

## **Verslag Kennisatelier Scholing en Arbeidsparticipatie: Nieuwe colleges, nieuwe aanpak?**

**Datum: 14 september 2006**

**Locatie: Den Haag, Vergadercentrum de Hoftoren, Ministerie van OCW.**

Op donderdag 14 september organiseerde het Kennisnet Integratiebeleid en Etnische Minderheden (KIEM) een kennisatelier over twee belangrijke integratiethema's in de nieuwe collegeprogramma's: scholing en arbeidsparticipatie.

In de ochtend komen trends in nieuwe collegeprogramma's aan bod. Margo Groenewoud, de programmaleider van KIEM, opent het kennisatelier met de resultaten van een quick scan van KIEM naar integratie in de nieuwe collegeprogramma's.

Uit de quick scan van KIEM blijkt dat in slechts 24% van de stadsbesturen integratie is belegd in een voor dit thema relevante portefeuille. Conclusie: de nieuwe colleges vinden deze thema's belangrijk, maar ze geven weinig richting aan kansrijk beleid.

Na deze korte opening is het woord aan Walter Ligthart van Twynstra Gudde. Hij geeft een toelichting bij het onderzoek dat door Twynstra Gudde is uitgevoerd onder 25 wethouders integratie van de 50 grootste steden in Nederland.

### **Presentatie door Walter Ligthart van Twynstra Gudde**

Walter Ligthart stelt dat gemeenten geen echte macht hebben wat betreft de scholing en arbeidsparticipatie van allochtone jongeren. De invloed die gemeenten kunnen uitoefenen kan echter erg groot zijn, als ze er maar echt iets voor willen doen. Het zijn de wethouders integratie die het verschil kunnen maken, zo blijkt uit het onderzoek 'Maak het verschil. Wethouder integratie doe je zo.'

Met vijftientig wethouders integratie voerden de onderzoekers van Twynstra Gudde gesprekken over de afgelopen vier jaar, de periode 2002-2006. De centrale vraag was: 'Als je herkozen wordt, wat zou je dan de komende vier jaar doen?' De gesprekken zijn opgetekend en centrale thema's zijn bovendien uitgediept op 17 mei 2006 tijdens het congres 'Bouwen aan een samenleving met perspectief'.

De belangrijkste conclusie die Ligthart naar aanleiding van het onderzoek naar voren brengt is: 'In beleid kun je niet wonen'. Hiermee geeft hij aan dat prachtige beleidsnota's over integratie in de praktijk vaak niet werken. Toch is in de periode 2002-2006 meer bewustzijn van het 'hier en nu' ontstaan. Sindsdien springen mensen meer in op actuele ontwikkelingen.

Punten die in de praktijk goed werken zijn:

- aanwezig zijn
- aanspreekbaar zijn
- investeren in dialoog
- als wethouder mensen één op één aanspreken

Ligthart concludeert dat integratievraagstukken eerder sociaal-economisch dan sociaal-cultureel zijn. Op deze stelling wordt vanuit het publiek gereageerd met de opmerking dat dit niet helemaal klopt. In Lelystad stimuleert het samenbrengen van kerken en moskeeën de ontmoeting tussen twee krachtige netwerken. Deze ontmoeting resulteert in sociaal-economische integratie.

### **Discussie naar aanleiding van de presentatie**

Margo Groenewoud vult Walter Ligthart aan met de opmerking dat integratie in de nieuwe collegeprogramma's verweven is met grote thema's. Integratie wordt niet meer apart genoemd en

dat is jammer, omdat integratie blijvende aandacht verdient. Maatwerk voor bijvoorbeeld Antillianen en Marokkanen, maar ook witte Nederlanders in achterstandwijken werkt.

Een opvallende opmerking uit het publiek komt van een deelnemer uit Dordrecht. Hij stelt dat de dominante 'witte' samenleving in Dordrecht systematisch een blokkade vormt voor integratie op een aantal punten. Op het werk heeft volgens hem één op de drie 'zwarte' Nederlanders contacten met 'witte' Nederlanders. In de vrije tijd en op buurtniveau bestaan er nauwelijks contacten tussen 'witte' en 'zwarte' Nederlanders. Negen op de tien Turken zeggen meer contact te willen met autochtone Nederlanders, maar slechts een op de zes autochtone Nederlanders wil meer contact met Turken. De tweede generatie in Dordrecht heeft een enorme inhaalslag gemaakt. Desondanks heeft deze generatie amper meer werk dan hun ouders. Hoe is het mogelijk dat witte ondernemers wel Polen, maar geen 'zwarte' Nederlanders in de bijstand willen aannemen? Samengevat zegt hij:

- Veel integratieproblemen hebben te maken met uitsluiting van allochtone Nederlanders door autochtone Nederlanders.
- Het zijn de instituties die de participatie van allochtonen laten mislukken.
- Het beleid zou zich eens moeten richten op de andere kant, op de 'witte' instituties en op de 'witte' bevolking.

Andere deelnemers reageren op deze stelling door te refereren aan de slechte reputatie van Marokkaanse jongeren als het gaat om arbeidsethos: 'Willen Marokkanen wel om 9.00 uur beginnen met werken? Bij de studie bestuurskunde aan de Haagse Hogeschool zien we dat de studenten die geen stages kunnen krijgen steevast de Marokkaanse jongens zijn. Als je de nadruk legt op het feit dat er gediscrimineerd wordt, ontstaat bij hen het gevoel dat niet uitmaakt of ze hun best doen of niet. Dat willen we juist voorkomen. We moeten hun arbeidsethos proberen op te krikken.'

Een andere deelnemer antwoordt dat in de jaren tachtig Molukse jongeren werden uitgesloten. Toen zijn er initiatieven gestart om deze jongeren aan werk te helpen. Het getuigt volgens de deelnemer van politieke lafheid dat Marokkaanse jongens nu niet worden geholpen. Uit het publiek komt hierop de reactie dat wel degelijk veel gedaan wordt om Marokkaanse jongeren te helpen. Deze deelnemer vindt dat de mogelijkheden van gemeenten nu eenmaal beperkt zijn.

### **Wethouder Rabin Baldewsingh (PvdA) van de gemeente Den Haag over zijn portefeuille Burgerschap, Deconcentratie, Leefbaarheid en Media.**

Het maatschappelijk debat van de afgelopen jaren heeft volgens Baldewsingh veel schade berokkend aan de multiculturele samenleving. Hij vindt dat jammer.

Hij spreekt liever over gedeeld burgerschap dan over integratie. In Den Haag is 40% van de bevolking allochtoon en het is volgens Baldewsingh niet reëel om dan in termen van integratie te denken. Er moet sprake zijn van tweerichtingsverkeer en die kanteling moet nog worden gemaakt. Ook moeten we volgens de wethouder af van het woord allochtoon. Noem Baldewsingh liever 'zwart' dan te komen met een term die impliceert dat hij geen binding heeft met deze grond. Die heeft hij net zo sterk als iedere witte Nederlander.

Om een gevoel van gedeeld burgerschap te bereiken moet er volgens Baldewsingh meer binding komen tussen zes B's. Meer binding tussen Burger en Burger, tussen Burger en Buurt en tussen Burger en Bestuur. Culturele verschillen zijn volgens hem niet erg. In culturele verschillen schuilt

kracht. Ook segregatie in het onderwijs of in de wijken is niet erg. Hij vindt alleen de kwaliteit van het product belangrijk.

Stadsdelen moeten van Baldewsingh een grotere rol krijgen om een betere dienstverlening te bereiken. De lijnen van de stadsdelen naar de burger zijn kort. Hij stelt voor het integratiebeleid af te schaffen en het geld uit te besteden aan de stadsdelen. Een 'fonds burgerschap' waarbij burgers zelf projecten kunnen indienen om hun buurt of stad te verbeteren kan de burger meer binden aan die buurt of stad. Baldewsingh vindt dat de burger meer invloed moet krijgen op wat er met overheidsgeld gebeurt. De overheid moet slechts controleren.

De wethouder wil naar een samenleving toe waarin de 476.000 inwoners van Den Haag zichzelf zien als mede-eigenaars van de stad. Dit geldt voor alle inwoners van Den Haag, zowel wit als zwart. De burgers moet *caring and sharing* worden bijgebracht. Ze moeten zich verantwoordelijk gaan voelen voor hun stad.

Na de toespraak komen uit het publiek enkele kritische opmerkingen over de grootte van het ambtelijk apparaat dat voor deze voorstellen nodig is. Het antwoord van Baldewsingh luidt dat je niet meer ambtenaren nodig hebt als je ze af en toe een schop onder hun kont geeft. Ambtenaren moeten hard werken want het zijn civil servants. Het is hun taak om dienstbaar te zijn aan de samenleving.

Na de lunch gaat het programma dieper in op kansrijk beleid. Deelnemers kunnen twee workshops volgen:

- Klaas Tigelaar, wethouder van de gemeente Alphen aan de Rijn, tevens ambassadeur van de Taskforce Jeugdwerkloosheid.
- Hubert Fermina, directeur van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR).

### **Klaas Tigelaar: Workshop Onderwijs en Arbeid, over de rol van de gemeente bij de aanpak van jeugdwerkloosheid.**

De heer Tigelaar vertelt dat er volgens hem twee randvoorwaarden nodig zijn om beleid op het gebied van jeugdwerkloosheid te laten slagen:

1. Politieke en bestuurlijke ambitie. De gemeente moet problemen gewoon aanpakken. Zij komt vanzelf wel de grenzen tegen.
2. De aanpak heeft alleen kans op slagen als er samenwerking is tussen de drie O's: ondernemers, onderwijs en overheden.

VMBO-leerlingen blijven vaak in de regio wonen waar ze zijn opgegroeid. Daarom moet het MBO-onderwijs beter worden afgestemd op de regionale arbeidsmarkt. Juist voor deze jongeren is het belangrijk dat ze een baan dicht bij huis kunnen vinden. Ouders spelen een belangrijke rol in de keuze van VMBO-richting die jongeren maken. Helaas komen allochtone ouders weinig tot niet naar informatieavonden. Vroegere Onderwijs in Eigen Taal (OET)-leraren kunnen misschien een rol spelen bij het verhogen van de ouderparticipatie van allochtonen.

Work First, het systeem dat jongeren tot hun 27<sup>e</sup> óf op school zitten óf werken en dus geen recht hebben op een uitkering, geeft jongeren in de praktijk bijna altijd tijdelijke banen voor twee á drie jaar. Dit systeem creëert draaideurklanten bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Work First is daarom geen goede oplossing voor de lange termijn als de aangeboden banen niet structureel zijn.

De ondernemersclub van Alphen aan de Rijn creëerde 150 banen, omdat de directeur van het CWI en de gemeente druk uitoefenden. Ondernemers kregen 1750 euro per jongere om het 'leed'

van alle administratieve rompslomp te verzachten. Vanuit de gemeente is het belangrijk de ondernemers te houden aan hun beloften als het gaat om banen creëren. Als één ondernemer beter gaat denken over jeugdbanen vertelt hij dat op de volgende lunchbijeenkomst aan anderen en verbetert het gehele beeld. Steeds meer jongeren kunnen zo aan een baan geholpen worden. Iets wat in de praktijk ook goed werkt, is het instellen van één loket voor werkloze jongeren. De gemeenten, het beroepsonderwijs, het Uitvoeringsinstituut voor Werknemersverzekeringen (UWV), het CWI én de werkgevers openen gezamenlijk één jongerenloket. Zij zijn er vervolgens allen verantwoordelijk voor dat iedere jongere die zich meldt binnen zes weken in een traject zit. Tot slot benadrukt Tigelaar nog maar eens dat samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid (de drie O's) van groot belang is bij de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Ook stelt hij dat de gemeentes hierbij de regie moeten krijgen in plaats van het Rijk.

### **Workshop van de directeur van het Landelijk Bureau voor Rassendiscriminatie (LBR) Hubert Fermina over de rol van de gemeente bij de bestrijding van discriminatie**

De heer Fermina houdt zijn eigen praatje kort om het publiek veel tijd te geven voor het stellen van vragen en voor discussie. Hij behandelt de volgende vragen:

- Wat is er aan de hand?
- Wat zou de gemeente er aan kunnen doen?
- Wat heeft het LBR de gemeente te bieden?

Wat is er aan de hand?

De meeste klachten over discriminatie komen van de werkvloer, maar het LBR verneemt ze ook uit het onderwijs en uit de buurten. Discriminatie bestaat. Ook op directe wijze en zelfs in het bijzijn van leidinggevenden komt discriminatie nog voor in Nederland.

Discriminatie neemt vele vormen aan. Van de kleinste verschillen in bejegening tot hele bedrijfsculturen die niet ontvankelijk zijn voor nieuwe groepen (vrouwen, minderheden). Indirect wordt soms gediscrimineerd met promotiekansen of vakantieregelingen. Ook worden zwarte medewerkers soms niet aangenomen omdat de werkgever denkt dat de mensen waarmee ze moeten samenwerken daar problemen mee hebben.

Een van de deelnemers geeft een voorbeeld van een bedrijf dat het uitzendbureau waar hij werkte benaderde met de vraag om 35 jongens voor een klus. Nadat hij 35 jongens voor deze klus had gemobiliseerd, bleek dat het bedrijf 35 blanke jongens zocht omdat ze 'in het Gooi bij de mensen thuis moesten komen'. De deelnemer vindt dat er een instrument moet komen waarmee de overheid bedrijven als deze dwingt deze jongens toch aan te nemen, zónder dat de rechter daar aan te pas komt. Hij vindt het jammer dat er geen 'stok achter de deur' is. Als je naar de rechter moet, is zakelijke relatie al verpest en is het te laat.

Wat kan de gemeente doen?

De afgelopen jaren had bijna geen enkele gemeente een discriminatiebeleid. Ze geven daarmee een slecht voorbeeld. Gemeenten kunnen volgens het LBR veel meer een voorbeeldfunctie vervullen dan ze nu doen.

Wat kan het LBR doen?

Het LBR kan gemeenten vooral helpen bij bewustwording rondom discriminatie. Het gaat vooral om de preventieve werking van het LBR. Er zijn gemeenten waar geen wethouder ook maar over het fenomeen discriminatie heeft nagedacht. Het LBR kan aan gemeenten pakketten aanbieden

om bewustwording te bewerkstelligen. Fermina vat aan het einde van de workshop de bevindingen samen:

- Bijna iedereen discrimineert wel eens, meestal onbewust.
- Het is belangrijk dat mensen spreken over discriminatie met het oog op bewustwording en het voorkomen van excessen.