



## **TrendMeter 2009**

### **Werkgevers over Nieuwe Nederlanders als werknemers**

FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken

Bezoekadres: Kanaalweg 86, 3533 HG Utrecht

Postadres: Postbus 201, 3500 AE Utrecht

Telefoon 030 - 297 43 21

Fax 030 - 296 00 50

E-mail: [informatie@forum.nl](mailto:informatie@forum.nl)

Website: [www.forum.nl](http://www.forum.nl)

Motivaction, Research and Strategy

Bezoekadres: Marnixkade 109, 1015 ZL Amsterdam

Postadres: Postbus 15262, 1001 MG Amsterdam

**E** [moti@motivaction.nl](mailto:moti@motivaction.nl)

**T** +31 (0)20 589 83 83

**F** +31 (0)20 589 83 00

**W** [www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl)

Amsterdam, december 2009, Motivaction

drs. Ahmed Ait Moha, drs. Mara Akkermans

## Voorwoord

FORUM publiceert voor de derde keer de TrendMeter, het verslag van een monitor onder werkgevers in het middenbedrijf over de positie van niet-westerse werknemers, in samenwerking met Motivaction. Met het oog op de economische crisis die een jaar geleden inzette, was de hamvraag of deze een negatieve invloed zou hebben op zowel de positie van niet westerse allochtonen in het middenbedrijf, als op de bereidheid van werkgevers om aandacht te (blijven) geven aan diversiteit.

Uit de FORUM-monitor *Allochtonen op de arbeidsmarkt, derde kwartaal 2009* blijkt dat de werkloosheid onder allochtonen vergeleken met een jaar geleden met 40% is toegenomen, en dat de werkloosheid 11% bedraagt, bijna 3x maal hoger dan onder autochtonen.

De TrendMeter brengt niet in kaart hoeveel allochtonen er als gevolg van de crisis ontslagen zijn. Wel blijkt dat vergeleken met vorig jaar er gemiddeld meer allochtone medewerkers uit dienst zijn getreden, en er minder zijn aangenomen. Noemde in 2008 4% van de werkgever ontslag als reden voor uitdiensttreding van allochtonen, nu geeft een kwart van de werkgevers dit als reden op.

Een positief geluid is dat het aandeel 'middenbedrijven' met allochtonen in dienst ondanks de recessie opnieuw is toegenomen. 80% van deze bedrijven heeft een of meer allochtone medewerkers in dienst. Kleinere bedrijven doen op dit punt niet langer onder voor de grotere bedrijven; ook dat is verheugend. Want het is bekend dat ervaring met deze werknemers mogelijke vooroordelen doet verdwijnen en de poorten opent voor andere allochtone werknemers. Dat blijkt ook het feit dat een grote meerderheid van de werkgevers geen verschil ziet in het functioneren van allochtone medewerkers, vergeleken met autochtonen.

Een ander positief resultaat uit dit onderzoek is dat het aandeel bedrijven dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit in werving en selectie, gegroeid is tot een derde, en dat driekwart van de werkgevers ook in tijden van recessie diversiteit wil nastreven.

De TrendMeter demonstreert dat de aanwezigheid van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt inmiddels breed geaccepteerd is, en dat ook werkgevers in kleinere bedrijven niet meer om deze arbeidskrachten heen kunnen, en vaak ook niet heen willen. Er is goede hoop dat een economische recessie deze winst en verworvenheid niet meer teniet doet.

Sadik Harchaoui,  
Voorzitter Raad van Bestuur FORUM

## Inhoudsopgave

---

1	Management samenvatting	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Samenvatting resultaten	4
1.2.1	Instroom en uitstroom van Nieuwe Nederlanders	4
1.2.2	Functioneren van Nieuwe Nederlanders	5
1.2.3	Samenwerking met Nieuwe Nederlanders	5
1.2.4	Diversiteitsbeleid	6
1.2.5	Stageplaatsen	6
1.2.6	Diversiteit in de nabije toekomst	7
1.3	Conclusies	7
1.3.1	Kleine bedrijven lopen achterstand in	7
2	Inleiding	9
2.1	Achtergrond	9
2.2	Veldwerkmethode	10
2.3	Leeswijzer	10
3	Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf	12
3.1	Wel of geen Nieuwe Nederlanders in dienst	12
3.1.1	Aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst is gestegen	12
3.1.2	Indiensttreding Nieuwe Nederlanders in de afgelopen maanden	12
3.1.3	Uitdiensttreding Nieuwe Nederlanders in de afgelopen maanden	14
3.1.4	Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft	14
3.1.5	Oorzaken hogere werkloosheid volgens werkgevers	15
3.2	Functioneren en doorgroeimogelijkheden	16
3.2.1	Functioneren van Nieuwe Nederlanders gelijk aan 2008	16
3.2.2	Functioneren van Nieuwe Nederlanders gelijk aan dat van autochtonen	17
3.2.3	Minder promoties dan vorig jaar	17
3.3	De samenwerking met Nieuwe Nederlanders	17
3.3.1	Samenwerking met Nieuwe Nederlanders onder druk?	17
3.3.2	Weinig spanningen tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen	18
4	Werving- en selectiebeleid	19
4.1	Diversiteit in het personeelsbestand	19
4.1.1	Diversiteit nog steeds op de agenda	19
4.1.2	Draagvlak voor aantrekken van Nieuwe Nederlanders lijkt te dalen	20
4.1.3	Nog steeds voorzichtigheid bij aannemen van Nieuwe Nederlanders	20
4.1.4	Voorkeur voor etnische groepen gelijk aan vorig jaar	21

4.2	Maatschappelijke en economische relevantie arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders	22
4.3	Gehanteerde wervingskanalen	22
4.4	Stageplaatsen voor Nieuwe Nederlanders	23
4.5	Aanname van Nieuwe Nederlanders in de toekomst	24
4.6	Jonge Nieuwe Nederlanders en werkgelegenheid	24
4.7	Diversiteit in recessietijd	25
	4.7.1 Diversiteitsbeleid in tijden van recessie	25
	4.7.2 Implementeren van diversiteitsbeleid	25

# 1 Management samenvatting

---

## 1.1 Inleiding

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

### Doelstelling

De doelstelling van het TrendMeter-onderzoek is het signaleren en analyseren van ontwikkelingen in het middenbedrijf. Met als uiteindelijk doel het genereren van aandacht voor dit thema en het bijdragen aan het sociaal-economische debat in Nederland. De uitkomsten moeten daarnaast ook aanknopingspunten bieden voor het integratie- en participatiebeleid.

### Achtergrond

De Nederlandse samenleving is een diverse samenleving met 1,7 miljoen niet-westerse allochtonen -Nieuwe Nederlanders- en dit aantal is nog altijd groeiende.<sup>1</sup> Hoe doen deze Nieuwe Nederlanders het op de arbeidsmarkt en hoe gaan werkgevers om met de diversiteit in de samenleving? Deze vragen gaven aanleiding om onderzoek te doen naar dit thema. Sinds 2006 doet Motivaction in samenwerking met FORUM onderzoek naar de houding, mening en het gedrag van werkgevers ten aanzien van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt.

Welke trends doen zich voor in het aannamebeleid met betrekking tot Nieuwe Nederlanders en welke verschuivingen zijn zichtbaar in de houding van werkgevers ten aanzien van Nieuwe Nederlanders? Wat is de visie van werkgevers ten aanzien van diversiteitsbeleid en welke ervaringen heeft men met diversiteitsbeleid? En hoe staat het met diversiteitsbeleid in tijden van recessie? Sinds 2006 zijn er drie metingen uitgevoerd waarin deze vragen steeds opnieuw zijn opgenomen. De laatste meting was in 2008.

Sinds 2007 is de aanwezigheid van Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf toegenomen. De afgelopen jaren zagen we een stijging in het aantal bedrijven dat Nieuwe Nederlanders in dienst heeft. Ook zagen we een stijging in het percentage werkgevers dat actief streeft naar diversiteit in het personeelsbestand en waren werkgevers positief over hun ervaringen met Nieuwe Nederlanders. Deze gunstige onderzoeksresultaten riepen de vraag op of deze geboekte winst behouden zal blijven wanneer de Nederlandse economie in zwaar weer terecht komt. Hoe het hiermee staat in 2009 komt in dit rapport aan de orde.

---

<sup>1</sup> Persoon woonachtig in Nederland van wie minimaal één ouder in het buitenland (een niet-westerse land) geboren is. (CBS-definitie)

## **Veldwerkmethode**

Gezien het continue karakter van het onderzoek is het veldwerk op dezelfde wijze uitgevoerd als in voorgaande jaren. In totaal zijn 478 werkgevers ondervraagd. Hiervan zijn 350 directeur en 128 MT-lid. De verhouding werkgevers/ MT-leden is vrijwel gelijk aan voorgaande jaren. Net als voorgaande jaren is het veldwerk zowel telefonisch (n=228) als online (n=250) uitgevoerd. De respondenten zijn gespreid naar sectoren en naar omvang van de bedrijven. Dit conform de opzet van voorgaande TrendMeter-onderzoeken. Voor een meer uitgebreide uiteenzetting van de methodologie verwijzen we naar paragraaf 2.3.

## **Leeswijzer**

In deze monitor richten we ons op het middenbedrijf. Dit zijn bedrijven met 20 tot 500 werknemers. Opgemerkt dient te worden dat in dit rapport met kleinere bedrijven niet het kleinbedrijf wordt bedoeld (1 tot 20 werknemers), maar de kleinere bedrijven in het middenbedrijf (20 tot 50 werknemers).

In dit onderzoek verstaan we onder Nieuwe Nederlanders de volgende vier etnische groepen: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Voor deze groepen is gekozen, omdat zij het overgrote deel van de groep Nieuwe Nederlanders vormen en daarmee ook het merendeel van de Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt. In de vraagstelling is dit ook duidelijk gemaakt aan de respondenten. De onderzoeksresultaten van dit rapport hebben dus betrekking op deze vier groepen.

Daar waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met de onderzoeksresultaten uit 2006, 2007 en 2008.

## **1.2 Samenvatting resultaten**

### **1.2.1 Instroom en uitstroom van Nieuwe Nederlanders**

#### **Aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst neemt nog steeds toe**

Het aantal bedrijven in het middenbedrijf met Nieuwe Nederlanders in dienst is opnieuw gestegen. In 2009 heeft 80% van de bedrijven in het middenbedrijf één of meer Nieuwe Nederlanders in dienst. In 2008 was dit nog 75% en in 2007 61%. De stijging heeft zich met name voorgedaan bij bedrijven met minder dan 50 werknemers in dienst. 75% van deze bedrijven heeft nu Nieuwe Nederlanders in dienst, tegenover 68% in 2007 en 38% in 2006. De achterstand die kleine bedrijven hadden in 2007 is in 2009 vrijwel helemaal ingelopen.

#### **Daling aantal indiensttredingen Nieuwe Nederlanders**

Hoewel het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst is toegenomen, is het gemiddelde aantal nieuw aangenomen Nieuwe Nederlanders gedaald ten opzichte van 2008. De bedrijven die het afgelopen jaar Nieuwe Nederlanders in dienst hebben genomen, namen gemiddeld 4,5 Nieuwe Nederlanders aan. In 2008 waren dit er nog gemiddeld 5,7.

Kleinere bedrijven (20-50 medewerkers) namen meer Nieuwe Nederlanders in dienst (3,2 ten opzichte van 1,8 vorig jaar). De grotere bedrijven (meer dan 200 medewerkers) juist minder (7,1 tegenover 10 in 2008).

### **Stijging uitdiensttredingen Nieuwe Nederlanders**

86% van de bedrijven heeft het afgelopen jaar medewerkers uit dienst zien treden. Van deze bedrijven zag 41% ook Nieuwe Nederlanders uit dienst gaan. Dit is 5% meer dan vorig jaar.

Gezien over het totale middenbedrijf zijn er dit jaar gemiddeld 2,1 Nieuwe Nederlanders per bedrijf uit dienst getreden (versus 1,8 vorig jaar). Ontslag vanwege slechte bedrijfsresultaten wordt veel vaker dan vorig jaar als reden opgegeven (24% tegenover 4% in 2008).

## **1.2.2 Functioneren van Nieuwe Nederlanders**

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

De ervaringen met allochtoon personeel zijn nog steeds positief. Net als voorgaande jaren zijn de meeste werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst, van mening dat zij evengoed functioneren als autochtonen in dezelfde functie (87%). 8% vindt dat autochtonen beter functioneren dan allochtonen.

### **Promotie van Nieuwe Nederlanders enigszins gedaald**

Bij 26% van de onderzochte bedrijven die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, heeft minimaal één Nieuwe Nederlander promotie gemaakt de afgelopen 12 maanden. De sterke stijging in 2008 (van 16% in 2007 naar 30% in 2008) blijft hiermee redelijk overeind. Uit de cijfers komt wel naar voren dat minder promoties hebben plaatsgevonden onder Nieuwe Nederlanders. Daar waar in 2008 per bedrijf 1,6 Nieuwe Nederlander promotie had gemaakt is dat dit jaar gedaald naar 0,6.

## **1.2.3 Samenwerking met Nieuwe Nederlanders**

### **Communicatie en samenwerking aandachtspunt**

Ondanks een toename van het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst, lijkt de samenwerking en communicatie met Nieuwe Nederlanders een aandachtspunt. Het aantal werkgevers dat zegt net zo gemakkelijk samen te werken met een Nieuwe Nederlands als met een autochtoon, is gedaald van 77% naar 69%.

Ook op het gebied van communicatie met Nieuwe Nederlanders zien we dat iets meer werkgevers problemen ondervinden. Zo gaf vorig jaar nog 62% aan *geen problemen* te ondervinden in de communicatie met Nieuwe Nederlanders, nu is dit 57%.

### **Weinig spanningen tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders**

Net als vorig jaar zijn verreweg de meeste werkgevers (93%) van mening dat zich in hun bedrijf geen spanningen voordoen tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders. Bij 5% van de bedrijven is dit wel het geval. De meeste spanningen doen zich voor bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Dit zijn ook de bedrijven waar relatief meer Nieuwe Nederlanders werkzaam zijn. Er zijn op dit punt geen verschillen met eerdere jaren.

### **1.2.4 Diversiteitsbeleid**

#### **Percentage werkgevers dat actief streeft naar diversiteit gestegen**

Gemiddeld besteedt 34% van de bedrijven specifiek aandacht aan diversiteit in het werving- en selectiebeleid. Dit percentage is gestegen ten opzichte van 2008 (29%) en komt weer op het niveau van 2006. Toen streefde 39% van de bedrijven actief naar een divers personeelsbestand.

#### **Voorzichtigheid bij aannname Nieuwe Nederlanders gelijk aan vorig jaar**

75% van de werkgevers zegt bij het aannemen van Nieuwe Nederlanders niet voorzichtiger te zijn dan bij het in dienst nemen van autochtonen. 25% neemt wel voorzichtigheid in acht. Dat komt redelijk overeen met 2008 (23%) en 2007 (27%). In voorgaande jaren waren vooral kleinere bedrijven (20-50 medewerkers) voorzichtig. Dat is niet meer het geval. Dit is in lijn met de stijgende diversiteit bij deze kleine bedrijven.

#### **Draagvlak voor diversiteit in lijn met 2008**

79% van de werkgevers geeft aan dat er binnen het management van de organisatie voldoende draagvlak is voor het werven van Nieuwe Nederlanders. 86% meent dat er ook voldoende draagvlak is onder de medewerkers. Dit is gelijk aan de cijfers in 2008.

#### **Wervingskanalen verschuiven enigszins**

In 2009 maakten werkgevers meer gebruik van het eigen personeel, advertenties op het internet en netwerken om Nieuwe Nederlanders te werven. Er werd minder gebruikgemaakt van advertenties in regionale bladen en landelijke kranten.

### **1.2.5 Stageplaatsen**

#### **Allochtone stagiaires melden zich weer aan bij middenbedrijf**

Na een opvallende daling in 2008 van het aantal allochtone stagiaires dat zich aanmeldde voor een stageplaats bij het middenbedrijf, zien we dat dit percentage zich nu weer herstelt. 36% van de bedrijven geeft aan dat er zich in de afgelopen 12 maanden allochtone stagiaires hebben aangemeld ten opzichte van 19% in 2008. In lijn met de toegenomen stagesollicitaties is ook het aandeel bedrijven dat daadwerkelijk een stageplaats heeft geboden aan een allochtone stagiair gestegen van 75% in 2008 naar 81% in 2009.

Een ruime meerderheid van 89% is naderhand ook positief over de allochtone stagiaires.

## **1.2.6 Diversiteit in de nabije toekomst**

### **Recessie heeft (nog) weinig invloed op aannemen van Nieuwe Nederlanders**

31% van de werkgevers overweegt om in *de komende 6 maanden* (meer) Nieuwe Nederlanders aan te nemen, een lichte daling vergeleken met 2008 (35%). 10% overweegt om Nieuwe Nederlanders te ontslaan (7% in 2008). Daaruit zouden we kunnen afleiden dat de verbetering in de positie van Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf enigszins zal stagneren.

De economische recessie is geen reden om het streven naar diversiteit overboord te gooien: 75% van de werkgevers zegt diversiteit ook na te streven in tijden van recessie. Daartegenover onderschrijft 28% de stelling dat diversiteit wel het laatste is waar men aan denkt in recessietijden.

### **Beeldvorming capaciteiten jonge Nieuwe Nederlanders nog steeds niet positief**

Net als vorig jaar blijven werkgevers aangeven dat taalbeheersing, motivatie en opleidingsniveau van allochtone jongeren (15-30 jaar) een belemmering zouden kunnen zijn om ze aan te nemen. Echter, slechte ervaringen vormen (evenals in 2008) slechts voor 19% een reden om ze niet aan te nemen.

### **Implementatie diversiteitsbeleid nog moeizaam**

Werkgevers zijn redelijk voorstander (55%) van het aanbieden van flexibele feestdagen (zoals het Suikerfeest). Voor het inrichten van een stilleruimte voelen werkgevers een stuk minder.

## **1.3 Conclusies**

### **1.3.1 Kleine bedrijven lopen achterstand in**

Een belangrijke conclusie is dat de kleine bedrijven met 20 tot 50 medewerkers hun achterstand wat betreft diversiteit vrijwel geheel hebben ingelopen. Zo heeft inmiddels drie kwart van deze bedrijven nu ook Nieuwe Nederlanders in dienst. Hierdoor is ook het totaal gemiddelde van bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst gestegen tot 80%. Ondanks dat er door de recessie in deze kleine bedrijven meer dan gemiddeld allochtone werknemers zijn ontslagen, is het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst toch fors gestegen ten opzichte van vorig jaar. Daarnaast blijkt het interne draagvlak voor diversiteit bij kleine bedrijven te zijn toegenomen.

### **Nieuwe Nederlanders hebben het moeilijker op arbeidsmarkt dan een jaar geleden**

In voorgaande jaren zagen we dat als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt meer bedrijven Nieuwe Nederlanders in dienst namen. Vorig jaar werd de vrees uitgesproken dat de allochtone medewerkers in economisch

moeilijkere tijden volgens het 'last in first out'- principe als eerste zouden worden ontslagen. We zien nu dat de recessie zijn tol eist onder allochtone medewerkers: hoewel het aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders is toegenomen, is het aandeel werkgevers dat zegt allochtone medewerkers te hebben ontslagen vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten, gestegen van 4% naar 24%. Ook is het gemiddelde aantal Nieuwe Nederlanders in dienst bij het middenbedrijf gedaald.

### **Diversiteit óók in recessietijden op de agenda**

Bemoedigend is wel dat ook in tijden van economische recessie diversiteit bij werkgevers op de agenda blijft staan. Het aandeel bedrijven dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit (een derde) is toegenomen. Daarnaast zeggen de meeste bedrijven diversiteit ook in tijden van recessie na te streven.

### **Uitdagingen voor de toekomst**

Dit onderzoek toont aan dat steeds meer werkgevers kennismaken met Nieuwe Nederlanders als werknemer. En dat zij, wanneer ze eenmaal ervaring hebben opgedaan met deze werknemers, daar over het algemeen positief over zijn. Ook binnen het bedrijf (management en medewerkers) blijkt er een breed draagvlak te zijn voor het werven van Nieuwe Nederlanders. Voor een verkleurende arbeidsmarkt zijn dit positieve ontwikkelingen.

Daar waar in het verleden de nadruk lag op het overhalen en aanzetten van werkgevers tot het in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders, zal die nadruk geleidelijk verschuiven naar het behouden van deze werknemers. Aandacht voor zaken als de bedrijfscultuur en het aanbieden van faciliteiten voor Nieuwe Nederlanders wordt dan belangrijker. Naar de toekomst toe zal het daarom meer gaan om behouden, stimuleren, motiveren en ontplooiing.

## 2 Inleiding

---

In samenwerking met FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken, heeft Motivaction International B.V. een herhalingsonderzoek uitgevoerd naar de houding en mening van werkgevers in het middenbedrijf (20 tot 500 werknemers) ten aanzien van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt. In voorliggend rapport worden de onderzoeksresultaten beschreven.

### 2.1 Achtergrond

#### Achtergrond TrendMeter

Sinds 1998 voert Motivaction het TrendMeter-onderzoek uit. TrendMeter is een initiatief van Motivaction dat mede mogelijk werd gemaakt door wisselende participanten die het onderzoek deels bekostigen. Het TrendMeter-onderzoek van 2009 is evenals het TrendMeter-onderzoek van 2007 en 2008 mogelijk gemaakt door FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken.

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

De basis van de TrendMeter wordt gevormd door een panel bestaande uit bijna 500 wisselende algemeen directeuren en leden van het hoger management. De panelleden nemen minimaal één keer per jaar deel aan een telefonische of een online enquête.

#### Maatschappelijke context

De Nederlandse samenleving is een diverse samenleving met 1,7 miljoen niet-westerse allochtonen -Nieuwe Nederlanders- en dit aantal is nog altijd groeiende.<sup>2</sup> Hoe doen deze Nieuwe Nederlanders het op de arbeidsmarkt en hoe gaan werkgevers om met de diversiteit in de samenleving? Deze vragen gaven aanleiding om onderzoek te doen naar dit thema. Sinds 2006 doet Motivaction in samenwerking met FORUM onderzoek naar de houding, de mening en het gedrag van werkgevers ten aanzien van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt.

Welke trends doen zich voor in het aandeel van Nieuwe Nederlanders onder personeel van het middenbedrijf en welke verschuivingen zijn zichtbaar in de houding van werkgevers ten aanzien van deze werknemers? Wat is de visie van werkgevers ten aanzien van diversiteit en welke ervaringen hebben zij met diversiteitsbeleid? En hoe staat het met aandacht voor diversiteit in

---

<sup>2</sup> Persoon woonachtig in Nederland van wie minimaal één ouder in het buitenland (een niet-westers land) geboren is. (CBS-definitie)

tijden van recessie? Sinds 2006 zijn er drie metingen uitgevoerd waarin deze vragen steeds opnieuw zijn opgenomen. De laatste meting was in 2008.

Sinds 2007 is de aanwezigheid van Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf toegenomen. De afgelopen jaren zagen we een stijging van het aantal bedrijven dat Nieuwe Nederlanders in dienst heeft. Ook zagen we een groei van het aandeel werkgevers dat actief streeft naar diversiteit in het personeelsbestand, en waren werkgevers positief over hun ervaringen met Nieuwe Nederlanders. Deze gunstige onderzoeksresultaten riepen de vraag op of de geboekte winst behouden zal blijven wanneer de Nederlandse economie in zwaar weer terecht komt. Wanneer ontslagen vallen, passen werkgevers vaak het 'last in first out' principe toe, hetgeen negatief uitpakt voor Nieuwe Nederlanders. Heeft de recessie van 2009 dit effect gehad?

## **2.2 Veldwerkmethode**

Gezien het continue karakter van het onderzoek is het veldwerk van het onderzoek op dezelfde wijze uitgevoerd als in voorgaande jaren. In totaal zijn 478 werkgevers ondervraagd, waaronder 350 directeuren en 128 MT-leden. De directeuren en managers zijn gespreid naar sectoren en naar omvang, namelijk van grote bedrijven (500 werknemers) tot kleine bedrijven (20 werknemers). Dit conform de opzet van voorgaande TrendMeter-onderzoeken.

Net als voorgaand jaar is veldwerk zowel telefonisch (n=228) als online (n=250) uitgevoerd. De veldwerkmethode komt overeen met de opzet van het onderzoek uit 2006, 2007 en 2008, waardoor de resultaten van de metingen met elkaar vergeleken kunnen worden.

Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 5 oktober 2009 tot 29 oktober 2009.

### **Vragenlijst**

Om vergelijkingen te kunnen maken met de uitkomsten uit de voorgaande metingen bestaat een groot deel van de vragenlijst uit herhalingsvragen. In voorliggend rapport zullen bij alle herhalingsvragen ook de uitkomsten uit 2008, 2007 en 2006 worden gerapporteerd.

In het huidige onderzoek is een aantal nieuwe vragen opgenomen. Daar waar de resultaten van deze vragen worden gerapporteerd, zal dit worden aangegeven.

## **2.3 Leeswijzer**

In hoofdstuk 3 gaan we uitgebreid in op het aantal Nieuwe Nederlanders dat momenteel werkzaam is in het middenbedrijf en de redenen waarom bepaalde werkgevers geen Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. Daarnaast bespreken we de functies die de Nieuwe Nederlanders bekleden en de door-groeimogelijkheden die zij hebben.

Hoofdstuk 4 gaat in op het wervings- en selectiebeleid in het middenbedrijf en de aandacht die daarbij wordt besteed aan diversiteit. We bespreken ook de mate waarin werkgevers problemen ondervinden in de samenwerking met Nieuwe Nederlanders. Verder beschrijven we de voornemens van werkgevers om in de komende 6 maanden Nieuwe Nederlanders aan te nemen. Ten slotte is er een paragraaf toegevoegd waarin we ingaan op diversiteit in tijden van recessie.

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

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

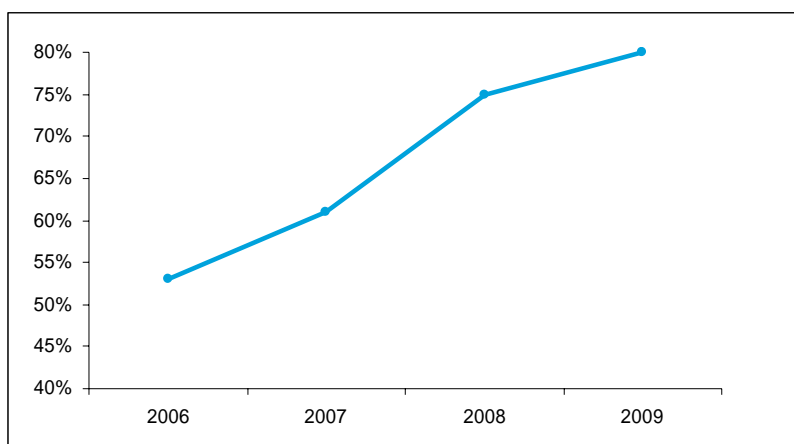
### 3 Nieuwe Nederlanders in het middenbedrijf

#### 3.1 Wel of geen Nieuwe Nederlanders in dienst

##### 3.1.1 Aantal bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst is gestegen

80% van de werkgevers geeft aan minimaal één Nieuwe Nederlander in dienst te hebben. Dit is een stijging van 5% in vergelijking met 2008. In 2007 gaf nog 61% van de werkgevers aan minimaal één Nieuwe Nederlander in dienst te hebben. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de stijgende lijn vanaf 2006 zich voortzet (zie figuur 1).

**Figuur 1: Percentage bedrijven met Nieuwe Nederlanders in dienst**



In 2009 is het aantal bedrijven zonder Nieuwe Nederlanders gedaald tot 12%. In 2006 kon een vijfde van de werkgevers niet vertellen of men Nieuwe Nederlanders in dienst had. Dat percentage is inmiddels gezakt tot 8%.

**Tabel 1: Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst**

	2006	2007	2008	2009
Nieuwe Nederlanders in dienst	53%	61%	75%	80%
Geen Nieuwe Nederlanders in dienst	28%	21%	16%	12%
Weet niet/geen antwoord	19%	18%	9%	8%

Sinds 2007 is het aantal werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst vooral toegenomen bij kleine bedrijven (20-50 werknemers). Ook in 2009 heeft deze stijging zich doorgezet. De achterstand die kleine bedrijven op dit punt hadden, is in 2009 vrijwel helemaal ingelopen. Ook onder bedrijven van 100-200 werknemers is het aandeel met allochtoon personeel toegenomen (zie tabel 2).

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

	20-50 werkn.	51-100 werkn.	101-200 werkn.	201-500 werkn.	Geheel middenbedr.
Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst 2007	38%	61%	66%	71%	61%
Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst 2008	68%	82%	75%	80%	75%
Percentage werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst 2009	75%	81%	85%	81%	80%

Wel is het zo dat grotere bedrijven relatief meer Nieuwe Nederlanders in dienst hebben. Hun personeelsbestand bestaat voor 11% uit Nieuwe Nederlanders, tegenover gemiddeld 5% bij de kleinere bedrijven.

### 3.1.2 Indiensttreding Nieuwe Nederlanders in de afgelopen 12 maanden

Net als in 2008 blijkt er veel beweging te zijn geweest op de arbeidsmarkt. Afgelopen jaar heeft drie kwart van de bedrijven (76%) nieuwe werknemers in dienst genomen. 40% van deze bedrijven heeft Nieuwe Nederlanders in dienst genomen.

Van de werkgevers die ten tijde van het onderzoek Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, heeft 59% afgelopen jaar minstens één Nieuwe Nederlander in dienst genomen. Dit is minder dan in het eerdere onderzoek (70% in 2007 en 67% in 2008). 11% van hen heeft dit jaar voor het eerst Nieuwe Nederlanders aangenomen. Dat zijn vooral werkgevers met 20 tot 50 werknemers.

De bedrijven die in de afgelopen 12 maanden Nieuwe Nederlanders in dienst hebben genomen, namen gemiddeld 4,5 Nieuwe Nederlanders in dienst. Vorig jaar waren dit er nog 5,7.

In de werving en selectie is wel een duidelijk verschil te zien tussen grote en de kleinere bedrijven. Bedrijven met 20 tot 50 werknemers hebben ten opzichte van 2008 relatief meer Nieuwe Nederlanders aangenomen: van 1,8 in 2008 naar 3,2 in 2009. Bedrijven met meer dan 200 werknemers hebben gemiddeld minder Nieuwe Nederlanders in dienst genomen (van gemiddeld 10 in 2008 naar 7,1 in 2009).

Het middenbedrijf als geheel heeft per bedrijf in 2009 gemiddeld 2,7 Nieuwe Nederlanders aangenomen. Dit is een daling ten opzichte van 2008 (gemiddeld 3,8).<sup>3</sup>

Met name Turken (53%) en Marokkanen (49%) zijn het afgelopen jaar in dienst genomen, gevolgd door Surinamers (33%) en Antillianen (20%). Dit is in lijn met de grootte van de verschillende etnische groepen in Nederland en de resultaten uit voorgaande jaren.

<sup>3</sup> 59% heeft gemiddeld 4,5 werknemers in het afgelopen jaar in dienst genomen en 41% heeft 0 werknemers in dienst genomen dus een gemiddeld van 2,7 werknemers ( $0,59 \times 4,5$ )

### **3.1.3 Uitdiensttreding Nieuwe Nederlanders in de afgelopen 12 maanden**

86% van de bedrijven heeft het afgelopen jaar werknemers uit dienst zien treden. Bij 41% van deze bedrijven zijn ook Nieuwe Nederlanders uit dienst gegaan, een stijging van 5% ten opzichte van vorig jaar (36%).

Vooraf de grote bedrijven met meer dan 200 werknemers zagen Nieuwe Nederlanders vertrekken (56%). Gemiddeld gingen bij deze grote bedrijven 8 Nieuwe Nederlanders uit dienst. Dit is een lichte daling ten opzichte van vorig jaar (=9). Het gemiddeld aantal Nieuwe Nederlanders dat bij kleine bedrijven uit dienst trad, is daarentegen verdubbeld: 2,8 ten opzichte van 1,4 in 2008.

De voornaamste redenen voor de uitdiensttreding zijn:

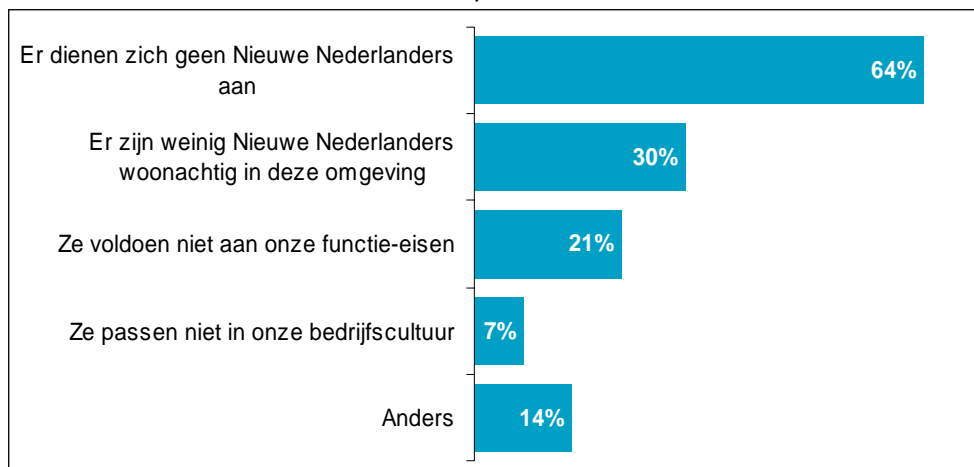
1. Men heeft zelf ontslag genomen (49%)
2. Men is ontslagen vanwege slecht functioneren (32%)
3. Men is ontslagen vanwege andere redenen (25%)
4. Men is ontslagen vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten (24%)

Ontslag van Nieuwe Nederlanders vanwege slechte bedrijfsresultaten wordt veel vaker genoemd dan vorig jaar: 24% van de werkgevers noemt dit als reden voor vertrek, tegenover 4% in 2008. Twee derde van de werkgevers geeft slecht functioneren van Nieuwe Nederlanders aan als reden voor vertrek, bijna evenveel als vorig jaar (32% tegenover 30%). Nieuwe Nederlanders namen minder vaak zelf ontslag: in 2008 noemde twee derde van de ondervraagde werkgevers die reden, tegenover de helft nu.

### **3.1.4 Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft**

Aan de werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst (12%), is de vraag voorgelegd waardoor dat komt (zie figuur 2). De redenen die men hiervoor aanvoert, verschillen niet met voorgaande jaren. Een ruime meerderheid zegt dat zich geen allochtone sollicitanten aandienden (64%). 30% geeft aan dat er weinig allochtonen wonen in de omgeving. 21% van de werkgevers geeft als reden op dat sollicitanten uit deze groep niet voldoen aan de functie-eisen. En 7% vindt Nieuwe Nederlanders niet passen in de bedrijfscultuur. Daarmee zegt 28% (7%+21%) van de werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst dat negatieve ervaring en of oordelen ten aanzien van deze groepen een rol spelen. Dit is 5% minder dan vorig jaar (33%).

**Figuur 2: Redenen waarom men geen Nieuwe Nederlanders in dienst heeft (N=57 werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst)**



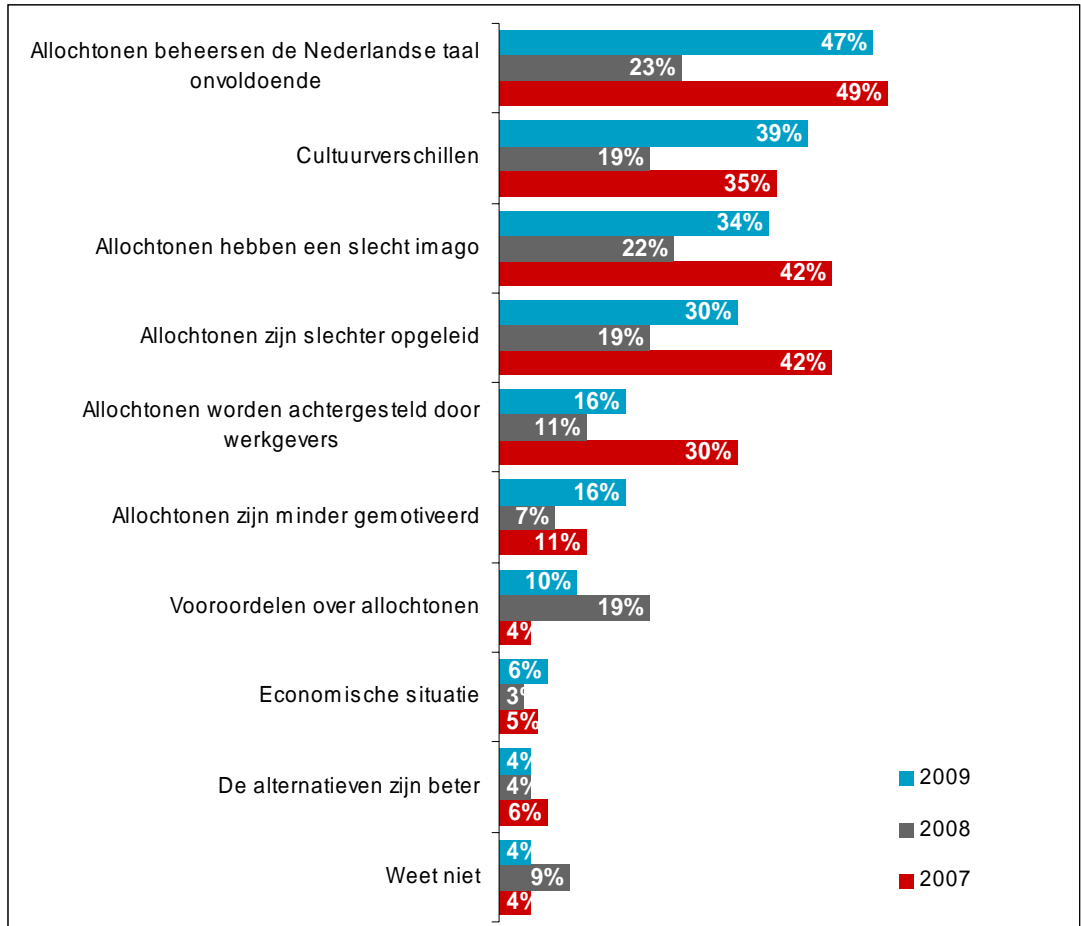
Een kwart van de werkgevers (26%) zegt meer slechte ervaringen te hebben met allochtoon dan met autochtoon personeel. Als belangrijkste oorzaken hiervoor worden genoemd: cultuurverschillen (28%), veel verzuim (27%), communicatie- of taalproblemen (26%), motivatieproblemen (24%) en het niet nakomen van afspraken (17%). Dit is vergelijkbaar met de gegevens uit 2008.

### 3.1.5 Oorzaken hogere werkloosheid volgens werkgevers

Waarom zijn volgens de werkgevers Nieuwe Nederlanders vaker werkloos dan autochtonen? In figuur 3 zijn de resultaten op die vraag weergegeven. Werkgevers zoeken de oorzaken net als in 2007 weer vaker in de achterblijvende vaardigheden (beheersing Nederlandse taal en opleiding), houding en cultuurverschillen. Discriminatie door werkgevers wordt iets vaker genoemd als reden voor de hogere werkloosheid (16% ten opzichte van 11% in 2008), maar veel minder vaak dan in 2007 (30%). De economische crisis speelt slechts een marginale rol. Slechts 6% noemt de economie als oorzaak van de hogere werkloosheid onder Nieuwe Nederlanders.

Deze resultaten laten zien dat wanneer in algemene termen over Nieuwe Nederlanders wordt gesproken (los van eigen werknemers), er nog altijd negatieve aspecten en vooroordelen naar boven komen, ondanks dat het aantal Nieuwe Nederlanders in dienst is toegenomen en de Nieuwe Nederlanders in dienst volgens dezelfde werkgevers niet onderdoen voor hun autochtone collega's.

**Figuur 3: Oorzaken grotere werkloosheid onder Nieuwe Nederlanders (N=478) volgens werkgevers**



In het kader van mogelijke oorzaken van hogere werkloosheid onder allochtone vrouwen is de volgende stelling aan de werkgevers voorgelegd: *Ik heb liever niet dat mijn personeel een hoofddoek draagt*". Een meerderheid van 54% is het eens met deze stelling. Dit percentage is vrijwel ongewijzigd gebleven in vergelijking met de meting van 2007 (58%) en 2008 (56%).

## 3.2 Functioneren en doorgroeimogelijkheden

### 3.2.1 Functieniveau van Nieuwe Nederlanders gelijk aan 2008

Bij de onderzochte bedrijven zijn de Nieuwe Nederlanders met name werkzaam als middelbaar employé met vakopleiding en als lager employé. In vergelijking met 2008 zijn er nauwelijks verschuivingen in het functieniveau van Nieuwe Nederlanders.

**Tabel 3: Functieniveau Nieuwe Nederlanders (N=325)<sup>4</sup>**

	Hogere employé	Middelbaar employé met vakopleiding	Middelbaar employé zonder vakopleiding	Lager employé met vakopleiding	Lager employé zonder vakopleiding
2007	13%	44%	21%	44%	50%
2008	13%	41%	18%	42%	41%
2009	16%	46%	20%	46%	44%

### 3.2.2 Functioneren van Nieuwe Nederlanders gelijk aan dat van autochtonen

Aan de werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst is de vraag voorgelegd hoe Nieuwe Nederlanders het doen in vergelijking met autochtonen in dezelfde functie. Een grote meerderheid (87%) ziet geen verschil in hun functioneren, en 8% meent dat autochtonen het beter doen dan Nieuwe Nederlanders.

Ook over de motivatie van Nieuwe Nederlanders zijn werkgevers goed te spreken. Een grote meerderheid ziet hier geen verschil tussen autochtonen en Nieuwe Nederlanders. 13% vindt dat autochtonen gemotiveerder zijn dan Nieuwe Nederlanders. De tevredenheid over de motivatie is vrijwel gelijk aan die van 2007 (13%) en 2008 (10%).

### 3.2.3 Minder promoties dan vorig jaar

Bij 26% van de onderzochte bedrijven die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, heeft minimaal één Nieuwe Nederlander promotie gemaakt in de afgelopen 12 maanden. Dit is iets minder dan in 2008 (30%), maar nog steeds een flinke stijging ten opzichte van 2007 (16%). Deze promoties hebben voornamelijk plaats gevonden bij de grotere bedrijven (meer dan 200 werknemers).

## 3.3 De samenwerking met Nieuwe Nederlanders

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

### 3.3.1 Samenwerking met Nieuwe Nederlanders onder druk?

69% van alle ondervraagden geeft aan net zo makkelijk samen te kunnen werken met een Nieuwe Nederlander als met een autochtoon. Dit is een opvallende daling van 8% ten opzichte van vorig jaar (77%). 26% vindt het gemakkelijker om binnen het bedrijf samen te werken met autochtonen dan met Nieuwe Nederlanders. Evenals vorig jaar zijn werkgevers zonder Nieuwe Nederlanders in dienst negatiever over de samenwerking met Nieuwe Neder-

<sup>4</sup> Opgemerkt dient te worden dat de percentages niet optellen tot 100, daar werkgevers meerdere niveaus konden aangeven als zij meerdere Nieuwe Nederlanders in dienst hebben.

landers dan werkgevers die wel Nieuwe Nederlanders in dienst hebben (56% tegenover 71%).

Naast de samenwerking is ook ingegaan op de communicatie met Nieuwe Nederlanders. 57% van de werkgevers met Nieuwe Nederlanders in dienst zegt geen communicatieproblemen te ondervinden met Nieuwe Nederlanders. Dit is 5% minder dan in 2008 (62%). Daartegenover staat 39% die van mening is dat het moeilijker is om met Nieuwe Nederlanders te communiceren dan met autochtonen.

Meer werkgevers geven aan problemen te ondervinden in de communicatie met Nieuwe Nederlanders dan in de samenwerking met hen. Hieruit kan worden afgeleid dat de communicatie niet in alle gevallen een belemmering hoeft te zijn voor de samenwerking. De lichte stijging van het aandeel werkgevers dat wel problemen ondervindt in de communicatie is mogelijk te verklaren uit het aantal (kleine) bedrijven dat voor het eerst Nieuwe Nederlanders in dienst heeft en nog niet gewend is om met Nieuwe Nederlanders te werken.

### **3.3.2 Weinig spanningen tussen Nieuwe Nederlanders en autochtonen**

Net als voorgaand jaar geven verreweg de meeste bedrijven (93%) aan dat zich geen spanningen voordoen tussen allochtone en autochtone medewerkers in het bedrijf (90% in 2008). Bij 5% is wel sprake van spanningen. De meeste spanningen doen zich voor bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Dit zijn ook de bedrijven waar relatief meer Nieuwe Nederlanders werkzaam zijn. Er zijn op dit punt geen verschillen met eerdere jaren. Spanningen onder allochtone en autochtone medewerkers op de werkvloer bieden dus geen verklaring voor de moeizamere communicatie.

Hebben bedrijven een beleid dat gericht is op de verbetering van de relaties tussen allochtoon en autochtoon personeel. Net als vorig jaar geeft één op de 10 bedrijven (12%) aan een dergelijk beleid te hebben.

## 4 Werving- en selectiebeleid

---

### 4.1 Diversiteit in het personeelsbestand

#### 4.1.1 Diversiteit nog steeds op de agenda

Van de ondervraagde werkgevers en managers is 46% zelf verantwoordelijk voor het werving- en selectiebeleid. Dat is met name het geval bij bedrijven met 20 tot 50 medewerkers (58%). In de overige gevallen is de P&O-manager of een andere manager daarvoor verantwoordelijk. Vooral bij bedrijven met meer dan 200 medewerkers is dit het geval (43%).

Aan de werkgevers die verantwoordelijk zijn voor het werving- en selectiebeleid is de vraag voorgelegd of zij actief streven naar diversiteit in het personeelsbestand. 43% zegt van wel, 56% van niet. Dit komt overeen met 2008 en 2006. In 2007 zagen we een opmerkelijke daling van dit percentage, waarvoor we geen verklaring hebben. MT-leden zeggen vaker dan directeuren (55 versus 39%) naar diversiteit te streven.

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

	2006	2007	2008	2009
Percentage werkgevers dat streeft naar diversiteit in het personeelsbestand	43%	27%	41%	43%

Indien een andere manager verantwoordelijk is voor de werving en selectie van personeel, is de vraag voorgelegd of de desbetreffende manager specifiek de taak heeft om aandacht te besteden aan het realiseren van een divers personeelsbestand. Uit de resultaten van deze vraag blijkt dat die andere managers minder vaak de taak meekrijgen om aandacht te besteden aan diversiteit. 25% van hen heeft specifiek de taak om hieraan aandacht te besteden.

Op basis van het aantal werkgevers dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit, en het aantal managers dat deze specifieke taak heeft gekregen, kunnen we stellen dat gemiddeld 34% van de bedrijven specifiek aandacht besteedt aan diversiteit in het werving- en selectiebeleid.<sup>5</sup> Dit percentage is gestegen ten opzichte van 2008 (29%) en 2007 (25%), maar nog steeds iets lager dan in 2006 toen 39% van de bedrijven actief streefde naar een divers personeelsbestand.

---

<sup>5</sup> Dit percentage is gebaseerd op het percentage werkgevers dat zelf verantwoordelijk is voor het aannamebeleid en daarbij specifiek aandacht besteedt aan diversiteitsbeleid en het percentage werkgevers dat zelf niet verantwoordelijk is voor het aannamebeleid, maar de verantwoordelijke persoon, daarvoor wel de specifieke taak heeft gegeven om aandacht te besteden aan diversiteitsbeleid  $(0,46 \times 43\%) + (0,54 \times 25\%) = 34\%$ .

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

	2006	2007	2008	2009
Percentage bedrijven dat specifiek aandacht besteedt aan diversiteit in het personeelsbestand	39%	25%	29%	34%

Hoe besteden bedrijven aandacht aan diversiteit? 13% van de werkgevers die aangeven dat het bedrijf streeft naar een divers personeelsbestand, doet dit door *allochtonen actief te selecteren/uit te nodigen voor sollicitatie*. Drie andere manieren die genoemd worden zijn *beoordeling op kwaliteiten, goede balans nastreven* en *diversiteit nastreven*. Dit komt redelijk overeen met het beeld van vorig jaar.

#### 4.1.2 Draagvlak voor aantrekken van Nieuwe Nederlanders blijft gelijk

Is er binnen het management van de organisaties draagvlak voor het werven van Nieuwe Nederlanders? 79% van de werkgevers zegt van wel; 12% geeft aan dat dit niet het geval is en 9% weet het niet. Tussen grote en kleine bedrijven zijn hierin geen verschillen meer. Daarmee zet de trend ten opzichte van vorig jaar door. In voorgaande jaren hadden bedrijven met 20 tot 50 werknemers minder draagvlak voor diversiteit. Deze kleinere bedrijven hebben de inhaalslag op de grote bedrijven inmiddels gemaakt. Dat blijkt ook uit het aantal kleinere bedrijven dat Nieuwe Nederlanders in dienst heeft genomen.

Dit beeld verandert enigszins als we kijken naar het draagvlak dat er volgens de werkgevers onder medewerkers bestaat voor diversiteitsbeleid. 18% van de MT-leden geeft aan dat er onvoldoende draagvlak bestaat onder de medewerkers. Dit is twee keer zoveel als in 2008. Nemen we MT-leden en directeuren samen, dan zien we geen verschil met vorig jaar (86%).

#### 4.1.3 Nog steeds voorzichtigheid bij aannemen van Nieuwe Nederlanders

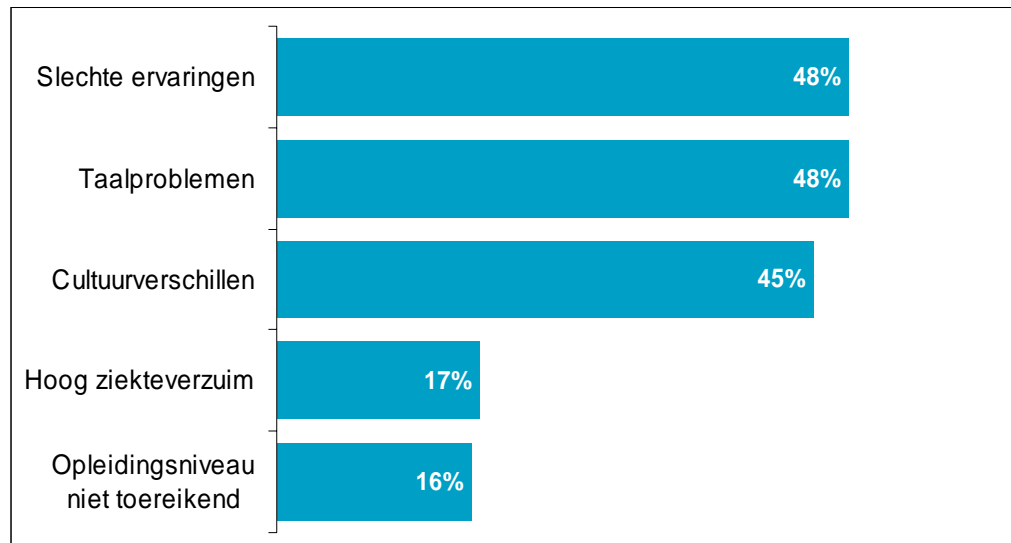
Een kwart van de werkgevers onderschrijft de stelling; *“Ik ben voorzichtiger met het aannemen van allochtoon personeel dan met autochtoon personeel”*. De rest onderschrijft deze stelling niet. Dit komt overeen met voorgaande jaren. Toen kwam deze voorzichtigheid meer voor onder kleine bedrijven, en dat is niet meer het geval. Ook dit is in lijn met de inhaalslag die kleine bedrijven hebben gemaakt op het gebied van diversiteit.

Aan de werkgevers die aangeven voorzichtig te zijn met het aannemen van Nieuwe Nederlanders (n=122) is gevraagd naar de reden daarvoor. In figuur 4 zijn de resultaten op deze vraag weergegeven. Hierbij dient opgemerkt te worden dat in voorgaande edities van dit onderzoek cultuurverschillen en taalproblemen waren samengevoegd als één antwoordcategorie. Dit jaar zijn die twee uit elkaar getrokken. Waar vorig jaar cultuurverschillen en taalproblemen samen 63% uitmaakte van de redenen is dit nu respectievelijk 45% en 48%. Echter, als de overlap in deze twee categorieën eruit wordt ge-

filterd dan resteert een percentage van 65%, dat in lijn is met de percentages van voorgaande jaren.

Naast slechte ervaringen uit het verleden en gepercipieerde taal- en cultuurverschillen worden ook de volgende redenen gegeven voor het voorzichtiger zijn met het aannemen van Nieuwe Nederlanders: ziekteverzuim (16%), opleidingsniveau (16%). Dit komt precies overeen met 2008.

**Figuur 4: Redenen waarom men voorzichtig is bij aannemen van Nieuwe Nederlanders (N=122)**



#### 4.1.4 Voorkeur voor etnische groepen gelijk aan vorig jaar

Gesteld dat men de keuze heeft tussen een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse of Oost-Europese sollicitant, geeft 58% aan geen voorkeur te hebben. Dit is iets lager dan in 2008 (63%).

Indien men wel een voorkeur heeft, dan gaat deze uit naar de Turkse sollicitant (19% van de werkgevers) en naar de Oost-Europese sollicitant (12%). Dit komt exact overeen met vorig jaar. De Surinaamse sollicitant heeft de voorkeur van 5% van de werkgevers, en de minste voorkeur wordt gegeven aan de Marokkaanse (4%) en Antilliaanse sollicitant (2%). Dit komt overeen met vorig jaar en reflecteert de negatieve beeldvorming in de samenleving ten aanzien van Marokkanen en Antillianen.

De belangrijkste redenen voor een etnische voorkeur zijn positieve ervaringen uit het verleden (52%), en omdat men de groep gemotiveerd (47%) en betrouwbaar (18%) vindt.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Dat werkgevers de motivatie en de betrouwbaarheid noemen als reden voor de voorkeur voor een etnische groep, kan gedeeltelijk worden geschaard onder positieve ervaringen uit het verleden. Het ligt namelijk voor de hand dat men een groep als betrouwbaar en gemotiveerd bestempelt mede op basis van positieve ervaringen uit het verleden.

## 4.2 Maatschappelijke en economische relevantie arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders

Aan de werkgevers is de volgende stelling voorgelegd die de arbeidsparticipatie van Nieuwe Nederlanders in een bredere economische en maatschappelijke context plaatst: "*Verhoging van de arbeidsparticipatie van allochtonen is van essentieel belang voor de Nederlandse economie*". 81% onderschrijft deze stelling. Dit is gelijk aan vorig jaar.

**Tabel 6: Uitkomsten stelling *Verhoging van de arbeidsparticipatie van allochtonen is van essentieel belang voor de Nederlandse economie* (N=478)**

	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) mee oneens	Weet niet
2006	74%	18%	7%
2007	85%	12%	4%
2008	80%	17%	3%
2008	81%	17%	2%

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

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

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

**Tabel 7: Percentage '(helemaal) mee eens' stelling 3 en 4 (N=478)**

	2007	2008	2009
Stelling 1: Imagoverbetering	33%	30%	30%
Stelling 2: Nieuwe klanten	21%	20%	20%

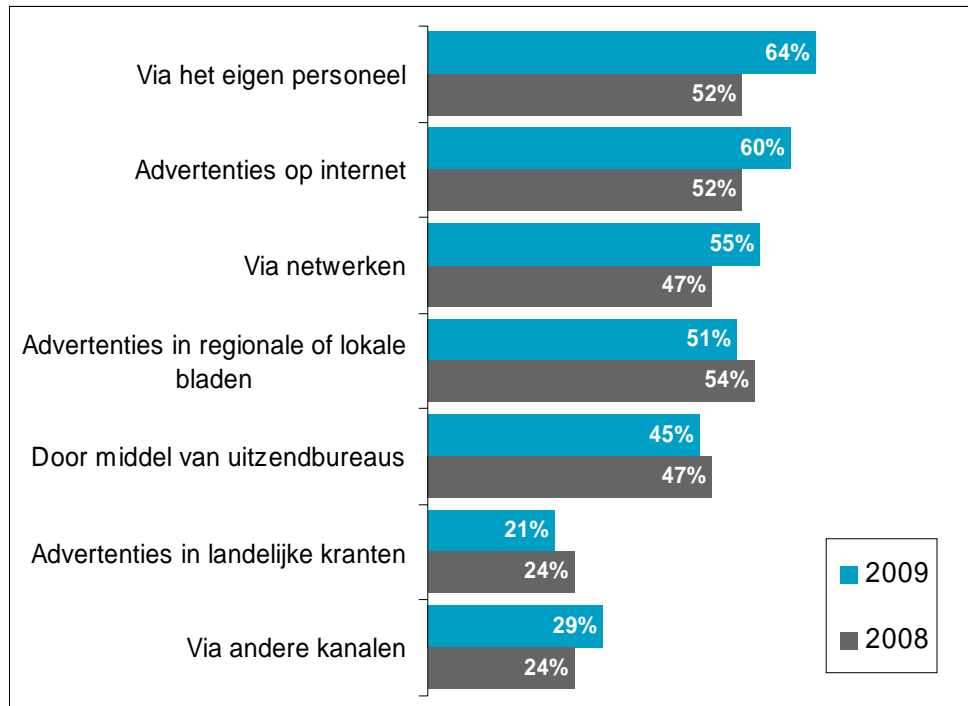
In alle onderzoeksjaren opteert een derde van de werkgevers voor de stelling dat het imago van het bedrijf verbetert door het in dienst nemen van Nieuwe Nederlanders. Bijna twee keer zoveel werkgevers is het hier niet mee eens. Een vijfde onderschrijft de stelling dat nieuwe klantengroepen aangeboord worden door Nieuwe Nederlanders aan te nemen. Dit is gelijk aan 2007 en aan 2008.

## 4.3 Gehanteerde wervingskanalen

Welke wervingskanalen hanteren werkgevers? In figuur 5 zijn de resultaten op deze vraag weergegeven. Hieruit blijkt dat vooral via het eigen personeel wordt geworven (64%) en via advertenties op het internet (60%). Ook wordt er meer dan vorig jaar geworven via netwerken. Werkgevers maken minder gebruik van regionale bladen, advertenties in landelijke kranten en uitzendbureaus. Uit de resultaten blijkt verder dat de bedrijven met meer dan 200 werknemers vaker gebruikmaken van uitzendbureaus (56%) en bedrijven

met tussen de 100 en 200 werknemers van advertenties op internet (71%). De kleinere bedrijven maken juist minder gebruik van advertenties op internet of in regionale bladen, en van uitzendbureaus.

**Figuur 5: Gehanteerde wervingskanalen (N=478)**



#### 4.4 Stageplaatsen voor Nieuwe Nederlanders

Hoe zit het met Nieuwe Nederlanders en stageplaatsen? In 2008 zagen we een opvallende daling in het aandeel bedrijven waar zich allochtone stagiaires hadden aangemeld, van 43 naar 17%. Nu zien we dat dit percentage zich weer heeft hersteld. 37% van de bedrijven geeft aan dat er zich in de afgelopen 12 maanden allochtone stagiaires hebben aangemeld. Dit aandeel is aanzienlijk kleiner bij de kleine bedrijven (van 20 tot 50 werknemers) (29%).

81% van de bedrijven waar zich een allochtone stagiair had aangediend heeft deze ook daadwerkelijk een stageplaats aangeboden. In 2008 deed drie kwart van de bedrijven dat. Tussen grotere en kleinere bedrijven zien we hier geen verschillen. Aan de werkgevers die een allochtone stagiair hebben aangenomen, is gevraagd wat zij van de stagiair vonden. 89% is positief over de stagiair, en 11% negatief. Werkgevers zijn dus in grote meerderheid positief zijn over allochtone stagiairs.

In 2008 is voor het eerst de vraag voorgelegd of de werkgevers van plan zijn in de komende 6 maanden een allochtone stagiair een stageplaats aan te

bieden. 57% gaf aan dit te doen, indien deze zich aanmeldt. Dit percentage is nu gedaald naar 47%.

#### **4.5 Werven van Nieuwe Nederlanders in de toekomst**

##### **Iets minder vaak intentie om Nieuwe Nederlanders in dienst te nemen**

31% van de werkgevers overweegt in de komende 6 maanden (meer) allochtonen aan te nemen. Dit is iets minder dan vorig jaar (35%).

##### **Iets vaker intentie om Nieuwe Nederlanders te ontslaan**

De werkgevers die Nieuwe Nederlanders in dienst hebben, is gevraagd of ze overwegen om in de komende 6 maanden Nieuwe Nederlanders te ontslaan. 90% overweegt dit niet, 10% wel.

#### **4.6 Jonge Nieuwe Nederlanders en werkgelegenheid**

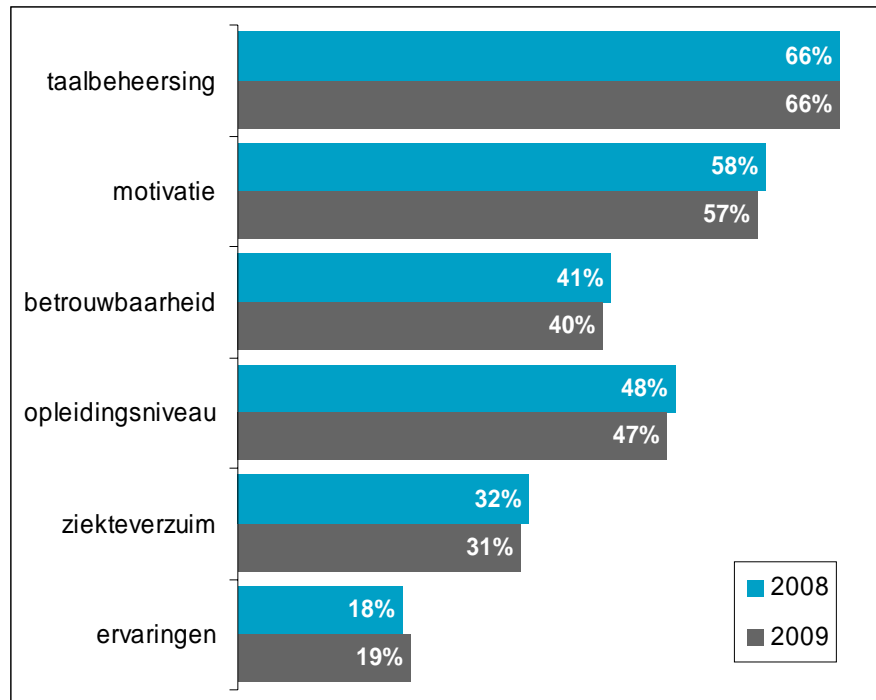
Sinds 2008 vragen we ook hoe werkgevers aankijken tegen jonge Nieuwe Nederlanders (in de leeftijd van 15 tot 30 jaar) en hun positie op de arbeidsmarkt. Deze vraag is aan alle werkgevers gesteld.

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

De uitkomsten zijn gelijk aan die uit 2008. Nog steeds twee derde van de werkgevers vindt de taalbeheersing van allochtone jongeren een (mogelijke) reden om hen niet aan te nemen. En 57% noemt de motivatie van de jongeren als een mogelijke reden. Het opleidingsniveau van allochtonen wordt door iets minder dan de helft als beletsel genoemd. Interessant is om te zien dat slechte ervaringen voor slechts 19% een reden is om ze niet aan te nemen. (Zie figuur 6)

Deze meningen van werkgevers reflecteren hoe zij tegen allochtone jongeren en hun kansen op de arbeidsmarkt aankijken, maar weerspiegelen niet perse de houding van werkgevers tegenover de individuele jonge Nieuwe Nederlander die solliciteert bij zijn bedrijf. De antwoorden geven wellicht wél aan op welke aspecten de werkgevers tijdens het selectieproces zullen letten, omdat men weet of gehoord heeft dat daar problemen kunnen liggen.

**Figuur 6: Reden om allochtone jongeren niet aan te nemen**



## 4.7 Diversiteit in recessietijd

### 4.7.1 Diversiteitsbeleid in tijden van recessie

Dit jaar is voor het eerst gevraagd naar hoe werkgevers aankijken tegen diversiteit in tijden van recessie. De volgende stellingen zijn voorgelegd aan alle werkgevers.

- *Diversiteitsbeleid blijven wij ook in tijden van recessie toepassen.*
- *Diversiteit is wel het laatste waar ik aan denk ik recessietijden.*

75% van de werkgevers zegt diversiteitsbeleid ook in tijden van recessie toe te passen. Daartegenover staat 28% die meent dat diversiteit wel het laatste is waar zij aan denken in tijden van recessie. De conclusie is dat een meerderheid van de werkgevers ook in deze recessie vast wil houden aan diversiteit. Tussen grotere en kleinere bedrijven zijn hier geen verschillen gevonden.

### 4.7.2 Implementeren van diversiteitsbeleid

Een bedrijf dat diversiteit nastreeft kan bepaalde voorzieningen aanbieden aan de allochtone werknemers. Werkgevers is gevraagd of zij bereid zijn om de volgende faciliteiten in hun organisatie aan te bieden.

- Een stilteruimte inrichten waar gebeden kan worden.
- Flexibele feestdagen hanteren, zodat personeel ook op eigen religieuze feestdagen verlof kan opnemen, bijvoorbeeld tijdens het Suikerfeest.
- In de bedrijfscatering rekening houden met religieuze richtlijnen ten aanzien van eten, zoals het aanbieden van bijvoorbeeld halal broodbeleg.

Een derde van de werkgevers is (enigszins tot zeer) bereid een *stilteruimte* in te richten. Bij 8% van de bedrijven is een dergelijke ruimte al aanwezig. Twee derde van de werkgevers is niet bereid die faciliteit te bieden.

Een flexibel feestdagenbeleid blijkt voor de werkgevers een minder groot probleem te vormen: 55% van de respondenten is hiertoe bereid en bij 14% is dit al aanwezig. Een derde van de werkgevers voelt hier niets voor.

Ook het aanbieden van halal broodbeleg is een faciliteit waar iets meer dan de helft (54%) bereid toe is, en bij 12% van de onderzochte bedrijven is dit al aanwezig. Ruim een derde is niet bereid in de bedrijfscatering rekening te houden met religieuze richtlijnen. Bedrijven met meer dan 200 werknemers zijn hiertoe meer dan gemiddeld bereid (62% versus 54% gemiddeld). MT-leden (61%) zijn vaker dan directeuren (51%) bereid om de bedrijfscatering aan te passen.