

Werkt het verbeteren van werknemerscompetenties tegen jeugdwerkloosheid?

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



DECEMBER 2016

BEWIJS VOOR HET GEBREK AAN SKILLS VAN JONGEREN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND IS TE MAGER OM DAAR STERK OP IN TE ZETTEN

Hoewel het opleidingsniveau van jongeren met een migratieachtergrond de afgelopen jaren is toegenomen, is hun positie op de arbeidsmarkt niet verbeterd: na het behalen van hun diploma zijn jongeren met een migratieachtergrond meer dan twee keer zo lang werkloos als jongeren met een Nederlandse achtergrond.

Een veelgenoemde oplossing voor dit vraagstuk is het vergroten van werknemerscompetenties van deze groep jongeren. In de praktijk gaat het om trainingen die gericht zijn op competenties die jongeren optimaal inzetbaar maken: sociale vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, jezelf presenteren en gemotiveerd zijn.

Kennisplatform Integratie & Samenleving onderzocht op basis van literatuuronderzoek wat er bekend is over de relevantie van eventuele verschillen tussen competenties van jongeren met een migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond en hoe werkgevers daarop selecteren. Welke werknemerscompetenties zoeken werkgevers? Hoe beoordelen zij of jongeren deze skills bezitten? En in hoeverre zijn deze werknemerscompetenties bij jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld?



Heldere begripsbepaling is er nauwelijks

Hoewel termen als 'werknemerscompetenties' en 'soft skills' veel worden gebruikt, bestaat er niet één heldere definitie. In recente verkenningen en onderzoeken naar arbeidsparticipatie van jongeren met een migratieachtergrond, komt een waaier aan relevante elementen voorbij: van nieuwsgierig zijn en doorzettingsvermogen hebben, tot kritisch denken en beschikken over probleemoplossend vermogen. Doordat een eenduidige definitie ontbreekt, kunnen er moeilijk normen worden opgesteld waarmee werknemerscompetenties gemeten, getoetst en geïnterpreteerd kunnen worden. In dit onderzoek keken we naar het brede scala aan competenties en skills.

Definitie van werknemerscompetenties en -skills in dit onderzoek:

Werknemerscompetenties en -skills zijn te onderscheiden in intrapersonlijke en interpersoonlijke competenties, die samen de combinatie vormen van kennis, houdingen en vaardigheden, en het vermogen deze adequaat in te zetten, op een manier die past bij de kenmerken van de taak en de situatie. Deze skills zijn relevant ¹, te ontwikkelen, en sociaal bepaald.

Werkgevers zoeken intra- en interpersoonlijke skills

Employability gaat anno 2016 over meer dan alleen cognitieve competenties: werkgevers verwachten niet alleen een juiste opleiding met diploma, maar ook werknemerscompetenties. Van jonge medewerkers verwachten zij intrapersonlijke skills zoals flexibiliteit en motivatie, en interpersoonlijke skills zoals goed kunnen communiceren en kunnen samenwerken in een team. Vooral voor lager opgeleiden zijn sociale vaardigheden belangrijk. Tegelijkertijd zien we dat werkgevers in het selectieproces voor laagopgeleide mensen vooral op vier kenmerken letten: leeftijd, sekse, gezondheid en etnische achtergrond. Voor hoogopgeleide functies zijn sociale vaardigheden eveneens belangrijk, maar vakkennis en diploma zijn belangrijker.

¹ 'Competenties en skills zijn relevant in een bepaalde context: ze produceren waarde indien gebruikt in werk, dragen bij aan de realisering van een succesvolle levensloop of een goed functionerende samenleving' (Van den Berge et al., 2014).



Maar werkgevers beoordelen nauwelijks op werknemerscompetenties

In de praktijk hebben werkgevers niet de tijd en middelen om op basis van objectieve selectiecriteria alle kandidaten voor een vacature individueel te beoordelen. Bij de start van het proces van werving en selectie kunnen werkgevers slechts beoordelen op basis van cv en brief, die een indruk geven van kenmerken als studie en relevante werkervaring. In de fase van het sollicitatiegesprek kunnen werkgevers een indruk krijgen van de competenties en skills van de sollicitanten. Werkgevers blijken hetgeen zij in jonge medewerkers zoeken lang niet altijd te beschrijven in termen van gevraagde competenties, maar vaker in termen van functies en taken. Als zij wel competenties beschrijven, toetsen ze niet echt of de kandidaten deze bezitten: slechts in een beperkt aantal selectieprocessen worden assessments en tests ingezet.

Werkgevers discrimineren in het werving- en selectieproces

Sollicitanten met een migratieachtergrond worden bij gelijke kwalificaties, een foutloze gemotiveerde brief en een passend cv significant minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Voor functies met veel klantcontact wordt meer onderscheid naar afkomst gemaakt. Er is daarbij geen verschil tussen jonge mensen met een migratieachtergrond en mensen van middelbare leeftijd met een migratieachtergrond. Hier lijkt sprake van statistische discriminatie: op grond van beelden van groepen wordt een (negatief) oordeel gevormd over individuele leden van die groepen. Dat negatieve beeld bestaat, en daarnaast stellen werkgevers bovengemiddeld hoge eisen aan jongeren met een migratieachtergrond.

Geen bewijs voor verschillen in werknemerscompetenties

In praktijk, beleid en onderzoek wordt verondersteld dat jongeren met een migratieachtergrond een gebrek aan werknemerscompetenties hebben. Voor die veronderstelling hebben we geen bewijs gevonden. Het zou gaan om intrapersonlijke competenties zoals zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en motivatie, en interpersoonlijke skills zoals communicatievaardigheden, betrouwbaarheid en presentatievaardigheden. We vonden voor geen van de veronderstelde gebreken empirisch bewijs. Er is geen onderzoek bekend waarin door meting bij en vergelijking van jongeren is aangetoond hoe het is gesteld met de werknemerscompetenties van jongeren met een migratieachtergrond. We vonden wel bewijs en aanwijzingen voor een viertal factoren die in het licht van werknemerscompetenties een rol spelen bij de hogere werkloosheid van jongeren met een migratieachtergrond.



Er is bewijs voor minder intrapersoonlijke competenties bij acculturatiestress

Wanneer het proces van acculturatie gepaard gaat met stress, kunnen er problemen ontstaan met intrapersoonlijke competenties zoals zelfvertrouwen en conflicthantering. Stress kan ontstaan wanneer het proces van acculturatie ertoe leidt dat betrokkenen zich in de eigen noch de meerderheidsgroep thuis voelen, of zich eenzijdig oriënteren op de meerderheidsgroep. Er is ook een andere kant van de medaille: wanneer mensen met een migratieachtergrond een band hebben met zowel de eigen groep als de meerderheidsgroep, verbreden zij hun skills juist met interculturele competenties zoals flexibiliteit, een brede horizon en een scherpe kijk op sociale verhoudingen.

En bewijs voor minder goede prestaties bij negatieve stereotypen en vooroordelen

Stereotypen en vooroordelen over mensen met een migratieachtergrond – uitgesproken en onuitgesproken – hebben een negatieve invloed op hun prestaties in onder meer sollicitatiegesprekken en tests. Dit is het mechanisme van stereotypendreiging en selffulfilling prophecy. Door dit mechanisme ontstaat er een wisselwerking tussen stereotypen en gedrag van beoordelaars en beoordeelden, die heersende stereotypen bevestigen en zelfs versterken. Ook als de capaciteiten in werkelijkheid goed zijn, presteren gestereotypeerde groepen minder goed. Op basis van stereotypen zeggen dat een groep minder goed zou zijn in bepaalde taken, heeft een negatief effect op het zelfbeeld van de individuele groepsleden.

Evenals bewijs voor minder intra- en interpersoonlijke skills bij discriminatie

Als stereotypen tot discriminatie leiden, gaat dat voor jongeren gepaard met een gebrek aan intrapersoonlijke skills zoals het hebben van zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld, en interpersoonlijke skills zoals geneigdheid om contact te zoeken en sociale aanpassing. Discriminatie maakt deze jongeren kwetsbaarder, waardoor zij minder optimaal functioneren – meer ziek, meer werkloos – wat weer voeding geeft aan discriminatie en het gevoel daar slachtoffer van te zijn.

Er zijn aanwijzingen voor een sociaal normatieve / culturele mismatch

Jongeren voldoen vanuit de perceptie van werkgevers niet altijd aan hun sociale norm. Zo vinden werkgevers dat jongeren met een migratieachtergrond minder goed communiceren, en dat zij denkbeeldige problemen minder goed oplossen. Jongeren ervaren diezelfde mismatch, en voelen zich minder zeker van hun zaak in sollicitatiegesprekken, ook als zij hun eigen competenties als goed inschatten. Ook bij assessments en tests speelt de mismatch een rol. Die pakken over de hele linie negatiever uit voor jongeren met een migratieachtergrond doordat die tests uitgaan van een



normgroep waar deze jongeren niet aan voldoen. Niet voldoen aan de normgroep is nadelig, omdat competenties en skills sociaal bepaald zijn: zowel de vraag naar skills, als de inhoud ervan hangt samen met sociale normen. Werkgevers dragen bij aan de sociaal normatieve / culturele mismatch doordat zij geen rekening houden met de culturele achtergrond, en daardoor de capaciteiten van jongeren met een migratieachtergrond niet goed beoordelen. Het is belangrijk bij de selectie alleen de voor het werk relevante normen een rol te laten spelen.

Een voorbeeld van een methode om rekening te houden met verschillende achtergronden is de STAR-methode. Daarbij worden kandidaten bevestigd op basis van concreet opgedane ervaringen in plaats van het oplossen van een denkbeeldig probleem. Er zijn overigens aanwijzingen dat deze mismatch niet alleen voorbehouden is aan jongeren met een migratieachtergrond, maar ook geldt voor jongeren met een Nederlandse achtergrond uit een lager milieu.

NAAR AANLEIDING VAN DIT ONDERZOEK FORMULEREN WE ZES DO'S VOOR DE DIVERSE STAKEHOLDERS:

Tips voor mensen die met jongeren werken (bijv. docenten en jongerenwerkers):

DO 1 RICHT U OP HET VERGROTEN VAN WEERBAARHEID VAN JONGEREN

Jongeren met een migratieachtergrond hebben te maken met negatieve stereotypen, verwachtingen en discriminatie die een negatief effect hebben op onder meer hun zelfbeeld. Het wegwerken van veronderstelde gebreken vergroot waarschijnlijk dat negatieve zelfbeeld, en daarom is het zinvol om de aandacht te vestigen op weerbaarheid: leren omgaan met de negatieve gevolgen. Als jongeren weten waar ze goed in zijn, en geholpen worden om daarin te groeien, maakt dat hen weerbaarder. Zo'n positieve benadering, gericht op het versterken van hun talenten, kan eveneens een mechanisme van selffulfilling prophecy in de hand werken, maar dan de positieve kant op.

DO 2 BESPREEK MET JONGEREN HET DILEMMA VAN ZICH WILLEN/MOETEN AANPASSEN

Jongeren met een migratieachtergrond hebben te maken met een dilemma: als ze de beste kans willen hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt, moeten ze aansluiten op wat de werkgevers in Nederland willen. In de praktijk betekent het dat ze een deel van het cultureel kapitaal waarmee ze opgegroeid zijn, moeten inruilen voor wat werkgevers vragen. Het is belangrijk dat jongeren dit dilemma kennen, zodat zij hierin hun eigen bewuste keuze kunnen maken.



Tips voor werkgevers en recruiters:

DO 3 OPERATIONALISEER VOORAF WELKE GEDRAGINGEN BIJ BENODIGDE COMPETENTIES HOREN

Om competentiegericht te werven en selecteren, is het nodig om de competenties die voor een functie nodig zijn concreet te maken. Dat kan door te operationaliseren welke gedragingen bij deze competenties horen, zodat er gemeten, getoetst en geïnterpreteerd kan worden.

DO 4 NEEM ZELF VERANTWOORDELIJKHEID

Onbedoeld of niet: arbeidsmarktdiscriminatie bestaat, en dat draagt bij aan de grote werkloosheid onder jongeren van niet-westerse afkomst. Door interventies vooral te richten op deze jongeren zelf, wordt de verantwoordelijkheid voor een oplossing bij de groep gelegd die gediscrimineerd wordt. Werkgevers en recruiters moeten zelf verantwoordelijkheid nemen en met oplossingen komen die gericht zijn op hun eigen aandeel. Selecteert u altijd voordat u kennismaakt met de kandidaten? Negatieve beeldvorming kan er hier toe leiden dat werkloze jongeren met een migratieachtergrond niet aan bod komen. Draai het dan eens om: maak eerst kennis met een groep jongeren en selecteer vervolgens pas.

DO 5 ZORG VOOR EEN INTEGRAAL GEDEELD BEGRIIP VAN WERKNEMERSCOMPETENTIES

Zolang de begripsbepaling van werknemerscompetenties diffuus is, blijft het onmogelijk om deze skills te meten, toetsen en interpreteren. Werk daarom aan een begrip van werknemerscompetenties dat integraal gedeeld wordt, dus ook door verschillende ministeries. Door vervolgens te operationaliseren welke gedragingen bij competenties horen, kan er gemeten, getoetst en geïnterpreteerd worden.

DO 6 MAAK WERK VAN POSITIEVE BEELDVORMING

Het bestaan van stereotypen en vooroordelen over jongeren met een migratieachtergrond werkt de mechanismen van stereotypendreiging en selffulfilling prophecy in de hand, die een negatief effect hebben op onder meer hun zelfbeeld. Wees kritisch op het bestaande onderzoek naar werknemerscompetenties, dat voornamelijk prescriptief en niet-empirisch is. Negatieve beeldvorming die nauwelijks onderbouwd is, wordt (onbedoeld) aanvaard en overgenomen in beleid. Het is nodig om bewust voor positieve beeldvorming te kiezen. Bijvoorbeeld door positieve taal te gebruiken wanneer u het over jongeren met een migratieachtergrond hebt, door hen met beleid te willen versterken in hun talenten, en weerbaarder te maken tegen discriminatie.

