

De positie van niet-westers allochtonen op de Venlose arbeidsmarkt.

Verslag van een zoektocht naar achtergronden en oplossingen

Inleiding

Naar aanleiding van een presentatie aan de fractievoorzitters over de voor Venlo meest relevante ontwikkelingen en het coalitieakkoord, heeft de gemeenteraad in november 2014 gekozen voor een strategische agenda waar 'de positie van niet-westerse allochtonen¹ op de Venlose arbeidsmarkt' een prominente plaats heeft gekregen. Dit onderwerp betreft een zogenaamd B-dossier, hetgeen betekent dat het college het voortouw neemt en de raad in een vroeg stadium betreft bij de aanpak. Het geheel moet leiden tot een raadsvoorstel.

Naar aanleiding van de vaststelling van de strategische agenda heeft er in 2015, in opdracht van de gemeente Venlo door bachelorstudent bestuurskunde, een uitvoerig onderzoek plaats gevonden² naar de factoren die van invloed (kunnen) zijn op de relatief zwakke prestaties van deze groepen op de lokale en regionale arbeidsmarkt. Dit met als doel om advies te kunnen geven over mogelijke interventies die deze achterstand zouden kunnen verminderen. In juni 2016 bent u door middel van raadsinformatiebrief 2016-106 over de resultaten van het onderzoek geïnformeerd. De onderzoeker heeft zijn onderzoeksresultaten toegelicht tijdens een beeldvormende raadsvergadering.

Onderzoek

In het genoemde onderzoek worden een groot aantal oorzakelijke verbanden tussen het niet hebben van betaald werk met zaken zoals laaggeletterdheid of voortijdig schoolverlaten weergegeven. Het onderzoek heeft zich gericht op zowel de persoonlijke als de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het succes van inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond. Naast aspecten die te maken hebben met taalbeheersing, de invloed van ouders en opleiding is er ook gekeken naar de wat 'zachtere' aspecten zoals motivatie en doorzettingsvermogen. Deze lijken eveneens zeer van invloed te zijn op de mate van succes. Het aandeel van deze groep(-en) binnen de Venlose bevolking bedroeg in 2015 circa 11,2% (11.260 inwoners).

Een voor Venlo niet te onderschatten, in het onderzoek statistisch aangetoonde verklaring is de aanwezigheid (en daarmee concurrentie) van Duitsers en Polen op de lokale en regionale arbeidsmarkt en het (negatieve) effect dat dit heeft op de arbeidsdeelname van inwoners met een niet-westerse achtergrond. Uit de gesprekken met de bedrijven blijkt ook dat deze mensen vooral werkzaam zijn in laagopgeleid werk. In een interview met een uitzendbureau over de Duitse werknemers wordt aangegeven dat men Duitsers, vergeleken met de doelgroep, over het algemeen percipieert als praktijkgericht en beter op hoogte ten aanzien van wat er van wordt verwacht. Als verklaring wordt aangegeven dat dit zou voortkomen uit hun arbeids- en opleidingsverleden. In Duitsland zijn immers veel beroepsscholen, waardoor deze groep in de ogen van het uitzendbureau in het algemeen de 'juiste' arbeidsmoraal heeft. Het is goed om hierbij op te merken dat het hier om perceptie gaat, welke van invloed kan zijn op de realiteit.

Ook de rol die ouders spelen bij de schoolcarrière van hun kinderen, zo blijkt uit het onderzoek, is erg belangrijk. Met name de mate waarin zij van invloed zijn op de onderwijskeuze van hun kinderen. Ondanks dit belang zijn deze ouders echter juist relatief onbekend met het Nederlandse onderwijssysteem. Het verschil met de inwoners zonder migratieachtergrond is buitengewoon significant. Overigens zijn er ook tussen de afzonderlijke groepen binnen de populatie met een niet-westerse achtergrond duidelijke verschillen aan te wijzen. Ter verkrijging van deze resultaten is er een enquête uitgevoerd onder de betreffende jongeren die ook terug te lezen is in het onderzoek.

Een andere opvallende waarneming is dat de intrinsieke en extrinsieke motivatie bij de onderzochte groepen vrij laag lijkt. Met name de geringe vooruitzichten en het tevreden zijn met de huidige (bijstands-) uitkering wordt in een enkel geval genoemd als verklaring hiervoor. Een potentiële werkgever wees op zogenaamde gedragsvariabelen³ die mogelijk van invloed zouden kunnen zijn. Het is zaak om ten aanzien van deze waarnemingen met grote voorzichtigheid om te gaan om mogelijke stigmatisering van de groep te voorkomen. Zo hoeft bijvoorbeeld een sollicitatiebrief (belangrijk bij een eerste selectieronde) met taalfouten niet altijd te duiden op een gebrekkige motivatie.

¹ De definitie niet-westers allochtonen heeft betrekking op die inwoners van wie minimaal één ouder oorspronkelijk niet uit Nederland komt. Feitelijk is hier sprake van 'inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond'. In de rest van deze rapportage wordt deze term dan ook aangehouden.

² In het kader van de (bachelor)stage van Feyyaz Demir, student bestuurskunde aan de Radboud-universiteit Nijmegen. <http://theses.ubn.ru.nl/handle/123456789/1360>

³ Kenmerken van een bepaalde groep die van invloed (kunnen) zijn op het waargenomen gedrag.

Themabijeenkomsten

In 2017 hebben, zoals afgesproken, drie themabijeenkomsten plaats gevonden met de bij dit vraagstuk meest betrokken (externe) partners. Ook is er gekeken naar hetgeen de gemeentelijke organisatie zelf doet ten aanzien van de werving van deze groep. In het vigerende personeelsbeleid is immers sprake van een voorkeursbeleid (bij gelijke geschiktheid) voor groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Ten aanzien hiervan volstaan wij hier met de opmerking dat het lijkt dat er relatief weinig medewerkers uit de doelgroep werkzaam zijn binnen de gemeentelijke organisatie. Maar omdat etniciteit niet wordt geregistreerd hebben we hier geen conclusies aan kunnen verbinden. Ook lijkt het dat er bij werving relatief weinig aanbod is uit deze groep. Een nadere aanvullende beschouwing hiernaar zou daarvoor nodig zijn.

De vier belangrijkste aanbevelingen uit het rapport hebben betrekking op scholing, de invloed van ouders, taalbeheersing en de vermindering van de (financiële) aantrekkelijkheid van niet-werken. Het vraagstuk is nader onderzocht om te bekijken welke interventies kansrijk zijn. Wat is de -lokale- context van deze achterstand? Waar liggen mogelijkheden ten aanzien van het voorkomen van schooluitval en het creëren van kansen op werk? Gerelateerde aspecten bij dit thema zijn: verdringingseffecten (laagopgeleiden) op de arbeidsmarkt, wel/niet doelgroepenbeleid. Onder leiding van portefeuillehouder Hanno Lamers is met een aantal raadsleden een raads werkgroep ingericht die zich in een aantal onderlinge bijeenkomsten en in een aantal gesprekken met de meest betrokkenen gebogen heeft over een nadere verdere verkenning van dit vraagstuk.

Het vraagstuk en daarmee de doelgroep lijkt niet gebaat bij ondoordachte, niet goed afgestemde acties om te proberen het vraagstuk rondom participatie van inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond op te pakken. Daarvoor is het vraagstuk te complex en de problematiek te gevoelig. Daarbij is het zeer de vraag of de lokale overheid de enige 'probleemhouder' of eigenaar van dit vraagstuk zou moeten zijn. Deze rapportage kan echter wel een bijdrage zijn aan een gezamenlijke aanpak van deze problematiek.

Er is daarom besloten om een drietal themabijeenkomsten te organiseren. Namelijk bijeenkomsten rondom de thema's: werk & inkomen, onderwijs en taal & cultuur. Tijdens de themabijeenkomsten zijn we in gesprek gegaan met de voor het vraagstuk relevante partners zoals het onderwijs, werkgevers, instellingen, ouders en (vertegenwoordigers van) de Turkse en Marokkaanse gemeenschap. Deze circa tweeënehalf uur durende vraaggesprekken vonden 's-avonds plaats, waren in omvang bescheiden opgezet en gericht op de aard van de problematiek en mogelijke oplossingsrichtingen. De gesprekken werden vooraf gegaan door een schets van de afwijkende positie van de groep inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond op de lokale en regionale arbeidsmarkt en gevoerd aan de hand van een aantal, aan het eerder uitgevoerde onderzoek ontleende, stellingen, gericht op het vraagstuk en toegesneden op de gesprekspartners.

Themabijeenkomst 1: Werk & inkomen, 13 april 2017 (Stadskantoor)

De eerste themabijeenkomst had als thema 'werk & inkomen'. Uit de gegevens van Atlas voor gemeenten (2014) blijkt dat de gemeente Venlo in negatieve zin significant afwijkt van het gemiddelde van Nederland op het gebied van werkloosheid van inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond. Het aandeel 15-64 jarigen met een niet-westerse migratieachtergrond dat de laatste vier jaar volledig werkte in Venlo is, in vergelijking met inwoners met een Nederlandse of westerse migratieachtergrond, laag. Het landelijk gemiddelde van de vijftig grootste Nederlandse gemeenten bij autochtonen die de laatste vier jaar volledig hebben gewerkt is vergelijkbaar met dat van Venlo, 66% tegen 65% in Venlo. Het gemiddelde daarentegen ten aanzien van ditzelfde cijfer bij inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond verschilt sterk met het landelijk gemiddelde, namelijk 40% tegenover 27% in Venlo.

De laatste vier jaar volledig gewerkt	Geen migratieachtergrond	Niet-westerse migratieachtergrond
Nederland gemiddeld	66%	40%
Venlo	65%	27%

Bij het thema werk en inkomen speelt zowel het hebben van (betaald) werk als het hebben van (voldoende) inkomen een rol. Een relatief groot deel van de groep inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond lijkt opleiding en vaardigheden tekort te komen in vergelijking met het huidige aanbod van arbeidskrachten. Zij verkeren, ten opzichte van de groepen werkzoekenden, in een relatief ongunstige concurrentiepositie op de arbeidsmarkt.

Hoe zit dit nu precies met die vraag en dat aanbod? Wat maakt nu dat deze groep (ondanks de vraag naar betaald werk en veel Oost-Europeanen die hier emplooi vinden) toch heel moeilijk aan werk komt? Is er onvoldoende kwalitatieve match? Voelen ondernemers geen maatschappelijke verantwoordelijkheid? Is er sprake van discriminatie en hoe ziet die er dan uit? Loont werken wel? Wat zijn moeilijkheden en mogelijkheden?

Afgezien van de leden van de raads werkgroep waren er twee Venlose ondernemers aanwezig (horeca en detailhandel), een jongerenbegeleider van de afdeling SLW, een (bachelor-)stagiaire en uit de doelgroep twee (werkende) jongeren en een ondernemer.

Een van de stellingen van deze avond was *“het heeft geen zin om te werk te zoeken, het loont (toch) niet”*. Uit de interviews die zijn afgenomen tijdens het onderzoek kwam naar voren dat de intrinsieke en extrinsieke motivatie bij inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond in Venlo relatief gering is. Hierbij werden opmerkingen gemaakt over de geringe vooruitzichten die hen in het vooruitzicht worden gesteld. De klachten gaan vooral over de onzekerheid die flexbanen en korte duur contracten met zich meebrengen. De onzekerheid die dit met zich meebrengt kan de motivatie van de medewerker beïnvloeden. Daarnaast werd in het uitgevoerde onderzoek verwezen naar een vermeend tekort aan ‘extrinsieke motivatie’. Er werd benadrukt dat men er over het algemeen in financiële zin weinig tot niets op vooruitgaat bij een fulltime dienstverband.

Tijdens de themabijeenkomst kwam aan bod dat het verschil tussen salaris en een uitkering (te) klein is, werken loont te weinig. Dat verschil tussen werken en uitkering wordt nog kleiner indien men ook wordt gekort op premies en toeslagen. Daarentegen bestaat bij de gespreksdeelnemers uit de doelgroep het gevoel dat de groep “tien keer zo hard” moet werken om aangenomen te worden. Bij een uitkering hebben ze geen “gezeur”. Het ontbeert de groep verder aan relevant netwerk (“geen kruiwagens”). Ze hebben een minder sociaal-economische vangnet omdat ze dit niet van hun ouders hebben meegekregen. Opvallend was ook de gedeelde opvatting dat het lijkt alsof het belang van het hebben van betaald werk binnen de groep veel sterker wordt gezien vanuit de optiek van het hebben van inkomen (extrinsieke motivatie) en veel minder (dan bij de autochtone groep) vanuit de waarde van het hebben van werk (intrinsieke motivatie).



Themabijeenkomst Werk & Inkomen, 13 april 2017

Een andere stelling was *“Ondernemers voelen geen maatschappelijke verantwoordelijkheid”*. De reactie van de aanwezige ondernemers was eensluidend, geen ondernemer kan meer om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) heen. Er lijkt echter nog relatief weinig betrokkenheid van Venlose ondernemers bij deze groep, daarentegen lijkt deze groep zich evenmin bij hen aan te bieden als werkzoekende. Werkzoekenden uit de doelgroep lijken vaak te kiezen voor werkgevers waar reeds meer werknemers met een zelfde achtergrond werken of een leidinggevende of eigenaar uit dezelfde groep. Als voorbeeld werden twee lokale supermarkten genoemd, waarbij de

één overwegend jongeren zonder migratieachtergrond werk biedt, de ander overwegend jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond.

De aanwezige ondernemers gaven aan niet te kijken naar etnische achtergrond, maar naar geschiktheid blijkend uit wie je bent en wat je kunt. Dat werd als verklaring gegeven waarom zij ook geen voorstander zijn van anoniem solliciteren. Daarnaast viel het hen op dat er bij vacatures nauwelijks vanuit de betreffende groep wordt gesolliciteerd. Het lijkt er op alsof jongeren niet weten 'hoe' ze het moeten aanpakken, hoe ze moeten solliciteren. Onduidelijk is daarnaast of sociale achtergrond hierbij een rol speelt of cultuurverschillen, met name in de wijze waarop geworven wordt en werk wordt gezocht. Naar aanleiding van deze avond werden vervolgspraken gemaakt met de aanwezige betrokkenen om te bezien in hoeverre er al op korte termijn concrete stappen zouden kunnen worden gezet.

Themabijeenkomst 2: Onderwijs, 2 november 2017 (Basisschool De Zuidstroom)

De tweede themabijeenkomst had als onderwerp 'onderwijs'. De lage mate van hooggeschoolde inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond in Venlo is namelijk een opvallend gegeven als je deze vergelijkt met andere soortgelijke gemeenten. Het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond op MBO niveau is relatief hoger dan in andere vergelijkbare gemeenten.

Een aanpak hiervoor zou, in de ogen van de gespreksdeelnemers, kunnen zijn om meer aandacht te besteden aan deze groep en met onderwijsinstellingen aan tafel te gaan over de mogelijke oorzaken hiervan. Zij zijn namelijk degene die een beter zicht hebben in het individuele en algemene vermogen en de tekortkomingen van deze groep. Met het aan tafel gaan met de onderwijsinstellingen zou kunnen inhouden dat er met de basisscholen en middelbare scholen serieus over dit onderwerp wordt gesproken. Zij zijn diegenen die dagelijks met deze groep te maken hebben en zouden met hun inzicht een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van deze kwestie.

Een ander onderwerp waarover kan worden gesproken met de onderwijsinstellingen is de mate van schoolverlaters op mbo niveau 2,3 en 4. De schoolverlaters met een niet-westerse migratieachtergrond op deze niveaus vertonen vaker en meer gevallen van schoolverlaters dan alle andere niveaus. Vermoedelijke gevolgen hiervan zijn onder andere: geen startkwalificatie, criminaliteit en aantrekking tot een verkeerd milieu. Hoe komt dit? Zijn kinderen met een niet-westerse migratieachtergrond wel gemotiveerd om hun opleiding af te maken? Zijn ouders niet genoeg betrokken bij de schoolkeuze van hun kinderen?

Afgezien van de leden van de raads werkgroep waren er aanwezig, de directeur van een basisschool, een leraar uit het voortgezet onderwijs en de manager bedrijfsvoering en onderwijs van een MBO instelling.



Themabijeenkomst Onderwijs, 2 november 2017

Een van de stellingen die deze avond besproken is was: *“Ouders zijn niet betrokken bij de schoolkeuze van hun kinderen”*. Hierbij zijn er een aantal vragen gesteld wat betreft de invloed en de kennis van ouders over de kinderen wat betreft de kennis over het onderwijssysteem. Over de vraag in hoeverre zij denken dat hun ouders hen heeft kunnen begeleiden tijdens hun schoolcarrière, scoorden in het onderzoek van Feyyaz Demir van oorsprong Turkse en Marokkaanse inwoners

respectievelijk een 5.2 en 5.5 in vergelijking met een 7 voor inwoners met een niet-migratieachtergrond. De respondenten konden een cijfer van 0 tot 10 geven. Het contrast is nog groter als het gaat om de vraag 'in hoeverre de respondenten denken dat hun ouders voldoende geïnformeerd waren over het Nederlandse onderwijssysteem.' Hieruit blijken de volgende scores: Turkse achtergrond: 4.4, Marokkaans: 3.9 en autochtoon: 7.3. Bij de andere twee vragen over de invloed van ouders en opleiding zijn geen grote verschillen opgevallen. Zie hieronder de tabel.

	Turks	Marokkaans	Autochtoon
In hoeverre denkt u dat uw ouders u voldoende heeft kunnen begeleiden tijdens uw schoolcarrière? (0= zeer slecht, 10 is zeer goed)	5.2	5.5	7
In hoeverre denkt u dat uw ouders voldoende geïnformeerd waren over het Nederlandse onderwijssysteem? (0= zeer slecht, 10 is zeer goed)	4.4	3.9	7.3
Hoe hoog schat u de invloed van uw ouders op uw schoolcarrière? 0= heel laag, 10= heel hoog)	6.7	7.1	7.2
In hoeverre denkt u dat de opleiding invloed heeft op uw kansen op de arbeidsmarkt? (0= zeer weinig, 10 zeer hoog)	7.4	7.7	7.9

F. Demir, 2015: (Cijfers van 0 tot 10 konden er gegeven worden)

De genodigden tijdens deze avond herkennen dat de ouders uit de doelgroep over het algemeen moeilijk te bereiken zijn. Ze zien dit vooral bij de opkomst tijdens de ouderavonden en andere (thema)bijeenkomsten. Ze hebben wel gemerkt dat als een (onderwijs-)medewerker met ook een niet-westerse migratieachtergrond de ouders uitnodigt en uitleg geeft over de bedoeling van de bijeenkomst en het belang, de drempel lager wordt. Daarbij kunnen intensievere ouder-kind gesprekken zorgen voor meer rendement, hierdoor laat je het belang zien dat het iets gezamenlijks wordt, dus van de school, ouders en het kind. De vraag is hoe het onderwijs er beide ouders bij kan betrekken. In deze culturen lijkt het namelijk meer gebruikelijk dat moeder voor het gezin zorgt en dat vader werkt. Een ander aspect dat uitvoerig aan bod is gekomen is de gebrekkige kennis van ouders van het Nederlandse onderwijssysteem, waardoor ouders hun kinderen soms onbewust adviseren voor bekende paden te kiezen, in plaats van onderwijspaden die wellicht beter aansluiten bij de mogelijkheden en wensen van hun kind. Veel meer informatie op een toegankelijker manier aanbieden en begeleiding zou zeer behulpzaam zijn.

Het inhoud van het onderzoek bevestigt dit beeld. De invloed van ouders op de onderwijs- en loopbaankeuze van hun kinderen is zeer hoog. Vervelend is alleen dat jongeren aangeven dat hun ouders niet voldoende geïnformeerd zijn over het Nederlandse onderwijssysteem. 78% van de oorspronkelijk Turkse respondenten gaf aan dat zij meer uit hun schoolcarrière zouden of hadden kunnen halen indien hun ouders meer geïnformeerd zouden zijn over het onderwijssysteem. Dit percentage bedraagt zelfs 100% bij de van oorsprong Marokkaanse respondenten. Van oorsprong autochtone respondenten daarentegen scoorden significant lager, met 65% die hierop een bevestigend antwoord gaf. Voor de goede orde, ook de score voor autochtone respondenten geeft aanleiding hier voor de hele populatie eens goed naar te (laten) kijken. Zeker in een gemeente waar het opleidingsniveau gemiddeld genomen zo laag is als in Venlo.

	Turks	Marokkaans	Autochtoon
• Denkt u dat u met meer begeleiding van uw ouders, meer uit uw schoolcarrière had kunnen halen?	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 78% • Nee 22% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 63% • Nee 38% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 70% • Nee 30%
• Denkt u dat u meer uit uw schoolcarrière zou halen indien uw ouders meer geïnformeerd waren over het onderwijssysteem?	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 78% • Nee 22% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 100% • Nee 0% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 65% • Nee 35%

Een andere stelling die is besproken is “*Allochtone kinderen zijn niet gemotiveerd om hun opleiding af te maken*”. Het percentage vroegtijdige schoolverlaters (VSV) met een Marokkaanse achtergrond ligt in Venlo met 1.8% ver onder het landelijke gemiddelde voor deze groep van 4.0%. Bij de van oorsprong Turkse gemeenschap ligt het percentage VSV met 3.4% net onder het landelijke gemiddelde voor deze groep van 3.6%⁴. Onder leerlingen zonder migratieachtergrond lag dit cijfer in het schooljaar 2013/14 op 1,7%. De populatie van oorsprong Surinaamse en Antilliaanse leerlingen is te laag voor een valide oordeel.

Cijfers gemeente Venlo 2013-2014			
	Aantal deelnemers	Aantal VSV	%
Autochtoon	5333	93	1.7%
Suriname	57	3	5.3%
Aruba/Ned. Antillen	17	1	5.9%
Turkije	533	18	3.4%
Marokko	396	7	1.8%
Overige met niet-westerse migratieachtergrond	344	12	3.5%
Met westerse migratieachtergrond	828	26	3.1%
Onbekend	14	5	35.7%
Totaal	7522	165	2.2%

Landelijke cijfers 2013-2014			
	Aantal deelnemers	Aantal VSV	%
Autochtoon	1036665	15326	1.5%
Suriname	35185	1239	3.5%
Aruba/Ned. Antillen	15948	786	4.9%
Turkije	47707	1709	3.6%
Marokko	45755	1842	4.0%
Overige met niet-westerse migratieachtergrond	73165	2526	3.5%
Met westerse migratieachtergrond	80355	2163	2.7%
Onbekend	1185	378	31.9
Totaal	1335965	25969	1.9%

Voortijdig schoolverlaten, cijfers Venlo Bron: DUO, 2015

In het gesprek werd aangegeven dat het binnen de van oorsprong niet-westerse gemeenschappen het gebruikelijk is dat men binnen de eigen gemeenschap vooral naar elkaar kijkt en van elkaar leert, meer dan van buiten de gemeenschap afkomstige informatie. Omdat daarbij ouders weinig tot niet betrokken zijn bij de onderwijskeuze van hun kinderen en ze over het algemeen weinig van het Nederlandse onderwijssysteem af weten, zien we dat jongeren “zomaar” een keuze maken om met een opleiding te starten zonder precies te weten wat de opleiding inhoudt of welke andere keuzes ze hadden kunnen maken.

Zo wordt een keuze voor de richting economie door jongeren gepercipieerd als statusverhogend, omdat dit wordt gerelateerd aan handel of aan een eigen bedrijf starten. Maar eenmaal met de opleiding gestart, lopen ze er tegen aan dat deze richting inhoudelijk nogal eens afwijkt van dit beeld en er bijvoorbeeld ook veel wiskunde gevraagd wordt. Binnen de gemeenschap is sprake van veel zogenaamde “voorbeeld beroepen” zoals kapper, automonteur, beveiliging etc. Beroepen die een tijdje ‘in de mode’ kunnen zijn. Wat opvalt is dat jongeren deze beroepen willen uitoefenen zonder vooraf te

⁴ Cijfers Venlo, schooljaar 2013-2014

onderzoeken of dit bij hun past. Voorbeelden uit de eigen gemeenschap lijken bepalender voor de onderwijskeuze dan 'formeel' informatiemateriaal. Het is van belang om jongeren en hun ouders beter voorlichting te geven over beroepen en arbeidskansen. Zo krijgen ze een beter en afgewogen beeld van de arbeidsmarkt en ieders specifieke mogelijkheden. Opvallend was ook de opmerking dat jongeren weliswaar voor beveiliging kiezen, maar niet voor de politie terwijl daar de salarissen een stuk hoger en de doorgroeiperspectieven een stuk groter lijken. Beeldvorming, in plaats van kennis en een goede afweging, domineert het keuzeprocess. En dat vinden de gespreksdeelnemers jammer. Er zijn overigens genoeg succesvoorbeelden in de gemeente waaruit blijkt dat jongeren succes hebben bereikt. Het is vervelend dat deze jongeren vaak vertrekken uit Venlo. Er zou juist meer gebruik gemaakt kunnen worden van deze successen. In Venlo lijken vaak meer "slechte" voorbeelden te vinden dan "goede". Vooral de goede voorbeelden zouden dus meer gedeeld moeten worden.

Themabijeenkomst 3: Taal & Cultuur, 7 december 2017 (Moskee Al Houda)

Uit het door Feyyaz Demir uitgevoerde onderzoek blijkt hoe belangrijk een goede taalbeheersing is voor het verwerven van betaald werk. Ouders zouden wellicht thuis (vaker) Nederlands (met elkaar) en met hun kinderen kunnen spreken⁵. Ook worden er in het onderzoek zaken aangehaald die een sterke culturele inslag lijken te hebben. In hoeverre is er sprake van belemmerende factoren (of juist niet) en zouden de moskeeën en zelforganisaties een belangrijke(re) rol moeten hebben in het vergroten van arbeidsmarktkansen? Dit was de insteek voor deze derde en laatste themabijeenkomst.

Afgezien van de leden van de raads werkgroep waren ouders aanwezig, een vertegenwoordiging van het moskeebestuur, een leraar van het voortgezet onderwijs, een jongerencoach en een (promotie-) onderzoeker van de Universiteit Maastricht. Laatstgenoemde heeft tijdens een bijeenkomst van de raads werkgroep de werkgroepleden geïnformeerd over de inhoud van haar onderzoek, waarbij culturele identiteit onder middelbare scholieren met verschillende culturele achtergronden (op een middelbare school in Venlo) het centrale onderzoeks onderwerp is.

Een van de stellingen die deze themabijeenkomst besproken is: "Ouders moeten thuis (vaker) Nederlands spreken (met elkaar) en met hun kinderen". Kinderen waar thuis Nederlands wordt gesproken presteren beter.



Themabijeenkomst Taal & Cultuur, 7 december 2017

De beheersing van de Nederlandse taal is belangrijk om de kansen op (betaald) werk te vergroten⁶. Werkgevers vinden het essentieel dat werknemers de Nederlandse taal goed beheersen en zich duidelijk verstaanbaar kunnen maken. Dit heeft voornamelijk te maken met veiligheidsredenen en de noodzakelijke communicatie tussen werknemers. Het uitleggen van het werk en de dagelijkse zaken duren anders langer en kosten meer moeite, dan bij mensen die de taal wel redelijk tot goed beheersen.

⁵ *Leerlingen die thuis alleen Nederlands spreken, of Nederlands in combinatie met een andere taal, doen het op school beter dan leerlingen bij wie thuis helemaal geen Nederlands wordt gesproken. Maar als ouders thuis geen Nederlands willen spreken, of de taal niet voldoende machtig zijn om dit te kunnen, dan doen zij er het beste aan om met hun kinderen veel en goed te communiceren in de taal die ze van huis uit het beste kennen. Zo ontstaat een goede basis. Het is dan wel raadzaam om ervoor te zorgen dat de kinderen voldoende andere taalcontacten in het Nederlands hebben, bijvoorbeeld via de peuterspeelzaal, Nederlandse vriendjes en vriendinnetjes, Nederlandstalige televisieprogramma's of Nederlandstalige boeken. <http://www.taalcanon.nl/vragen/moeten-allochtone-ouders-nederlands-praten-met-hun-kinderen/>*

⁶ (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2012)

In de hieronder opgenomen tabel⁷ is het gebruik van de Nederlandse taal in thuissituaties weergegeven. Surinamers en Antillianen spreken al vanaf jonge leeftijd over het algemeen Nederlands in thuissituaties en dat is vrijwel ongewijzigd bij oudere generaties. Dat is significant anders bij de van oorsprong Turkse en Marokkaanse gemeenschappen. Ook is er een significant verschil indien er naar het opleidingsniveau wordt gekeken. In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat de mate waarin in thuissituatie Nederlands wordt gesproken sterk samenhangt met de leeftijd (hoe jonger, hoe meer) en het opleidingsniveau (hoe hoger, hoe meer).

Een achterstand of het niet goed gebruiken van de taal verkleint, zoals eerder is aangegeven, de kansen op de arbeidsmarkt. In dit opzicht ligt het voor de hand om te veronderstellen dat dit ook voor de Duitse werknemers in Venlo zou moeten gelden. Maar uit interviews zien we dat dit gebrek van Duitsers over het hoofd wordt gezien omdat het grotendeels wordt gecompenseerd door de Duitse taalkennis van de leidinggevenden in Venlo. In hoeverre dit geldt voor werknemers uit andere Oost-Europese landen, waaronder Polen, is niet onderzocht.

Tabel: *Spreekt thuis Nederlands*

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans
Totaal	2.7	3.1	4.8	4.4
Mannen	2.8	3.0	4.8	4.4
Vrouwen	2.5	3.1	4.7	4.3
15-24 jaar	3.3	4.6	4.9	4.1
25-44 jaar	3.0	3.5	4.8	4.4
45-64 jaar	2.2	2.6	4.7	4.3
65+	1.3	1.6	4.6	4.4
1 ^e generatie	2.5	2.9	4.7	4.2
2 ^e generatie	3.9	4.3	4.9	4.9
Max. bas	2.1	2.4	4.6	3.8
Vmbo/mavo	2.6	3.5	4.7	4.2
Mbo/havo/vwo	3.3	3.8	4.8	4.4
Hbo/wo	3.9	3.9	4.8	4.6

Het gebruik van de Nederlandse taal in de thuissituaties met partner en kinderen. Scores liggen van 1 t/m 5. Hoe hoger, hoe meer er Nederlands wordt gesproken in thuissituaties. Bron: SCP 2011.

Tijdens het gesprek werd aangegeven dat (uit de literatuur blijkt dat) het tweetalig opvoeden juist goed is goed voor de ontwikkeling van de hersenen. Zo wordt door de GGD aangegeven dat ouders in de moedertaal dienen te spreken tegen de kinderen. De praktijk lijkt echter weerbarstiger. Een van de ouders die bij deze avond aanwezig was heeft dit advies bij het eerste kind opgevolgd, maar nu blijkt dat het kind slechter presteert in de Nederlandse taal. Bij het tweede kind heeft ze Nederlands gesproken en dit kind is beter in de Nederlandse taal. Daarbij is het spreken van Nederlands ook goed voor de ouders om de Nederlandse taal beter te beheersen. Ook voor de ouders is het goed om de taalachterstand aan te pakken, meer stimuleren om mee te doen bijv. ook gebruik te maken van de bibliotheek.

Een ander stelling van deze avond is *“De moskeeën en zelforganisaties zouden een belangrijke(re) rol moeten hebben in het vergroten van arbeidsmarktkansen”* Tijdens de drie themabijeenkomsten is gebleken dat moskeeën van grote invloed kunnen zijn. Veel moskeeën hebben tot doel om voor de achterban van de vereniging, maar ook meer in het algemeen voor de moslimgemeenschap, de integratie, emancipatie en participatie in de maatschappij te bevorderen. Dit doen zij door het organiseren van educatieve, sociaal-culturele, sportieve, maatschappelijke en religieuze activiteiten. Alle activiteiten zijn voor zowel mannen als vrouwen, jong en oud.

⁷ F. Demir, 2015

De moskee waar wij deze avond te gast waren (Moskeevereniging Al Houda) doet haar activiteiten vanuit een op de islam geïnspireerde maatschappelijke verantwoordelijkheid, die op verschillende terreinen tot uitdrukking komt. Bij alle activiteiten staat het actieve burgerschap van de achterban in de Nederlandse samenleving centraal. De vereniging wil graag investeren in samenwerking op lokaal niveau, met de wijkbewoners en sociaal-maatschappelijke instellingen. Hierdoor zullen alle betrokken partners op eigen wijze kunnen bijdragen aan het algemeen belang (leefbaarheid, wederzijdse respect en begrip voor elkaar in de wijk/stad). Integratie, emancipatie en participatie zijn centrale begrippen voor moskeevereniging Al Houda.

Conclusies en aanbevelingen

De vier belangrijkste conclusies uit het oorspronkelijke onderzoek zijn uitvoerig aan bod gekomen tijdens de thema-avonden. Dat was immers ook de opzet. Zij hebben betrekking op scholing, de invloed van ouders, taalbeheersing en de vermindering van de (financiële) aantrekkelijkheid van niet-werken.

Het doel van de themabijeenkomsten was om de factoren die de kansen van inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt in Venlo beïnvloeden met maatschappelijke partners en direct betrokken te bespreken, met het oog op de aard van de problematiek en mogelijke oplossingsrichtingen. Daarin lijken we te zijn geslaagd. We hebben wel ontdekt dat het, omwille van allerlei uiteenlopende oorzaken, niet eenvoudig was om met externe betrokkenen aan tafel te komen. De belangstelling onder raadsleden om -raadsbreed- deel te nemen was verheugend groot.

Het in 2015 uitgevoerde onderzoek, de door ons gevoerde gesprekken en de door ons verzamelde informatie heeft geleid tot de volgende aanbevelingen.

1. Maak de ouders en de jongeren (meer) bewust van de invloed en het belang van de Nederlandse taal. Concreet zou hierbij bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan voorleesmiddagen.
2. Pak het probleem aan bij de bron, namelijk bij de scholing. Het blijkt namelijk dat laaggeschoolde inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond in de problemen komen op de arbeidsmarkt in de gemeente Venlo, terwijl een hooggeschoolde niet-westerse allochtoon weinig problemen ondervindt op de arbeidsmarkt. De lage mate van hooggeschoolde inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond is namelijk een opvallend gegeven als je dit vergelijkt met andere soortgelijke gemeenten. De achtergrond hiervan zou nader bekeken moeten worden. Daarnaast kan overwogen worden of ervaringen elders, zoals bijvoorbeeld de IMC Weekendschool in Amsterdam, in de Venlose aanpak inpasbaar zijn.
3. De gemeente Venlo zou ouders kunnen helpen wegwijs te worden in het Nederlandse onderwijssysteem. Bij voorkeur zou informatie visueel en eenvoudig toegankelijk moeten worden aangeboden, bijvoorbeeld door het gebruik van social media, of door de (vrijwillige) inzet van ouderbegeleiding.
4. De cultuurverschillen terug laten komen tijdens de opleiding, zodat er meer bekend wordt over de diversiteit.
5. Maak Venlose werkgevers(-organisaties) mede verantwoordelijk voor de arbeidsmarktkansen van de doelgroep. Gedacht kan worden aan het verbinden van individuele werkzoekenden aan ondernemers, het gezamenlijk opzetten van opleidingen met werkgevers voor kansrijke beroepen.
6. Sluit aan bij datgene wat reeds aan zelforganiserend vermogen voorhanden is, bijvoorbeeld bij moskeeën en zelforganisaties. Weliswaar bezitten zij niet altijd de juiste kennis maar zij kennen wel hun achterban en kunnen als facilitator fungeren. Concreet kan hierbij gedacht worden aan een grotere contactfrequentie moskeebesturen en de gemeente Venlo, het aanbieden van professionele ondersteuning aan zelforganisaties gericht op het vinden van passend werk of een passende opleiding door middel van een inloopspreekuur, het gericht aanbieden van vacatures (WSP) en gemakkelijk toegankelijke onderwijsvoorlichting. Binnen de werkgroep is het idee geopperd om te komen tot een convenant tussen de gemeente(raad) en de (leiding van de) Turkse- en Marokkaanse gemeenschap waarin geregeld is dat de gemeente een inspanningsverplichting levert in het verlengde van het aanvalsplan Venlo Werkt, gericht op arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep.

7. Verlaag de toetredingsdrempel voor jongeren door hen bijvoorbeeld (door een jongerencoach) op te (laten) zoeken in de (huizen van de) wijk en verbetering van het imago van het Werkplein. Er leven wisselende beelden over het Werkplein en wat je kunt verwachten.
8. Geef een vervolg aan de inzet van vrijwilligers vanuit zelforganisaties om zo de 'onzichtbare jongeren'⁸ op te sporen. Jongeren met een Turkse of Marokkaanse achtergrond zijn oververtegenwoordigd in deze groep. Zelforganisaties hebben over het algemeen een hechtere band met de jongeren door de activiteiten die zij aanbieden en door de connecties met hun sociale omgeving. Daarnaast hebben jongeren vaak meer vertrouwen in de hulp van zelforganisaties dan in de hulp van de overheid of aan de overheid verbonden organisaties. Vrijwilligers van zelforganisaties zouden een training kunnen krijgen over de werkwijze en regelgeving van gemeente op het gebied van de toeleiding naar (leerwerk)banen voor jongeren, zodat zij jongeren buiten beeld voor een beperkte periode kunnen ondersteunen (motiveren en activeren) bij de toeleiding naar een (leerwerk)baan via de gemeente.

Tot slot

Een pasklare oplossing hebben wij niet gevonden, die is er ook niet. Wel is er de permanente zoektocht naar mogelijkheden om *ook* hun kansen op een succesvolle arbeidsmarktcarrière te vergroten. Wij adviseren u, als gemeenteraad, om ook de komende jaren op regelmatige basis in gesprek te gaan met vertegenwoordigers uit de doelgroep en met degenen die aan dit vraagstuk een positieve bijdrage kunnen leveren.

Nawoord

Het was voor de leden van de raads werkgroep⁹ waardevol om wat langer en uitvoeriger met elkaar stil te staan bij dit weerbarstige, gevoelige vraagstuk. Het hebben van (betaald) werk wordt door de samenleving als zeer belangrijk gewaardeerd. Dat geldt ook voor Venlo, dat geldt dus ook voor onze inwoners met een immigratie-achtergrond. Misschien zelfs juist voor deze groep. Volwaardig deelnemen aan de gemeenschap waarvan je geacht wordt deel te maken gebeurt immers vaak vanuit het hebben van werk of het volgen van een opleiding. Werk en opleiding dus als sleutels tot maatschappelijke participatie.

Wij bedanken eenieder die een bijdrage heeft geleverd aan deze rapportage, met name degenen met wie wij wat uitvoeriger hebben kunnen spreken tijdens de drie thema-avonden.

Venlo, februari 2018

De leden van de raads werkgroep 'Arbeidsmarktpositie Niet-westers allochtonen op de Venlose arbeidsmarkt': Aissa Meziani, Gökhan Yurt, John Heuvelings, Marjan Schuman, Huub van Eijk, Hoessein Mallouka, Erwin Boom en Stefan Hugues

Wethouder Hanno Lamers, portefeuillehouder arbeidsmarkt¹⁰

⁸ *Onzichtbare jongeren zitten niet op school, hebben geen werk en ontvangen geen uitkering. Zij zijn buiten beeld van de overheid en hulpverlening en worden daarom onzichtbare jongeren genoemd*

¹⁰ *Ambtelijk: Linda Houtappels en Harry Smeets*

Bijlage

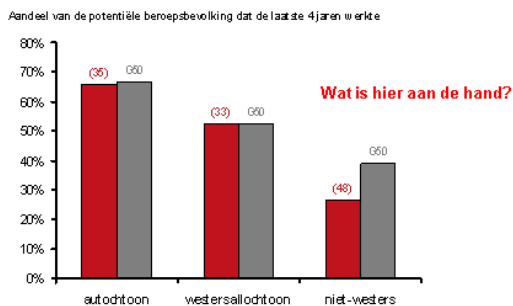
Passage uit het raadsvoorstel 'Strategische Agenda van de Raad', zoals vastgesteld in november 2014

In het raadsvoorstel is het onderwerp als volgt opgenomen.

Arbeidsmarktbeleid & positie niet westerse Allochtonen; B-dossier

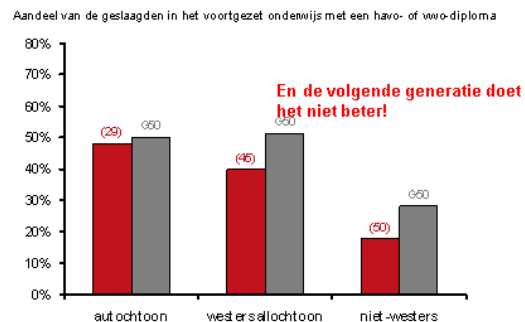
Uit de Atlas voor gemeenten 2014 lijkt er sprake te zijn van een grote achterstand op de arbeidsmarkt bij niet westerse allochtonen; zowel volwassenen als jongeren (laagopgeleid). Zaak is het vooral dat deze jongeren niet verder uit zicht geraken en in een geïsoleerde positie verzanden tot "kansloze jongeren". Daarbij gaat het om 9% van de beroepsbevolking. Het aandeel niet westerse Allochtonen in Venlo zonder werk en zonder opleiding is zorgelijk. Kijken we naar de tabellen dan valt Venlo op; sprake is van een hogere werkeloosheid en lagere scholing in Venlo onder niet westerse allochtonen landelijk gezien.

Participatie onder allochtonen



16
Bron: Atlas voor gemeenten 2014

Schoolprestaties



17
Bron: Atlas voor gemeenten 2014

Cijfers

- Het aandeel niet westerse jongeren zonder havo of VWO diploma is hoog; slechts 17,6% heeft zo'n diploma.
- De arbeidsparticipatie onder niet westerse allochtonen is laag; slechts 30% heeft de laatste 4 jaar onafgebroken een baan gehad.

Opgemerkt daarbij kan worden dat:

- Het aandeel laagopgeleiden positief is gerelateerd aan het aandeel langdurig werklozen.
- Ook als iemand in een problematische omgeving woont, verhoogt dit de kans om werkloos te zijn.
- De relatief geringe kansen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat de langdurige werkeloosheid in Venlo en omstreken stijgt terwijl het landelijk gemiddelde daalt.
- Dat lijkt te maken te hebben met specifiek lokale omstandigheden, maar dat is nog niet nader onderzocht (uit foto regio Venlo & omstreken).