



#### LEREN SCHAKELN TUSSEN TWEE CULTUREN

**Naam:** Mitchell Esajas (24)  
**Afkomst:** Suriname  
**Studie:** Business Administration/ Antropologie. Loopt stage bij KPMG

**Discriminatie**  
 „Ik heb eens een maandje in de horeca gewerkt en toen kreeg ik een keer terloops de opmerking naar mijn hoofd: 'Negers zijn toch over het algemeen crimineel of werkloos?' Dat is de enige discriminerende opmerking die ik me kan herinneren.“

**Achtergrond**  
 „In mijn eerste jaar op de universiteit dacht ik: hoor ik hier wel thuis? Langzaam heb ik geleerd om te schakelen tussen twee culturen. Thuis is alles losjes op z'n Surinaams, uitbundig en gezellig. Op het werk is het zakelijker, strakker en heb je met harde, Nederlandse deadlines te maken. Daar kom ik netjes in pak en praat ik ABN, thuis praat ik een soort straattaal. In het begin vond ik dat schakelen moeilijk, nu zie ik het als meer identiteiten waaruit ik kan putten. Mijn Surinaamse en mijn Nederlandse.“

**Voordelen**  
 „Teams die bestaan uit medewerkers met een verschillende achtergrond zijn effectiever en creatiever omdat ze op verschillende manieren naar problemen kijken. Je krijgt een breder perspectief.“

**Tips**  
 „Ik adviseer andere allochtonen om een zo groot en divers mogelijk netwerk op te bouwen. Bovendien moet je jezelf zo breed mogelijk ontwikkelen. En – ook heel belangrijk – niet bang zijn dat je je achtergrond verloochent als je je aanpast aan de cultuur op het werk“

FOTO'S BOB VAN DER VLIET

## Steeds meer hoogopgeleide allochtonen zijn werkloos. Werkgevers geven ze geen kans. Maar dat gaat veranderen.

EVELINE DOMEVSCEK

**B**anken, verzekeraars en de overheid wilden halverwege vorig decennium een afspiegeling zijn van de maatschappij. Dat betekende dat er meer jonge, hoogopgeleide allochtonen in dienst moesten komen. Is dat gelukt? Uit recente cijfers van Forum, het instituut voor multiculturele vraagstukken, blijkt van niet. Van de allochtone jongeren (tot 25 jaar) met een hbo- of wo-diploma zat vorig jaar 16 procent werkloos thuis, tegenover 3 procent van de autochtonen met eenzelfde studieachtergrond.

In 2009 was nog 8 procent van de hoogopgeleide allochtonen werkloos, tegenover 2 procent van de autochtonen. Forum schrijft in de *Monitor allochtonen op de arbeidsmarkt* dat hoge werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen deels samenhangt met het feit dat zij jong zijn en jongeren een hogere werkloosheid kennen.

Maar er is meer aan de hand, zegt Iris Andriessen, wetenschappelijk medewerker van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zij en haar collega's voerden vorig jaar ruim honderd gesprekken met werkgevers en andere personeelwervers – zoals medewerkers van uitzendbureaus, reïntegratiebureaus en het UWV. Uit deze gesprekken bleek dat de voorkeur van bedrijven altijd eerst uitgaat naar autochtonen. „De veiligste keus.“ Want bedrijven associëren allochtonen namelijk met 'gedoe', vertelt ze. Ze denken dat als ze een niet-westerse sollicitant aantrekken, ze voor onaangename verrassingen komen te staan, zoals langdurige vakanties of problemen met de taal. Vooral over Marokkanen wordt negatief gedacht. Ze zouden lastig, onbetrouwbaar en ongemotiveerd zijn, zegt Andriessen. Hoe komt dat? Het is een gevolg van negatieve berichtgeving in de media, maar ook van eigen slechte ervaringen met werknemers met deze achtergrond. „Vervolgens projecteren ze deze vooroordelen en algemene beelden op individuele sollicitanten.“

En dat leidt ertoe dat er minder allochtonen worden aangenomen. Andriessen onderbouwt haar bevindingen met een studie uit 2008 waarbij zij en haar onderzoeksgroep identieke sollicitaties en cv's naar werkgevers stuurden. De ene brief ondertekenden ze met een Nederlandse naam, de andere met een buitenlandse naam. Het aantal positieve reacties van bedrijven op de brief met een niet-westerse naam was lager dan het aantal op de brieven van autochtonen. „We hebben sterke aanwijzingen dat hier sprake is van discriminatie“, zegt Andriessen. Eind november komt zij met een nieuw – vergelijkbaar – onderzoek, dit keer om uit te vinden waar de voorkeur van uitzendbureaus ligt.

**D**e onderzoeksgroep Educatie en Minderheden van het SCP, waartoe Andriessen behoort, heeft een sterk vermoeden dat de mate van discriminatie of uitsluiting samenhangt met de conjunctuur. Gaat het economisch minder goed, dan is de kans groter dat een brief van een sollicitant met een niet-westerse naam op de grote stapel blijft liggen. Dat ziet ook Melek Usta, directeur van werving-, selectie- en adviesbureau Colourful People. Op het moment dat een werkgever minder vacatures heeft, gaat hij op safe spelen, zegt zij. „De voorkeur gaat uit naar een kandidaat waarin de werkgever zichzelf kan herkennen.“ Dus een blanke man (of vrouw), met een vergelijkbare achtergrond uit een vergelijkbare cultuur. Een 'afwijkende' kandidaat is risicovoller, is het gevoel, legt Usta uit.

Dit gevoel is zeker niet altijd bewust. Er is sprake van onbewuste uitsluitingsmechanismen bij werkgevers, zegt Usta. Dit blijkt onder meer uit het onderzoek *Aan de slag met diversiteit* van onderzoeksinstituut TNO, waarin voorbeelden worden gegeven

van sollicitatiegesprekken waarbij het gedrag van de kandidaat verkeerd werd geïnterpreteerd door de recruiter en de keuze daardoor – weer – op een autochtoon viel. Bijvoorbeeld: een Turkse sollicitante die uit beleefdheid de leden van de selectiecommissie niet aankeeft. Die commissie oordeelde later zij „duidelijk te onzeker was om het werk te kunnen doen“.

Maar het ligt niet alleen aan de werkgevers, de potentiële werknemers kunnen zelf ook wat doen. Bij veel allochtone studenten ontbreekt het vaak aan uitgebreide nevenactiviteiten, zegt Forum-directeur Sadik Harchaoui. Deze studenten hebben wel bijbaantjes om hun studie te kunnen bekostigen, maar het zijn geen banen die van betekenis zijn voor je cv. Een lidmaatschap van een studentenvereniging zou uitkomst bieden, om het netwerk uit te breiden en om bestuurservaring op te doen. „Maar daar voelen veel allochtonen niet veel voor“, zegt Harchaoui. „Bij autochtone studenten wordt er min of meer van uitgegaan dat ze lid worden. Bij allochtone studenten ontbreekt die vanzelfsprekendheid.“

Mitchell Esajas (24) komt naar eigen zeggen uit „een hele andere omgeving“, dan zijn studiegenoten. Hij is Surinaams en student business administration en antropologie aan de VU. Hij won onlangs een Echo-award, een stimuleringsprijs voor hoogopgeleid allochtoon talent. „Ik realiseerde me dat als ik carrière wilde maken, ik moest werken aan mijn persoonlijke, sociale en intellectuele vaardigheden.“ Hij werd daarom studentassistent en zette met medestudenten de studentenvereniging New Urban Collective op. Zo breidde hij zijn netwerk uit. En dankzij dat netwerk werd hij benaderd voor een stage bij KPMG.

#### De poule van blanken wordt steeds kleiner

Melek Usta van Colourful People

denten de studentenvereniging New Urban Collective op. Zo breidde hij zijn netwerk uit. En dankzij dat netwerk werd hij benaderd voor een stage bij KPMG.

**E**rvaring opdoen binnen een organisatie is voor allochtonen echt erg belangrijk. Je leert hoe je je moet profileren, hoe je je mond moet open-trekken, zegt Oral Ercan (27). „Iets wat veel allochtonen van huis uit niet mee krijgen.“ Ercans ouders zijn Turks en hij werkt als jurist bij het OM. „In een bedrijf moet je jezelf laten zien tussen de andere ego's en persoonlijkheden die er rondlopen.“ Voor hem waren zijn stages en werkzaamheden voor twee ministeries en de Haagse Rechtswinkel „zeer goede persoonlijke investeringen“.

Veel allochtone jongeren komen uit sociaal lagere milieus, zegt Melek Usta van Colourful People. Zij hebben dus per definitie een achterstand op hogeropgeleiden die van huis uit veel algemene ontwikkeling meekrijgen. De oplossing? „Een Nederlandse krant lezen, lid worden van andere netwerken dan alleen de etnische groepen en zich bewuster worden van een bredere ontwikkeling.“

De achterstandpositie van hoogopgeleide allochtonen zal de komende jaren verdwijnen, voorspellen Usta en Harchaoui. Het aantal hoogopgeleide allochtonen stijgt snel, zo blijkt uit cijfers van het CBS. In 2012 volgde 26 procent van de niet-westerse allochtonen een hbo- of wo-opleiding, in 2006 was dit nog 20 procent. Uit cijfers van de Vrije Universiteit in Amsterdam en de Erasmus Universiteit Rotterdam blijkt dat 40 procent van hun rechtenstudenten van niet-westerse afkomst is. Kijk je naar alle universiteiten, dan heeft één op de vijf rechtenstudenten een niet-westerse achtergrond. „De poule van blanken wordt steeds kleiner“, zegt Usta. „Dus: werkgevers, proberen jullie er dan nog maar eens uit te komen met alleen maar autochtonen!“



# Tenminste, als jouw baas hem een kans geeft

#### MET KEIHARD WERKEN KOM JE ER WEL

**Naam:** Oral Ercan (27)  
**Afkomst:** Turkije  
**Baan:** Jurist bij het Openbaar Ministerie in Amsterdam. Heeft strafrecht en Europees recht gestudeerd. En legt nu de laatste hand aan een scriptie over internationaal recht.

**Discriminatie**  
 „Ik heb nooit het gevoel gehad dat mijn achtergrond of naam van negatieve invloed zijn geweest. Wel werd ik twee keer tijdens een sollicitatiegesprek gevraagd hoe ik zou omgaan met opmerkingen over mijn achtergrond. Toen dacht ik wel: moet ik me daarop voorbereiden? Maar uiteindelijk is er op mijn werk nooit gevraagd naar mijn naam of mijn afkomst.“

**Achtergrond**  
 „Ik heb helemaal geen andere thuissituatie gehad dan de gemiddelde autochtoon. Ik hoor het wel eens van anderen, dat ze echt moeten schakelen tussen hun thuissituatie en hun werkomgeving. Vanuit hun cultuur hebben ze bepaalde omgangsvormen meegekregen die totaal verschillen van de werkcultuur. Maar eerlijk gezegd vind ik het vaak ook wat makkelijk als mensen teruggrijpen naar hun achtergrond om daarmee te verklaren dat ze er niet komen in hun carrière. Met keihard werken en laten zien dat jij degene bent die geschikt is, kom je er wel. Waar je ook vandaan komt.“

**Voordelen**  
 „Vanuit een biculturele achtergrond heb je een bredere blik op zaken.“

**Tips**  
 „Allochtonen jongeren profileren zich onvoldoende. Niet omdat ze niet slim genoeg zijn, maar omdat ze nooit ervaring hebben opgedaan in een organisatie en omdat ze niet gewend zijn om hun mond open te trekken. Als ze ambities hebben, moeten ze die kenbaar maken. Een ander zal je daar echt niet om komen vragen.“