

CAOP

Literatuurverkenning netwerken voor je toekomst

Een verkenning van de rol van netwerken op de arbeidsmarkt voor
middelbaar- en hoogopgeleide niet-westerse jongeren



Alfons Fermin
Den Haag, november 2016

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1. Inleiding	6
1.1 Achtergrond en doel literatuurverkenning	6
1.2 Vraagstelling.....	8
1.3 Aanpak.....	8
2. Inzichten uit de literatuur.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Centrale begrippen.....	9
2.3 Rol van netwerken bij overgang opleiding – arbeidsmarkt	12
2.4 Wat werkt?	17
3. Situatie en beleid in Amsterdam en in Deventer.....	19
3.1 Inleiding.....	19
3.2 Amsterdam	20
3.2.1. Gegevens over doelgroep in Amsterdam	20
3.2.2. Relevant beleid en trajecten.....	21
3.3 Deventer.....	21
3.3.1. Gegevens over doelgroep in Deventer	21
3.3.2. Relevant beleid en trajecten.....	23
4. Conclusies.....	23
Bronnen	26

Managementsamenvatting

Het opleidingsniveau van de vier grootste niet-westerse groepen in Nederland is de afgelopen twintig jaar continu verbeterd, maar hun participatie op de arbeidsmarkt blijft hierbij achterlopen. Hoogopgeleide niet-westerse jongeren zijn veel vaker werkloos dan autochtone leeftijdsgenoten, vooral omdat zij minder snel werk vinden. Hiervoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen, waaronder gebrek aan sociaal kapitaal. Deze literatuurstudie richt zich op de factor sociaal kapitaal bij het vinden van een baan door middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst.

De literatuurverkenning heeft als doel het bieden van aanknopingspunten voor een gezamenlijke project van het CAOP en de gemeenten Amsterdam en Deventer om middelbaar en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst te ondersteunen bij het vinden van werk door het versterken en beter inzetten van hun netwerk. Meer in het bijzonder richt deze verkenning zich op de rol van netwerken bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor jongeren in de leeftijdscategorie van 15 tot 30 jaar met een middelbaar (havo, vwo en mbo-2-4) of hoog opleidingsniveau (hbo en wo).

Sociaal kapitaal en netwerken

Wat leert de literatuur ons over de rol van netwerken bij het vinden van een baan door jongeren met een niet-westerse achtergrond? Allereerst biedt de literatuur inzicht in de centrale begrippen. Sociaal kapitaal is een van de hulpbronnen waarover individuen kunnen beschikken, naast economisch en cultureel kapitaal. Sociaal kapitaal kan worden opgevat als het vermogen van individuen om via hun netwerken bepaalde hulpbronnen – zoals diensten, informatie, en emotionele en financiële steun - te mobiliseren.

Het begrip sociaal kapitaal maakt duidelijk dat netwerken een belangrijke hulpbron zijn die individuen kunnen benutten voor het vinden van werk. Het is ook een bijzondere hulpbron: (1) het in stand houden en uitbreiden van netwerken vereist voortdurende investering, (2) sociaal, cultureel en economisch kapitaal zijn met elkaar verbonden en kunnen in elkaar worden omgezet, en (3) netwerken hebben een normatieve dimensie die tot uiting komt in de normen van (begrensde) solidariteit en wederkerigheid.

Typen en kwaliteit van sociaal kapitaal

Bij groepen met een migratieachtergrond is het belangrijk onderscheid te maken tussen de *sterke banden* met familieleden, intieme vrienden en burens en de *zwakke banden* met kennissen, collega's en anderen waar iemand weinig of zelden mee omgaat. Voor het vinden van werk blijken vooral zwakke banden van belang, want die geven toegang tot nieuwe informatie. Hiermee samen hangt het begrip van *verbindend* (bonding) en *overbruggend* (bridging) *sociaal kapitaal*: de sterke banden binnen de eigen sociale groep en de overbruggende en vaak zwakke banden met een andere sociale groep. Juist voor migranten en hun nakomelingen is overbruggend kapitaal van belang voor het vinden van werk, en in het bijzonder netwerken met leden van groepen die sleutelposities innemen. Toch spelen ook netwerken van familie en de etnische groep (verbindend sociaal kapitaal) een rol, doordat ze de nodige emotionele en financiële steun kunnen bieden bij het zoeken naar werk.

Sociaal kapitaal is een immateriële, niet-tastbare vorm van kapitaal: je kunt het niet meten zolang het niet wordt aangewend. Dit is een van de redenen waarom er relatief weinig kennis uit onderzoek is over de rol van netwerken bij het vinden van werk. Bovendien is er nauwelijks onderzoek gedaan specifiek onder jongeren met een migrantenachtergrond en nog minder onder middelbaar- en hoogopgeleide jongeren met een migrantenachtergrond.

De kwaliteit van sociale relaties en de uitgebreidheid en gedifferentieerdheid van een netwerk van een persoon bepaalt eveneens de waarde van het netwerk bij het zoeken naar werk. Een beperkt sociaal netwerk zal een belemmering vormen bij het vinden van werk.

Maar bepaalde sociale relaties kunnen ook een negatieve invloed uitoefenen op de schoolloopbaan en baankansen van jongeren: *negatief sociaal kapitaal*, dat verkeerde informatie doorgeeft en het zelfvertrouwen en de oriëntatie op werk van jongeren ondermijnt. Uiteindelijk bepalen de kennis, vaardigheden en motieven van een persoon welke van de aanwezige hulpbronnen in netwerken op welke wijze worden aangesproken bij het zoeken van werk. Hierbij spelen sociale vaardigheden, arbeidsmarktoriëntaties en zoekstrategieën een rol (ook wel *psychologisch kapitaal* genoemd). Deze zijn ook van belang bij het opbouwen en onderhouden van sociale relaties.

Rol van sociaal kapitaal bij de overgang van opleiding naar werk

Onderzoek laat zien dat sociaal kapitaal en netwerken een belangrijke rol spelen bij de overgang van opleiding naar werk. Het betreft een overgangsfase die grillig kan verlopen. Deze overgangsfase omvat stages, *traineeships*, vakantiebaantjes, tijdelijk werk, werken als zzp'er, opleidingen en trainingen, en soms ook periodes van werkloosheid of inactiviteit. Met de flexibilisering van de arbeidsmarkt zijn tijdelijke en flexibele banen veel minder vaak een opstap naar een vaste baan en dit geldt in sterkere mate voor lager opgeleiden en niet-westerse jongeren.

Uit de literatuur komt naar voren dat sociaal kapitaal slechts een factor vormt van de vele bij het vinden van een baan. Het exacte belang ervan voor het vinden van werk is moeilijk vast te stellen, ook vanwege de vele verschillen tussen personen, groepen en sectoren. Netwerken verschillen naar opleidingsniveau, sociale groep en leeftijdscategorie, en bovenal van persoon tot persoon. Het belang van netwerken voor het vinden van werk verschilt bovendien per beroepscategorie en sector. Daarnaast zijn er verschillen in toegang tot sociaal kapitaal tussen sociale groepen, zoals tussen sociaaleconomische en herkomstgroepen. Sociaal kapitaal kan een verklaring vormen voor zowel individueel succes als voor verschillen in succes tussen sociale groepen

Relevante inzichten uit de onderzoeksliteratuur

- Netwerken kunnen direct een rol spelen bij het vinden van werk maar ook indirect, bijvoorbeeld bij het verbeteren van sociale vaardigheden, taalvaardigheid en het ontwikkelen van de arbeidsmotivatie. Ze zijn ook van belang voor iemands identiteit en zelfvertrouwen. Netwerken kunnen zelfs een rol spelen bij het overbruggen van vooroordelen van werkgevers over niet-westerse jongeren.
- Er zijn tekenen van een mismatch tussen zoek- en wervingsstrategieën van jongeren van niet-westerse herkomst en die van werkgevers. Jongeren van niet-westerse herkomst zoeken vaker in eigen etnische kring en maken vaker gebruik van traditionele zoekkanalen. Terwijl werkgevers steeds meer gebruik maken van niet-traditionele kanalen, zoals netwerken van werknemers en sociale media of netwerksites. Dit verschil neemt af bij een hoger opleidingsniveau.
- Het opbouwen van een sociaal kapitaal vindt al plaats tijdens de opleiding. Vrijwilligerswerk en nevenactiviteiten tijdens de studie zijn belangrijk voor het vinden van werk na de studie en ze helpen om sociale vaardigheden en de arbeidsoriëntatie te ontwikkelen. Studenten van niet-westerse herkomst zijn over het algemeen minder maatschappelijk actief en ontplooiën minder nevenactiviteiten.
- Een culturele mismatch kan een belemmering vormen bij het vinden van werk door migranten, doordat sociale vaardigheden die hoog gewaardeerd worden in de dominante cultuur zoals assertiviteit, minder hoog staan aangeschreven in de culturele opvattingen van sommige migrantengroepen. Deze culturele mismatch geldt in mindere mate voor de hier geboren kinderen, en zeker voor de hoger opgeleiden.
- Het opleidingsniveau en het netwerk van ouders is van invloed op de kansen van hun kinderen: autochtone ouders hebben veelal een beter beeld van het Nederlandse opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt en kunnen hun kinderen op dit punt beter ondersteunen bij hun studiekeuze en loopbaan. Bovendien kunnen hun kinderen gebruik maken van hun netwerk bij het vinden van een stage of werk.

Interventies gericht op verbetering sociaal kapitaal van niet-westerse jongeren

Sinds de economische crisis is meer aandacht voor de aanpak van de hoge jeugdwerkloosheid onder jongeren van niet-westerse herkomst en de extra obstakels die zij tegenkomen bij het vinden van een stageplek of werk. Maar er is vooral beleid ontwikkeld voor laagopgeleide jongeren en jongeren zonder startkwalificatie. De relatief hoge werkloosheidscijfers van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst rechtvaardigt ook extra aandacht voor deze categorie. Deze jongeren behoren vaak wel tot de doelgroep van mentor- en coachingsprojecten gericht op het versterken van netwerken en het verbeteren van de arbeidsdeelname van jongeren. Mentor- en coachingstrajecten kunnen effectief zijn indien ze voldoen aan een aantal randvoorwaarden en ingebed zijn in een bredere aanpak om de arbeidsdeelname van de doelgroep te verbeteren.

In het verleden is de nodige ervaring opgedaan met projecten en beleid voor verbetering van de arbeidsdeelname van jongeren in het algemeen en van niet-westerse jongeren in het bijzonder; deze bieden aanknopingspunten voor effectieve interventies. Een van de inzichten is dat niet alleen het vergroten van netwerken aandacht moet krijgen, maar ook het verbeteren van de sociale vaardigheden om een professioneel netwerk op te bouwen en te benutten. Algemene vaardigheden zoals proactiviteit verdienen hierbij aandacht. Jongeren, ook die van niet-westerse herkomst, doen er goed aan al tijdens de opleiding actief te zijn bijvoorbeeld met vrijwilligerswerk, om zodoende relaties buiten het netwerk van de 'eigen' groep op te bouwen. Beleid moet ook aandacht geven aan de mismatch tussen zoekstrategieën van jongeren van niet-westerse herkomst en werkgevers, bijvoorbeeld door beide groepen met elkaar in contact te brengen. De inzet van onderwijsinstellingen en werkgevers is van groot belang, en de lokale overheid kan hierbij een coördinerende en stimulerende rol spelen. Elementen van een effectieve aanpak zijn onder meer studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie, mentoring en coaching, bevorderen van nevenactiviteiten tijdens de studie, en stages en leerbanen.

Amsterdam en Deventer

Het CAOP werkt samen met de gemeenten Amsterdam en Deventer in het project 'netwerken voor je toekomst'. Voor de literatuurverkenning is gekeken naar de lokale situatie omtrent jeugdwerkloosheid en bestaande initiatieven om niet-westerse jongeren aan een baan te helpen. Er zijn veel overeenkomsten tussen de landelijke situatie van hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst en die in Amsterdam en Deventer. Ook in Amsterdam is deze groep relatief vaker werkloos en is het verschil in werkloosheid tussen autochtone en niet-westerse jongeren het grootst bij de hoogopgeleide jongeren. Amsterdam voert in de periode 2015-2018 het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid uit. Niet-westerse jongeren krijgen bijzondere aandacht, vanwege de relatief hoge werkloosheid onder deze groep Amsterdammers. Ook in Deventer zijn de kansen op een baan voor niet-westerse gediplomeerden uit het mbo, hbo en wo kleiner dan hun autochtone studiegenoten. Deze gemeente heeft eveneens tal van instrumenten ingezet om de jeugdwerkloosheid aan te pakken, soms in een regionaal kader, maar zonder specifieke aandacht voor niet-westerse jongeren.

1. Inleiding

1.1 Achtergrond en doel literatuurverkenning

Baankansen middelbaar- en hoogopgeleiden jongeren niet-westerse herkomst

Het opleidingsniveau van Nederlanders van niet-westerse herkomst – in ieder geval van de vier grootste groepen van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen – is de afgelopen twintig jaar gestaag toegenomen. Toch blijft hun deelname aan de arbeidsmarkt opvallend achter. Werkzoekenden van niet-westerse herkomst blijken over het algemeen moeilijker werk te vinden, ook nu de werkgelegenheid weer aantrekt na de economische crisis. Sinds 2013 is sprake van een daling in de werkloosheid van jongeren, ook bij die van niet-westerse herkomst. Toch zijn - in de leeftijdscategorie van 15-25 jaar - ruim twee keer zoveel niet-westerse allochtonen jongeren werkloos als autochtone jongeren: respectievelijk 22,1 procent en 8,9 procent van deze jongeren (NJI 2016; CBS 2016).

De hogere werkloosheid treft niet alleen laagopgeleide jongeren. Ook hoogopgeleide jongeren met een niet-westerse achtergrond hebben meer moeite met het vinden van een baan dan autochtone jongeren en dat verschil is toegenomen sinds de economische crisis. Het CBS heeft voor de periode van 2013-2015 per kwartaal vastgesteld of werklozen na een kwartaal van arbeidsmarktpositie zijn gewisseld. Het gaat hierbij niet specifiek om jongeren, maar om werklozen in de leeftijdscategorie van 15 tot 75 jaar die geen onderwijs volgen (scholieren en studenten worden dus buiten beschouwing gelaten). 25,7 procent van de hoogopgeleide autochtone werklozen had binnen drie maanden een baan, tegen 19,8 procent van de niet-westerse hoogopgeleide werklozen; dat is een verschil van bijna 6 procentpunt. Bij lager geschoolden is het verschil tussen autochtonen (14,5 procent) en allochtonen (13,3 procent) kleiner, namelijk iets meer dan 1 procentpunt. Ook verliezen niet-westerse allochtonen sneller hun baan dan autochtonen, en het verschil is aanzienlijk: bijna 8% van de hoogopgeleide niet-westerse allochtonen tegen 3,4 % van de autochtonen. In dit geval is het verschil tussen autochtonen en allochtonen juist kleiner bij hoogopgeleiden dan bij laag- en middelbaar opgeleiden. De conclusie die het CBS hieraan verbindt is dat het hoge werkloosheidspercentage onder laagopgeleide allochtonen gerelateerd kan worden aan het sneller verliezen van een baan, terwijl hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos zijn omdat zij minder snel werk vinden dan autochtonen.¹

Het rapport van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht (ROA, 2016) over *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015* bevestigt dat jongeren van niet-westerse herkomst nadeel ondervinden bij het vinden van een baan. Het is opvallend dat de werkloosheid in 2015 onder de groep jongeren van niet-westerse herkomst “wederom een stijging laat zien en zij blijkbaar nog niet van de lichte verbetering in de Nederlandse economie te profiteren” (ROA 2016: 111). Het ROA vergelijkt de transitie van school naar werk van autochtone jongeren en (allochtone) jongeren van niet-westerse (en westerse) herkomst die in Nederland zijn geboren en tussen 2011 en 2015 aan het mbo of hbo zijn afgestudeerd. Een uitsplitsing naar onderwijsniveau (hbo, en mbo niveaus 1, 2, 3 en 4 en de bol- en bbl-varianten van het mbo) laat zien dat de werkloosheid tussen 2011-2015 bij gediplomeerden van niet-westerse herkomst op al deze niveaus aanzienlijk hoger is dan die van autochtone gediplomeerden. Gemiddeld is de kans op werkloosheid in alle onderwijstypes 2,5 keer zo hoog voor niet-westerse gediplomeerden (ROA 2016: 112-113). Bovendien krijgen niet-westerse jongeren al eerder in hun schoolloopbaan te maken met problemen op de arbeidsmarkt: het kost hun veel meer tijd en moeite om in het mbo een stageplek (bol) of een leerplek (bbl) te vinden (ROA 2016: 115).

¹ CBS website: [Onder hoogopgeleiden vinden autochtonen sneller werk dan allochtonen](#). 4 maart 2016. Het is op CBS Statline niet mogelijk om autochtone en niet-westerse allochtone jongeren naar opleidingsniveau te vergelijken.

Ten slotte blijkt uit het onderzoek dat als niet-westerse gediplomeerden een baan vinden, deze vaker van mindere kwaliteit is dan die van autochtone gediplomeerden: vaker buiten het eigen domein en onder het niveau van hun diploma (ROA 2016)².

Verklaringen voor verschillen in baankansen

Er zijn verschillende verklaringen mogelijk voor de relatief hoge werkloosheid en de lage arbeidsparticipatie onder niet-westerse jongeren. Mogelijke belemmerende factoren voor de instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt voor deze groep zijn: verschillen in opleidingsniveau, schoolprestaties, studiekeuze, taalvaardigheid, praktijk- en werkervaring, arbeidsmarktvaardigheden, discriminatie en het ontbreken van steun vanuit de directe omgeving en het sociaal netwerk (SCP 2010, 2012; Personeelslog 2010; KIS 2015b).

Het recente onderzoek van ROA (2016) sluit veel van deze factoren uit als mogelijke verklaring voor het verschil. Het nadeel van niet-westerse gediplomeerden bij het vinden van werk in vergelijking met autochtone gediplomeerden (mbo en hbo) wordt nauwelijks verklaard door het opleidingsniveau, de gevolgde mbo-leerweg of de gekozen studierichting. En ook persoonlijke achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht of opleidingsniveau van de ouders en opgedane extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding bieden onvoldoende verklaring voor dit nadeel (ROA 2016).

Het ROA-onderzoek (2016) geeft geen bevredigend antwoord op de vraag naar de redenen voor dit verschil in succes op de arbeidsmarkt. Een dergelijk resterende onverklaarbaar verschil wordt ook wel een "etnische boete" genoemd, en kan discriminatie weerspiegelen, of verschillen in voorkeuren en gedrag. Nader onderzoek is nodig. Onbekendheid van werkgevers met niet-westerse jongeren en verschillen in sociaal kapitaal en netwerken zijn factoren die deze "etnische boete" mogelijk kunnen verklaren. Dit is niet onderzocht door het ROA. Wel blijkt uit het onderzoek dat jongeren die voorafgaand aan het hbo een mbo-opleiding hebben afgerond, makkelijker een baan vinden. Ook niet-westerse jongeren die tijdens hun (hbo) opleiding relevante werkervaring hebben opgedaan vinden sneller een baan. Deze jongeren lijken te profiteren van hun werkervaring en hun eerdere contacten met werkgevers (ROA 2016: 118). Netwerken kunnen daarnaast een rol spelen bij het tegengaan van een ander element dat het etnisch nadeel kan verklaren: discriminatie. Netwerken kunnen gebruikt worden voor het overbruggen van onbekendheid van werkgevers met niet-westerse jongeren.

Project netwerken voor je toekomst

Het CAOP voert samen met de gemeenten Amsterdam en Deventer een verkenning uit naar de rol van de netwerken van middelbaar- en hogeropgeleide niet-westerse jongeren bij het vinden van werk. Het doel is om zodoende te verkennen op welke wijze deze jongeren hun netwerk kunnen uitbreiden en beter kunnen benutten bij het vinden van een baan en welke rol andere partijen hierbij kunnen spelen, zoals werkgevers, intermediairs en gemeenten. Het CAOP verzamelt voor dit project informatie onder niet-westerse jongeren, werkgevers en professionals die een intermediaire rol vervullen tussen werkzoekende jongeren en werkgevers. Deze literatuurverkenning dient als ondersteuning van de projectactiviteiten. De inzichten uit de literatuurverkenning dienen als basis voor het totale project.

² Dit is alleen onderzocht voor mbo-gediplomeerden.

1.2 Vraagstelling

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van deze literatuurverkenning is:

Wat zijn belangrijke beleidsrelevante inzichten uit onderzoek, beleid en praktijk over de rol van netwerken van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren met een niet-westerse achtergrond bij het vinden van werk?

Deelvragen:

1. Wat is het belang van netwerken voor het vinden van werk door middelbaar en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst?
2. Welke rol spelen verschillende typen netwerken bij de overgang van opleiding naar de arbeidsmarkt bij deze categorie jongeren?
3. Welke lessen kunnen worden getrokken uit interventies gericht op het verbeteren van sociale netwerken van de doelgroep ter vergroting van hun arbeidskansen?
4. Wat zijn de bijzonderheden van de doelgroep in Amsterdam en Deventer en welke relevante interventies hebben deze gemeenten ontwikkeld?
5. Welke aanbevelingen kunnen worden geformuleerd op basis van de inzichten uit de literatuurverkenning voor de gemeenten Amsterdam en Deventer, de werkgevers en de werkzoekende jongeren?

Centrale begrippen

De literatuurverkenning focust op de rol van sociale netwerken van jongeren bij de overgang van opleiding naar de arbeidsmarkt. Het betreft grofweg de leeftijdscategorie van 15 tot 30 jaar. Juist voor deze leeftijdscategorie van (recente) schoolverlaters lijkt een beperkt netwerk een belangrijk obstakel te vormen voor het vinden van een eerste baan.

De doelgroep wordt verder ingeperkt tot middelbaar- en hoogopgeleide niet-westerse jongeren, omdat deze categorie in vergelijking met de autochtone jongeren relatief meer problemen ondervinden bij het vinden van werk; het verschil tussen herkomstcategorieën is veel kleiner bij laagopgeleiden. Bovendien richt veel onderzoek en beleid zich op laagopgeleide jongeren en die zonder startkwalificatie. Er is weinig aandacht voor de obstakels die middelbaar- en hoogopgeleide niet-westerse jongeren moeten overwinnen.

Het onderzoek maakt gebruik van CBS-data, en houdt daarom de definities van niet-westerse herkomst en opleidingsniveau van het CBS aan. Middelbaar opleidingsniveau omvat: havo, vwo en mbo-2-4. Een hoog opleidingsniveau omvat hbo en wo. Niet-westerse allochtonen zijn volgens de CBS definitie allochtonen van herkomstgroepen afkomstig uit landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. De centrale begrippen van sociaal netwerk, sociaal kapitaal en de overgang van opleiding naar de arbeidsmarkt worden in het volgende hoofdstuk omschreven.

1.3 Aanpak

De onderzoeksvragen worden beantwoord aan de hand van een literatuurverkenning. Het betreft een eerste verkenning, vanwege de beperkte tijd die ervoor beschikbaar was. Dit onderzoek biedt dus geen basis voor algemene uitspraken over de rol van netwerken voor deze groep. Wel levert het onderzoek inzichten op die getoetst kunnen worden in gesprekken met betrokkenen, zoals leden van de doelgroep (jongeren), werkgevers en intermediairs die jongeren en werkgevers met elkaar in contact brengen. Het laatste deel van het rapport richt zich op de situatie en het beleid in Amsterdam en Deventer; het onderzoek dient immers achtergrondkennis aan te leveren voor het gezamenlijke project van het CAOP en de gemeenten Amsterdam en Deventer.

2. Inzichten uit de literatuur

2.1 Inleiding

Wat leert de onderzoeksliteratuur ons over de rol van netwerken bij het vinden van werk door jongeren met een niet-westerse achtergrond? Dit hoofdstuk beantwoordt deze vraag op basis van een scan van relevante literatuur. De volgende paragraaf verduidelijkt de centrale begrippen van sociaal kapitaal en netwerken. Vervolgens wordt dieper ingegaan op het belang en de rol van netwerken bij het vinden van werk, waarbij het accent ligt op jongeren die de arbeidsmarkt betreden. De laatste paragraaf presenteert inzichten uit interventies gericht op het versterken van de professionele netwerken van jongeren.

2.2 Centrale begrippen

De centrale begrippen van sociaal kapitaal en netwerken verwijzen naar complexe en multidimensionale relaties en het verwerven van hulpbronnen via deze sociale relaties.

Sociaal kapitaal van gemeenschappen en individuen

“Sociaal kapitaal” is een gangbaar begrip in de sociale en politieke wetenschappen, veelal voortbouwend op inzichten van de wetenschappers Pierre Bourdieu, James Coleman en Robert Putnam. In navolging van Bourdieu worden verschillende dimensies onderscheiden aan kapitaal, namelijk economisch, cultureel en sociaal kapitaal. Economisch kapitaal verwijst naar materieel bezit en cultureel kapitaal naar opleiding, kennis en vaardigheden. Sociaal kapitaal heeft betrekking op de inbedding van mensen (en groepen) in sociale netwerken. Sociaal kapitaal kan worden opgevat als het vermogen van individuen om bepaalde middelen – zoals diensten, informatie, emotionele en financiële steun - te mobiliseren uit de netwerken waarvan zij deel uitmaken (Portes 1998; Engbersen 2003). Belangrijk is dat de ene vorm van kapitaal aangewend kan worden voor de vergroting van andere vormen van kapitaal. Zo kan een persoon met behulp van zijn sociaal kapitaal zijn kennis en vaardigheden (cultureel kapitaal) verbeteren of een investering (economisch kapitaal) verwerven.

Het begrip sociaal kapitaal verwijst naar een complexe realiteit en hierop zijn verschillende perspectieven mogelijk. Het accent kan worden gelegd op de structurele component van sociaal kapitaal, zoals de netwerken en transacties tussen personen binnen een netwerk. De nadruk kan ook worden gelegd op de inhoud van netwerken en de hiermee verbonden normen, kennis en houdingsaspecten, zoals vertrouwen, reciprociteit en gedeelde normen. Ook kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende niveaus waarop sociaal kapitaal een rol kan spelen: op dat van gemeenschappen of samenlevingen (macro- en mesoniveau) of dat van individuen (microniveau) (Gush e.a. 2015).

1. Sociaal kapitaal kan worden opgevat als publiek goed, als een kenmerk van *gemeenschappen* (Putnam). In dit geval is sociaal kapitaal van belang voor een stabiele democratie, waarbij netwerken, burgerparticipatie en verenigingen van burgers zorgen voor onderling vertrouwen, vertrouwen in de overheid, veiligheid en sociale samenhang. Dit soort inzichten worden gebruikt in onderzoek naar sociaal kapitaal en sociale cohesie van het CBS (2014) en SCP (zie ook Gemeente Amsterdam 2007).
2. Sociaal kapitaal kan ook worden opgevat als een asset, hulpbron of vermogen van *individuen*: het beschikken over netwerken en het vermogen deze aan te wenden voor persoonlijke doeleinden zoals verbetering van de positie of affectieve relaties (Coleman, Bourdieu).

Voor deze literatuurverkenning is alleen de individuele invulling van sociaal kapitaal relevant.

Het belang van sociale netwerken

Het begrip sociaal kapitaal verwijst naar hulpbronnen die individuen via hun sociale relaties kunnen aanwenden (Lin 2006, Baay 2015). Het belang van netwerken voor het vinden van werk heeft aandacht sinds de publicatie van Granovetter's artikel "The strength of weak ties" (1973), later uitgewerkt in zijn studie *Getting a job. A study of social contacts and careers* (1974). Netwerken worden hier opgevat in instrumentele zin. Granovetter liet zien dat mensen niet alleen via formele kanalen, zoals vacatures, arbeidsbureaus en wervings- en selectiebureaus, aan een baan komen, maar ook via informele kanalen: hun sociale netwerken. Volgens zijn onderzoek vond 80% een baan via informele netwerken. De grootte van het netwerk, de hulpbronnen waar zij toegang tot geven en de bereidheid te helpen bepaalt de omvang van het sociaal kapitaal (Seibel en Van Tubergen 2013). Sociale netwerken creëren sociaal kapitaal door toegang te geven tot informatie over vacatures, invloed, vertrouwen, referenties en steun. Informatie die via sociale netwerken worden doorgegeven wordt als meer betrouwbaar beschouwd dan informatie via formele kanalen. Ook is de kans groter om via informele kanalen een baan te vinden die beter aansluit bij jouw verwachtingen en vaardigheden (Seibel en Van Tubergen 2013)

Het begrip sociaal kapitaal maakt duidelijk dat personen voortdurend moeten investeren om hun netwerken te handhaven en uit te breiden. Ook maakt het begrip duidelijk dat personen hun sociaal kapitaal kunnen omzetten in cultureel en economisch kapitaal en *vice versa*. Zo kan een persoon zijn of haar sociaal kapitaal aanwenden om investeringen of een baan te verwerven terwijl door een goede opleiding personen vaak competenties hebben ontwikkeld die ze kunnen benutten bij het opbouwen en gebruiken van sociale netwerken. Ten slotte wijst het begrip sociaal kapitaal ook op de normatieve dimensie van netwerken. Morele normen van begrensde solidariteit en wederkerigheid motiveren gevers om steun te geven aan bepaalde personen (Engbersen 2003). Deze normen verschillen tussen persoonlijke en zakelijke netwerken. Het betekent ook dat een persoon minder kan verwachten van een kennis die hij jaren niet heeft gesproken, en dat de bereidheid van een kennis om iets voor jou te doen afhankelijk is van wat hij verwacht ervoor terug te krijgen.

Sterke en zwakke banden en overbruggend en verbindend sociaal kapitaal

Er zijn verschillende typen van netwerken en dus verschillende vormen van sociaal kapitaal te onderscheiden. Granovetter (1973) wees al langer geleden op het verschil tussen sterke en zwakke banden en *het belang van zwakke banden* bij het vinden van werk. Steun vanuit familie en vrienden (sterke banden) is van belang voor het vinden van werk, maar veel meer mensen vinden een baan met hulp van kennissen waarmee ze slechts af en toe of heel weinig omgaan; dit zijn de "zwakke banden". Het sterke netwerk is vaak niet effectief bij het vinden van een baan, omdat familieleden of goede vrienden netwerken hebben die weinig verschillen. Daardoor kunnen ze minder voor elkaar betekenen, want hun netwerken geven toegang tot grotendeels dezelfde informatie (Van der Lans 2012). Juist zwakke banden brengen mensen in contact met andere groepen die cruciale informatie bezitten.

Dit inzicht wijst op het onderscheid tussen verbindend (*bonding*) en overbruggend (*bridging*) sociaal kapitaal. Verbindend kapitaal verwijst naar hechte relaties tussen familieleden, intieme vrienden en burens. Overbruggend kapitaal betreft de minder sterke banden tussen minder intieme vrienden, kennissen, collega's en anderen. Soms wordt ook nog een verticale dimensie van overbruggend sociaal kapitaal onderscheiden: *linking* sociaal kapitaal, verwijzend naar de relaties tussen groepen die verschillen in macht, sociale status of klasse. Voor het gemak zullen we dit beschouwen als een vorm van overbruggend kapitaal (zie Lancee 2012). De term overbruggend kapitaal wordt vooral gebruikt in onderzoek naar zoekstrategieën van mensen uit lagere sociale klassen en van migranten en hun kinderen.

Onderzoek laat zien dat voor individuen met een migratieachtergrond overbruggend sociaal kapitaal over het algemeen belangrijker is dan verbindend kapitaal voor het vinden van werk

en dan vooral voor kwalitatief betere banen (Lancee 2012; Kanas, Chiswick, Van der Lippe en Van Tubergen 2012). Autochtonen hebben vaak betere toegang tot informatie over banen en meer ervaring met het functioneren van de arbeidsmarkt (Seibel en Van Tubergen 2013). Overbruggend kapitaal heeft echter weinig waarde als het gaat om contacten met bijvoorbeeld werkloze autochtonen. Verbindend sociaal kapitaal, de banden met familie en de eigen groep, hebben een beperkt effect op het vinden van werk maar kunnen door het bieden van emotionele en financiële steun zeker een rol spelen (Lancee 2012; Gush e.a. 2015; Baay en De Haan 2015).

De kwaliteit van netwerken en positief en negatief sociaal kapitaal

Een ander relevant onderscheid betreft de kwaliteit en de structuur van netwerken: de diversiteit van netwerken en de kwaliteit van contacten (Lancee 2012). Zowel een uitgebreid als een gedifferentieerd netwerk biedt betere toegang tot potentiële hulpbronnen. Netwerken zijn gerelateerd aan verschillende contexten. Zo kan onderscheid worden gemaakt tussen het persoonlijke netwerk van de jongeren (waaronder familie en vrienden) en het functionele of professionele netwerk (contacten via de studie, stage of bijbaan) (Ballafkih e.a. 2008).

Niet alle contacten zijn even waardevol, en sommigen kunnen juist ondermijnd zijn bij het zoeken naar werk. Sociaal kapitaal kan een positieve, maar ook een negatieve hulpbron vormen: *negatief sociaal kapitaal* (De Haan, Baay en Yerkes 2015). Een beperkt sociaal netwerk zal een belemmering vormen bij het vinden van werk. Maar bepaalde sociale relaties kunnen een negatieve invloed uitoefenen op de schoolloopbaan en baankansen van jongeren, bijvoorbeeld connecties met mensen in de criminaliteit, of ouders en vrienden die onjuiste informatie doorgeven of extreem kritisch of negatief zijn en zodoende het zelfvertrouwen ondermijnen. Uit een verkennend onderzoek onder mbo-leerlingen blijkt dat gebrek aan positief sociaal kapitaal en de aanwezigheid van negatief sociaal kapitaal vaak samen gaan. Dit komt vaker voor bij een kwetsbare categorie jongeren die onderwijs volgen op lagere mbo-niveaus (Baay en De Haan 2015). Deze hebben veelal ook een beperkt netwerk, zodat de ondermijnende sociale contacten weinig tegenwicht krijgen.

De kwaliteit van relaties is bepalend voor de informatie die zij kunnen overbrengen en steun die ze kunnen geven. Netwerkcontacten zijn niet alleen van belang voor het overbrengen van informatie, zoals over vacatures. De kennis die netwerkcontacten van jou hebben en de kennis die jij van de netwerkcontacten hebt is tevens van belang voor de wijze waarop netwerken kunnen worden ingezet en de rol die ze spelen bij het vinden van werk (Gush e.a. 2015). Mensen die jou goed kennen kunnen meer relevante en betrouwbare informatie over jou doorgeven; en omgekeerd zal je de informatie van een netwerkcontact die je nauwelijks kent minder snel als betrouwbaar beoordelen.

Kennis van en sociale vaardigheden voor gebruik van netwerken

Voor het effectief gebruiken en onderhouden van sociale netwerken zijn sociale vaardigheden nodig. Uiteindelijk bepalen de kennis, vaardigheden en motieven van een persoon welke van de aanwezige hulpbronnen in netwerken op welke wijze worden aangesproken bij het zoeken naar werk. Hierbij spelen sociale vaardigheden (soft skills), arbeidsmarktoriëntaties en zoekstrategieën een rol. Proactiviteit kan ook hiertoe worden gerekend (Baay 2015). Deze vaardigheden worden wel aangeduid als psychologisch kapitaal en ze hangen voor een deel samen met het cultureel kapitaal. Deze vaardigheden zullen bij hoger opgeleiden doorgaans beter ontwikkeld zijn.

Netwerken vereisen onderhoud. Dit komt tot uiting in de wederkerigheidsnorm. Sociale relaties moeten onderhouden worden. Investeren in relaties, bijvoorbeeld door de ander te helpen, betekent dat je in de toekomst eerder door hen zult worden geholpen (Baay & De Haan 2016). Mbo-leerlingen blijken zich vaak niet bewust van het belang van bepaalde relaties voor hun toekomst, zodat ze belangrijke contacten laten verwateren (Petit, Kuijverhoven, Van Esch en Karsten 2011).

Sociaal kapitaal is een dynamisch begrip. Netwerken moeten worden onderhouden en uitgebreid, en ze kunnen voor verschillende doeleinden worden benut. Zolang sociaal kapitaal en netwerken niet actief worden gebruikt kan je ze niet empirisch meten (Gush e.a. 2015). Sociaal kapitaal is dus een weinig tastbare vorm van kapitaal. Ze is niet uit te drukken in geld (zoals economisch kapitaal) of opleidingsniveau (zoals cultureel kapitaal). Hierdoor is ze moeilijk te onderzoeken. Daardoor is er nog weinig kennis uit onderzoek over de rol van netwerken bij het vinden van werk en vooral over de invloed van verschillen tussen bevolkingscategorieën naar opleidingsniveau en etnische herkomst.

2.3 Rol van netwerken bij overgang opleiding – arbeidsmarkt

De overgang van opleiding naar werk

In deze verkenning ligt het accent op de rol van netwerken bij de overgang van opleiding naar werk. Het betreft een fase in de loopbaan van jongeren die vaak niet rechtlijnig is en ook niet altijd leidt naar een vaste baan of een duurzame vorm van zelfstandig ondernemerschap. De overgang kan opgevat worden als een proces dat al begint tijdens de opleiding en nog niet is afgelopen na het vinden van de eerste baan (Baay 2015).

Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt is sinds de economische crisis veranderd (Wilthagen e.a. 2014). Structurele ontwikkeling zoals de flexibilisering van de arbeidsmarkt hebben zich in versterkte mate doorgezet. Jongeren zijn oververtegenwoordigd in tijdelijke en flexibele banen. De flexibele ontslagwet lijkt deze tendens eerder te versterken dan tegen te gaan. Tijdelijke contracten zijn voor jongeren daarom niet altijd een brug naar een vast contract. Een aaneenschakeling van tijdelijke baantjes, met perioden van werkloosheid tussendoor, is een reëel vooruitzicht voor veel jongeren. “Met name lager-opgeleide en niet-westers allochtone jongeren zullen hiermee te maken krijgen, maar dat geldt ook voor hogeropgeleide jongeren met een, vanuit de arbeidsmarkt bezien, minder courante opleiding” (Wilthagen e.a. 2014). In deze context moeten vakantiebaantjes, stages, leerbanen, *traineeships*, en werken als zzp’er ook meegenomen worden als tussenstappen naar een meer zekere baan of zelfstandig ondernemerschap. Ook de voorbereiding voor arbeidsdeelname door middel van stages tijdens de opleiding vormt een belangrijk onderdeel van de overgang van school naar werk.

Netwerken bij de overgang van opleiding naar werk

Het is algemeen bekend en erkend dat sociale netwerken een belangrijke rol spelen bij het vinden van werk door jongeren³. “Door succesvol netwerken vind je eerder een baan, een betere baan en een beter betaalde baan” (Sterk 2015). Deze krachtig geformuleerde aanname wordt maar ten dele ondersteund door empirisch onderzoek; ze is te algemeen geformuleerd. Er zijn enerzijds grote verschillen tussen jongeren, zowel naar persoonlijke kenmerken, als opleiding, herkomst, en sekse, en anderzijds grote verschillen in wervingsstrategieën van werkgevers, die verschillen per sector en per functieniveau. Toch zal niemand tegenspreken dat netwerken een grote rol spelen bij de overgang van opleiding naar werk. Uit een onderzoek onder alumni van de Hogeschool van Amsterdam blijkt dat de eerste baan vaak wordt verkregen “via het functionele netwerk zoals stage, afstudeerbedrijf of studentenbijbaan” (Ballafkih e.a. 2008). Dit betekent niet dat formele zoekkanalen een kleinere rol spelen; het blijkt vaak om een combinatie van beide te gaan.

Een recent proefschrift naar de overgang van mbo-studenten naar werk (Baay 2015), waarbij 2000 mbo-studenten werden gevolgd van 2011 tot en met 2014 (School2Work onderzoek)

³ Een kennisadviseur van UWV liet in een reactie op het voorstel voor dit CAOP onderzoek weten: "Het (internationaal) bewijs voor netwerken en het krijgen van werk is zo groot, dat het nut hiervan wel is bewezen. (...) Naar de verschillen - voor wie netwerken het beste werkt - heeft UWV nog geen inzicht, maar dit is wel een kennisvraag in de Kennisagenda 2016-2017 van UWV".

onderstreept het belang van netwerken voor deze overgang. Baanzoekers met een mbo-diploma hebben betere arbeidsmarktkansen als ze een groot netwerk hebben: ze vinden vaker werk en hebben een grotere kans op het vinden van een kwalitatief betere baan en op een vast contract. Zelfs als ze hun netwerk niet actief gebruiken en niet met hun contacten hebben gepraat over hun zoektocht naar werk vinden jongeren met een groter netwerk eerder werk. Blijkbaar zijn sociale contacten niet alleen een hulpbron vanwege directe hulp, maar ook op een meer indirecte wijze: jongeren met een groot netwerk voelen zich hierdoor gesterkt bij het zoeken naar werk en relaties kunnen ongevraagd een goed woordje doen bij een toekomstige werkgever (Baay 2015).

Het onderzoek van Baay (2015) onderstreept ook het belang van persoonlijke kenmerken en sociale vaardigheden bij het vinden van een baan. Jongeren met een proactieve houding hebben een grotere kans op een baan: zij maken beter gebruik van hun netwerk, gaan goed voorbereid naar netwerkbijeenkomsten en zoeken actief naar een baan. Ook persoonlijkheidskenmerken zijn bepalend voor baankansen, zoals emotionele stabiliteit, zelfcontrole en extraversie. Deze laatste zijn minder eenvoudig te ontwikkelen, al kan zelfcontrole versterkt worden door training (Baay 2015).

De sociale context van jongeren bepaalt mede hun kansen. De kenmerken van hun ouders, andere familieleden en vrienden zijn van invloed op hun baankansen. Mbo'ers met hoogopgeleide ouders hebben een grotere kans op het vinden van werk. Zij kunnen het netwerk van hun ouders benutten en hun ouders kunnen hen beter adviseren bij het zoeken naar werk. Jongeren uit de lagere sociaaleconomische groepen zijn minder succesvol op de arbeidsmarkt. Een gangbare verklaring hiervoor is dat zij het sociaal kapitaal missen om hun successen in het onderwijs te verzilveren op de arbeidsmarkt (Zie Lin 2006; ROA 2016). Vooral het onderzoek van de socioloog Nan Lin (zie o.a. 2006) laat zien dat er grote verschillen bestaan tussen sociale groepen: verschillen in sociaal kapitaal hangen samen met verschillen in opleidingsniveau en sociaaleconomische status. Lager opgeleiden hebben vaak een homogener netwerk – met individuen met dezelfde kenmerken – dan hoger opgeleiden en ze hebben vaak beperkte contacten met hoger opgeleiden (weinig overbruggend kapitaal). Dit vormt een belemmering voor het vinden van betere banen.

Sociaal kapitaal is dus ongelijk verdeeld. Vooral sociaal kwetsbare jongeren hebben weinig contacten en een homogeen netwerk, en ze hebben vaker last van negatief sociaal kapitaal dat hun ambities om een baan te vinden tegenwerkt (De Haan, Baay en Yerkes 2015).

Toch is nog veel onbekend over de rol van ouders en hoe hun opleidingsniveau van invloed is op de baankansen van hun kinderen. Onderzoek van Baay (2015) laat zien dat kinderen van hoger opgeleide ouders meer profijt hebben van het sociale netwerk van hun ouders bij het vinden van hun eerste baan. De resultaten van het onderzoek van ROA (2016) onder mbo-gediplomeerden geeft een ander beeld: volgens hun data zou het opleidingsniveau van de ouders niet direct invloed hebben op het vinden van werk door jongeren. Deze verschillen kunnen verband houden met de verschillen in vraagstelling en de wijze waarop netwerken van jongeren en hun ouders evenals hun rol bij het vinden van een baan worden gemeten.

In ieder geval is duidelijk dat verschillen in sociaal kapitaal zowel individuele kansen op een baan kunnen verklaren, als verschillen in banenkansen tussen groepen, zoals tussen sociaaleconomische en herkomstgroepen. Sociaal kapitaal kan een verklaring vormen voor zowel individueel succes als verschillen in succes tussen sociale groepen (Baay 2015; Seibel, Van Tubergen 2013; Kanas, Chiswick, Van der Lippe en Van Tubergen 2012).

Verschillen naar etnische herkomst

Wat is bekend over verschillen tussen etnische herkomstgroepen wat betreft de rol van netwerken bij het vinden van werk? Vergelijkend onderzoek richt zich vaak op het verschil tussen laag- en hoogopgeleide jongeren in het algemeen, of tussen autochtonen en

migranten in het algemeen, en zelden op het verschil tussen middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van autochtone en niet-westerse herkomst. Toch zijn enkele voorzichtige conclusies te trekken uit het beschikbare onderzoek. Zo laat nationaal en internationaal onderzoek zien dat kinderen van migranten meer problemen ondervinden dan autochtone jongeren bij de toegang tot – en het vinden van – werk, en dat dit verschil er minder toe doet bij het houden van een baan (Froy & Pyne 2011). Data van het CBS tonen dat dit in versterkte mate geldt voor hoogopgeleide jongeren, terwijl onder laagopgeleiden jongeren met een migrantenachtergrond een grotere kans hebben eerder hun baan te verliezen.

Er bestaan verschillen in de sociale netwerken van verschillende herkomstgroepen, maar het is niet duidelijk wat hiervan precies de effecten zijn op de baankansen. Sommige studies geven aan dat de netwerken van jongeren van niet-westerse herkomst vaak minder uitgebreid zijn dan die van autochtone jongeren. Ook zouden jongeren van niet-westerse herkomst vooral contacten zoeken en onderhouden in de eigen etnische groep, terwijl juist contacten van niet-westerse migranten met autochtonen van belang zijn voor het vinden van werk (KIS 2015b; Seibel en Van Tubergen 2013; Kanas e.a. 2012). Ander onderzoek geeft evenwel een ander beeld: dat mbo'ers van niet-westerse herkomst een groter en diverser netwerk hebben dan mbo'ers van autochtone herkomst (Omid 2013). SCP onderzoek bevestigt dat jongeren van niet-westerse herkomst vaak “dubbele” contacten hebben, doordat ze zowel veelvuldig contact hebben met de eigen etnische groep als met autochtonen (SCP, 2012). Hierbij spelen taalvaardigheid en opleidingsniveau een rol. Schijnbaar tegenstrijdige uitkomsten hangen samen met verschillen in datasets, analysetechnieken en onderzoeksvragen.

Sociaal kapitaal lijkt van minder invloed op het vinden van werk als zodanig dan op het vinden van het soort van werk: de kwalitatief betere banen (Baay 2015; Omid 2013). Jongeren met een groter sociaal netwerk krijgen meer baanaanbiedingen en vinden vaker werk met een beter contract (meer zekerheid) en dat aansluit bij hun niveau. Onderzoek biedt zo ondersteuning aan de uitspraak “door succesvol netwerken vind je eerder een baan, een betere baan en een beter betaalde baan” (Sterk 2015). Met de juiste netwerken kan je beter betaalde banen met meer baantevredenheid vinden (Omid 2013; Baay 2015; Seibel en Tubergen 2013). Zoals eerder is geconstateerd blijkt dat niet-westerse gediplomeerden vaker een van mindere kwaliteit vinden dan autochtone gediplomeerden, dat wil zeggen, vaker een baan buiten het eigen domein en onder het niveau van hun diploma (ROA 2016). Sociale netwerken kunnen hier het verschil maken.

Het vinden van een baan is niet alleen afhankelijk van netwerken en zoekstrategieën van de werkzoekenden, maar ook van die van werkgevers. Beide netwerken en zoekstrategieën moeten overlappen, maar dat lijkt bij jongeren van niet-westerse herkomst minder vaak het geval (KIS 2015b). Er zijn aanwijzingen dat werkgevers steeds meer gebruik maken van niet-traditionele kanalen, zoals netwerken van werknemers en sociale media of netwerksites. Jongeren van niet-westerse herkomst maken hiervan over het algemeen minder gebruik dan autochtone jongeren (KIS 2015b, Dagevos 2006). In dit opzicht lijkt sprake te zijn van een mismatch tussen zoek- en wervingskanalen. Dit geldt vooral voor laagopgeleiden en migranten van de eerste generatie. De zoekstrategieën van hoger opgeleide jongeren van de tweede generatie komen meer overeen met die van autochtone leeftijdsgenoten en lijken beter aan te sluiten op die van de werkgevers (Klaver e.a. 2005; Seibel, Van Tubergen 2013). Daar komt bij dat hoogopgeleiden – zowel autochtonen als van niet-westerse herkomst - vaker een baan vinden via formele kanalen zoals advertenties, dan via informele. Maar zelfs dan kunnen sociale contacten indirect een rol spelen, doordat ze de eigenwaarde ondersteunen, de mogelijkheid bieden je op te trekken aan groepsnormen over arbeid, en voor het verbeteren van sociale vaardigheden (Baay & De Haan 2015).

Herkomstgroepen kunnen verschillen in de mate waarin zij gebruik maken van netwerken bij het vinden van werk. Migrantengroepen lijken netwerken vaker in te zetten voor het zoeken van werk.

Uit een onderzoek van Lancee (2012) blijkt dat bijna 50% van de migranten in Duitsland een baan vindt via netwerken, en dat dit aandeel nog hoger is voor jongeren en laagopgeleiden. Daarentegen gebruikt 'slechts' 30% van de autochtone Duitsers netwerken voor het vinden van werk. Nederlands onderzoek geeft andere uitkomsten. Het laat zien dat baanzoekers van Surinaamse en Antilliaanse herkomst vaker van formele kanalen gebruik maken bij het zoeken van werk, net als autochtone Nederlanders. Werkzoekenden van Marokkaans en Turkse herkomst maken juist vaker gebruik van informele kanalen dus van sociale netwerken (Seibel en Van Tubergen 2013). Waarschijnlijk heeft dit te maken met de betere taalbeheersing en kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt van Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Daarnaast reflecteert het een opleidingsverschil: netwerken spelen een grotere rol bij het vinden van laaggeschoold werk, terwijl formele zoekkanalen van groter belang zijn bij het vinden van hooggeschoold werk.

De invloed van de herkomstgroep kan ook positief zijn voor migrantenjongeren. De normatieve opvattingen over werk in de sociale omgeving van mbo-studenten blijken van invloed op hun werkmotivatie. Indien mbo-studenten ervaren dat werk belangrijk wordt gevonden in hun eigen etnische groep, zijn zij gemotiveerder om op zoek te gaan naar een baan na hun opleiding (Baay 2015). Opvattingen over arbeidsethos kunnen verschillen naar etnische groep. Ook kunnen netwerken binnen een hechte gemeenschap goed benut worden voor het vinden van werk.

Netwerken en netwerkvaardigheden kunnen ten slotte een rol spelen bij het overbruggen van vooroordelen en het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Via persoonlijke netwerken kunnen jongeren en werkgevers meer relevante en als betrouwbaar ervaren informatie over en weer doorgeven dan via een sollicitatiebrief. En volgens Baay (2015) zouden proactieve vaardigheden bij de omgang met discriminatie helpen om de negatieve effecten ervan terug te dringen. Proactieve mbo'ers zoeken intenser naar een baan als ze een obstakel zoals discriminatie verwachten, terwijl minder proactieve baanzoekers in dat geval sneller de moed opgeven.

Verschillen naar opleidingsniveau

Onderzoek dat onderscheid maakt naar opleidingsniveau (en herkomst) richt zich veelal op laagopgeleiden of jongeren die het beroepsonderwijs volgen of hebben gevolgd. Onderzoek van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (o.a. Esch e.a. 2011) laat zien dat mbo'ers van een hoger niveau (niveau 4) een iets groter en gevarieerder netwerk hebben dan van een lager niveau (niveau 2). Hetzelfde geldt voor mannen in vergelijking met vrouwen. Ook blijkt dat mbo'ers met een niet-westerse herkomst een gevarieerder netwerk hebben dan autochtonen. Wel worden uitsluitend percepties van mbo'ers gemeten; opvattingen over "iemand kennen" kunnen verschillen per etnische groep. De algemene conclusie van dit onderzoek is dat in de perceptie van de mbo'ers hun sociaal kapitaal hen weinig heeft geholpen bij het maken van een beroepskeuze en het vinden van een stageplek of werk. Het beperkte onderzoek onder hoger opgeleiden geeft een iets ander beeld. Een onderzoek onder alumni van de hogeschool van Amsterdam laat duidelijke verschillen zien in de aard van de netwerken van autochtone en niet-westerse alumni en de wijze waarop zij ervan gebruik maken. Zo blijkt dat autochtone hoogopgeleide respondenten vaker worden gevraagd voor een baan dan niet-westerse jongeren, terwijl de laatste vaak een baan krijgen via een advertentie of bemiddeling via een arbeids- of uitzendbureau (Ballafkih e.a. 2008).

Vrijwilligerswerk en nevenactiviteiten zijn van belang voor het opbouwen van netwerken en kunnen verschillen naar opleidingsniveau en herkomstgroep. Onder hbo'ers blijkt dat zowel studenten uit lagere sociale klassen als niet-westerse jongeren relatief minder vaak deelnemen aan nevenactiviteiten – zoals een passende bijbaan, actief zijn in een studentenvereniging of een student-assistentschap - waardoor zij een minder effectief netwerk hebben voor vinden van werk (Van Gent e.a. 2006; Ballafkih e.a. 2008). Ook uit onderzoek onder mbo-leerlingen blijkt dat jongeren die maatschappelijk actief zijn in club- en

verenigingsverband en vrijwilligerswerk van mening zijn dat zij meer hulpbronnen hebben bij hun beroepskeuze en het vinden van een stage (Esch e.a. 2011). Maar wat is oorzaak en gevolg? Het is denkbaar dat maatschappelijk actieve jongeren zich ook op andere wijze onderscheiden van de andere jongeren, door hun communicatieve vaardigheden en hun motivatie om in verschillende verbanden te participeren.

Sociale vaardigheden

Hiermee komen we bij het belang van sociale vaardigheden, de zogenaamde *soft skills*, zoals de vaardigheden om jezelf te kunnen presenteren en uit te drukken en assertiviteit. Deze sociale of contactuele vaardigheden krijgen jongeren deels vanuit huis mee en ontwikkelen ze verder op school en binnen hun netwerk. Sociale vaardigheden zijn van belang in het competentiegericht onderwijs, terwijl de competentie van netwerken een van de vijf loopbaancompetenties is die in het mbo aandacht krijgt in de Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB). Sociale vaardigheden helpen jongeren niet alleen om hun positief sociaal kapitaal op te bouwen en te benutten, maar ook om de invloed van negatief sociaal kapitaal te beperken (Baay en De Haan 2005).

Spelen sociale vaardigheden een rol bij het verschil in baankansen tussen herkomstgroepen? Vaak wordt verondersteld dat jongeren van niet-westerse herkomst minder goede sociale vaardigheden hebben (Van Zenderen 2011). Dit kan ook een vooroordeel van werkgevers zijn waardoor ze jongeren met een migrantenachtergrond minder geschikt achten als potentiële werknemers (Van Gent e.a. 2006). Sociale vaardigheden hebben ook een culturele component. Zo waarderen werkgevers assertief gedrag tijdens een sollicitatiegesprek, terwijl assertiviteit niet binnen alle herkomstgroepen evenzeer gewaardeerd wordt. Een andere mogelijke belemmering is dat jongeren van niet-westerse herkomst minder bekend zijn met de specifieke werkcultuur. Hierdoor kan – vooral bij eerste generatie migranten - een “culturele mismatch” ontstaan tussen autochtone werkgevers en niet-westerse sollicitanten. Bovendien speelt beheersing van de Nederlandse taal vooral de eerste generatie migranten vaak parten (KIS 2015b).

De werkloosheid onder niet-westerse allochtone jongeren met een mbo-diploma is hoger dan onder autochtone mbo-geëdiplomeerden in met name sectoren waar hoge eisen worden gesteld aan contactuele vaardigheden (ROA 2016). Het ROA-onderzoek geeft geen antwoord op de vraag naar de redenen voor dit verschil: of deze jongeren inderdaad minder goed ontwikkelde contactuele vaardigheden bezitten of dat het om een vooroordeel van werkgevers gaat. Het kan ook zijn dat werkgevers veronderstellen dat hun klanten liever contact hebben met autochtonen. Waarschijnlijk is het een combinatie van deze redenen.

Sociale media en de rol van betrokkenen

Zoek- en wervingsstrategieën en -technieken veranderen snel. Met het toenemend belang van sociale media en informatie op het internet verandert de rol en het belang van netwerken voor het vinden van werk. Maar over dit onderwerp is nauwelijks onderzoek voorhanden.

De sociale omgeving speelt een belangrijke rol bij de overgang van opleiding naar werk (Baay 2015). Daarom moeten onderwijsinstellingen en werkgevers betrokken worden bij het verbeteren van de arbeidspositie van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst. Zo blijkt uit Brits onderzoek dat gebrekkige begeleiding en advies vanuit scholen over studiekeuze en arbeidsmarktmogelijkheden vooral jongeren met een migratieachtergrond belemmert bij het maken van een juiste studiekeuze en bij de overgang van de opleiding naar de arbeidsmarkt. Dat houdt verband met de beperkte netwerken en beperkte kennis van hun ouders van het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt (Wood & Wybron 2015).

2.4 Wat werkt?

Inzichten uit beleidsevaluaties

De inzichten uit de vorige paragraaf bieden aanknopingspunten voor interventies om middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst te ondersteunen bij netwerken voor werk. Niet alleen het vergroten van netwerken verdient aandacht, maar ook de sociale vaardigheden om netwerken op te bouwen, te onderhouden en te benutten. Jongeren moeten al tijdens hun studie worden gestimuleerd actief te zijn buiten hun studie, zowel voor het ontwikkelen van netwerken als van hun sociale en taalvaardigheden. Juist niet-westerse jongeren moet worden gestimuleerd relaties op te bouwen buiten hun etnische groep, met docenten, andere leerlingen, en werkgevers. Ook een mogelijke mismatch tussen zoekkanalen van jongeren van niet-westerse herkomst en werkgevers verdient aandacht, bijvoorbeeld door gerichte inspanningen om beiden met elkaar in contact te brengen. Ten slotte moet er oog zijn voor het aanleren van de juiste loopbaancompetenties en vaardigheden (zoals proactiviteit), om beter in staat te zijn de mogelijkheden te benutten en obstakels – zoals discriminatie en vooroordelen – te omzeilen (Baay 2015)

Literatuur over sociale interventies biedt inzicht in welke interventies werken bij het ondersteunen van jongeren bij het netwerken voor werk. Hieronder volgen enkele inzichten uit beleidsevaluaties.

Beleid en interventies op nationaal niveau

Het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van jongeren heeft sinds de economische crisis bijzondere aandacht. De Rijksoverheid is drie jaar geleden gestart met haar Aanpak Jeugdwerkloosheid. In de Agenda Aanpak Jeugdwerkloosheid 2015 – 2016 erkent het kabinet dat discriminatie op de arbeidsmarkt migrantenjongeren treft. De hoge jeugdwerkloosheid is volgens het kabinet vooral te wijten aan een viervoudige mismatch: verkeerde studiekeuze, onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden, weinig effectief zoekgedrag en het ontbreken van een startkwalificatie. Gebrekkige netwerken en het onvoldoende inzetten van netwerken valt onder de factor weinig effectief zoekgedrag.

Het kabinet heeft extra maatregelen genomen om de werkloosheid aan te pakken onder kwetsbare jongeren, dat wil zeggen, jongeren zonder startkwalificatie en/of met een uitkering en/of migrantenjongeren. Daarnaast zet het Rijk in op het beter informeren over het arbeidsmarktperspectief van opleidingen, loopbaanoriëntatie een plek te geven in onderwijsprogramma's van het vmbo, het bevorderen van een beter overdracht van het voortgezet onderwijs naar het mbo, onderwijs van het mbo beter te laten aansluiten op de regionale arbeidsmarkt en meer werkakkoorden met werkgevers. Het kabinet werkt daarbij samen met het UWV en gemeenten, werkgevers, het onderwijs en lokale overheden. Wel ligt het accent van de inspanningen op laag- en middelbaar opgeleide jongeren en kwetsbare jongeren. Het kabinet heeft dus geen specifieke aandacht voor de hoogopgeleide (niet-westerse) jongeren die problemen ondervinden bij het vinden van werk. Er is nog weinig bekend over de opbrengsten van deze landelijke aanpak.

Effectieve interventies

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) heeft een inventarisatie gemaakt van “aanpakken jeugdwerkloosheid migrantenjongeren”. De meeste van deze projecten zijn gericht op kwetsbare groepen, zoals leerlingen die dreigen uit te vallen of zonder startkwalificatie. Slechts enkele van de geïnventariseerde projecten hebben aandacht voor jongeren met een mbo-, hbo-, of wo-diploma. Enkele van deze projecten zijn:

- De Broekriem: een landelijk activiteitenplatform voor en door werkzoekenden, gericht op hoger opgeleide starters en in-between-jobbers, dat ontmoetingen tussen

- baanzoekers en werkgevers faciliteert, mede met het oog op het vergroten van het netwerk en verbetering van sollicitatievaardigheden.
- Link2Work: een initiatief van het ministerie van SZW en de SER om jeugdwerkloosheid onder jongeren te bestrijden door jongeren te koppelen aan een mentor uit het bedrijfsleven. Van de jongeren die meedoen wordt verwacht dat zij minder kansrijke jongeren uit de eigen omgeving helpen (peer-to-peer coaching).
 - De SER (2013) concludeerde eerder dat mentor- en peer-to-peer projecten effectief zijn voor starters op de arbeidsmarkt; ze helpen om van andermans kennis en ervaring te leren en om het professionele netwerk te vergroten. Link2Work wordt uitgevoerd door RadarAdvies in o.a. Rotterdam-Zuid onder leerlingen van examenklassen MBO en tweedejaars VO-leerlingen.
 - Atana van Binoq Atana is gericht op het bevorderen van bestuurlijke diversiteit in organisaties door mensen met diverse achtergronden op te leiden en te matchen met een bestuursfunctie in de non-profitsector, in het bijzonder de cultuursector.

Elementen voor een effectieve aanpak

Beleidsevaluaties kunnen relevante inzicht opleveren, maar evaluaties zijn hier eerder de uitzondering dan de regel (Eurofound 2012). Het KIS werkt aan een evaluatie van de effectiviteit van de verschillende aanpakken.⁴ Het evaluatierapport “Mentoring tegen jeugdwerkloosheid. Werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?” (KIS 2016) is al beschikbaar. De meeste mentoringprojecten blijken gericht te zijn op risicojongeren met problemen als dreigende schooluitval of ernstige psychosociale problemen, en veel minder op kansrijke groepen op de arbeidsmarkt. Het evaluatierapport onderstreept dat mentoring een waardevolle bouwsteen kan zijn binnen een bredere aanpak van werkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond die een relevant netwerk missen. Dan moet wel rekening worden gehouden met verschillende randvoorwaarden, zoals zorg voor een hechte band tussen mentor en mentee (de persoon die wordt begeleid door een mentor) en een mentorrelatie die langer duurt dan een jaar; zorg voor een goede klik, het bieden van een solide, professionele ondersteuningsstructuur en het plaatsen van mentoring in een bredere beleidscontext van verbetering van de arbeidsparticipatie van deze groep (KIS 2016).

Andere belangrijke elementen van een effectieve strategie voor het vergroten van de kansen van jongeren op werk zijn:

- Stages. Door een stage krijgen jongeren een goed beeld van wat hun toekomstig beroep inhoudt, het kan leiden tot een vaste baan, de jongeren oefenen en verbeteren hun sociale vaardigheden, en een stage kan bevorderlijk zijn voor het uitbreiden van het professionele netwerk (Van Zenderen 2011).
- Nauwere samenwerking tussen gemeenten, opleidingsinstanties en bedrijfsleven kan migrantenjongeren aan het werk helpen. Zo experimenteert The Hague Process on Refugees and Migration momenteel in Rotterdam met een samenwerkingsverband van lokale overheid en bedrijven waarbij werkloze migranten worden getraind voor vacatures waarvoor bedrijven geen geschikt personeel kunnen vinden.⁵
- De overheid als werkgever speelt een belangrijke rol en kan een voorbeeldfunctie vervullen. Het onderzoek van het ROA (2016) laat zien dat het nadeel dat mbo-gediplomeerden van niet-westerse herkomst ondervinden bij het vinden van een baan duidelijk kleiner is in sectoren waar de overheid een belangrijke werkgever is. Dit verschil is overigens minder duidelijk voor hbo-gediplomeerden.

Inspanningen om de netwerken van jongeren te versterken moeten onderdeel zijn van een brede aanpak ter verbetering van de arbeidsparticipatie van jongeren (Eurofound 2012).

⁴ KIS, Wat werkt bij aanpakken jeugdwerkloosheid migrantenjongeren? <http://www.kis.nl/project/wat-werkt-bij-aanpakken-jeugdwerkloosheid-migrantjongeren>

⁵ Business-City Partnership Project: Rotterdam Pilot: <http://thehagueprocess.org/business-city-partnership-project-rotterdam-pilot/>

3. Situatie en beleid in Amsterdam en in Deventer

3.1 Inleiding

Het CAOP werkt samen met de steden Amsterdam en Deventer in het kader van het project "Netwerken voor je toekomst". Deze paragraaf besteedt daarom aandacht aan de situatie en het beleid in deze steden betreffende de arbeidsparticipatie van middelbaar en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst. Wat is bekend over deze categorie jongeren in Amsterdam en in Deventer en welk beleid is voor hen ontwikkeld in deze steden?

Het rapport van het ROA (2016) presenteert gegevens over regionale verschillen in de baankansen van mbo-, hbo- en wo-gediplomeerden in 40 zogenaamde COROP gebieden. Het ROA concludeert dat de regionale verschillen klein zijn wat betreft de verschillen in baankansen van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst in vergelijking met autochtone studiegenoten. Bij de analyse wordt een onderscheid gemaakt tussen (1) regio's met een hoog aandeel (minimaal 10%) niet-westerse allochtonen onder de mbo- en hbo-gediplomeerden ('Groot-Amsterdam', de 'Agglomeratie 's-Gravenhage' en de regio 'Groot-Rijnmond'), (2) regio's met een gemiddeld aandeel (5 – 10%) niet-westerse allochtonen onder de mbo- en hbo-gediplomeerden ('Zuidwest-Overijssel', inclusief Deventer), Delfzijl en omgeving', 'Utrecht', 'Agglomeratie Haarlem', 'Zaanstreek', 'Delft en Westland', en 'Flevoland'), en (3) regio's met een laag aandeel (minder dan 5%) niet-westerse allochtonen onder de mbo- en hbo-gediplomeerden. De werkloosheid onder mbo- en hbo-gediplomeerden van niet-westerse herkomst is het laagst in de middengroep (waar Deventer toe behoort), en dit geldt in sterkere mate voor hbo-gediplomeerden. Maar de verschillen met de twee andere regio's zijn te klein om daar veel betekenis aan te hechten.

Groot Amsterdam is de COROP regio met het hoogste aandeel mbo- en hbo-gediplomeerden van niet-westerse herkomst in 2015: zo'n 18%, terwijl in de regio Zuidwest Overijssel (waar Deventer deel van uitmaakt) een kleine 8 % van de gediplomeerden van niet-westerse herkomst is.

Tabel 1 presenteert de absolute aantallen autochtonen en niet-westerse allochtonen onder gediplomeerden in 2014/15 voor Nederland als geheel en voor de steden Amsterdam en Deventer.

Tabel 1: gediplomeerden naar onderwijssoort, regio en herkomst (2014/2015)

Regio's	Nederland			Amsterdam			Deventer			
	Herkomst groepering	Totaal	Autoch- toon	Niet- westerse alloch- toon	Totaal	Autoch- toon	Niet- westerse alloch- toon	Totaal	Autoch- toon	Niet- westerse alloch- toon
Onderwijs soort	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
Totaal mbo	16721 0	123598	33335	6445	1713	4355	1148	813	240	
Hbo bachelor	64011	49203	7070	4060	2490	976	377	278	49	
Wo master	36299	22932	4564	5355	3455	699	75	63	8	

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 14-9-2016

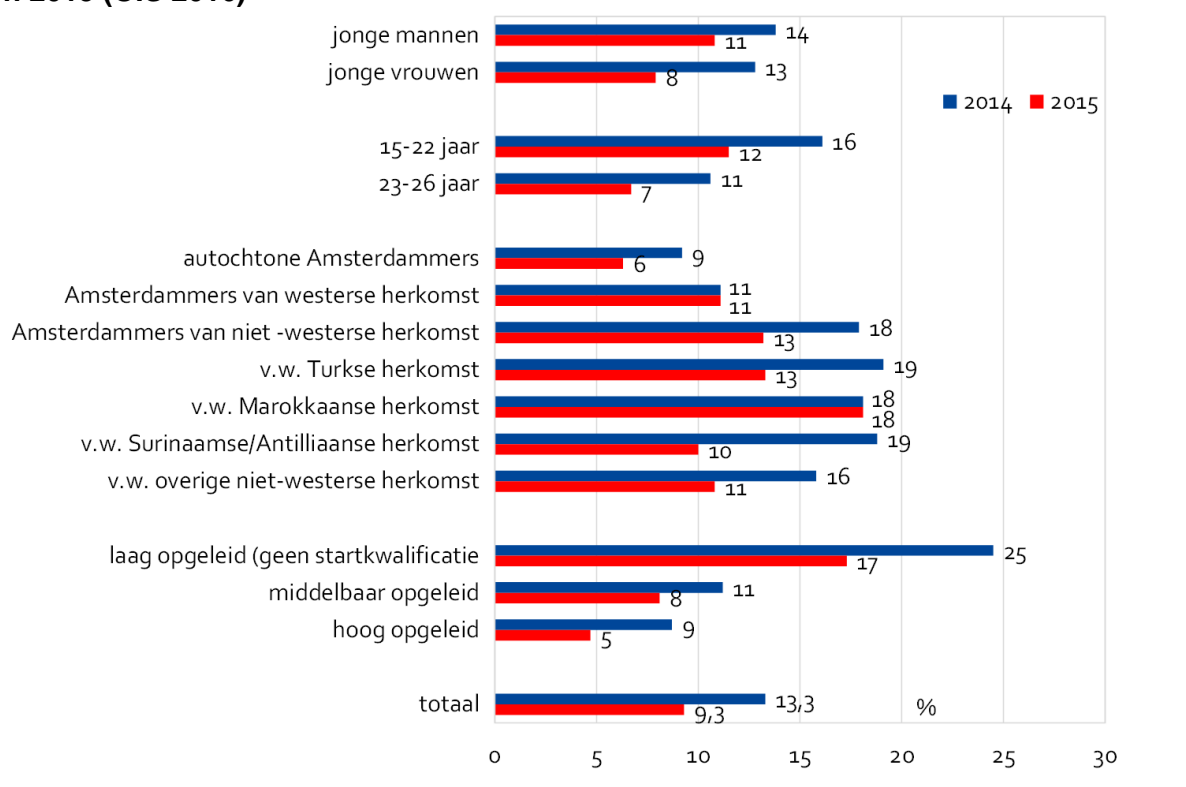
3.2 Amsterdam

3.2.1. Gegevens over doelgroep in Amsterdam

Volgens recente data aangeleverd door OIS (Onderzoek, Informatie en Statistiek) van de gemeente Amsterdam (herziene cijfers voor 2014 en voorlopige cijfers voor 2015) daalt de werkloosheid onder Amsterdamse jongeren voor het tweede jaar op rij. Van de 143.600 Amsterdamse jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 26 jaar waren er in 2015 gemiddeld 9.200 werkloos. Dit is 9,3% van de beroepsbevolking. Een jaar eerder was dit nog 13,3% (13.300 jongeren) (OIS 2016). De Amsterdamse jeugdwerkloosheid ligt met 9,3% iets onder het landelijke gemiddelde (10,4%). Binnen de G4 heeft Amsterdam momenteel de laagste jeugdwerkloosheid (9,3%); de jeugdwerkloosheid in Utrecht is vergelijkbaar (9,4%), terwijl deze hoger is in Rotterdam (15,6%) en Den Haag (17%). In alle vier de grote steden behalve Den Haag daalde de jeugdwerkloosheid ten opzichte van 2014. (OIS 2016)

Net als voorgaande jaren zijn jongeren zonder startkwalificatie en jongeren in de leeftijd van 15-22 jaar relatief vaak werkloos (zie figuur 1). Opleidingsniveau is de belangrijkste voorspeller van jeugdwerkloosheid: hoe lager iemand is opgeleid, hoe groter de kans op werkloosheid. Daarnaast zijn jongeren van niet-westerse herkomst vaker werkloos dan jongeren met een andere achtergrond. Dit verschil blijft bestaan wanneer wordt gecorrigeerd voor het opleidingsniveau. Zo zijn in 2014 28% van de laagopgeleide, 17% van de middelbaar opgeleide en 12% van de hoogopgeleide Amsterdammers van niet-westerse herkomst werkloos (tegen respectievelijk 23%, 11% en 4% van de autochtone Amsterdammers) (IOS 2015). Wanneer opleidingsniveau en herkomst gecombineerd worden, blijkt het verschil in werkloosheid tussen jongeren met een niet-westerse achtergrond en met een Nederlandse achtergrond het grootst bij de hoogopgeleide jongeren.

Figuur 1 Werkloze beroepsbevolking (15-26 jaar) Amsterdam, naar kenmerken, 2014 en 2015 (OIS 2016)



Bron: EBB CBS/ REB OIS, bewerking OIS

Indien gekeken wordt naar de werkloosheidsduur van Amsterdamse jongeren in 2014 (OIS 2015) zijn jongeren van 15-22 jaar gemiddeld 5,5 maanden op zoek naar een baan en die van 23-26 jaar gemiddeld 7 maanden. Hoogopgeleide jongeren zijn gemiddeld het kortst werkloos, namelijk gemiddeld 2,7 maanden, tegen 7,3 maanden voor middelbaar opgeleide jongeren en 6,8 maanden voor laagopgeleide jongeren. Jongeren met een niet-westerse achtergrond zijn gemiddeld het langst werkloos (8,1 maanden). Ook zijn jonge mannen gemiddeld iets langer werkloos (7 maanden) dan jonge vrouwen (5,4 maanden).

Het is voor de problematiek van jeugdwerkloosheid van belang onderscheid te maken tussen twee groepen werkloze jongeren: werkzoekende jongeren die nog een opleiding volgen en werkzoekende jongeren die geen opleiding volgen. Van de onderwijsvolgende jongeren is in 2015 9% werkloos (2014: 15%) en dus op zoek naar een baan van minimaal 1 uur per week. Van de niet-onderwijsvolgende werkzoekende jongeren is eveneens 9% werkloos (2014: 11%). Van de 9.200 werkloze Amsterdamse jongeren volgen er 5.600 wel een opleiding (61%), een deel hiervan zal dus vooral op zoek zijn naar een bijbaan, terwijl 3.600 van de werkloze Amsterdamse jongeren geen opleiding volgen. Daarnaast is er een aanzienlijke categorie jongeren (7.800) die niet werkzaam zijn, niet werkzoekend en ook niet in opleiding (OIS 2016).

In Amsterdam is sprake van een duidelijke spreiding van jeugdwerkloosheid, met de hoogste percentages in Nieuw-West (11,7%) Zuidoost (11,6%), en Noord (10,8%) (OIS 2016). Dit zijn juist buurten waar relatief veel niet-westerse jongeren wonen. Ruimtelijke aspecten dienen dus mee te worden genomen in beleid.

3.2.2. *Relevant beleid en trajecten*

Eind 2014 presenteerde het college van Amsterdam het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid. De gemeente trekt in de periode van 2015 tot en met 2018 28 miljoen euro uit om samen met onderwijsinstellingen, werkgevers en de stadsdelen de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Vanwege de relatief hoge werkloosheid onder Amsterdammers van niet-westerse herkomst krijgt deze categorie bijzondere aandacht. De aandacht is vooral gericht op het verbeteren van de arbeidskansen van kwetsbare jongeren en jongeren onder aan de arbeidsmarkt, zonder afgeronde opleiding of startkwalificatie, laagopgeleiden en vluchtelingen.⁶

Amsterdam is een van de steden die werk maakt van het aanpakken van jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Op dit punt heeft deze gemeente (net als Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad) met de minister van SZW afgesproken dat het ministerie toegang krijgt tot informatie over beleidsinterventies voor deze categorie jongeren en de effecten ervan. Hierbij is ook aandacht voor het verbeteren van de baankansen van de categorie van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst. Dit gebeurt door een buurtgerichte aanpak die onder meer ondersteuning biedt bij het maken van studiekeuzes, verbetering van werknemersvaardigheden, hulp bij de overgang naar werk en handvaten biedt aan jongeren en werkgevers om negatieve beeldvorming te overbruggen. De aanpak is mede gericht op het versterken van netwerken van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst.

3.3 *Deventer*

3.3.1. *Gegevens over doelgroep in Deventer*

⁶ Amsterdamse initiatieven gaan de strijd aan met jeugdwerkloosheid: <https://www.amsterdam.nl/werk-inkomen/jongerenpunt/initiatieven2015/>

In de inleiding van dit hoofdstuk (paragraaf 3.1) zijn gegevens gepresenteerd over de aantallen gediplomeerden naar onderwijsniveau en herkomst in onder meer Deventer. Analyse van regionale data (COROP gebieden) laat zien dat de baankansen van middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst in vergelijking met autochtone studiegenoten in de regio waar Deventer deel van uitmaakt (Zuidwest Overijssel) iets beter zijn dan in regio's zoals Groot-Amsterdam. Maar deze verschillen zijn relatief klein.

In 2015 wonen in Deventer 13.877 jongeren van 15 tot 27 jaar, en 2.754 (19,8%) hiervan zijn van niet-westerse herkomst (tabel 2).

Tabel 2: aantallen jongeren van 15 tot 27 jaar in Deventer, 2014 en 2015

	Autochtoon	Allochtoon westers	Allochtoon niet-westers	Totaal
2015	10.007	1.092	2.754	13877
2014	9.890	1.164	2.734	13797

Bron: CBS

Het aantal werkzoekenden jongeren van 15-27 jaar is (in vergelijking met 2014) gelijk gebleven in 2015, waarbij onder autochtone jongeren sprake is van een daling en bij jongeren van niet-westerse herkomst van een stijging (tabel 3). Voor alle herkomstgroepen is het gemiddeld aantal dagen dat werkzoekende jongeren van 15 tot 27 jaar staan ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf toegenomen.

Tabel 3 Werkzoekenden en duur inschrijving; jongeren 15 tot 27 jaar, regio Deventer

	Werkzoekende jongeren: aantallen			Duur inschrijving: gemiddeld aantal dagen		
	Totaal herkomst	Autochtoon	Totaal niet-westerse allochtoon	Totaal herkomst	Autochtoon	Totaal niet-westerse allochtoon
2015	460	310	130	209	213	206
2014	460	330	110	157	173	148

Bron: jeugdstatline.cbs.nl

Onder de niet-westerse herkomstgroepen (15-27 jaar) vormen jongeren van Turkse herkomst de grootste groep werkzoekenden in absolute aantallen (67 van de 577 werkzoekende jongeren in 2014), maar in relatieve aantallen zijn Somalische (en overige niet-westerse) jongeren het vaakst werkzoekend (bron: UWV Werkbedrijf). Personen met een Turkse achtergrond zijn de grootste niet-westerse herkomstgroep in Deventer (6,7% van de bevolking van Deventer in 2015).

Beschikbare data naar opleidingsniveau maken geen onderscheid naar herkomstgroep. Het totaal aantal jongeren tot 27 jaar dat bij het UWV als werkzoekend staat ingeschreven is afgenomen tussen april 2014 en maart 2015, maar het aandeel middelbaar en hoogopgeleiden onder de ingeschrevenen is gestegen.

Tabel 4: Jongeren tot 27 jaar in Deventer, geregistreerd als werkzoekend bij UWV, naar opleidingsniveau, juni 2014 en mei 2015

	April 2014	Maart 2015
Geregistreerd als werkzoekend bij UWV	616	439
Waarvan geen startkwalificatie	44%	36%
Waarvan middelbaar opgeleiden (minimaal mbo2, havo, vwo)	47%	51%
Waarvan hoogopgeleiden (hbo of vwo)	10%	13%

Bron: Basiscijfers Jeugd (juni 2014 en mei 2015), UWV en SBB

Ook in Deventer is sprake van een ruimtelijke spreiding van jeugdwerkloosheid (volgens gegevens van het UWV werkbedrijf), maar er zijn geen gegevens voorhanden over de spreiding van de werkloosheid onder jongeren van niet-westerse herkomst over de stad. De arbeidsmarkt van Deventer verschilt van die van Amsterdam, zodat ook de lokale vraagstukken verschillen. Uit een onderzoek van het UWV naar de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (De Stedendriehoek bestaat uit de gemeenten Deventer, Apeldoorn, Brummen, Epe, Lochem, Voorst en Zutphen) blijkt dat in deze regio veel beroepen met een grote kans op een baan op het mbo-niveau zijn. Maar de meeste vacatures die lastig in te vullen zijn bevinden zich op middelbaar beroepsniveau (UWV 2016).

3.3.2. Relevant beleid en trajecten

De gemeente Deventer heeft de afgelopen jaren beleid ontwikkeld en geïmplementeerd om de werkloosheid onder jongeren aan te pakken. Dit gebeurt ook in regionaal verband vanwege het toenemend belang van de regionale arbeidsmarkt. Zo bestaat er een regionale samenwerking over de aanpak van jeugdwerkloosheid in de Stedendriehoek. Het beleid van de gemeente Deventer om jongeren te ondersteunen bij het vinden van werk richt zich op een sluitende aanpak, integrale trajecten en ketensamenwerking. Bijzondere aandacht gaat uit naar de uitvoering van de Participatiewet in Deventer (Beleidskader Iedereen Actief!) met maatregelen ter ondersteuning van de participatie van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook heeft de gemeente aandacht voor andere risicogroepen zoals laaggeschoolde jeugd, voortijdige schoolverlaters en jongeren met een uitkering. Sinds kort zijn er ook maatregelen voor kansrijke jongeren (middels de middelen van Actieplan Jeugdwerkloosheid 3). Direct aan de "poort" wordt een begeleider ingezet die deze kansrijke jongeren direct doorleidt naar de beschikbare vacatures. Deventer heeft geen specifieke beleid voor jongeren van niet-westerse herkomst.

Het aanpakken van de relatief hoge jeugdwerkloosheid onder niet-westerse jongeren kan ook gezien worden vanuit het perspectief van het verkleinen van de voedingsbodem voor radicalisering. Radicalisering en polarisering krijgen aandacht in het kader van het veiligheidsbeleid van Deventer (Deventer 2016). Hoge werkloosheid en gebrek aan kansen op de arbeidsmarkt maken deel uit van een voedingsbodem die radicalisering onder bepaalde categorieën jongeren kan bevorderen. Een beleid dat de baankansen voor deze groep jongeren vergroot verkleint zo de voedingsbodem voor radicalisering en polarisering.

4. Conclusies

De literatuurverkenning biedt een overzicht van beleidsrelevante inzichten over de rol van netwerken bij het vinden van werk door middelbaar- en hoogopgeleide jongeren met een niet-westerse achtergrond.

Netwerken zijn van belang voor het vinden van werk. Sociaal kapitaal betreft het vermogen van individuen om bepaalde middelen – zoals diensten, informatie, emotionele en financiële steun - te mobiliseren uit de netwerken waarvan zij deel uitmaken.

Verschillende typen netwerken kunnen worden onderscheiden die een rol spelen bij het vinden van werk. Bij groepen met een migratieachtergrond is het belangrijk onderscheid te maken tussen de sterke banden met familieleden, intieme vrienden en burens en de zwakke banden met kennissen, collega's en anderen waar iemand weinig of zelden mee omgaat. Voor het vinden van werk blijken vooral zwakke banden van belang, want die geven toegang tot nieuwe informatie. Hiermee samen hangt het begrip van verbindend (bonding) en overbruggend (bridging) sociaal kapitaal: de sterke banden binnen de eigen sociale groep en de overbruggende en vaak zwakke banden met een andere sociale groep. Juist voor migranten en hun nakomelingen is overbruggend kapitaal van belang voor het vinden van werk, en in het bijzonder netwerken met leden van groepen op sleutelposities. Toch spelen ook netwerken van familie en de etnische groep (verbindend sociaal kapitaal) een rol, doordat ze de emotionele en financiële steun kunnen bieden bij het zoeken naar werk. De waarde van netwerken bij het zoeken naar werk wordt daarnaast bepaald door de kwaliteit van de relaties in het netwerk en de gedifferentieerdheid en uitgebreidheid van het netwerk. Ook van belang zijn sociale en proactieve vaardigheden die nodig zijn om het netwerk aan te wenden en uit te breiden. Er moet onderscheid worden gemaakt tussen positief sociaal kapitaal, dat ondersteunend is bij het vinden van een baan, en negatief sociaal kapitaal, dat juist een ondermijnende invloed heeft.

Netwerken spelen een belangrijke rol bij de overgangsfase van opleiding naar werk.

Relevant inzichten uit de onderzoeksliteratuur zijn:

- Netwerken kunnen zowel direct als indirect een rol spelen bij het vinden van werk.
- Er zijn tekenen van een mismatch tussen zoek- en wervingskanalen van jongeren van niet-westerse herkomst en die van werkgevers.
- Een culturele mismatch kan een belemmering vormen bij het vinden van werk door migranten, maar dit geldt in mindere mate voor niet-westerse jongeren die in Nederland zijn geboren.
- Het opleidingsniveau en netwerk van ouders is van invloed op de kansen van hun kinderen; zo kunnen kinderen gebruik maken van het netwerk van hun ouders bij het vinden van een stage of werk.

Er is behoefte aan meer kennis over het precieze belang van netwerken voor middelbaar- en hoogopgeleide niet-westerse jongeren voor het vinden van werk en wat knelpunten en kansen zijn. Er is relatief weinig kennis uit onderzoek over de rol van sociaal kapitaal bij netwerken voor deze categorie jongeren, omdat het een complex en immaterieel fenomeen is, maar ook omdat onderzoek zelden focust op hoogopgeleide niet-westerse jongeren. Het beschikbare onderzoek betreft vooral jongeren met een mbo-diploma.

Middelbaar- en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst verdienen ook meer aandacht in beleid ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid, vanwege de relatief hoge werkloosheid onder deze categorie en specifieke obstakels.

Aandachtspunten bij het ontwikkelen van interventies gericht op het verbeteren van de netwerken van niet-westerse middelbaar- en hoogopgeleide jongeren zijn onder meer:

- het trainen van loopbaancompetenties en sociale en proactieve vaardigheden;
- het ondersteunen van jongeren bij het effectief gebruiken en opbouwen van sociale netwerken.
- nevenactiviteiten, vrijwilligerswerk en stages tijdens de studie; hierbij kunnen onderwijsinstellingen een belangrijke rol spelen;
- het in contact brengen van jongeren van niet-westerse herkomst en werkgevers voor het overbruggen van de mismatch tussen zoekstrategieën van deze groepen;

- de (lokale) overheid als werkgever kan een voorbeeldfunctie vervullen;
- aandacht voor de rol van sociale media bij netwerken voor een baan;
- elementen van een effectieve aanpak zijn onder meer studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie, mentoring en coaching, en stages en leerbanen.

Het opbouwen van netwerken en het ontwikkelen van sociale vaardigheden en loopbaanoriëntaties begint al in de onderwijsfase. Daarom is het de uitdaging voor opleidingsinstellingen hieraan systematisch aandacht te besteden. In samenwerking met werkgevers kunnen onderwijsinstellingen jongeren mogelijkheden bieden hun netwerk uit te breiden. Om te voorkomen dat het bij losse, tijdelijke projecten blijft is het belangrijk deze in te bedden in een bredere aanpak om de arbeidsdeelname van de doelgroep te verbeteren. Hier is een coördinerende en ondersteunende taak weggelegd voor de lokale overheid. Uiteraard ligt de verantwoordelijkheid voor het benutten van de kansen bij de studenten en werkzoekenden zelf.

Deze literatuurverkenning is bedoeld als ondersteuning voor activiteiten binnen het project 'netwerken voor je toekomst' van het CAOP en de gemeenten Amsterdam en Deventer. Een korte verkenning van de situatie en het beleid in deze twee steden laat zien dat er veel overeenkomsten zijn tussen de landelijke situatie van hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst en die in de steden Amsterdam en Deventer. Ook in deze steden zijn niet-westerse jongeren vaker werkloos en is het verschil groter voor hoogopgeleide dan voor laagopgeleide jongeren. Er is dus reden om aandacht te geven aan de specifieke belemmeringen en kansen voor middelbaar en hoogopgeleide jongeren van niet-westerse herkomst bij het vinden van werk.

Bronnen

Algemene literatuur

- Baay, P.E. (2015). How graduates make the school-to-work transition: a person-in-context approach. (Hoe mbo-studenten de transitie naar werk maken: Een persoon-in-context benadering). Proefschrift, Universiteit Utrecht.
- Baay, Pieter & Joost de Haan (2015). [In de plus met sociaal kapitaal; Sociale netwerken als kansen en obstakel](#). Canon Beroepsonderwijs, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Ballafkih, H., M. Imansoeradi, M van de Meer, M.G.M. Meerman (2008). *Diversiteit in Opleiding en Werk: een verkennende studie naar de school- en arbeidsloopbaan van hoger opgeleide jongeren*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam
- CBS (2014). [Discrepancies in sociaal kapitaal van bevolkingsgroepen](#). Bevolkingstrends 2014, CBS.
- CBS (2016). [Onder hoogopgeleiden vinden autochtonen sneller werk dan allochtonen](#).
- Coleman, J.S. (1988). 'Social capital in the creation of human capital', *American Journal of Sociology* 94: 95-120.
- Engbersen, G. (2003). De armoede van sociaal kapitaal. *Journal Economisch-Statistische Berichten* 88: 12-13.
- Esch, Wil van, Régina Petit, Jan Neuvel en Sjoerd Karsten (2011). *Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom?* Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO), 's Hertogenbosch/Utrecht.
- Eurofound (2012) [Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people](#). Auteurs: Jo Hawley, Anne-Mari Hall (Nevala) and Tina Weber. Dublin: Eurofound.
- Froy, F. and L. Pyne (2011). [Ensuring Labour Market Success for Ethnic Minority and Immigrant Youth](#). OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2011/09, OECD Publishing.
- Gent, J. van e.a. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: Successen en belemmeringen*, Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Amsterdam.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78 (6): 1360-1380.
- Gush, Karon, James Scott, Heather Laurie (2015). *Job loss and social capital: The role of family, friends and wider support networks*. ISER Working Paper Series No. 2015-07. Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Haan, J.J. de, Baay, P.E. & Yerkes, M.A. (2015). Positief en negatief sociaal kapitaal van mbo-jongeren: sociale ongelijkheid naar opleidingsniveau? *Sociologie* 11 (3/4); 424-448.
- Kanas, A., Chiswick, B. R., van der Lippe, T., & van Tubergen, F. (2012). Social contacts and the economic performance of immigrants: a panel study of immigrants in Germany. *International Migration Review*, 46, 680-709.
- Kennisplatform Etnische, Culturele en Religieuze Diversiteit (2015). [Notitie](#), 9 november 2015. Den Haag: Stichting van de Arbeid
- KIS (2015a). [Inventarisatie aanpakken jeugdwerkloosheid migrantenjongeren](#). Ikram Taouanza, Saskia Keuzenkamp, Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving, 23 september 2015
- KIS (2015b). [Factsheet jeugdwerkloosheid naar herkomst 2010-2015](#). Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- KIS (2016). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid. Werkt deze aanpak bij migrantenjongeren*. Ikram Taouanza, Saskia Keuzenkamp. 3 maart 2016.
- Koning, Jaap de, e.a. (2012). CBS (2014). Discrepancies in sociaal kapitaal van bevolkingsgroepen. Bevolkingstrends 2014, CBS. Rotterdam: SEOR
- Lancee, Bram (2012). *Immigrant Performance on the Labour Market. Bonding and Bridging Social Capital*. MISCOE research, Amsterdam University Press

- Lans, Jos van der (2012). Liever zwakke banden dan een sterk netwerk. [Sociale Vraagstukken](#), 20 april.
- Lin, N. (2006) A network theory of social capital. In: D. Castiglione, J. van Deth, & G. Wolleb (Eds.), Handbook on social capital (pp. 35-78). Oxford, Oxford University Press. <http://pro-classic.com/ethnicgv/SN/SC/paper-final-041605.pdf>
- NJI (2016). *Cijfers over Jeugdwerkloosheid*. Nederlands Jeugdinstituut 2 mei 2016
- Omid, Parisa (2013) [Netwerken: de verkeerde sleutel tot succes: Een studie naar etnische verschillen in sociaal kapitaal onder laagopgeleide jongeren en de invloed hiervan op het vinden van een baan](#). Masterthesis Universiteit Utrecht.
- Personeelslog (2010) [Waarom allochtonen minder kans maken op de arbeidsmarkt](#), woensdag 8 september 2010.
- Petit, R., Kuijnhoven, G., Esch, W. van & Karsten, S. (2011). [Zien en gezien worden als toekomstig werknemer. De rol van sociaal kapitaal in en rond het mbo](#). 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Portes, A. (1998). 'Social capital: its origins and applications in modern sociology', *Annual Review of Sociology* 24: 1-24.
- Research voor Beleid (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen*. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Panteia
- ROA (2016) [Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015](#). Universiteit Maasricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
- SCP (2014). [Jaarrapport integratie 2013. Participatie van Migranten op de arbeidsmarkt](#). Huijnk, W., Gijsberts, M., Dagevos, J. Den Haag: SCP
- SCP (2012). Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland. Den Haag; Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2013). [Maak baan voor een generatie nieuwe generatie](#). Rapport Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren - december 2013.
- SER (2015). *Signalering Studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor een kleurrijke generatie*. Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren.
- Seibel, V, Van Tubergen, F (2013). Job-Search Methods Among Non-Western Immigrants in the Netherlands. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11:241–258
- SterkTeam (2014). *Programma ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid*. Mirjam Sterk, 31 maart 2014
- SterkTeam (2015). *SterkTeam vergroot kansen op werk voor jongeren. Twee jaar SterkTeam, terugblik en advies*. 31 maart 2015.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R., & Bekker, S. (2014). *Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Wolff, Rick (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Proefschrift UvA
- Wood, Claudia and Wybron, Ian (2015). *Entry to, and progression in, work*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Zenderen, K.L.J. van (2011). *Young migrants' transition from school to work. Obstacles and opportunities*. Proefschrift Universiteit Utrecht

Bronnen Gemeente Amsterdam

Gemeente Amsterdam (2007). [Het Sociaal Kapitaal van Amsterdamse jongeren](#), Factsheet nummer 5, juli 2007. Dienst Onderzoek & Statistiek, Gemeente Amsterdam

Gemeente Amsterdam (2014) *Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid 2015 – 2018. Investeren in de toekomst van Amsterdam.*

OIS (2015), *Monitor Jeugdwerkloosheid Amsterdam over 2014.* Achtergronddocument. Gemeente Amsterdam. Amsterdam: Onderzoek, Informatie en Statistiek.

OIS (2016) Jeugdwerkloosheid Amsterdam over 2015. Nog niet gepubliceerde data en analyses aangeleverd door de dienst Onderzoek, Informatie en Statistiek van Amsterdam.

Bronnen Gemeente Deventer

Gemeente Deventer (2016) Voortgangsrapportage Veiligheid 2016

Gemeente Deventer (2015). Actieplan Jeugdwerkloosheid 2015-2016

UWV (2016) Kansrijke beroepen: Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Waar is de arbeidsmarkt krap?

Online bronnen:

CBS: <http://statline.cbs.nl/>

CBS Jeugdmonitor: <http://jeugdstatline.cbs.nl/jeugdmonitor/>

SBB: <https://www.s-bb.nl/publicaties/basiscijfers-jeugd>