i>The Functioning and future of the Structure Regime</i>	2001, 26 pp., ISBN 90-6587-779-7, orderno. 01/02	E
<i>L'avenir des règles applicables à la structure des grandes sociétés</i>	2001, 25 pp., ISBN 90-6587-781-9, numéro de commande 01/02	F

Overige publicaties

<i>Model Rules of Procedure for Works Councils</i>	2003, 127 pp., ISBN 90-6587-861-0	€ 6,80
<i>Voorbeeldreglement ondernemingsraden</i>	2004, 164 pp., ISBN 90-6587-860-2	€ 8,95
<i>Leidraad personeelsvertegenwoordiging</i>	1998, 72 pp., ISBN 90-6587-693-6	€ 4,45

Alle uitgaven zijn te bestellen:

- telefonisch bij de afdeling Verkoop (070 - 3499 505);
- via de website (www.ser.nl);
- door overmaking van de vermelde prijs op gironummer 33328 ten name van de SER te Den Haag, onder vermelding van het bestelnummer en de titel.

The logo for the Sociaal-Economische Raad (SER) features the letters 'SER' in a bold, yellow, sans-serif font. The letters are set against a dark blue background that has a fine, white, stippled or grainy texture. Above the logo, there are three horizontal yellow lines of varying lengths, creating a decorative header element.

Sociaal-
Economische
Raad

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

ISBN 90-6587-947-1 / CIP