

Allochtone werknemers in de woonbranche

Digitaal Panelonderzoek onder werkgevers in de woonbranche



WoonWerk
Nicole Ras

Woerden, December 2007

In geval van overname van het datamateriaal is bronvermelding verplicht. Hoewel de grootst mogelijke zorg is besteed aan de inhoud van dit rapport, kan zowel de auteur als WoonWerk in geen enkel opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden.

INHOUD

| | | |
|----|---|---|
| 1. | Inleiding | 2 |
| 2. | Resultaten thema 'Allochtone werknemers in de woonbranche | 3 |
| 3. | Slotopmerking | 9 |

Bijlage 1 Vragen panel thema 'Allochtone werknemers in de Woonbranche'

Aanleiding panelonderzoek

WoonWerk, opgericht door de werkgeversorganisatie CBW en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond, stimuleert het professioneel werken in de woonbranche en ondersteunt de arbeidsmarkt met stimulerende maatregelen. Om optimaal invulling te geven aan haar beleid en hiermee doelstellingen, is goed inzicht in de huidige en te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen gewenst. Digitaal panelonderzoek biedt de mogelijkheid om op snelle en eenvoudige wijze bedrijven en medewerkers uit verschillende sectoren van de woonbranche aan het woord te laten. Aanleiding voor het digitale panelonderzoek met het thema Allochtone werknemers in de woonbranche is de poll die van 1 juni tot en met 6 september 2007 op de website van WoonWerk heeft gestaan. De stelling hiervan was "De Woonbranche is geschikt voor allochtone werknemers" De branche heeft niet onverdeeld "ja" hierop geantwoord. Van de 311 respondenten was ruim 60% het hier mee eens en bijna een kwart van de respondenten was het hier mee oneens, 15% heeft geen mening.

In 2006 telt Nederland 16,3 miljoen inwoners, momenteel zijn 1,7 miljoen inwoners van niet westerse komaf. Zij vormen daarmee 10 % van de totale bevolking. De grootste groep allochtonen zijn Turken, Marokkanen en Surinamers. De komende 25 jaar zal het aandeel niet-westerse allochtonen oplopen tot 14%. Dit komt vooral door de groei van de tweede generatie, die in Nederland is geboren (CBS, 2006). Door het belang van deze grote bevolkingsgroep en de uitkomsten van de Poll is WoonWerk geïnteresseerd in de achterliggende motieven. Om te achterhalen wat de achterliggende redenen van deze uitslag waren hebben we het digitale panelonderzoek uitgezet.

Methode en thema

Periodiek worden aan de panelleden, ofwel werkgevers ofwel werknemers, schriftelijke of digitaal enkele concrete vragen voorgelegd rondom een bepaald thema. In september 2007 zijn er vragen uitgezet onder het werkgeverspanel. Deze rapportage betreft een panelonderzoek over het thema 'Allochtone werknemers in de Woonbranche'.

Respons

Aan het panelonderzoek namen 49 van de 237 deelnemers van het werkgeverspanel deel, dus een respons van **20%**. Voor een overzicht van de responsverdeling onder de gebruikers van de site, zie tabel 1.

Tabel 1 Responsverdeling

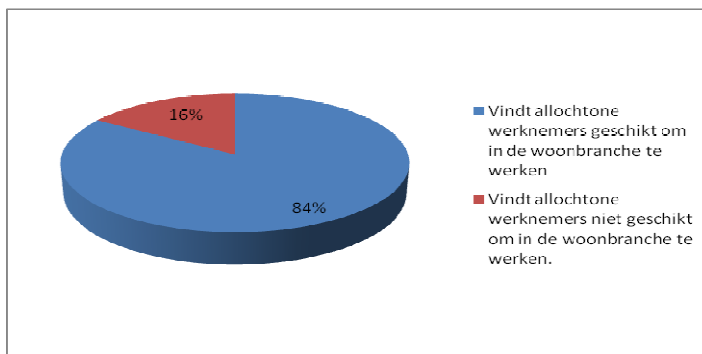
| Panel | NTotaal | NRespons | %Respons |
|------------------|---------|----------|----------|
| Werkgevers panel | 237 | 49 | 20% |

Representatief

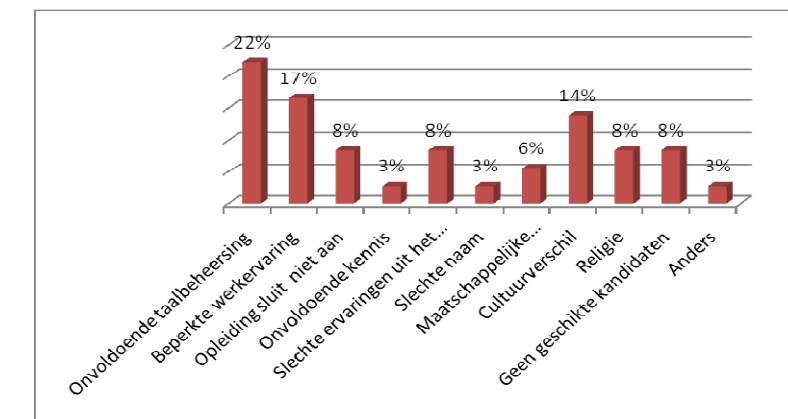
Het aantal respondenten dat aan het panelonderzoek heeft deelgenomen, is geredeneerd naar de totale branche onvoldoende groot om van (statistische) representativiteit te kunnen spreken. De informatie, zoals die in deze korte rapportage wordt gepresenteerd, geeft echter wel een beeld hoe de Woonbranche aankijkt tegen allochtone werknemers.

Geschikt voor branche

Gevraagd is aan de respondenten of zij allochtone werknemers geschikt vinden om in de woonbranche te werken. Het overgrote merendeel (84%) van de respondenten antwoordde dat men allochtone werknemers inderdaad geschikt vindt om in de woonbranche te werken. Dit is bijna 15% meer dan de Poll aangaf die de aanleiding was voor dit vervolgonderzoek. Desondanks geven 8 respondenten (16%) aan dat allochtone werknemers niet geschikt zijn voor woonbranche.

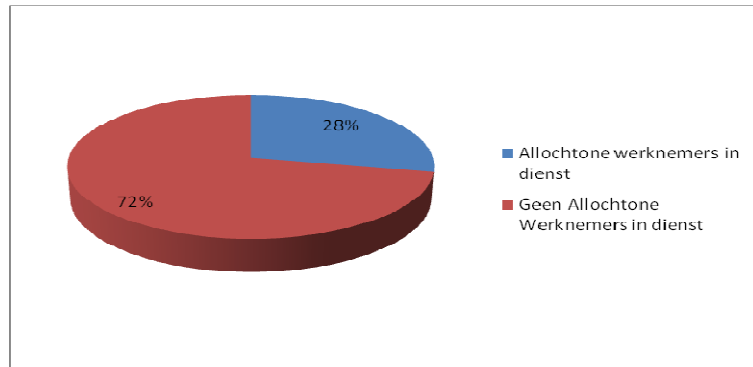


Om wat dieper in te gaan op de achterliggende gedachte waarom allochtone werknemers niet geschikt zouden zijn voor de woonbranche hebben we aan de respondenten die deze mening zijn toegedaan gevraagd op grond waarvan zij dat vinden. Als belangrijkste argument wordt onvoldoende taalbeheersing genoemd, gevolgd door beperkte werkervaring en cultuurverschil. Ook genoemd worden: opleiding sluit niet aan, slechte ervaringen uit het verleden, religie en geen geschikte kandidaten.

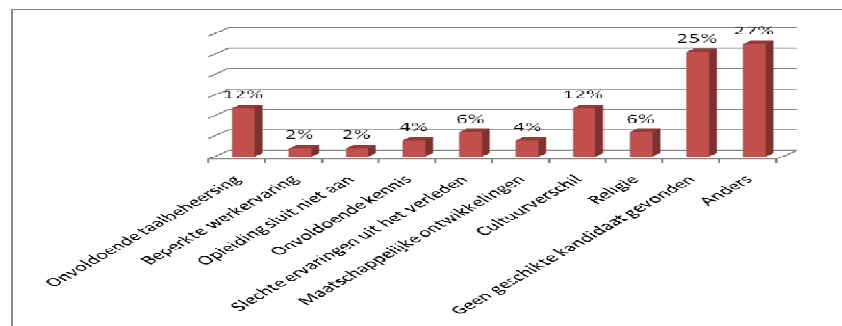


In dienst

Op de vraag of men allochtone medewerkers in dienst heeft antwoordde echter slechts 12 respondenten dat zij 1 of meerder allochtone medewerkers hebben. Er zit dus een groot verschil tussen het feit dat men iemand geschikt vindt voor de branche en het ook daadwerkelijk zelf in dienst hebben van één of meerdere allochtone medewerker(s).



Gevraagd naar de redenen waarom een werkgever geen allochtone medewerkers in dienst heeft leverde de volgende antwoorden op. Met name het antwoord: "geen geschikte allochtone kandidaat" en "anders" scoren hoog. Gevolgd door "onvoldoende taalbeheersing" en "cultuurverschil". Van de respondenten die "anders" hebben geantwoord heeft een drietal respondenten dit verklaard. In deze categorie valt: geen personeel nodig, er heeft tot nu toe nooit een allochtone medewerker gesolliciteerd op de enkele vacature die wij hebben, strengere selectie.



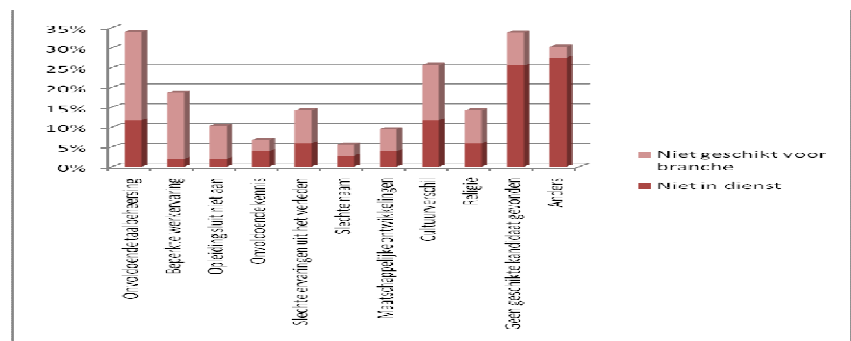
Opinie

Eén van de respondenten heeft een uitgebreide opinie afgegeven, die de moeite van vermelden waard is. "Ik heb geen ervaringen met allochtone werknemers maar heb moeite met de term allochtoon. Volgens mij worden in Nederland geboren mensen bedoeld met ouders uit een ander geboorteland dan Nederland. Vaak is dit geboorteland (van de ouders dus) Turkije, Marokko o.i.d. Dus het ware beter om te spreken van Nederlanders met ouders van buitenlandse afkomst o.i.d. Door hun afkomst ontstaan bij velen (niet allen) problemen met taal of gedrag,

vaak veroorzaakt door verschil in de thuissituatie en in het Nederland van 2007. Door deze problemen komt de hele groep in een kwaad daglicht te staan en krijg je dus dit soort enquêtes. De "grap" is nu dat "onbevoordeelde" werkgevers ook gaan "uitkijken" met deze groep. Voor een groot deel misschien onterecht, voor een deel waarschijnlijk ook niet. Wat is nu oorzaak en wat is gevolg? Een dergelijke jongere zou ik heel goed beoordelen voordat ik hem in dienst zou nemen, vooral ook omdat ik geen allochtonen als klant heb. Ik zou hem/haar strenger beoordelen dan een jongen/meisje met Nederlandse ouders. Dus de kans dat er één door zou komen is klein. Is dit nu terecht of niet? Tot slot vind ik dat de eerste vraag te weinig antwoorden kent. Soms is ook een antwoord. Want ook niet alle niet-allochtone werknemers zijn geschikt voor de wonenbranche. Alleen dat valt misschien niet genoeg op.

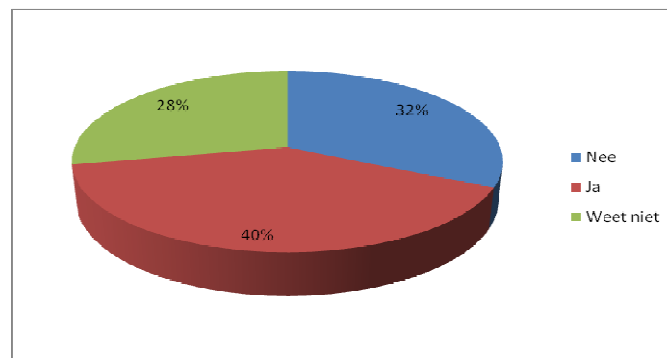
Motieven

Het naast elkaar leggen van de motieven van geschiktheid voor de branche en het niet in dienst hebben van allochtone medewerkers geeft een goed beeld.



Diversiteit van werknemers.

De respondenten zijn verdeeld over de vraag of de diversiteit van medewerker een meerwaarde is voor de onderneming. 40 % van de respondenten vindt dat diversiteit een meerwaarde is voor de organisatie, 32% van de respondenten, daarentegen vindt dit geen meerwaarde opleveren. 40 % heeft geen mening over de diversiteit binnen de organisatie.



Samenvattende conclusie

“De Woonbranche is geschikt voor allochtone werknemers” Dat was het thema van de Poll die deze zomer op de website van WoonWerk heeft gestaan . De branche heeft niet onverdeeld “ja” hierop geantwoord. Van de 311 respondenten was ruim 60% het hier mee eens en bijna een kwart van de respondenten was het hier mee oneens, 15% heeft geen mening. Het digitale panelonderzoek dat hierna gestart is nuanceert de cijfers en geeft antwoorden op de achterliggende motieven. Het overgrote merendeel (84%) van de respondenten antwoordde dat men allochtone werknemers inderdaad geschikt vindt om in de woonbranche te werken. Desondanks geeft 16% van de respondenten aan dat allochtone werknemers niet geschikt zijn om te werken in de woonbranche. De belangrijkste argumenten die hiervoor genoemd worden zijn: onvoldoende taalbeheersing, beperkte werkervaring en cultuurverschillen. In contrast hiermee staat het percentage werkgevers dat ook daadwerkelijk een allochtoon in dienst heeft. Slechts 28% van de respondenten heeft één of meerdere allochtone werknemers in dienst. Als belangrijkste redenen hiervoor worden genoemd: geen geschikte allochtone kandidaat en “anders” Het signaal dat de lat voor allochtone sollicitanten hoger wordt gelegd zal serieus moeten worden genomen. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat men vindt dat er geen geschikte allochtone kandidaten zijn, zowel voor de branche als voor het eigen bedrijf. Tenslotte kan ook geconcludeerd worden dat cultuurverschillen als belangrijke belemmering worden beschouwd. Daarbovenop ziet 32% van de respondenten diversiteit binnen de organisatie niet als een meerwaarde, 40% vindt dit juist wel een meerwaarde hebben.

Adviezen aan sociale partners

In de zoektocht naar kandidaten voor vacatures dient de woonbranche niet bij voorbaat doelgroepen uit te sluiten. Krapte op de arbeidsmarkt wonen mag de komende jaren meer en meer verwacht worden. Ook neemt het aandeel allochtonen in de beroepsbevolking de komende jaren toe. Om die redenen is het van belang dat meer allochtone medewerkers hun entree doen in de branche. Het aandeel lijkt op dit moment (te) klein. Dit onderzoek geeft handvaten voor het werven van allochtone medewerkers. Misschien moet de branche aandacht gaan schenken aan taalvaardigheid voor medewerkers in de branche. Dat kan door na te gaan welke landelijke en regionale initiatieven er zijn die ondersteund kunnen worden. In tweede instantie mogelijk ook door met CWI's dit punt te bespreken en projecten op te zetten gericht op de woonbranche. Een punt van zorg is het signaal dat voor sollicitanten van niet-westerse komaf de lat hoger wordt gelegd dan voor autochtone sollicitanten. Ook wat dit punt betreft kan onderzocht worden welke landelijke initiatieven er zijn die ondersteund kunnen worden.

Bijlage 1 Vragen Werkgeverspanel thema 'Allochtone medewerkers in de Woonbranche'

| Vraag | | Antwoordcategorie |
|-------|--|---|
| 1 | Vindt U allochtone werknemers geschikt om in de woonbranche te werken? | Ja, ga verder met vraag 2 |
| | | Nee, ga verder met vraag 4 |
| 2 | Heeft u allochtone werknemers in dienst | Ja, ga verder met vraag 3 |
| | | Nee, ga verder met vraag 5 |
| 3 | Vindt u de diversiteit van werknemers een meerwaarde voor uw organisatie | Nee, einde vragenlijst |
| | | Ja, einde vragenlijst |
| | | Weet niet/ geen mening |
| 4 | U gaf aan dat allochtone werknemers niet geschikt zijn om te werken in de woonbranche. Kunt u aangeven wat hier de reden van is. (Meerdere antwoorden zijn mogelijk) | Onvoldoende taalbeheersing |
| | | Opleiding |
| | | Onvoldoende kennis |
| | | Slechte ervaringen uit het verleden |
| | | Slechte naam |
| | | Maatschappelijke ontwikkelingen |
| | | Cultuurverschil |
| | | Religie |
| | | Geen geschikte kandidaten |
| | | Anders, namelijk (vul a.u.b in bij opmerkingenveld) |
| 5 | U gaf aan geen allochtone werknemers in dienst te hebben. Kunt u aangeven wat hier de reden van is. (Meerdere antwoorden zijn mogelijk) | Onvoldoende taalbeheersing |
| | | Opleiding |
| | | Onvoldoende kennis |
| | | Slechte ervaringen uit het verleden |
| | | Slechte naam |
| | | Maatschappelijke ontwikkelingen |
| | | Cultuurverschil |
| | | Religie |
| | | Geen geschikte kandidaten |
| | | Anders, namelijk (vul a.u.b in bij opmerkingenveld) |

