

AUTEUR

Michelle Emmen

Met medewerking van Saskia Keuzenkamp en Ikram Taouanza

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



DECEMBER 2016

EEN VOORONDERZOEK

Werkt het verbeteren van werknemerscompetenties tegen jeugdwerkloosheid?





Inhoud

Inleiding	3
1 Werknemerscompetenties en -skills: wat zoeken werkgevers?	6
2 Werknemerscompetenties en -skills: hoe beoordelen werkgevers die?	11
3 Werknemerscompetenties en -skills: zijn die bij jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld?	16
4 Samenvatting en conclusies	23
5 Aanbevelingen	25
Literatuur	27



Inleiding

Jongeren van niet-westerse herkomst met een mbo- of hbo-diploma op zak hebben een grotere kans op werkloosheid dan autochtone jongeren (ROA, 2016). Ruim een kwart van hen was in 2013 werkloos tegenover bijna 9 procent van de autochtone jongeren (Huijnk, Gijsberts & Dagevos, 2014; SER, 2013). Hoewel het opleidingsniveau van jongeren met een migratieachtergrond de afgelopen jaren is toegenomen, is hun positie op de arbeidsmarkt niet verbeterd (Van Zenderen, 2010; SER, 2013; Petit, Van Esch, Van der Meer & Smulders, 2013). Bijna 15 procent van de afgestudeerde hbo'ers met niet-westerse achtergrond is in de periode 2011-2015 anderhalf jaar na behalen van het diploma nog werkloos, tegenover 6 procent van de autochtone hbo'ers. Jongeren met een migratieachtergrond in het mbo zoeken langer naar een stageplek en werk: in het mbo-bbl moet 32 procent van de jongeren van niet-westerse afkomst vaker dan drie keer solliciteren voor zij een stageplek vinden, tegenover 15 procent van de autochtone jongeren (ROA, 2015). Een man met een Marokkaanse achtergrond verwoordde die extra inspanning als volgt (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010):

Je moet niet opgeven. Je moet dan wel dubbel je best doen, maar als je dat dan ook aantoont, denk je van: lekker.

Analyse van de grotere kans op werkloosheid

Verklaringen voor de grotere kans op werkloosheid van jongeren met een migratieachtergrond die in diverse verkenningen worden genoemd, zijn onder meer een lagere opleiding, een verkeerde studiekeuze en gebrek aan de juiste netwerken (Bellaart, Aussems & Wichgers, 2015; Petit et al., 2013; SER, 2007, 2013). Het ROA deed in 2015 met multivariate analyses onderzoek waaruit bleek dat de significant hogere kans op werkloosheid van niet-westerse jongeren nauwelijks verklaard kan worden door de gevolgde mbo-leerweg of de gekozen studierichting in het mbo of hbo (ROA, 2016). Ook een brede set van persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, geslacht of het opleidingsniveau van de ouders en extra curriculaire ervaringen tijdens de opleiding bieden geen verdere verklaringen. Eerder al controleerde het SCP in het *Jaarrapport integratie 2013* dit fenomeen op nagenoeg dezelfde kenmerken en kwam tot eenzelfde onverklaarbaar verschil (Huijnk et al., 2014). Waar het verschil aan toe te schrijven valt, weten we niet. Wat we wel weten, is dat het verschil het grootst is bij beroepsopleidingen die voorbereiden op functies met een hoge



klantgerichtheid¹ die veel contactuele vaardigheden vereisen. De kans op werkloosheid onder jongeren met een niet-westerse afkomst is daar 3,5 keer zo hoog (ROA, 2016).

Investeren in skills van jongeren met een migratieachtergrond

Een veel genoemde oplossing voor dit vraagstuk is het vergroten van de werknemersvaardigheden van deze groep jongeren (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015a; 2015b; Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, 2016; JINC, 2013; De Levita, Brix & Nijhof, 2010; Petit et al., 2013; Van Zenderen, 2010). Hiermee wordt veel nadruk gelegd op één mogelijke oorzaak voor de hoge werkloosheid van jongeren met een migratieachtergrond. Zij zouden beschikken over minder werknemerscompetenties en daarom de concurrentie met jongeren met een Nederlandse achtergrond verliezen. Om dat tekort op te lossen, worden jongeren met een migratieachtergrond getraind op competenties en skills² die hen beter inzetbaar maken: sociale vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, jezelf presenteren en gemotiveerd zijn (SER, 2007, 2013; Petit et al., 2013; De Levita et al., 2010).

Dit onderzoek

Deze publicatie is de derde in een groter onderzoeksproject. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) doet het Kennisplatform Integratie & Samenleving onderzoek om zicht te krijgen op de effectiviteit van diverse interventies die gericht zijn op het verminderen van de werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond. De eerste twee publicaties gingen over mentoring en het opdoen van praktijkervaringen, en werden uitgevoerd als theoriegestuurde evaluaties (Taouanza & Keuzenkamp, 2016). De theoriegestuurde evaluatie is een methode van evaluatieonderzoek waarin niet de interventies zelf in de praktijk worden onderzocht, maar de aannames die eraan ten grondslag liggen (Omlo, Bool & Rensen, 2013; Lub, 2013). Deze derde publicatie heeft een wat ander karakter. Het is geen verslag van een theoriegestuurde evaluatie over de plausibiliteit van interventies die gericht zijn op het vergroten van werknemerscompetenties. Het is een voorstudie, waarbij we de focus leggen op een aantal voorliggende vragen over werknemerscompetenties en -skills van jongeren met een migratieachtergrond.

¹ Opleidingen waarvan meer dan 80 procent van de werkzame gediplomeerden zegt dat contactuele vaardigheden op een (heel) hoog niveau vereist zijn voor de functie.

² Voor een toelichting op het gebruik van het woord 'skills', zie hoofdstuk 1, onder 'Terminologie'.



Alvorens na te gaan wat er bekend is over de effectiviteit van interventies om de werknemerscompetenties van jongeren met een migratieachtergrond te vergroten, is het zinvol op een rij te zetten wat eigenlijk bekend is over de relevantie van eventuele verschillen in die competenties met competenties en skills van jongeren met een migratieachtergrond, en over hoe werkgevers daarop selecteren. We beantwoorden de volgende drie onderzoeksvragen:

1. Welke werknemerscompetenties en -skills zoeken werkgevers en in hoeverre doen zich verschillen voor bij verschillende typen functies?
2. Hoe beoordelen werkgevers of jongeren over deze competenties en skills beschikken?
3. In hoeverre zijn deze werknemerscompetenties en -skills van jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld dan die van jongeren met een Nederlandse achtergrond?

Om die vragen te beantwoorden hebben we een literatuurstudie uitgevoerd.



1 Werknemerscompetenties en -skills: wat zoeken werkgevers?

Als jongeren na hun opleiding op de arbeidsmarkt komen, kunnen ze te maken krijgen met werkgevers die meer belang hechten aan zogeheten 'soft skills', zoals discipline en doorzettingsvermogen, dan aan skills die met het beroep verbonden zijn (IVA, 2008 in Van Zenderen, 2010). Optimale inzetbaarheid gaat anno 2016 over veel meer dan alleen cognitieve competenties, zoals goed kunnen lezen en rekenen (Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, 2016). Kenmerken als emotionele stabiliteit, nauwkeurigheid, motivatie en doorzettingsvermogen blijken voorspellers te zijn van onder meer de kans op werk (Borghans, Diris & Ter Weel, 2014; Nyhuis & Pons, 2005).

Terminologie

De term 'soft skills' is afkomstig uit de IT. Daar bleek dat programmeurs naast technische 'hard skills' ook sociale vaardigheden nodig hebben om met klanten of gebruikers om te gaan (De Levita et al., 2010). In recente rapporten van verkenningen en onderzoeken naar arbeidsparticipatie van jongeren met een migratieachtergrond, vinden we hiervoor verschillende termen. Behalve 'soft skills' zijn dat 'sociale vaardigheden', 'arbeidsmarktcompetenties' en 'werknemersvaardigheden' (JINC, 2013; De Levita et al., 2010; Pels, Jonkman & Drost, 2011; SER 2007, 2013; Van Zenderen, 2010). De auteurs doelen met die termen veelal op vergelijkbare, maar vaak toch net iets andere vaardigheden. Van Zenderen (2011) doelt op: samenwerken met mensen van verschillende achtergronden, communiceren, nieuwsgierig zijn, reflectief en flexibel zijn. Voor JINC (2013) vallen inzet, binding met de organisatie en werktempo onder de sociale competenties. De Levita et al. (2010) gaan op basis van kwalitatief onderzoek uit van zes basiscompetenties die zij belangrijk achten voor jongeren met een migratieachtergrond: zelfvertrouwen, zelfreflectie, doorzettingsvermogen, inlevingsvermogen, assertiviteit en initiatief nemen met daarachter concrete gedragingen zoals solliciteren, samenwerken, communiceren, schrijven en nieuwsgierig zijn. De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015a; 2015b) en Onderwijs Cultuur en Wetenschap (2016) spreken respectievelijk over werknemersvaardigheden en vakoverstijgende vaardigheden, waarvan er vijf het belangrijkste zijn: samenwerken, kritisch denken, leervaardigheden, creativiteit en probleemoplossend vermogen. Jongeren krijgen 'soft skills' mee van huis uit, via het onderwijs en via werkervaring, bijvoorbeeld in een bijbaan, vakantiebaan of in een re-integratietraject bij UWV (SER, 2007).

Hoewel termen als 'werknemerscompetenties' en 'soft skills' veel worden gebruikt, is een heldere begripsbepaling ingewikkeld, zo blijkt uit een



inventarisatie van Van den Berge, Daas, Dijkstra, Ooms & Ter Weel (2014). Zij stellen dat het begrip 'skills' een bredere strekking heeft dan 'vaardigheden': het begrip omvat ook de attitudes van mensen en de kennis die ze hebben. Met het begrip 'competenties' wordt doorgaans verwezen naar het geheel van de kennis, houding en vaardigheden dat van belang is om een bepaald doel te realiseren. In navolging van Van den Berge et al. (2014) kijken we in ons onderzoek naar het brede scala aan competenties en skills.

Onze definitie van werknemerscompetenties en -skills:

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 relevant³, te ontwikkelen en sociaal bepaald.

Intra- en interpersoonlijke competenties

In de literatuur wordt wel onderscheid gemaakt tussen intra- en interpersoonlijke werknemerscompetenties. Intrapersonlijke competenties hebben betrekking op aspecten van de persoon zelf, zoals zelfrespect en ervaren gevoelens. Voorbeelden hiervan zijn elementen als zelfvertrouwen en emotieregulering (Van den Berge et al., 2014). Interpersoonlijke werknemerscompetenties zijn van belang om in allerlei situaties op een goede manier met anderen om te gaan en de eigen doelen te realiseren. Het gaat om vaardigheden als zelfsturing, keuzes maken, samenwerken en communicatieve vaardigheden (Van Eck et al., 2011 in Van den Berge et al., 2014). Binnen de stroming van *social and emotional learning* (SEL) wordt de emotionele component van deze competenties benadrukt, en staan skills als zelfcontrole, kalmte, optimisme en vasthoudendheid centraal (Durlak, Weissberg, Dymnicki, Taylor & Schellinger, 2011; OECD, 2015). SEL draait om het herkennen en managen van de eigen emoties, het bepalen en behalen van positieve doelen, het waarderen van perspectieven van anderen, het verkrijgen en behouden van positieve relaties, verantwoorde keuzes maken en constructief met interpersoonlijke situaties om kunnen gaan (Elias et al. 1997 in Durlak et al., 2011).

³ '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).



Verwachtingen van werkgevers over werknemerscompetenties

De positie van jongeren met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt hangt niet alleen af van hun kwalificaties. Werkgevers hebben ook verwachtingen over wat hun nieuwe werknemers moeten kunnen, en hoe ze zich horen te gedragen. Een belangrijke vraag is dan: welke verwachtingen hebben werkgevers eigenlijk over de werknemerscompetenties waarover jongeren zouden moeten beschikken.

Vignettenstudies die de voorkeuren van werkgevers in kaart brengen

Om voorkeuren van werkgevers in kaart te brengen zijn diverse vignettenstudies uitgevoerd. Daarbij krijgen werkgevers en organisaties die zich bezighouden met werving en selectie van nieuw personeel, profielen van fictieve kandidaten voorgelegd. Zij moeten vervolgens aangeven welk profiel hun voorkeur heeft. De wensen van werkgevers wat werknemerscompetenties betreft, wijzen veelal in de richting van intra- en interpersoonlijke skills zoals flexibiliteit, communiceren, motivatie en samenwerken in een team. Groenewoud (2013) constateert dat werkgevers veel waarde hechten aan flexibiliteit, motivatie en beheersing van de Nederlandse taal. Humburg, Van der Velden en Verhagen (2013) concluderen op basis van Europees vergelijkend onderzoek dat jongeren, om optimaal inzetbaar te zijn, vakkennis nodig hebben mét interpersoonlijke skills – communiceren, samenwerken in een team – die, bij het ontbreken daaraan, niet gecompenseerd kunnen worden door academische, creatieve, strategisch-organisatorische en commerciële skills (Humburg & Van der Velden, 2014). Ook Allen, Meng en Van der Velden (2016) signaleerden dat werkgevers het sterkst geïnteresseerd zijn in vakkennis en sociale vaardigheden. De Wolf en Van der Velden (2001) gingen in een vignettenstudie na hoe in Nederland de selectieprocessen eruitzien voor afgestudeerden in de sociale wetenschappen en betrokken daar zowel werkgevers als wervings- en selectie-organisaties bij, omdat dergelijke organisaties in Nederland een significant deel van de selectieprocedures voor hun rekening nemen. Hun resultaten laten zien dat persoonlijke kenmerken, zoals flexibiliteit, communicatievaardigheden, uiterlijk voorkomen en persoonlijkheid, het meest belangrijk worden gevonden in het kiezen voor management trainees. In Italië zoeken werkgevers tijdens het sollicitatieproces naar werknemers die een hoge *trainability* hebben: werknemers die na binnenkomst in de organisatie snel mee kunnen werken (Di Stasio, 2014).

Kwalitatief onderzoek naar wat werkgevers zoeken

In het kwalitatieve onderzoek (in de vorm van (groeps)interviews en focusgroepen) naar de wensen van werkgevers komen de skills die in de vignettenstudies belangrijk werden gevonden ook naar voren: motivatie, samenwerken en omgang met collega's, beheersing van de Nederlandse taal, en uiterlijk voorkomen (De Koning, Gelderblom & Gravesteyn, 2010; Kruisbergen &



Veld, 2002; De Levita et al., 2010; SER, 2007; Petit et al., 2013; Vos, 2014). Daarnaast wordt een uitgebreide waaier aan intra- en interpersoonlijke competenties toegevoegd. Petit et al. (2013) deden kwalitatief onderzoek naar motieven voor leerbedrijven om leerplaatsen aan te bieden en factoren die bepalen of een jongere na de leerperiode in aanmerking komt voor een baan. Binding met de organisatie is een van de belangrijkste factoren. Ook Kruisbergen en Veld (2002) constateren dat werkgevers in jonge werknemers loyaliteit aan het werk en de organisatie zoeken, gecombineerd met zelfstandigheid. Werkgevers willen op de jongere die ze aannemen kunnen bouwen, en willen netwerk-vaardigheden zien (Vos, 2014). De Koning et al. (2010) onderzochten wat bol- en bbl-leerbedrijven belangrijk vinden bij het aannemen van mbo'ers, en voegen discipline en werktempo toe aan het lijstje met factoren. Werkgevers die de SER (2007) in panelgesprekken ondervroeg en werkgevers die De Levita et al. (2010) interviewden, vinden een positieve houding die niet te afwachtend en bescheiden is belangrijk, plus het tonen van doorzettingsvermogen (De Levita et al., 2010; Vos, 2014).

Functies voor hoog- en laagopgeleiden vragen om verschillende skills

In de praktijk zijn de criteria waarop werkgevers personeel selecteren niet eenduidig (Ecorys, 2016). Onderzoek van De Wolf en Van der Velden (2001) laat zien dat persoonlijke kenmerken zoals communicatieve skills in de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide management trainees het meest belangrijk gevonden worden. Het UWV constateerde in 2015 op grond van hun onderzoek dat voor hoger opgeleiden werknemersvaardigheden zoals communicatie en samenwerken minder belangrijk zijn dan hun vakkennis en vakdiploma. Het ROA ging na of de voorkeur voor skills verschilt per type functie wanneer werkgevers afgestudeerden van het hoger onderwijs aannemen (Allen et al., 2016). De voorkeur voor vakkennis en sociale vaardigheden is breed gedragen, maar is net iets groter in sociale, onderwijs- of gezondheidsfuncties. Theoretisch onderzoek vertelt ons dat er door verregaande automatisering en ICT een verschuiving optreedt in de vraag naar arbeid: banen met veel routinematige taken nemen af, terwijl banen waarin interpersoonlijke competenties en skills een rol spelen steeds belangrijker worden (Van den Berge et al., 2014).

Voor mensen met aan lage opleiding ligt de nadruk in het werk op eenvoudige taken, zoals het schoonmaken en besturen van een vrachtwagen (Van den Berge et al., 2014). Daar worden kenmerken als gehoorzaamheid en betrouwbaarheid belangrijk gevonden (De Wolf & Van der Velden, 2001). Onderzoek van UWV laat zien dat bij lager opgeleiden relatief veel waarde wordt gehecht aan competenties zoals sociale vaardigheden en samenwerken (Ecorys, 2016). Van Beek (1993) ging met een vignettenstudie na waar werkgevers op letten in het keuzeproces voor laagopgeleide mensen, en kwam uit op vier kenmerken:



leeftijd, sekse, gezondheid en etnische achtergrond. Deze vallen op, omdat zij niet beïnvloedbaar zijn: het lijkt erop dat werkgevers deze vier gemakkelijk te observeren kenmerken gebruiken om snel en goedkoop de verwachte productiviteit van een kandidaat in te schatten. Gezien de uitgebreide set aan kenmerken waarop gecontroleerd is en de significantie van de resultaten ziet Van Beek (1993) aanwijzingen voor discriminatiemechanismen.

Conclusie

Optimale inzetbaarheid gaat anno 2016 over meer dan alleen cognitieve competenties: werkgevers kijken niet alleen naar opleiding en diploma, maar ook naar werknemerscompetenties. Het beschikbare onderzoek naar welke werknemerscompetenties voor werkgevers belangrijk zijn, geeft aanwijzingen die niet geheel eenduidig zijn.

Dat verwachtingen van werkgevers zich veelal richten op intra- en interpersoonlijke skills als flexibiliteit, communiceren, motivatie en samenwerken in een team, is een gedeelde onderzoeksuitkomst. Vervolgens is er onderzoek waarin gesteld wordt dat jongeren volgens werkgevers, om optimaal inzetbaar te zijn, zowel vakkennis nodig hebben als werknemerscompetenties. Die werknemerscompetenties kunnen, bij het ontbreken daarvan, niet gecompenseerd worden door academische, creatieve, strategisch-organisatorische en commerciële skills. Ander onderzoek laat zien dat voor werkgevers de werknemersvaardigheden zoals communicatie en samenwerken voor hoger opgeleiden minder belangrijk zijn dan hun vakkennis en vakdiploma. Voor lager opgeleiden wordt relatief veel waarde aan sociale vaardigheden en samenwerken gehecht. Daarnaast letten werkgevers in het selectieproces voor laagopgeleide mensen op vier gemakkelijk observeerbare kenmerken met daarin aanwijzingen voor discriminatiemechanismen: leeftijd, sekse, gezondheid en etnische achtergrond.



2 **Werknemerscompetenties en -skills: hoe beoordelen werkgevers die?**

In het vorige hoofdstuk onderzochten we de vraag waarnaar werkgevers zoeken, hier gaan we na hoe een werkgever weet wat een werkzoekende jongere kan en te bieden heeft. In arbeidsmarktonderzoek wordt veelal aangenomen dat wervings- en selectieprocessen volledig gebaseerd zijn op de beoordeling van individuele kwaliteiten van kandidaten (Kruisbergen & Veld, 2002). In de praktijk hebben werkgevers niet de tijd en middelen om alle kandidaten voor een vacature individueel te beoordelen: dit abstracte en rationele ideaal is niet maatgevend, constateren Kruisbergen en Veld (2002) op basis van vragenlijstonderzoek naar het keuzeprocess van werkgevers. Olde Monnikhof en Buis (1995) concludeerden in onderzoek naar de werving en selectie van etnische minderheden in zes sectoren dat er geen objectieve selectiecriteria worden gehanteerd door werkgevers.

Werving en selectie

Als er een vacature is, bepalen werkgevers op basis van de functieomschrijving en hun beeld van de kwaliteiten van doelgroepen onder welke groepen zij gaan werven. Uit de sollicitanten die zich melden, maken zij een voorselectie op basis van gemakkelijk te bepalen kenmerken als opleiding, arbeidsgeschiedenis, sekse en etnische herkomst (Kruisbergen & Veld, 2002). Allen et al. (2016) voegen daaraan toe dat werkgevers die hoger opgeleide recent afgestudeerden aannemen wat het cv betreft vooral gespitst zijn op de aansluiting tussen studie en werk, relevante werkervaring, gewenst startsalaris en gemiddelde eindcijfers. Werkgevers lijken niet geïnteresseerd te zijn in buitenlandervaring. Ze hebben wel een lichte voorkeur voor mensen die in het kader van hun opleiding een excellentieprogramma hebben gevolgd, maar het verschil is gering. Humburg en Van der Velden (2014) bevestigen dat werkgevers letten op een goede aansluiting tussen studie en wat het werk van de kandidaat vraagt, evenals op relevante werkervaring. Werkgevers, met name in het mkb, dachten in 2012 nog vrij traditioneel, en beschreven hetgeen zij in werknemers zochten in termen van functies en taken die uitgevoerd moeten worden, en niet in termen van gevraagde competenties (Ecorys, 2016).

Het sollicitatiegesprek

Tijdens sollicitatiegesprekken krijgen werkgevers vaak pas een indruk van de competenties en vaardigheden van kandidaten, en kunnen ze daarop selecteren (Kruisbergen & Veld, 2002; Van Gent, Hello, Odé, Tromp & Stouten, 2006). Volgens werkgevers doen zich tijdens sollicitatiegesprekken culturele verschillen



voor tussen sollicitanten met een niet-westerse afkomst en sollicitanten van Nederlandse afkomst. Daarbij gaat het om communicatievaardigheden, attitude en profilering: op sociaal en communicatief vlak blijven jongeren met een migratieachtergrond achter (Kruisbergen & Veld, 2002). Jongeren met een migratieachtergrond die op sollicitatiegesprek komen, communiceren niet altijd op de 'juiste' toon, en weten soms onvoldoende welke dingen ze moeten benoemen. Zo kunnen ze erg gericht zijn op de inhoud van de functie en op feitenkennis, en zijn ze minder bezig met persoonlijke profilering. Ook signaleren werkgevers dat kandidaten met een niet-westerse herkomst zich bescheiden opstellen. Werkgevers leggen deze wijze van communiceren, deze attitude en profilering uit als een gebrek aan motivatie en belangstelling voor de functie, en krijgen de indruk dat de kandidaat bepaalde skills niet in huis heeft (Van Gent et al., 2006). Kortom: verschillen in wijze van communiceren en profileren hebben een effect op het verloop en de uitkomst van selectieprocessen, en wel in het nadeel van kandidaten met een migratieachtergrond (Olde Monnikhof & Buis, 2001 in Kruisbergen & Veld, 2002).

Het perspectief van jonge werkzoekenden met niet-westerse herkomst

De culturele verschillen wat betreft communicatie, houding en profilering die werkgevers benoemen, komen minder duidelijk naar voren in onderzoek onder de werkzoekenden zelf. Hoogopgeleide niet-westerse jongeren met een migratieachtergrond hebben eenzelfde beeld van wat belangrijk is tijdens een sollicitatiegesprek als jongeren met een Nederlandse achtergrond. Of zij zich in de praktijk net zo goed kunnen presenteren als hun autochtone concurrenten, is hiermee overigens nog niet gezegd. Er zijn ook verschillen. Zo geven niet-westerse jongeren vaker aan beoordeeld te worden op de beheersing van de Nederlandse taal en de etnische afkomst. Ze zijn het ook minder vaak eens met de stellingen 'ik word altijd serieus genomen' en 'werkgevers zijn over het algemeen geïnteresseerd in mij'. Jongeren met een migratieachtergrond voelen zich ten slotte iets minder zeker van hun zaak in een sollicitatiegesprek (Van Gent et al., 2006).

Assessments en psychologische tests

Voor een minderheid van de selectieprocessen zijn assessments en psychologische tests een onderdeel (Van Gent et al., 2006). Vaak zijn deze assessments erop gericht scores toe te kennen, bijvoorbeeld aan de best mogelijke reactie op een werkgerelateerde situatie (Christian et al., 2010). Deze tests krijgen kritiek, allereerst omdat ze alleen informatie geven over de reactie van kandidaten; inzicht in tussentijdse overwegingen van kandidaten is er niet (Rockstuhl et al., 2015). Ze geven ook geen informatie die gericht is op verdere ontwikkeling en potentie (Van den Berge et al., 2014). Mensen met een migratieachtergrond doen volgens werkgevers en intermediairs langer over de



tests, en lijken meer moeite te hebben om 'te laten zien wie ze zijn' bij het psychologische gedeelte van de test. Problemen doen zich voor bij rollenspellen, situatieschetsen en persoonlijkheidsonderzoeken, maar ook het taalgebruik in deze tests kan lastig zijn, zoals spreekwoorden, bepaalde vergelijkingen en vreemde woorden. Over de hele linie zullen jongeren met een migratieachtergrond slechter uit deze tests komen, omdat ze niet voldoen aan de normgroep (Van Gent et al., 2006). Niet voldoen aan de normgroep is zo nadelig omdat competenties en skills sociaal bepaald zijn: zowel de vraag naar skills als de inhoud ervan hangt samen met sociale normen, en de mogelijkheden om skills te vergaren zijn vaak gerelateerd aan de sociale klasse waarin jongeren opgroeien (Van den Berge et al., 2014).

Discriminatie in het wervings- en selectieproces

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat in het proces van werving en selectie discriminatie plaatsvindt. Het SCP toonde in 2010 met praktijktests aan dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit: niet-westerse sollicitanten worden bij gelijke kwalificaties, een foutloze gemotiveerde brief en een passend cv significant minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al., 2010). Voor functies met veel klantcontact wordt meer onderscheid naar afkomst gemaakt (Andriessen et al., 2010; ROA, 2016). Het SCP spreekt over statistische discriminatie: mensen vormen op grond van beelden van groepen een oordeel over individuele leden van die groepen (Andriessen et al., 2010). Dat negatieve beeld constateren Van Gent et al. (2006) ook, en daarnaast zien zij dat er hoge eisen gesteld worden. Werkgevers zoeken in deze jongeren het zogeheten schaap met vijf poten: de jongere moet voldoen aan de standaard Nederlandse norm, perfect de Nederlandse taal beheersen en hij/zij moet extra capaciteiten hebben die gunstig zijn, zoals de taal en gewoonten kennen van een andere etnische groep (Van Gent et al., 2006). Recent is in een onderzoek met praktijktests (Panteia, 2015) nagegaan hoe groot de kans is dat iemands cv bekeken wordt. Die kans bleek bij autochtone mannelijke kandidaten van lagere of middelbare leeftijd twee keer groter te zijn dan bij kandidaten uit etnische groepen. Ook ontvangen kandidaten uit eerstgenoemde groep twee tot vier keer vaker e-mails, voicemailen en gemiste oproepen van recruiters en werkgevers. Bij kandidaten met een migratieachtergrond is er geen significant verschil tussen jonge en middelbare mensen (Panteia, 2015).

Werknemerscompetenties en -skills zijn lastig meetbaar

Het ontbreekt aan onderzoek dat eenduidig laat zien welke werknemerscompetenties en -skills belangrijk zijn voor werkgevers (zie ook antwoord op onderzoeksvraag 1). Ook is er weinig bekend over hoe werkgevers



die beoordelen, en hoe zij daar werkelijk op selecteren, en dat heeft onder meer te maken met de beperkte meetbaarheid van deze competenties (Van den Berge et al., 2014). Voor zowel onderzoekers als gebruikers zijn veel competentietests een soort black box (Christian et al., 2010). Het Cito-instituut deed in 2011 onderzoek naar de sociale opbrengsten van het basisonderwijs (Kuhlemeier et al., 2012 in Van den Berge et al., 2014) en concludeert dat er voor de meeste sociale opbrengsten nog geen algemeen geaccepteerde en empirisch gevalideerde normen beschikbaar zijn. Zonder normen kun je emotioneel, sociaal en moreel functioneren van leerlingen niet interpreteren. In het voortgezet onderwijs worden sociale competenties nauwelijks gemeten. Op de arbeidsmarkt in Nederland wordt sinds enkele jaren de NSS (Nederlandse Skills Survey) uitgevoerd: werknemers worden in de vorm van zelfrapportage gevraagd naar de taken die ze uitvoeren en hoe effectief ze die uitvoeren. Op die manier wordt inzicht verkregen in competenties en skills binnen bepaalde beroepen (Ter Weel & Kok, 2013 in Van den Berge et al., 2014). Kortom: het meten en toetsen van competenties in de zin van nagaan in hoeverre mensen in staat zijn om skills toe te passen, is problematisch vanwege de jonge traditie, de uiteenlopende begripsbepaling en het ontbreken van normen (Van den Berge et al., 2014).

Conclusie

Bij de start van het proces van werving en selectie geeft het cv een indruk van kenmerken als studie en relevante werkervaring. We vonden empirisch bewijs voor het bestaan van verschillen in uitnodigingskansen vanwege arbeidsdiscriminatie: bij gelijke kenmerken worden kandidaten met een migratieachtergrond minder vaak uitgenodigd. Voor functies met veel klantcontact wordt meer onderscheid naar afkomst gemaakt. Ook zijn er aanwijzingen dat werkgevers aan jongeren met een migratieachtergrond bovengemiddeld hoge eisen stellen. In de fase van het sollicitatiegesprek kunnen werkgevers meer selecteren op basis van competenties. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers jongeren met een migratieachtergrond ongeschikt achten als zij in het selectieproces in sociaal normatief opzicht wat communicatie, houding en profilering betreft niet aansluiten bij de dominante autochtone omgangsvormen. De jongeren zelf ervaren deze problemen veel minder. Het gaat hier om zelfinschatting. Wel geven ze aan dat ze zich in sollicitatiegesprekken minder zeker van hun zaak voelen.

Werkgevers beschrijven hetgeen zij zoeken lang niet altijd in termen van gevraagde competenties. Als zij dat wel doen, toetsen ze niet echt of jongeren de benoemde competenties bezitten. In een klein aantal selectieprocessen worden assessments en psychologische tests afgenomen. Deze tests krijgen kritiek omdat ze beperkt informatie geven. Ze gaan per definitie uit van een norm, en omdat jongeren met een migratieachtergrond niet voldoen aan de



normgroep, komen zij over de hele linie negatiever uit deze tests. Niet voldoen aan de normgroep is nadelig, omdat competenties en skills sociaal bepaald zijn: zowel de vraag naar skills als de inhoud ervan hangen samen met sociale normen. Het meten en toetsen van competenties, in de zin van nagaan in hoeverre mensen in staat zijn om skills toe te passen, is ingewikkeld. In Nederland wordt pas sinds enkele jaren gewerkt met een meetinstrument voor werknemerscompetenties, die traditie van meten is dus relatief jong. Complicerend is dat competenties op uiteenlopende manieren worden ingevuld en gedefinieerd. Normen voor het interpreteren van deze competenties ontbreken, en veel tests gaan uit van zelfrapportage.



3 **Werknemerscompetenties en -skills: zijn die bij jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld?**

De verklaring voor het verschil in werkloosheid tussen autochtone jongeren en jongeren met een migratieachtergrond wordt zoals gezegd vaak gezocht in het ontbreken van de juiste werknemerscompetenties, waardoor jongeren met een migratieachtergrond de concurrentie met autochtone jongeren verliezen. De werkgevers die De Koning et al. (2010) interviewden vinden dat jongeren met een migratieachtergrond minder goed functioneren wat betreft discipline, motivatie, werktempo en omgang met collega's. Morris, Hayes-Bautista, McClendon & Flowers (2002) merkten eerder al op dat in literatuur over etniciteit en cultuur in relatie tot het leren van jongeren met een migratieachtergrond een overweldigende nadruk wordt gelegd op wat deze jongeren niet goed doen en niet goed kunnen. Om te toetsen in hoeverre het veronderstelde gebrek aan werknemerscompetenties klopt, gaan we in dit hoofdstuk na hoe hard het bewijs daarvoor is.

Veronderstelde gebreken van jongeren met een migratieachtergrond

In de inleiding van dit rapport zagen we dat in praktijk (De Levita et al., 2010), beleid (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015b; SER, 2013) en onderzoek (Andriessen et al., 2010) een gebrek aan werknemerscompetenties bij jongeren met een migratieachtergrond wordt verondersteld, wat de overgang naar de arbeidsmarkt bemoeilijkt (JINC, 2013; Petit et al., 2013). Onderstaand kader bevat een verzameling fragmenten uit relevante literatuur.

Werknemerscompetenties die jongeren met een migratieachtergrond minder hebben

Bij jongeren met een migratieachtergrond blijven vooral de communicatieve en sociale vaardigheden achter. Ook op zelfvertrouwen en motivatie scoren jongeren met een migratieachtergrond minder goed dan autochtone jongeren. Die communicatieve en sociale vaardigheden zijn belangrijk in het sollicitatieproces. Een bescheiden houding in cv en presentatie wordt geïnterpreteerd als een gebrek aan zelfvertrouwen en motivatie. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015b)

Verschillende onderzoeken (red. zonder verwijzing naar die onderzoeken) geven aan dat ontbrekende of onderontwikkelde soft skills bij allochtone jongeren een rol spelen bij de arbeidsmarktpositie van deze jongeren. Veel allochtone jongeren zijn vanuit het perspectief van werkgevers onvoldoende geschikt voor een stageplek of een baan, omdat:



- Zij weinig initiatief tonen en een afwachtende houding hebben.
- Zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen of zich niet goed kunnen uitdrukken.
- Zij afspraken niet nakomen.
- Zij de handdoek snel in de ring gooien' (De Levita et al., 2010).

'Jongeren van niet-westerse allochtone herkomst zijn vaak minder bekend met de specifieke cultuur die op de werkvloer heerst, waardoor er een 'culturele mismatch' ontstaat. Dat wat de (autochtone) werkgever als gewenst gedrag ziet bij een sollicitatiegesprek, zoals assertief en punctueel zijn, jezelf presenteren en duidelijk uitdrukken, kan voor de sollicitant met een niet-westerse allochtone achtergrond minder vanzelfsprekend zijn.' (SER, 2013)

Het investeren in scholing is van groot belang zodat sollicitanten niet afgewezen worden op grond van taalbeheersing, motivatie, doorzettingsvermogen en betrokkenheid. 'Het leren solliciteren is waarschijnlijk een goede maatregel om de kansen van niet-westerse werkzoekenden te vergroten.' (Andriessen et al., 2010)

'Bijna een kwart van de door ons onderzochte werkgevers zegt voor een vacature beslist geen allochtoon te zullen aannemen of dit alleen te doen bij een te gering aanbod van autochtonen. Verder maakt ongeveer de helft van de werkgevers [...] opmerkingen over kwalitatieve tekorten bij het allochtone arbeidsaanbod. [...] 15% van de werkgevers [maakt] opmerkingen over cultuur- of inpassingsproblemen rond allochtonen. De [...] discrepantie tussen beeld en beoordeling, maakt [...] aannemelijk dat werkgevers een overdreven beeld hebben van deze tekorten.' (Kruisbergen & Veld, 2002).

De veronderstelde gebreken hebben betrekking op intrapersonlijke competenties – zelfvertrouwen, houding, doorzettingsvermogen en motivatie – en interpersoonlijke skills – communicatievaardigheden, betrouwbaarheid en presentatievaardigheden. We vonden geen empirisch onderzoek waarin door meting bij en vergelijking van jongeren is aangetoond hoe het feitelijk is gesteld met hun werknemerscompetenties. Geen van de veronderstelde gebreken in bovenstaande fragmenten is met empirisch onderzoek in de praktijk vastgesteld. In de volgende paragrafen beschrijven we wat we wel vonden over factoren die een rol spelen bij de hogere werkloosheid van jongeren met een migratieachtergrond, afgezien van eventuele verschillen in opleiding en diploma's.

Communicatieve skills

Slechte taalkennis van jongeren met een migratieachtergrond wordt door werkgevers aangehaald als reden om mensen met een niet-westerse afkomst



niet aan te nemen (Van Gent et al., 2006; Knokke, 2016; Kruisbergen & Veld, 2002; De Levita et al., 2010). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015b) geeft aan dat een aanzienlijk – niet nader omschreven – deel van de jongeren met een migratieachtergrond in het onderwijs komt met een taalachterstand, en dat het moeilijk is om die achterstand in te halen. Onderzoek bevestigt dat taalontwikkeling voor niet-westerse kinderen weleens problematisch is (Prins & Braet, 2011). El Hadioui (2011) schrijft over jongeren die van jongs af aan in de taal van de straat hebben leren denken, begrijpen, beoordelen en voelen en hoe er op zeker moment onvermijdelijk een confrontatie zal plaatsvinden met de standaarden van de arbeidsmarkt. Juist omdat straattaal soms een onjuiste of vervormde toepassing is van de standaardtaal, zullen ze daarop afgestraft worden (El Hadioui, 2011). We vonden geen onderzoek dat de claim onderbouwt van werkgevers dat jongeren met een migratieachtergrond die starten op de arbeidsmarkt slechte taalkennis hebben.

Culturele mismatch

In onderzoek naar het wervings- en selectieproces van jongeren met een migratieachtergrond wordt veel gesproken over de subtiele werking van cultuur en culturele codes (Meurs & Cluckers, 2002). 'De kenmerken van cultuur werken ook door in de manier waarop er wordt gewerkt, samengewerkt en gecommuniceerd in organisaties' (De Levita et al., 2010). Er lijkt sprake van een culturele mismatch: werkgevers en jongeren leven in parallelle universa en weten niet van elkaar wat hun verwachtingen zijn (Mourshed, Patel & Suder, 2014). Bij werkgevers zien we bijvoorbeeld dat zij vinden dat jongeren tekortschieten op minstens 10 skills, waaronder op tijd zijn, zichzelf professioneel opstellen, communicatie, flexibel zijn en de juiste houding hebben (Vansteenkiste, 2016). Werkgevers vinden dat jongeren met een migratieachtergrond minder goed communiceren en dat zij denkbeeldige problemen minder goed oplossen. Voor werkgevers resulteert dit in het uitblijven van een 'klik' doordat de jongere in sociaal en normatief opzicht niet past bij de organisatie. Jongeren met een migratieachtergrond merken op hun beurt dat gebrek aan 'klik' ook op.

De culturele mismatch waar sprake van is, komt niet alleen voor rekening van jongeren met een migratieachtergrond. Knelpunten liggen niet alleen bij hen, maar ook bij werkgevers: selectiecommissies bestaan vaak uit autochtonen die de capaciteiten van jongeren van niet-westerse afkomst niet goed beoordelen, doordat ze geen rekening houden met culturele achtergrond. Een voorbeeld van een methode om rekening te houden met verschillende achtergronden van jongeren, is de STAR-methode. Daarbij worden kandidaten bevroegd op basis van concreet opgedane ervaringen. Zo'n methode geeft meer ruimte voor de culturele achtergrond van een kandidaat dan het oplossen van een denkbeeldig



probleem dat zou doen (Van Gent et al., 2006). De Levita et al. (2010) constateren dat werkgevers onvoldoende begrip hebben voor de leefwereld van jongeren en het feit dat zij nog veel moeten leren.

Het ROA (2016) concludeerde op grond van zelfinschatting dat jongeren van niet-westerse afkomst niet minder contactuele vaardigheden hebben. Jungbluth (2010) constateert op grond van web-enquêtes en groepsgesprekken met jongeren en functionarissen in arbeidsbemiddeling dat de moeizame vertaalslag die hoogopgeleide jongeren met een migratieachtergrond kunnen hebben niet alleen typisch is voor deze groep. Niet alleen etniciteit, maar ook – zo niet vooral – sociale komaf speelt een rol: ook Nederlandse jongeren die in een lager milieu geboren zijn ontbreekt het vaker aan cultureel kapitaal dat hun overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt kan versoepelen.

Psychologisch welbevinden

Vanuit een stress- en copingbenadering wordt verondersteld dat het leven met twee culturen acculturatiestress kan veroorzaken, die voor problemen zorgt met intrapersoonlijke skills zoals zelfvertrouwen en conflicthantering (Motti-Stefanidi, Berry, Chrysochoou, Lackland & Phinney, 2008; Verkuyten, 1999). Het proces van zich aanpassen aan de realiteit van ten minste twee culturen heet acculturatie (Van der Wel, 2013) en zorgt niet per se voor acculturatiestress: kinderen leren zich binnen de verschillende culturen te bewegen en de meeste jongeren met een migratieachtergrond wisselen per situatie vlot van de ene culturele code naar de andere en ontwikkelen zo juist interculturele competenties (Meurs & Cluckers, 2002). Toch kunnen jongeren acculturatiestress ervaren (vgl. Stevens e.a., 2005 in Prins & Braet, 2011) wat zich uit in gevoelens van vertwijfeling, conflict, angst of zelfs verscheurdheid (Meurs & Cluckers, 2002). Die stress kan ontstaan doordat jongeren in situaties terecht komen waarin ze paradoxaal genoeg in het land van herkomst te horen krijgen dat ze te westers geworden zijn, terwijl ze in de westerse wereld regelmatig ervaren dat ze te veel blijk geven van hun migratieachtergrond. Ook kunnen ze ervaren dat ze hun wortels in de cultuur van herkomst omwille van machtsaspecten – de westerse cultuur stelt zich meestal als dominant op – moeten verbergen (Meurs & Cluckers, 2002; Van der Wel, 2013). Verkuyten (1999) laat op basis van empirisch onderzoek zien dat als het proces van acculturatie in de richting leidt van zich in de eigen noch de meerderheidsgroep thuis voelen of een eenzijdige oriëntatie op de meerderheidsgroepering er problemen kunnen ontstaan als non-acceptatie, gevoelens van isolement, onbegrip, conflict en onzekerheid (Hitch, 1983 in Verkuyten, 1999).

Mensen met een migratieachtergrond die zowel een band met de eigen als een band met de meerderheidsgroep hebben, lijken die problemen niet te hebben.



Sterker nog: zij laten een grote flexibiliteit zien door het vermogen zich aan te passen en in twee culturen te functioneren (Meurs & Cluckers, 2002) met een bredere horizon, een scherpere kijk op sociale verhoudingen en de mogelijkheid om een brugfunctie te vervullen (Verkuyten, 1999).

Stereotypen

Onder het kader met fragmenten uit relevante literatuur constateerden we al dat de veronderstelde gebreken van jongeren met een migratieachtergrond niet vanuit metingen bij jongeren zelf op papier zijn gezet, maar hun basis hebben in percepties van werkgevers (zie onder andere De Koning et al., 2010). Die percepties hebben vaak de vorm van stereotypen – overgeneralisaties over een groep of leden van een groep – en vooroordelen – negatieve houdingen (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015). Empirisch onderzoek laat zien dat confrontatie met een negatief stereotype zorgt voor een verhoging van het stressniveau, een verhoogde zelfmonitoring en onderdrukking van negatieve gedachten en emoties. Daardoor blijft er minder cognitieve capaciteit over die besteed kan worden aan de taak (College voor de Rechten van de Mens, 2013). Leden van de gestereotypeerde groep presteren vervolgens niet naar vermogen. Jongeren met een migratieachtergrond gaven in het onderzoek van Van Gent et al. (2006) al aan dat zij zich minder zeker van hun zaak voelen in een sollicitatiegesprek. Men noemt dit het mechanisme van stereotypendreiging en selffulfilling prophecy. Door dit mechanisme kan een wisselwerking ontstaan tussen stereotypen en gedragingen van beoordelaars en beoordeelden, die heersende stereotypen bevestigen en zelfs versterken.

Experiment naar het effect van stereotypen in een sollicitatiegesprek

Word et al. (1974 in College voor de Rechten van de Mens, 2013) voerden een experiment uit waarin het gedrag bij sollicitatiegesprekken werd geobserveerd. Zonder dat ze het zich realiseerden, gingen interviewers met een lichte huidskleur op grotere afstand zitten, verspraken ze zich meer en hielden ze kortere interviews, wanneer ze een sollicitant met een donkere huidskleur ondervroegen, in vergelijking met een sollicitant met een lichte huidskleur. Dit koude en onpersoonlijke gedrag veroorzaakte nervositeit en ongemak bij de ondervraagden. De raciale stereotypen belemmerden de sollicitanten met een donkere huidskleur zich tijdens de sollicitatie goed te presenteren. Hun verminderde prestaties lijken de negatieve stereotypering van de interviewers te bevestigen.

Leden van benadeelde groepen presteren ook minder goed wanneer zij taken moeten uitvoeren die zij volgens de heersende stereotypen minder goed zouden kunnen, terwijl de capaciteiten van proefpersonen in werkelijkheid gelijk zijn (College voor de Rechten van de Mens, 2013). Stereotypen hebben een negatief



effect op het zelfbeeld. Crocker et al. (1991 in College voor de Rechten van de Mens, 2013) lieten in een experiment zien hoe dat werkt. Het experiment ging als volgt: studenten met een donkere huidskleur werden beoordeeld door een student met een lichte huidskleur. In het ene geval dachten de studenten met een donkere huidskleur dat de beoordelaar hen niet kon zien en hun huidskleur geen invloed kon hebben op de beoordeling. In de andere gevallen dachten ze dat deze hen wel kon zien. In het geval dat de studenten met een donkere huidskleur in de veronderstelling waren dat ze geobserveerd werden, hadden zowel positieve evaluaties – dit wijten zij aan positieve discriminatie – als negatieve evaluaties – dit wijten zij aan racisme – weinig invloed op hun zelfbeeld. Dit in tegenstelling tot de situatie waarbij ze niet gezien konden worden, en de evaluaties over hun prestaties het verwachte effect hadden op het zelfbeeld: positief bij een positieve evaluatie en negatief bij een negatieve evaluatie.

Discriminatie

Jongeren met een migratieachtergrond zelf ervaren hun afkomst als een serieus probleem bij het vinden van werk: een vijfde voelt zich bij het sollicitatiegesprek beoordeeld op het feit dat zij niet autochtoon zijn, en duiden hiermee op meer dan alleen communicatieproblemen (Van Gent et al., 2006). Een jongere met Marokkaanse achtergrond die zijn master in de bestuurswetenschappen heeft behaald en op zoek is naar werk, zegt hierover in het onderzoek van Jungbluth (2010):

Ik merk het niet openlijk, maar ik kan binnen een minuut merken of iemand positief tegenover mij staat.

Als stereotypen tot discriminatie leiden, gaat dat voor jongeren samen met een slechtere gezondheid (College voor de Rechten van de Mens, 2013), slechtere sociale aanpassing, minder welbevinden, minder contact met autochtonen en minder geneigdheid om te integreren (Prins & Braet, 2011). Dit maakt deze jongeren kwetsbaarder, doet hen minder optimaal functioneren – meer ziek, meer werkloos – wat vervolgens weer voeding geeft aan discriminatie en het gevoel daarvan slachtoffer te zijn (Prins & Braet, 2011).

Conclusie

Naar het bestaan van verschillen in werknemerscompetenties tussen autochtone jongeren en jongeren met een migratieachtergrond is geen empirisch onderzoek gedaan onder jongeren. Dat het feitelijk functioneren van jongeren niet onderzocht wordt, valt mede toe te schrijven aan het feit dat werknemerscompetenties moeilijk meetbaar zijn. Er is wel enig onderzoek



gedaan naar percepties van werkgevers en hun ervaringen met jongeren met een migratieachtergrond. Daarin zagen we dat de veronderstelde gebreken van jongeren betrekking hebben op intrapersonlijke competenties – zelfvertrouwen, houding, doorzettingsvermogen en motivatie – en interpersoonlijke skills – communicatievaardigheden, betrouwbaarheid en presentatievaardigheden.

Op basis van empirisch onderzoek zijn er aanwijzingen dat de taalkennis van jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld is, maar er is geen empirisch onderzoek dat onderbouwt hoe de communicatie van jongeren eventueel lijdt onder hun taalkennis. Verder zijn er aanwijzingen dat jongeren vanuit de perceptie van werkgevers niet altijd voldoen aan hun sociale norm, en dat jongeren hoewel zij hun eigen competenties als goed beoordelen, diezelfde mismatch ervaren. Ook zijn er aanwijzingen dat de culturele mismatch niet alleen voorbehouden is aan jongeren met een migratieachtergrond, maar ook geldt voor jongeren met een Nederlandse achtergrond uit een lager milieu. Wel zagen we empirisch bewijs voor het ontstaan van problemen met intrapersonlijke competenties zoals zelfvertrouwen en conflicthantering wanneer het proces van acculturatie stress oplevert. Wanneer mensen met een migratieachtergrond een band hebben met zowel hun eigen groep als met de meerderheidsgroep, verbreden zij hun skills juist met interculturele competenties zoals flexibiliteit, een brede horizon en een scherpe kijk op sociale verhoudingen.

Ten slotte vonden we empirisch bewijs voor de negatieve invloed van stereotypen en vooroordelen op de prestaties van mensen met een migratieachtergrond in onder meer sollicitatiegesprekken en tests. Ook als de capaciteiten in werkelijkheid goed zijn, presteren gestereotypeerde groepen in die situaties minder goed. Van een groep kandidaten zeggen – op basis van heersende stereotypen – dat zij minder goed zouden zijn in bepaalde taken, heeft een negatief effect op hun zelfbeeld en daarmee op hun prestaties. Als stereotypen tot discriminatie leiden, gaat dat voor jongeren samen met een gebrek aan intrapersonlijke skills zoals het hebben van een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen, en interpersoonlijke skills zoals geneigdheid om contact te zoeken en sociale aanpassing.



4 Samenvatting en conclusies

In de praktijk van interventies, in beleid en in onderzoek wordt vaak verondersteld dat jongeren met een migratieachtergrond ten opzichte van jongeren met een Nederlandse achtergrond minder interpersoonlijke skills hebben, zoals communicatievaardigheden, betrouwbaarheid en presentatievaardigheden, en dat het hun ook ontbreekt aan belangrijke intrapersonlijke skills als zelfvertrouwen, houding, doorzettingsvermogen en motivatie. Het gebrek aan deze skills zou de grotere kans op werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond voor een deel verklaren. Wij onderzochten of deze veronderstelling klopt, en in hoeverre het dus zinvol is om in te zetten op het trainen van die competenties en skills voor het vergroten van arbeidsparticipatie van jongeren met een migratieachtergrond. Daartoe hebben we drie onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke werknemerscompetenties en -skills zoeken werkgevers en in hoeverre doen zich verschillen voor bij verschillende typen functies?
2. Hoe beoordelen werkgevers of jongeren over deze competenties en skills beschikken?
3. In hoeverre zijn deze werknemerscompetenties en -skills bij jongeren met een migratieachtergrond minder goed ontwikkeld dan bij jongeren?

Er is weinig onderzoek gedaan naar de vraag welke werknemerscompetenties werkgevers precies verwachten van gediplomeerde jongeren, en hoe zij daarop selecteren en beoordelen (eerste onderzoeksvraag). Het beschikbare onderzoek geeft wel enkele aanwijzingen: werkgevers verwachten een combinatie van vakkennis met intra- en interpersoonlijke skills, zoals flexibiliteit, communiceren, motivatie en samenwerken in een team. Bij functies voor hoogopgeleiden hechten werkgevers waarde aan achtereenvolgens vakkennis, vakdiploma en werknemerscompetenties. Bij functies voor laagopgeleide mensen hechten werkgevers relatief veel waarde aan sociale vaardigheden en samenwerken, en letten zij daarnaast op vier gemakkelijk observeerbare kenmerken met daarin aanwijzingen voor discriminatiemechanismen: leeftijd, sekse, gezondheid en etnische achtergrond.

De tweede vraag betreft de beoordeling van de werknemerscompetenties tijdens het proces van werving en selectie van nieuwe medewerkers. Tijdens het sollicitatiegesprek kunnen werkgevers selecteren op basis van competenties. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers jongeren met een migratieachtergrond juist in deze fase ongeschikt achten als zij in sociaal normatief opzicht wat communicatie, houding en profilering betreft niet aansluiten. Jongeren zelf



schatten in dat hun competenties in orde zijn, maar geven wel aan dat zij zich minder zeker van hun zaak voelen in sollicitatiegesprekken dan autochtone jongeren. Werkgevers toetsen niet echt of jongeren competenties bezitten. In een beperkt aantal selectieprocessen wordt gewerkt met assessments en psychologische tests. Deze tests geven beperkt informatie en pakken voor mensen met een migratieachtergrond over de hele linie negatiever uit, omdat deze kandidaten niet voldoen aan de normgroep. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er discriminatie optreedt tijdens het proces van werving en selectie: bij gelijke kenmerken worden kandidaten met een migratieachtergrond minder vaak uitgenodigd. Voor functies met veel klantcontact wordt meer onderscheid naar afkomst gemaakt. Ook zijn er aanwijzingen dat werkgevers aan jongeren met een migratieachtergrond bovengemiddeld hoge eisen stellen.

De derde vraag ten slotte gaat over bewijs voor eventuele verschillen in intra- en interpersoonlijke skills tussen groepen jongeren. Dat bewijs is er nauwelijks, en het onderzoek dat er is, betreft overwegend percepties. Factoren die uit de literatuur naar voren komen, zijn de culturele mismatch waarvan sprake kan zijn, eventuele acculturatiestress, en de doorwerking van stereotypering. Zo zagen we dat stereotypen en vooroordelen over een groep mensen, zoals jongeren met een migratieachtergrond, een negatief effect hebben op hun prestaties, én op hun intra- en interpersoonlijke skills. Als stereotypen tot discriminatie leiden, gaat dat samen 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.

Wat in het geheel aan onderzoeken en verkenningen opvalt, is de grote nadruk op wat jongeren met een migratieachtergrond niet goed zouden doen, en niet goed zouden kunnen. Zoals we hebben laten zien, is het bewijs voor verschillen in competenties echter mager, wat de vraag doet rijzen of het wel zo zinvol is om daar in beleid en praktijk zo sterk op in te zetten.



5 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we enkele aanbevelingen, geordend naar stakeholders voor wie de aanbevelingen van nut kunnen zijn.

Mensen die met jongeren werken zoals trainers

Richt u op het vergroten van weerbaarheid en bespreek dilemma's.

- 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.
- 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 richten 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 in de vorm van het versterken van hun talenten kan eveneens een mechanisme van selffulfilling prophecy in de hand werken, maar dan de positieve kant op.

Werkgevers en recruiters

Operationaliseer gevraagde competenties en kom zelf ook met oplossingen.

- 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.
- Onbedoeld of niet: arbeidsmarktdiscriminatie is er 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 gelegd bij de groep die gediscrimineerd wordt. Het is nodig dat u als werkgever of recruiter zelf verantwoordelijkheid neemt, en met oplossingen komt die gericht zijn op uw eigen aandeel. Selecteert u altijd voordat u kennismakt? Negatieve beeldvorming kan hier betekenen 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.

Beleidsmakers

Zorg voor eenduidige begrippen en maak werk van positieve beeldvorming.

- 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.
- Om competentiegericht opleiden, werven en selecteren te stimuleren, is het nodig om concreet te maken wat er bedoeld wordt. Dat kan door te operationaliseren welke gedragingen er bij competenties horen, zodat er gemeten, getoetst en geïnterpreteerd kan worden.
- Het bestaan van stereotypen en vooroordelen over jongeren met een migratieachtergrond werken de mechanismen van stereotypendreiging en selffulfilling prophecy in de hand, die een negatief effect hebben op onder meer hun zelfbeeld. Deze negatieve beeldvorming wordt (onbedoeld) in beleid aanvaard en overgenomen, en het is nodig om bewust voor een meer positieve beeldvorming te kiezen. Bijvoorbeeld door positieve taal te gebruiken wanneer het over jongeren met een migratieachtergrond gaat, door hen met beleid te willen versterken in hun talenten, en hen weerbaarder te maken tegen discriminatie.

Onderzoekers

Voer empirisch onderzoek uit en onderzoek de effecten van weerbaarheid.

- Onderzoek naar werknemerscompetenties is overwegend prescriptief en niet-empirisch, waardoor er weinig onderbouwde kennis is om beleid en interventies op te baseren. Om die kennis op te vijzelen, is empirisch onderzoek nodig, onder meer naar de vraag wat werkgevers verwachten van gediplomeerde autochtone en jongeren met een migratieachtergrond, hoe zij selecteren en beoordelen, en een toetsing van het feitelijke niveau van werknemerscompetenties van autochtone jongeren en jongeren met een migratieachtergrond.
- Aangezien de mechanismen van stereotypendreiging, selffulfilling prophecy en arbeidsmarktdiscriminatie een negatieve invloed hebben op intrapersonlijke skills zoals het hebben van zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld, en interpersoonlijke skills zoals geneigdheid om contact te zoeken, verdient het aanbeveling om onderzoek te doen naar interventies die gericht zijn op het versterken van deze skills, veelal in de vorm van weerbaarheidstrainingen.



Literatuur

Allen, J., Meng, C. & Velden, R. van der (2016). *Wat verwachten werkgevers van HBO afgestudeerden?* Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?: Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Beek, K.W.H. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides: Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market*. Amsterdam: Amsterdam School of Economics Research Institute (ASE-RI).

Bellaart, H., Aussems, C. & Wichgers, L. (2015). *Factsheet jeugdwerkloosheid naar herkomst 2010-2015*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Berge, W. van den, Daas, R., Dijkstra, A.B., Ooms, T. & Weel, B. ter (2014). *Investeren in skills en competenties: Een voorstudie voor programmering van onderzoek en beleid*. Den Haag: Centraal Planbureau & Universiteit van Amsterdam.

Borghans, L., Diris, R. & Weel, B., ter (2014). Investeren in persoonlijke ontwikkeling verbeteren sociaaleconomische uitkomsten. *CPB Policy Brief, 2014 (8): Persoonlijkheid voorspelt succes: Vermijd eenzijdige focus op cognitie*. Den Haag: CPB.

Christian, M.S., Edwards, B.D. & Bradley, J.C. (2010). Situational judgment tests: constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Personnel psychology, 63, 83-117*.

College voor de Rechten van de mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Literatuuronderzoek*. Utrecht: College voor de Rechten van de mens.

Durlak, J.A., Weissberg, R.P., Dymnicki, A.B., Taylor, D. & Schellinger, K.B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development, 82(1), 405-432*.



Ecorys (2016). *Inventarisatie competentietools jeugdwerkloosheid: Quick scan voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Rotterdam: Ecorys.

Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do The Right Thing. De plausibiliteit van interventies voor vergroting van acceptatie van homoseksualiteit*. Utrecht: Movisie.

Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: Successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Groenewoud, M. (2013). Zijn werkgevers gevoelig voor loonkostensubsidies? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 92(2), 191-203.

Hadioui, I. el (2011). *Hoe de straat de school binnendringt: Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur*. Utrecht: APS.

Huijnk, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Humburg, M., Velden, R. van der & Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates: The employers's perspective*. Maastricht: ROA.

Humburg, M. & Velden, R. van der (2014). *Skills and the graduate Recruitment process: Evidence from two discrete experiments*. Maastricht: Maastricht University.

JINC (2013). *Sollicitatietraining: Onderzoek naar de effectiviteit van het project Sollicitatietraining van JINC*. In samenwerking met Bureau Onderzoek en Statistiek, gemeente Amsterdam. Amsterdam: JINC.

Jungbluth, P. (2010). *Onverzilverd Talent: Marktkansen van hoogopgeleiden die starten vanuit achterstand*. Utrecht: Forum, instituut voor multiculturele vraagstukken.

Knokke, W. (2016). Integration or segregation? Immigrant populations facing the labour market in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*, 21(3), 361-380. London: SAGE.



Koning, J. de, Gelderblom, A. & Gravesteyn, J. (2010). *Techniek: Exact goed?: Het keuzeproces van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard*. Rotterdam: SEOR.

Kruisbergen, E. & Veld, T. (2002). *Een gekleurd beeld: Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam.

Levita, B. de, Brix, A. & Nijhof, W. (2010). *Soft skills allochtone jongeren: Hoe kunnen instanties de ontwikkeling van werknemersvaardigheden versterken?* In opdracht van het Ministerie van SZW. Amsterdam: RadarAdvies.

Lub, V. (2013). *Schoon, heel en werkzaam: Een wetenschappelijke beoordeling van sociale interventies op het terrein van buurtleefbaarheid*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Meurs, P. & Cluckers, G. (2002). Acculturatieproblemen. In Dewispelaere, J., Vecht-van den Bergh, R. & Zebe-van der As, D.M.C.B., *Handboek Kinderen & Adolescenten*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.

Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (2016). *Kamerbrief met beleidsreactie op het advies van het Platform Onderwijs2032: Kamerstuk: Kamerbrief: 9-2-2016*. Den Haag: OCW.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015a). *Kamerbrief aanpak jeugdwerkloosheid: Minister Asscher (SZW) informeert de Tweede Kamer over de aanpak jeugdwerkloosheid: Kamerstuk: Kamerbrief, 30-11-2015*. Den Haag: SZW.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015b). *Citydeal: Bijlage bij brief aanpak jeugdwerkloosheid: Publicatie, 30-11-2015*. Den Haag: SZW.

Mourshed, M., Patel, J. & Suder, K. (2014). *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*. McKinsey.

Morris, J.E., Hayes-Bautista, D.E., McClendon, S.A. & Flowers, L.A. (2002). *Race, ethnicity and culture: Encyclopedia of education*. Michigan: The Gale Group Inc.

Motti-Stefanidi, F., Berry, J., Chrysochoou, X., Lackland, D. & Phinney, J. (2008). Positive Immigrant Youth Adaptation in Context: Developmental, Acculturation, and Social Psychological Perspectives. In: Masten, A.S., Liebkind,



K. & Hernandez, D.J. (eds.). *Realizing the potential of immigrant youth* (pp 117-158). Cambridge: Cambridge University Press.

Nyhuis, E. & Pons, E., (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26(3), 363-384.

OECD (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>

Olde Monnikhof, M. & Buis, T. (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden: Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Onderzoek verricht in opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties door het ITS te Nijmegen. Doetinchem: Elsevier.

Omlo, J., Bool, M. & Rensen, P. (2013). *Weten wat werkt: Passend evaluatieonderzoek in het sociale domein*. Amsterdam: SWP.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.

Pels, T., Jonkman, H. & Drost, L. (2011). *Socialiseren, Leren, Presenteren: Over motivatie van leerlingen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Petit, R., Esch, W. van, Meer, M. van der & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes in de toekomst: Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs ECBO.

Prins, P.J.M. & Braet, C. (eds.) (2011). *Handboek klinische ontwikkelingspsychologie*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.

ROA (2015). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), School of Business and Economics, Maastricht University.

ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), School of Business and Economics, Maastricht University.



SER (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst: Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).

SER (2013). *Maak baan voor een nieuwe generatie: Werkgroep benutting arbeidspotentieel jongeren met een migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).

Stasio, V. Di (2014). Education as a signal of trainability: Results from a vignette study with Italian employers. *European Sociological Review*, 30(6), 796-809.

Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid: Werkt deze aanpak bij jongeren met een migratieachtergrond?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Vansteenkiste, S. (2016). *Preliminary report app-titude*. Leuven: KU Leuven, Centre of expertise for Labour market Monitoring.

Verkuyten, M. (1999). *Etnische identiteit: Theoretische en empirische benaderingen*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Vos, M. (2014). *Verrijkende relaties: Een onderzoek naar de lange termijn effecten van jongerenmentoring en de verbinding met het bedrijfsleven*. Onderzoek uitgevoerd door het Institute for Sustainable Society van de Rijksuniversiteit Groningen. Leeuwarden: STIP Leeuwarden.

Wel, R. van der (2013). *Het family stress model met acculturatiestress als een immigrant-specifieke vorm van stress*. Masterscriptie. Leiden: Universiteit Leiden.

Wolf, I. de & Velden, R. van der (2001). Selection processes for three types of academic jobs: An experiment among Dutch employers of social sciences graduates. *European Sociological Review*, 17(3), 317-330.

Zenderen, K.L.J. van (2010). *Young migrants' transition from school to work: Obstacles and opportunities*. Proefschrift. Utrecht: Universiteit Utrecht.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Michelle Emmen, met medewerking van Saskia Keuzenkamp en Ikram Taouanza

Foto cover: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie

Catharijnesingel 47

3511 GC Utrecht

T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2016.