

Verslag Podiumgesprek 11 juni 2015

# Allochtoon en Werkloos

## *Invechten of corrigeren?*

STADSPODIUMUTRECHT



Donderdagavond 11 juni vond in ZIMIHC Theater Stefanus, in een heuse boksring, het eerste podiumgesprek plaats van het nieuwe initiatief StadsPodiumUtrecht. Onderwerp van het podiumgesprek, waar ruim honderd mensen bij aanwezig waren, was de hoge werkloosheid onder allochtonen. Wat zijn de oorzaken? Wat kun je eraan doen?



*Initiatiefnemers Gert Dijkstra en Gerno Kwaks van StadsPodiumUtrecht in de ring.*

Een van de initiatiefnemers, Gert Dijkstra, legde aan het begin van de avond uit waarom StadsPodiumUtrecht voor dit onderwerp heeft gekozen. 'De werkloosheid onder allochtonen is drie keer zo hoog als bij autochtonen. Een op de vier allochtone jongeren heeft geen werk. Zoiets is funest voor de jongeren zelf en het splijt de samenleving. Daarom een podiumgesprek hierover. Vandaag praten. Morgen actie.'

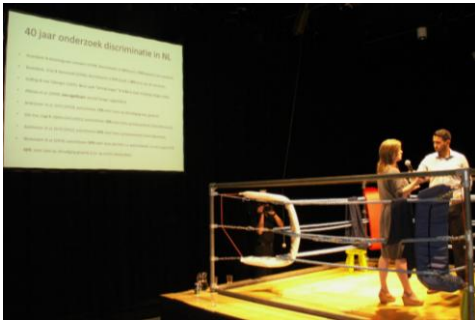


*Gespreksleider Daniëlle Arets in gesprek met Hassan Imoussaten van JOU Utrecht en met Mohammed, één van de jongeren.*

### **Discriminatie op achternaam en huidskleur**

Tijdens het podiumgesprek was er alle ruimte voor de persoonlijke verhalen, zoals dat van de hoog opgeleide Mohammed die al tientallen keren heeft gesolliciteerd op banen als winkel- of kassamedewerker maar nog steeds gefrustreerd werkloos thuis zit met zijn diploma.

Onderzoekster Lieselotte Blommaert van de Radboud Universiteit in Nijmegen bracht vervolgens het probleem nauwkeurig in kaart. Al veertig jaar is volgens haar bekend dat de hoge werkloosheid onder allochtonen voor een belangrijk deel is te verklaren door discriminatie, al dan niet bewust. Martin wordt eerder uitgenodigd voor een gesprek dan Mohammed. Blommaert: 'En al veertig jaar is hier nauwelijks iets aan gedaan.'



*Als docent aan de Radboud Universiteit is Lieselotte Blommaert al jarenlang betrokken bij veel toonaangevend onderzoek op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt.*

'Pas de laatste tijd lijkt er wat te gebeuren. Zo heeft minister Asscher van Sociale Zaken onlangs een pakket maatregelen gepresenteerd voor de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt.'

Blommaert is niet onverdeeld enthousiast over de maatregelen van Asscher. Zij pleit onder meer voor anoniem solliciteren waarbij bij de brievenselectie de naam nog niet zichtbaar is. 'En stel als organisatie nadrukkelijk dat je diversiteit nastreeft en een afspiegeling wilt zijn van de samenleving.'

### **Klachten**

De meeste klachten die bij Art. 1 Midden Nederland, het expertisecentrum voor gelijke behandeling en discriminatiezaken, binnen komen gaan over discriminatie op de arbeidsmarkt, vertelt directeur Mieke Janssen. 'Neem bijvoorbeeld Mehmet die niet werd uitgenodigd voor een gesprek maar toen hij een week later dezelfde sollicitatiebrief onder de naam Martin nog eens opstuurde, werd hij meteen gebeld.'



*Mieke Janssen is als directeur werkzaam bij Art. 1 Midden Nederland, de organisatie waar klachten over discriminatie kunnen worden aangemeld.*

Maar ook moslima's met hoofddoek worden gediscrimineerd, aldus Janssen. 'Er wordt gevraagd of ze op het werk hun hoofddoek willen afdoen omdat de klanten dat op prijs zouden stellen en werkgevers stellen vragen over hoe ze met hun religieuze overtuiging omgaan.'

Veel klachten kunnen worden opgelost door bemiddeling, vertelt Janssen. 'Soms helpen we echter met het indienen van een klacht bij het College van de Rechten van de Mens.'



*Wethouder Victor Everhardt van Werk en inkomen vertegenwoordigde de gemeente Utrecht op de avond.*

Wethouder Victor Everhardt benadrukte het belang van netwerken. 'Als mensen elkaar ontmoeten, dan heb je de mogelijkheid om vooroordelen weg te nemen.' En de gemeente Utrecht zou er inderdaad wat aan kunnen doen om de diversiteit onder haar ambtenaren te vergroten, gaf hij toe, want die vormen duidelijk geen afspiegeling van de Utrechtse samenleving. Suggesties zijn welkom, aldus Everhardt.

## Doelgroepenbeleid

Moet de gemeente doelgroepenbeleid voeren om de werkloosheid onder allochtonen terug te dringen? Die vraag werd voorgelegd aan D66-gemeenteraadslid Roelant Rollingswier en PvdA-raadslid Ruben Post die in de boksring met elkaar in debat gingen. Rollingswier moet er niets van hebben. Daarmee stop je mensen maar in een hokje. Hij pleitte ervoor dat de gemeente geen zaken meer doet met bedrijven die discrimineren. Daar is Post het mee eens maar het is volgens hem niet voldoende. Hij vindt dat de gemeente moet proberen via afspraken met bedrijven allochtonen aan het werk te helpen. Zoals destijds bij de uitbreiding van Ikea is gebeurd waarbij is afgesproken dat er mensen uit Kanaleneiland zouden worden aangenomen. Post: 'Er is voldoende kwaliteit onder allochtonen. Daar ligt het niet aan.'



*Gespreksleider Yassine Beqqali in gesprek met Salima El Ayachi van Saluti.*

Salima El Ayachi, voorzitter van het Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie Saluti, begrijpt de aarzeling van D66 bij het doelgroepenbeleid. Toch vindt ze dat de gemeente, als een van de grootste werkgevers in Utrecht, het goede voorbeeld moet geven. 'De ambtenaren van de gemeente Utrecht vormen nu geen afspiegeling van de Utrechtse samenleving. Vaak wordt er dan gezegd dat men geen hoogopgeleide allochtonen kan vinden. Dan moeten ze mij de volgende keer bellen want ik kan zo de namen geven van vijftig, zestig hoog opgeleide allochtonen die geschikt zouden zijn voor een baan bij de gemeente of welke andere organisatie dan ook.'

## Coaching

Maar werkeloze allochtonen kunnen ook zelf iets doen. Er zijn mogelijkheden genoeg om je bijvoorbeeld te laten coachen bij het solliciteren en om de Nederlandse taal beter onder de knie te krijgen als dat nodig is. Zo heeft Fadime Cakir dankzij steun van Eigen Kracht stage kunnen lopen bij ASR waar ze nu een baan heeft als receptioniste.



*De aanwezigen gaan het gesprek aan. Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt niet ontkend, maar de vraag is dan wat werkgevers en gemeente er actief aan kunnen doen?*

Er zijn echter ook jongeren die het voor de anderen verpesten, vertelt een ondernemer Abdel Harchaoui. 'Ze krijgen een stageplaats aangeboden en komen vervolgens niet opdagen. Met als gevolg dat een werkgever zegt doe mij maar even geen allochtoon.'

De avond wordt afgesloten met een persoonlijke bespiegeling van Ali Amghar van stichting Desalniettemin, een adviespunt voor jongeren. Hij hinkt op twee benen, vertelt hij. Aan de ene kant is hij optimistisch.

De discriminatie van allochtonen zal op den duur verminderen. Aan de andere kant is hij cynisch, discriminatie is de mens eigen en zal nooit helemaal verdwijnen. Hij is in ieder geval geen voorstander van positieve discriminatie. 'Ik wil niet aangenomen worden omdat ik Ali heet. Daar ben ik te trots voor. Ik wil aangenomen worden vanwege de kwaliteiten die ik bezit.'