

Een vluchteling in dienst, waarom zou je?

Een casestudy naar motieven en bezwaren van bedrijven in Brainport
om vluchtelingen in dienst te nemen

Daan Mulder



Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu (GPM),
Faculteit der Managementwetenschappen,
Radboud Universiteit Nijmegen,
Juni 2017

Een vluchteling in dienst, waarom zou je?

Een casestudy naar motieven en bezwaren van bedrijven in Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen

Daan Mulder

S4833147

Begeleider: P. J. Beckers

Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu (GPM),
Faculteit der Managementwetenschappen,
Radboud Universiteit Nijmegen,
Juni 2017
Aantal woorden: 23.290

Voorwoord

U ziet op de omslagpagina met grote letters mijn naam staan. Eerlijk is eerlijk, dat voelt goed! Na heel wat uurtjes bloed, zweet en tranen, is mijn bachelorscriptie af. Hoewel u dat bloed, zweet en tranen figuurlijk mag nemen, zijn die uurtjes bloedserieus. Figuurlijk dan, u snapt het.

Voordat u fanatiek uw zintuigen op de inzichten van dit onderzoek gaat focussen, wil ik op deze pagina van de gelegenheid gebruik maken om een woord van dank uit te spreken. Ten eerste bedank ik u; de lezer. Fijn dat u met vol enthousiasme mijn thesis wilt lezen en bedankt dat u de moeite neemt om dit voorwoord tot u te nemen, dat doet mij goed. Ten tweede wil ik mijn officiële begeleider Pascal Beckers, officieuze begeleider José Muller en medestudent Hannah Markusse bedanken voor alle feedback en flexibiliteit. Ten derde wil ik de respondenten van de interviews bedanken dat ze ondanks hun drukke agenda's toch de tijd wilden vrijmaken voor een ietwat aandringende poging van een student om een interview af te nemen. Tot slot wil ik niet achterwege laten dat ik zeer dankbaar ben dat Ed Sheeran besloot om vlak voor het begin van dit onderzoek een nieuw album uit te brengen ter muzikale ondersteuning.

Verhuizen, een nieuw baantje, het feit dat ik af en toe nog mijn vrienden en familie nog wilde zien en een nieuw seizoen House of Cards dat de week voor de deadline uitkwam leidden tegen het einde van de scriptie tot de nodige tijdnood en stress. Toch ben ik trots op het resultaat. Ik hoop dat ik u tot nieuwe inzichten kan brengen en ik wens u veel leesplezier toe! Letterlijk dan, u snapt het.

Daan Mulder

Nijmegen, 22 juni 2017

Samenvatting

In 2015 kreeg de EU met ruim 1,25 miljoen asielaanvragen er bijna twee keer zoveel als het jaar ervoor (VluchtelingenWerk, 2016) en hoger dan de dertig jaar ervoor (EMPL, 2016). Er is een publiek debat gaande over de opvang en integratie van vluchtelingen in Europa en er heerst grote politieke verdeeldheid over het onderwerp. Ook in Nederland was het aantal asielaanvragen in 2015 bijna twee keer zo hoog als het jaar ervoor (CBS, 2017a) en is de rechts-populistische PVV een opmars aan het maken (Raalte, 2016). Arbeidsmarktparticipatie is een belangrijke stap in een goede lange termijn integratie van migranten (EMPL, 2016).

Het onderzoek heeft een gegronde maatschappelijke relevantie om twee redenen. Ten eerste, is de integratie van vluchtelingen een belangrijke maatschappelijke kwestie, zoals hierboven wordt gesteld. Ten tweede is Nederland aan het vergrijzen en zijn de overheidsfinanciën niet houdbaar op termijn (Horst et al., 2010). Migratie kan daarbij als oplossing worden gezien om de leeftijdsverdeling van het land op peil te houden (UN, 2001). Daarnaast is het onderzoek wetenschappelijk relevant vanwege ten eerste een contradictie: veel vluchtelingen zijn werkloos of overgekwalificeerd voor het werk wat ze doen, terwijl bedrijven in een aantrekkende economie zoeken naar talent over de hele wereld. Ten tweede valt het op dat er in de literatuur nog weinig geschreven is over arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen vanuit bedrijfsperspectief.

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven in de motieven en bezwaren van bedrijven om vluchtelingen in dienst te nemen, door een casestudy uit te voeren naar de situatie van technische bedrijven in de regio Brainport. Om de genoemde doelstelling te bereiken, is onderstaande hoofdvraag onderzocht: *Wat zijn motieven en bezwaren van technische bedrijven in de regio Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen en welke andere aspecten spelen hierin mee?*

Er is over het onderwerp van dit onderzoek geschreven in vaktijdschriften en gepubliceerd door verschillende organisaties. Dit onderzoek heeft daarin een toetsend karakter: er wordt getest of de bezwaren en motieven uit de theorie ook daadwerkelijk spelen bij bedrijven in de praktijk. De best passende manier om de theorie in de praktijk te gaan toetsen is door een casestudy uit te voeren met interviews. Bij het kiezen van een casestudy is eerst de sectorale keuze gemaakt op het feit dat volgens het UWV de technische sector de grootste krapte kent op de arbeidsmarkt. Ter geografische afbakening is gekozen voor het hart van de technische sector in Nederland. Dit ligt rondom Eindhoven: Brainport. De Brainport regio kent een sterke economische groei die wordt gedomineerd door internationale technische bedrijven. In de casestudy is gekozen voor een tweetal bronnen van informatie: interviews met bedrijven en interviews met deskundigen. Er zijn vijf respondenten van

bedrijven gezocht die gegevens verschaffen over zichzelf en de bedrijven waar ze werken en daarnaast ter triangulatie twee deskundigen op het gebied van de arbeidsmarkt in Brainport

Motieven

Uit de theorie bleek ten eerste het motief ‘arbeidstekorten en -mismatches oplossen’. In ontwikkelde economieën, zoals in Europa, komen tekorten en *mismatches* van vaardigheden regelmatig voor. Dit houdt in dat bedrijven niet de talenten kunnen vinden waarnaar ze zoeken, met een innovatie- en productiviteitsbeperking als gevolg. Ook voor werknemers heeft dit negatieve gevolgen (OECD, 2016). Naast mismatches zijn er in Nederland steeds meer arbeidstekorten door een opleving van de economie na een aantal jaar van financiële crisis. Op dit moment is er alleen sprake van een krappe arbeidsmarkt in de technische en ICT sector (Aalst & Beukel, 2017). Zoals eerder beschreven zijn vluchtelingen relatief vaak werkloos of overgekwalficeerd (Benton et al., 2014). Dit kan voor bedrijven een motief zijn om extra te werven onder vluchtelinggroepen om zo mismatches en arbeidstekorten op te lossen. Toch bleek dit motief in de casestudy geen reden te zijn om te werven onder de vluchtelingengroep. Er is een proactieve werving door bedrijven, maar vluchtelingen zijn hierin een onbekend fenomeen volgens de geïnterviewde deskundigen. Het hebben van de ‘juiste competenties’ bleek de belangrijkste factor in de keuze voor een kandidaat en is daarom aangenomen als motief in plaats van het oorspronkelijke ‘arbeidstekorten en -mismatches oplossen’.

Het tweede motief uit de theorie is het verhogen van de ‘diversiteit op de werkvloer’. Diversiteit op de werkvloer is een breed thema. Het gaat hier namelijk niet alleen om culturele diversiteit maar ook om de aanwezigheid van andere minderheden zoals vrouwen, gehandicapten en LGBT’ s (THP, 2015). Diversiteit binnen een populatie op de werkvloer heeft een aantal voordelen zoals lagere personeelskosten omdat er minder verloop en verzuim is en een positieve beïnvloeding van de marketing doordat consumenten zo divers zijn als het arbeidsaanbod. In de casestudy gaven bedrijven aan de voordelen van diversiteit te kennen maar hier overwegend pragmatisch naar te kijken: als er iemand nodig is, maakt afkomst, geslacht of een ander aspect niet uit, zolang de persoon maar de juiste kwalificaties heeft. Toch kan diversiteit een reden zijn dat bedrijven gericht gaan werven naar een bepaalde doelgroep. Daarnaast wordt en diversiteit in nationaliteiten belangrijk geacht door de bedrijven, dus is diversiteit een factor die een motivatie kan zijn voor bedrijven om een vluchteling aan te nemen. Dit motief is dus aangenomen.

Een motief dat met diversiteit te maken heeft en uit de interviews met bedrijven naar voren kwam is de uitstraling van het bedrijf. Volgens de theorie is een van de gevolgen van diversiteit in een bedrijf de uitstraling die het bedrijf krijgt richting de consumentenmarkt en de arbeidsmarkt. Dit zou de marketing en het aantrekken van talent vanuit minderheidsdoelgroepen positief beïnvloeden. Uit de

casestudy bleek dat bedrijven dit niet zozeer zien als een gevolg van diversiteit, maar als een beweegreden om voor diversiteit te kiezen. Doormiddel van triangulatie is dit motief aangenomen.

Een derde motief die uit de theorie blijkt, is maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hoewel er economen zijn die stellen dat bedrijven de plicht hebben naar aandeelhouders om de winst zo hoog mogelijk te houden, blijkt dat er onder aandeelhouders in de praktijk brede steun is voor maatschappelijke uitgaven zonder direct bedrijfsmatig doel (Reinhardt & Stavins, 2010). Uit onderzoek bleek dat 68% van de bedrijven activiteiten onderneemt onder de noemer MVO. Samen met 'milieu' werd 'goed werkgeverschap en arbeidsparticipatie' met als onderdeel 'diversiteit en arbeidsparticipatie' het meest genoemd als maatschappelijk thema waarop het bedrijf de meeste invloed heeft (Jacobs & Vassiliadis, 2015). Hier zou dus ook het aannemen van vluchtelingen in passen. Toch werd in de casestudy voor het motief 'Maatschappelijk verantwoord ondernemen' geen bevestiging gevonden. De bedrijven bevestigen het beeld in de literatuur dat MVO breed geaccepteerd is in de bedrijfsvoering, maar richten hun pijlen op andere thema's dan vluchtelingen. Dit motief is dus verworpen.

Ook 'fiscale regelingen' kwamen uit de theorie naar voren als motief. Instrumenten als loondispensatie en loonkostensubsidie worden gebruikt om de bedrijfsvoering met financiële prikkels te beïnvloeden. Hoewel de effecten gering zijn, wordt er door grote bedrijven zoals in deze casestudy vaker gebruik van gemaakt dan door kleine bedrijven (borghouts et al., 2015). Fiscale regelingen blijken in deze casestudy echter geen motief te zijn en wordt verworpen aangezien het door geen van de bedrijven werd bevestigd. De bedrijven in deskundigen zien fiscale regelingen vooral als 'mooi meegenomen' na het aannemen van een persoon en niet als stimulans om een persoon te selecteren. Daarmee lijkt er voorbij geschoten aan het doel van de overheid om bedrijven te stimuleren in het aannemen van vluchtelingen.

Bezwaren

Een bezwaar dat uit de theorie blijkt is dat vluchtelingen een tekort aan human capital zouden hebben. Human capital is immaterieel kapitaal dat niet te scheiden is van het individu zoals kennis, vaardigheden en gezondheid. De belangrijkste investeringen in human capital zijn training en educatie, ook in de vorm van werkervaring (Becker, 1994). In het geval van immigranten is er een verschil tussen human capital dat is ontwikkeld in het land van herkomst of het land van bestemming. Over het algemeen geldt dat human capital uit het land van bestemming meer rendement oplevert (Friedberg, 1996). Dit bezwaar gold in de casestudy slechts deels: Bedrijven hebben een tekort aan personen met de juiste competenties door de krapte op de arbeidsmarkt dus kunnen het zich niet permitteren om kandidaten af te wijzen op diploma's die mogelijk niet van

hetzelfde niveau zijn. Er wordt over het algemeen pragmatischer gedacht en binnen de human capital lijkt de taalbarrière het belangrijkste als bezwaar. Het bezwaar 'taalbarrière' is dus aangenomen.

Andriessen et al. (2010) stelde vast dat er discriminatie plaatsvindt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo bleek dat niet-westerse migranten minder kans maken om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan een autochtone Nederlander met hetzelfde cv. Discriminatie zou te herkennen zijn aan een duidelijke stereotypering van een *out-group* door een *in-group*. In dit geval zou dus een vluchteling tot de eerste groep behoren en een bedrijf tot de tweede. Ook dit thema is getracht te toetsen in de praktijk, maar dit kon niet worden aangetoond. De bedrijven namen afstand van discriminatie en de deskundigen hadden hier geen relevante ervaring mee. Dit bezwaar is dus niet aangetoond en verworpen. Dit onderwerp kan relevant zijn voor vervolgonderzoek.

Ten derde worden gezondheidsaspecten genoemd als bezwaar in de literatuur. Het debat rond de mentale gezondheid van vluchtelingen is gecentreerd rond PTSS, posttraumatische stresssyndromen (Watters, 2001). Onderzoek wees aan dat PTSS een oorzaak is voor agressief gedrag onder migranten (Augsburger et al., 2016). Niet alleen de trauma's van de vlucht en herkomstlocatie spelen hierin mee, maar ook factoren na de migratie zoals de stress over de onzekerheid van de verblijfsstatus (Bakker, 2016). Dit werd in de casestudy door een bedrijven en een deskundige ook benoemd als risico als een vluchteling in dienst wordt genomen. Daarmee is de triangulatie dus bereikt, maar is het bewijsmateriaal zwak. Of het een doorslaggevende factor kan zijn, is kan niet met overtuiging worden bevestigd maar de waarschijnlijkheid dat het een rol speelt, wordt hiermee wel bevestigd. Daarmee wordt dit bezwaar aangenomen.

Uit de casestudy bleken een aantal bezwaren die nog niet of nauwelijks uit de literatuur bleken. Ten eerste werden cultuurverschillen genoemd als bezwaar. Sommige bedrijven hadden wat ervaringen met cultuurverschillen waardoor de keuze in het vervolg kan neigen naar een Nederlandse kandidaat in plaats van een buitenlandse of een vluchteling. Daarnaast is er een beeldvorming dat er extra lasten en externe restricties bij het aannemen van een vluchteling. Bij extra lasten kan er los van eerder genoemde diploma checks, extra begeleiding rond cultuurverschillen en het uitzoeken van fiscale regelingen, worden gedacht aan de tijd en moeite die moet worden gestoken in eventuele vergunning controles Tot slot kunnen externe restricties worden opgelegd door beleid van een hoofdkantoor elders of door opdrachtgevers van het bedrijf waardoor een bedrijf geen vluchtelingen mag aannemen, zoals dat bij een van de bedrijven in dit onderzoek werd gedaan. Deze drie bezwaren zijn voldoende bewezen uit de casestudy en dus aangenomen

Inhoud

Voorwoord	ii
Samenvatting.....	iii
1. Inleiding	1
1.1 projectkader	1
1.2 Relevantie.....	2
1.3 Doelstelling.....	3
1.4 Vraagstelling	3
1.5 Onderzoeksmodel	3
1.6 Leeswijzer	4
2. Theorie.....	5
2.1 Arbeidsmarktparticipatie: stand van zaken.....	7
2.2 Motieven	10
2.2.1 Arbeidstekorten en -mismatches oplossen.....	10
2.2.2 Diversiteit op de werkvloer	12
2.2.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	14
2.2.4 Fiscale regelingen	15
2.3 Bezwaren	16
2.3.1 Tekort aan (human) capital	16
2.3.2 Discriminatie.....	18
2.3.3 Gezondheidsaspecten	20
2.4 Conceptueel model	21
3. Methodiek	22
3.1 Onderzoeksfilosofie.....	22
3.2 Onderzoeksstrategie	22
3.2.1 Waarom Brainport?.....	23
3.2 Literatuuronderzoek.....	25
3.3 Interviews	25

3.3.1 Structuur interviews	26
3.3.1 Theoretical sampling	27
3.3.2 De bedrijven, een korte introductie	28
3.3.3 De deskundigen, een korte introductie.....	29
3.4 Data analyse	29
3.5 Validiteit en betrouwbaarheid	30
4. Resultaten.....	32
4.1 Arbeidstekorten en -mismatches	33
4.2 Diversiteit op de werkvloer	36
4.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	39
4.4 Fiscale regelingen	42
4.5 Tekort aan (human) capital	44
4.6 Discriminatie.....	47
4.7 Gezondheidsaspecten	49
4.8 Overige motieven	50
4.9 Overige bezwaren.....	51
4.10 Getoetst model.....	54
5. Conclusie	59
5.1 Antwoord op onderzoeksvraag	59
5.2 Reflectie.....	62
5.3 Aanbevelingen verder onderzoek	63
5.4 Bedrijfs- en beleidsadvies.....	63
Bibliografie	66
Bijlage 1: Interviewguide bedrijven.....	70
Bijlage 2: Interviewguides deskundigen	72
Bijlage 3: Grootste werkgevers Brainport	76
Bijlage 4: Coderingsschema interviews	78
Bijlage 5: Toelichting codes	82

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een inleiding op het onderwerp gegeven. Ten eerste komt het projectkader aanbod en daarop volgend de relevantie. Hieruit vloeit het onderzoeksdoel en de onderzoeksvraag. Vervolgens wordt in het onderzoeksmodel de structuur van het onderzoek weergegeven en wordt er tot slot een leeswijzer gepresenteerd.

1.1 projectkader

In 2015 kreeg de EU met ruim 1,25 miljoen asielaanvragen er bijna twee keer zoveel als het jaar ervoor (VluchtelingenWerk, 2016) en hoger dan de dertig jaar ervoor (EMPL, 2016). Er is een publiek debat gaande over de opvang en integratie van vluchtelingen in Europa en er heerst grote politieke verdeeldheid over het onderwerp. In heel Europa zijn rechts-populistische partijen in opkomst die immigratie en integratie als belangrijkste speerpunten hebben (Raalte, 2016).

Ook in Nederland was het aantal asielaanvragen in 2015 bijna twee keer zo hoog als het jaar ervoor (CBS, 2017a) en is de rechts-populistische PVV een opmars aan het maken (Raalte, 2016). Het publieke debat wordt gedomineerd door aangrijpende beelden en bezorgde burgers over asielvraagstukken en integratie (Engbersen et al., 2015). Arbeidsmarktparticipatie is een belangrijke stap in een goede lange termijn integratie van migranten (EMPL, 2016).

Onderzoek (Benton et al., 2014) heeft aangetoond dat immigranten op de lange termijn beter integreren bij een snelle arbeidsmarktparticipatie, maar vluchtelingen zijn vergeleken met andere immigrantengroepen vaker werkloos, en vluchtelingen die wel werk hebben gevonden, zijn vaker overgekwalificeerd. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn discriminatie, problemen met diploma erkenning en de taalbarrière (Benton et al., 2014). Dit heeft onder andere tot gevolg dat de integratie van vluchtelingen vertraagt en menselijk kapitaal verspilt wordt (Engbersen et al., 2015), juist in een tijd wanneer de economie aantrekt en bedrijven daarom te maken hebben met tekorten van bepaalde vaardigheden (OECD, 2016). Dit blijkt ook uit de analyse van het UWV naar krapteberoepen in Nederland waarin wordt gesteld dat er vooral een tekort is aan technisch geschoolde mensen zoals engineers op hoger beroepsniveau en uitvoerende technici op middelbaar niveau (Aalst & Beukel, 2017). Er lijkt dus een contradictie te zijn binnen het wetenschappelijk onderzoek: aan de ene kant zijn vluchtelingen die vaak overgekwalificeerd of werkloos en aan de andere kant staan bedrijven te springen om talent. Om dit gat in de literatuur te dichten is dit onderzoek nodig.

Om bij te dragen aan het maatschappelijk debat en het verkleinen van de wetenschappelijke contradictie is ervoor gekozen om een casestudy te doen. Voor een sectorale afbakening is

gekeken naar waar Nederland een krapte kent op de arbeidsmarkt: de grootste krapte is volgens recente cijfers van het UWV in de technieksector (Aalst & Beukel, 2017), en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt noemt de verwachte spanning op de technische arbeidsmarkt 'hoog' (ROA, 2015). Ter geografische afbakening is gezocht naar een gebied met een sterke economische groei die daarom theoretisch meer mismatches en tekorten kent van vaardigheden binnen bedrijven; een gebied die een symbolische motor is van de Nederlandse economie. De keuze viel op Brainport, een clustering van technische bedrijven rond Eindhoven die erkent is als mainport vanwege het economische belang voor Nederland (ED, 2016). Dit gebied kent een sterk florerende economie die in 2015 ruim een procent harder groeide dan het Nederlandse gemiddelde: 3,2% t.o.v. 2% (Geijer et al., 2015). Volgens de theorie zou het tekort aan vaardigheden en de mismatches van vaardigheden hier dus groter moeten zijn dan andere delen van Nederland. Cijfers van het UWV bevestigen dat de meeste krapteberoepen in Zuidoost-Brabant zich binnen de technische sector bevinden (Ahn, 2016).

1.2 Relevantie

Het onderzoek heeft een gegronde maatschappelijke relevantie om twee redenen. Ten eerste, is de integratie van vluchtelingen een belangrijke maatschappelijke kwestie, zoals hierboven wordt gesteld. Aan de ene kant maken mensen zich zorgen over de situatie van vluchtelingen, maar aan de andere kant rukt een recht-populistische partij op in de politiek. Over een ding lijkt men het eens, een goede integratie van vluchtelingen is belangrijk en participatie van de arbeidsmarkt speelt daar een bevorderende rol in. Dit onderzoek tracht bij te dragen aan de maatschappelijke discussie rond integratie van vluchtelingen door inzicht te geven waarom bedrijven vluchtelingen wel of niet in dienst nemen. Ten tweede is Nederland aan het vergrijzen en zijn de overheidsfinanciën niet houdbaar op termijn (Horst et al., 2010). Migratie kan daarbij als oplossing worden gezien om de leeftijdsverdeling van het land op peil te houden (UN, 2001).

Daarnaast is het onderzoek wetenschappelijk relevant vanwege ten eerste de contradictie die in het projectkader wordt genoemd: veel vluchtelingen zijn werkloos of overgekwalficeerd voor het werk wat ze doen, terwijl bedrijven in een aantrekkende economie zoeken naar talent over de hele wereld. Ten tweede valt het op dat er in de literatuur nog weinig geschreven is over arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen vanuit bedrijfsperspectief. Er zijn weldegelijk onderzoeken gedaan naar beleidsstrategieën of vanuit het perspectief van vluchtelingen naar integratie of redenen waarom bijvoorbeeld diversiteit of internationalisering belangrijk is voor bedrijven, maar specifiek de koppeling van arbeidsmarktintegratie en de rol van bedrijven hierin is schaars.

1.3 Doelstelling

Om relevante informatie te verzamelen die de maatschappelijke en wetenschappelijke discussies verder helpen is de volgende doelstelling opgesteld voor dit onderzoek:

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven in de motieven en bezwaren van bedrijven om vluchtelingen in dienst te nemen, door een casestudy uit te voeren naar de situatie van technische bedrijven in de regio Brainport.

1.4 Vraagstelling

Om de genoemde doelstelling te bereiken, zal onderstaande hoofdvraag onderzocht worden:

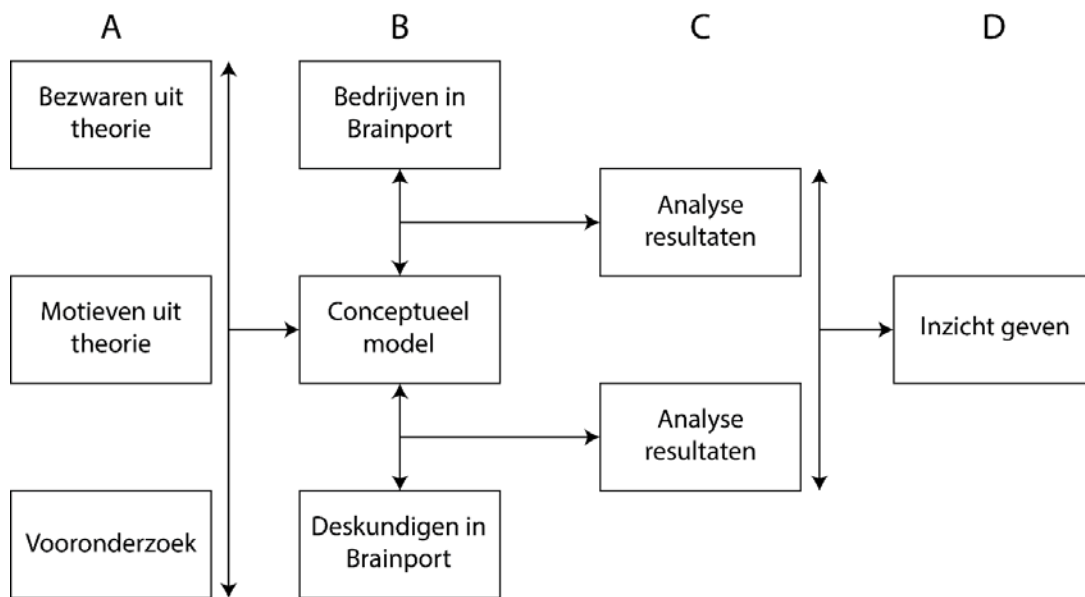
Wat zijn motieven en bezwaren van technische bedrijven in de regio Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen en welke andere aspecten spelen hierin mee?

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, is het nodig om de belangrijkste motieven en bezwaren te identificeren. Daarnaast is het in kwalitatief onderzoek belangrijk om open te staan voor nieuwe aspecten die wellicht nog niet eerder zijn benoemd in de literatuur (Creswell, 2012). De hoofdvraag kan dus worden opgesplitst in de volgende deelvragen:

- 1. Wat zijn motieven van technische bedrijven in de regio Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen?*
- 2. Wat zijn bezwaren van technische bedrijven in de regio Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen?*
- 3. Welke andere aspecten spelen mee bij het wel of niet in dienst nemen van vluchtelingen door technische bedrijven in de Brainport regio?*

1.5 Onderzoeksmodel

In het onderzoeksmodel wordt een schematisch overzicht gegeven van de belangrijkste stappen in dit onderzoek (Verschuren & Doorewaard, 2007). Te zien is dat het model in figuur 1 is opgedeeld in vier kolommen, beginnend bij A. Hierin worden de theorieën bestudeerd die duiden op bezwaren en motieven om vluchtelingen in dienst te nemen. De verwachting is dat er veel theorieën zijn, dus wordt er een selectie gemaakt van bezwaren en motieven die op basis van het vooronderzoek het meest relevant zijn in dit onderzoek. Uit het literatuuronderzoek bij A vloeit een conceptueel model in de B-kolom. Het conceptueel model wordt getoetst in de praktijk aan de hand van interviews met bedrijven en deskundigen in Brainport. De analyseresultaten uit kolom C worden vervolgens vergeleken en zo wordt er uiteindelijk in D gewerkt aan de doelstelling van het onderzoek om inzicht te geven van motieven en bezwaren van bedrijven om vluchtelingen in dienst te nemen.



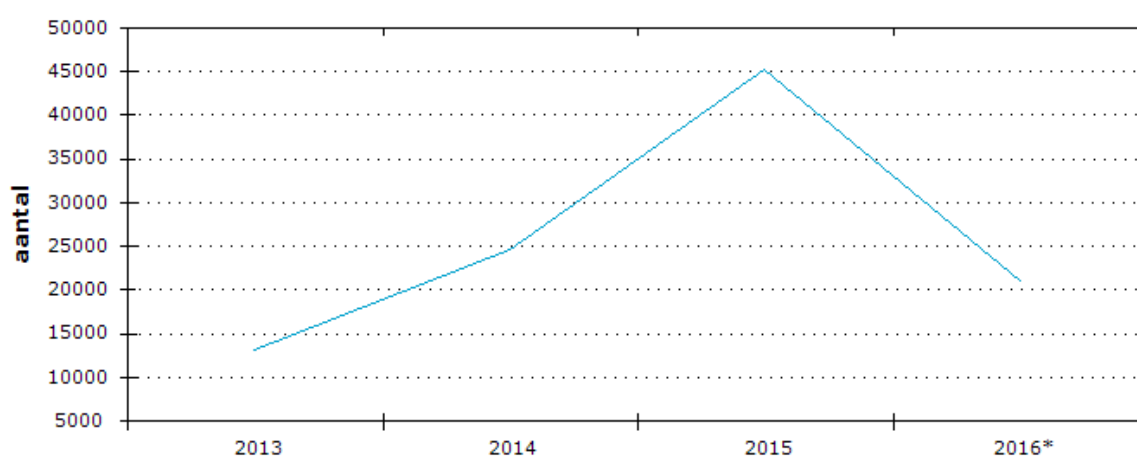
FIGUUR 1, ONDERZOEKSMODEL

1.6 Leeswijzer

De structuur van dit onderzoek is opgebouwd aan de hand van het onderzoeksmodel in figuur 1. Na dit inleidende eerste hoofdstuk, worden de theorieën uit kolom A beschreven in hoofdstuk twee: de bezwaren en motieven om vluchtelingen aan te nemen uit de literatuur. Dit mondt op het eind van het hoofdstuk uit in een conceptueel model. Hierna wordt in hoofdstuk drie de methodiek beschreven van het onderzoek met een focus op hoe de theorie in de praktijk wordt getoetst. De toetsende pijlen uit kolom B van het onderzoeksmodel tussen het conceptueel model en de twee types respondenten, worden besproken in hoofdstuk vier: resultaten. Concluderend uit kolom C wordt er in dit hoofdstuk ook een getoetst model gegeven dat de motieven en bezwaren weergeeft die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Daarna worden de inzichten als antwoord op de hoofdvraag beschreven in het concluderende hoofdstuk vijf. Tot slot worden in hoofdstuk zes de discutabele eigenschappen van dit onderzoek aan de kaak gesteld en worden er aanbevelingen gegeven voor verder onderzoek.

2. Theorie

Nog nooit waren er wereldwijd zoveel mensen op de vlucht als in 2015 (VluchtelingenWerk, 2016) en de EU kreeg in 2015 meer asielaanvragen dan in de afgelopen dertig jaar (EMPL, 2016). Zoals in figuur 2 te zien, is er ook in Nederland in 2015 een piek van het aantal asielaanvragen te zien van bijna twee keer zo hoog als in 2014 en bijna drie keer zo hoog als in 2013 (CBS, 2017a). Opvallend is dat de prognose is dat het aantal asielaanvragen in 2016 weer sterk zal afnemen. Volgens Van Lint, directeur van de Nederlandse immigratie- en naturalisatiedienst, komt deze afname vooral door de deal die de Europese Unie met Turkije sloot waardoor vluchtelingen die Europa illegaal via Turkije bereiken door Turkije worden teruggenomen (NOS, 2017).



FIGUUR 2, ASIELVERZOEKEN IN NEDERLAND (CBS, 2017A)

Iemand die asiel wil aanvragen in Nederland moet zich melden bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) in Ter Apel. Volgens de website van het IND komt de aanvrager in aanmerking voor een verblijfsvergunning als de situatie van de persoon overeenkomt met de definitie van 'een vluchteling' die werd vastgesteld tijdens de conferentie van Geneve in 1951 in het vluchtelingenverdrag. Volgens de website van VluchtelingenWerk Nederland valt een asielzoeker dus onder de noemer vluchteling als deze persoon de asielprocedure doorlopen is. Ook de vluchtelingorganisatie van de Verenigde Naties gaat uit van de definitie uit het vluchtelingenverdrag en stelt dat er 88.536 vluchtelingen in Nederland waren in 2015 (UNHCR, 2016). De definitie luidt als volgt:

“the term “refugee” shall apply to any person who: (...) As a result of events (...) and owing to wellfounded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion, is outside the country of his nationality and is unable or, owing to such fear, is unwilling to avail himself of the protection of that country; or who, not having a nationality and being outside the country

of his former habitual residence as a result of such events, is unable or, owing to such fear, is unwilling to return to it” (UNHCR, 2010, p. 14)

Daarnaast neemt de UNHCR individuen mee in de statistieken die als vluchteling zijn gedefinieerd door de conventie van OAU (Organization of African Unity) in 1969. Deze definitie is door de OAU toegevoegd vanwege de specifieke aspecten van vluchtelingenproblemen in Afrika, maar geldt ook voor vluchtelingen met andere afkomsten. De volgende twee groepen worden door de UNHCR meegenomen in de cijfers:

- mensen die onder *complementary protection* vallen: zij krijgen niet de status van vluchteling van het nationaal, regionaal of internationaal recht maar hebben wel internationale bescherming nodig omdat ze serieus gevaar riskeren
- mensen die onder *temporary protection* vallen: die tijdelijke bescherming nodig hebben (UNHCR, 2016).

De Europese Unie heeft daarnaast een extra richtlijn vastgesteld om mensen die niet onder het internationale vluchtelingverdrag vallen, maar wel gevaar lopen, een verblijfsstatus te geven (Europese Unie, 2004). In richtlijn 2004/83/EG wordt gesteld dat iemand in aanmerking komt voor een subsidiaire beschermstatus als:

“een onderdaan van een derde land of een staatloze die niet voor de vluchtelingenstatus in aanmerking komt, doch ten aanzien van wie er zwaarwegende gronden bestaan om aan te nemen dat, wanneer hij naar zijn land van herkomst, of in het geval van een staatloze, naar het land waar hij vroeger gewoonlijk verbleef, terugkeert, een reëel risico zou lopen op ernstige schade (...)” (Europese Unie, 2004, p. 14)

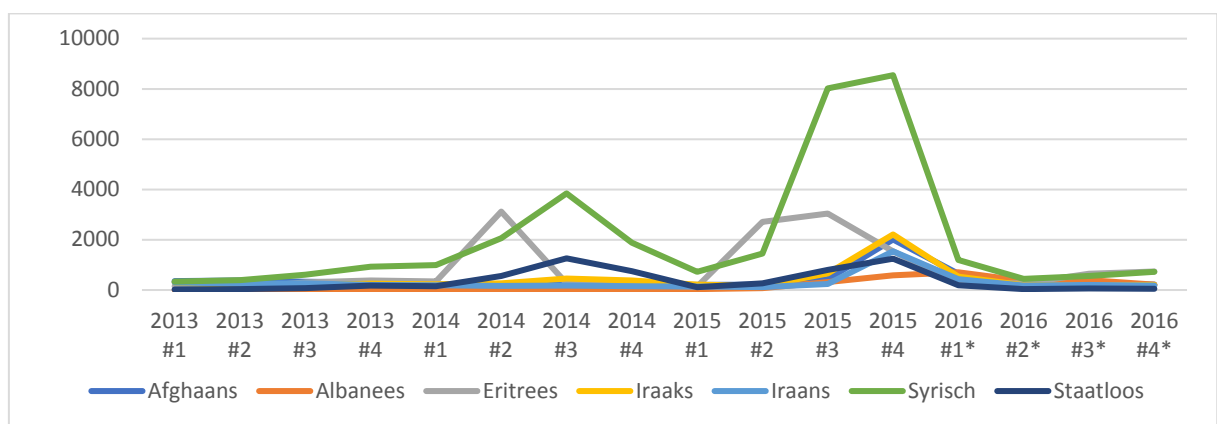
Onder ernstige schade worden gevallen van het volgende geschaard:

“a) doodstraf of executie; of b) foltering of onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing van een verzoeker in zijn land van herkomst; of: c) ernstige en individuele bedreiging van het leven of de persoon van een burger als gevolg van willekeurig geweld in het kader van een internationaal of binnenlands gewapend conflict” (Europese Unie, 2004, p. 19)

Het Nederlandse Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gaat uit van 200.000 tot 250.000 vluchtelingen. Het grote verschil met de cijfers van het UHNCR zit vooral in het feit dat het SCP een breder begrip hanteert. Het SCP baseert de schatting namelijk op het aantal personen die geboren zijn uit een land waar veel vluchtelingen vandaan komen en nemen daardoor ook

tweede generatie en gezinsherenigers mee terwijl de UNHCR alleen kijkt naar personen met een vluchtelingenstatus of aanvullende bescherming (VluchtelingenWerk, 2016).

In de afgelopen jaren zijn de meeste vluchtelingen in Nederland afkomstig uit Syrië en Eritrea. Vooral het aandeel Syriërs is hoog: 39% in 2014, 47% in 2015 en 26% in de eerste helft van 2016. Dit komt in 2015 vooral door het hoge aandeel in eerste asielaanvragen (43%) en nareis asielaanvragen (65%). De herkomst van vluchtelingen in de kwartalen van 2014, 2015 en 2016 (prognose) zijn te zien in figuur 3. Begin 2016 heeft de grootste vluchtelingengroep van ongeveer 56.000 Irak als herkomstland, daarna volgen Afghanistan en Syrië met beide ongeveer 44.000 personen (CBS, 2017b).

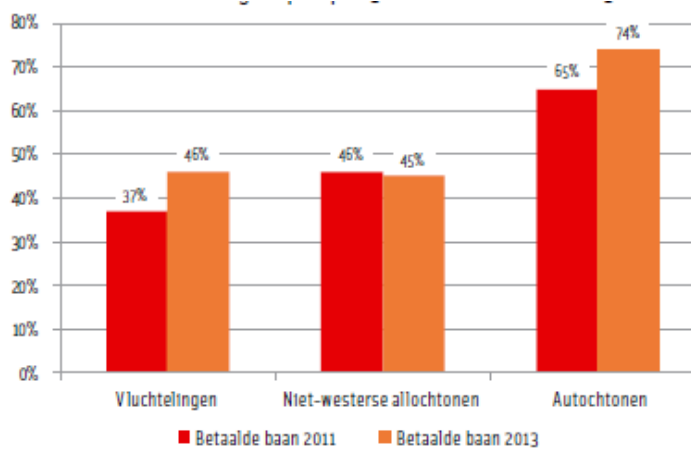


FIGUUR 3, AANTAL VLUCHTELINGEN NAAR NATIONALITEIT PER KWARTAAL (CBS, 2017A)

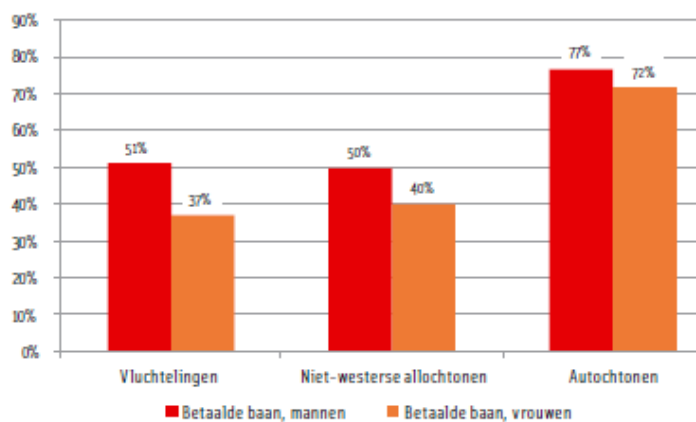
2.1 Arbeidsmarktparticipatie: stand van zaken

VluchtelingenWerk Nederland (2014) onderzocht de arbeidsparticipatie van immigranten in Nederland in de Integratiebarometer. Een belangrijke opmerking bij deze cijfers is dat het hier gaat om een rapport van voor de vluchtelingenstroom in 2014. Het gaat hier dus om kleinere aantallen en andere herkomstlanden van vluchtelingen dan de vluchtelingenpiek in 2015.

In figuur 4 is de arbeidsparticipatie van vluchtelingen, niet-westerse allochtonen en autochtonen te zien op 1 januari 2011 en 1 januari 2013. De groep Niet-Westerse allochtonen bestaat uit mensen met gezin (49%), studie (25%), arbeid (48%) en overig als migratiemotief. Opvallend is dat de participatie sterk is toegenomen onder vluchtelingen: van 37% tot 46%. Dit betekent dat in 2013 46% van de vluchtelingen aan het werk was, ongeacht het aantal uur of soort baan. Opvallend is dat de arbeidsparticipatie van autochtonen veel hoger ligt dan die van vluchtelingen en niet-westerse allochtonen. Mannen werken in alle drie de groepen het meest, maar de verschillen zijn het grootst binnen de groep vluchtelingen zoals in figuur 5 te zien is (Klaver et al., 2014).

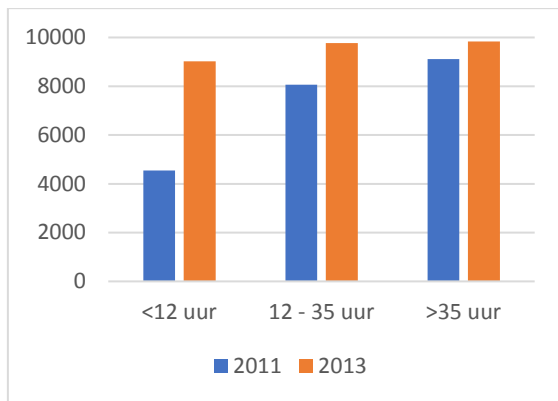


FIGUUR 4, BETAALDE BAAN PER GROEP (KLAVER ET AL., 2014, P. 21)

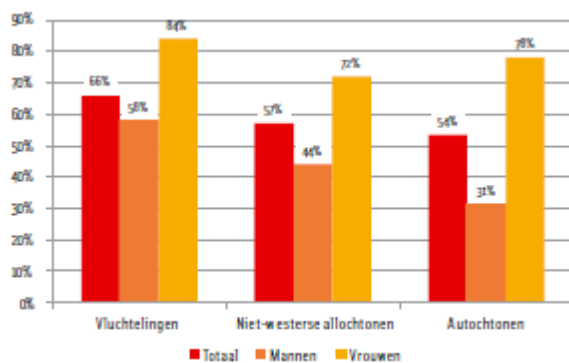


FIGUUR 5, BETAALDE BAAN PER GROEP NAAR GESLACHT (KLAVER ET AL., 2014, P. 21)

De toename van de arbeidsparticipatie tussen 2011 en 2013 is vooral toe te schrijven aan de toename van het aantal deeltijdbanen van minder dan 12 uur, zie figuur 6. Ook in het aantal banen tussen de 12 en 35 uur is een sterke toename te zien. Het aantal banen hoger dan 35 uur, stijgt het minst hard. Vluchtelingen hebben relatief vaker een deeltijdbaan dan autochtonen en andere niet-westerse allochtonen. Vooral door vrouwen wordt er veel gewerkt in deeltijdverband, zie figuur 7 (Klaver et al., 2014).

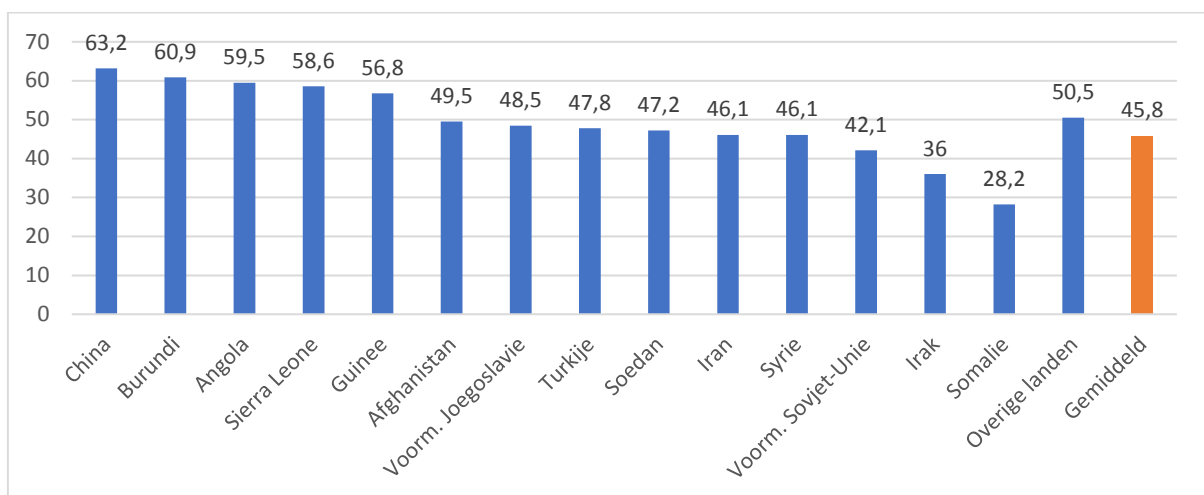


FIGUUR 6, ARBEIDSPARTICIPATIE VLUCHTELINGEN (KLAVER ET AL., 2014, P. 23)



FIGUUR 7, AANDEEL DEELTIJDBANEN PER GROEP NAAR GESLACHT IN 2013 (KLAVER ET AL., 2014, P. 23)

De arbeidsparticipatie in 2013 verschilt per herkomstland van de vluchtelingen en varieert tussen de 63,2% voor vluchtelingen uit China en 28,2% voor vluchtelingen uit Somalië. Van de Syriërs had 46,1% een betaalde baan, zie figuur 8. Verder blijkt dat hoe langer een vluchteling in Nederland is, hoe hoger de arbeidsparticipatie is (Klaver et al., 2014).



FIGUUR 8, ARBEIDSPARTICIPATIE NAAR HERKOMSTLAND (KLAVER ET AL., 2014, P. 21)

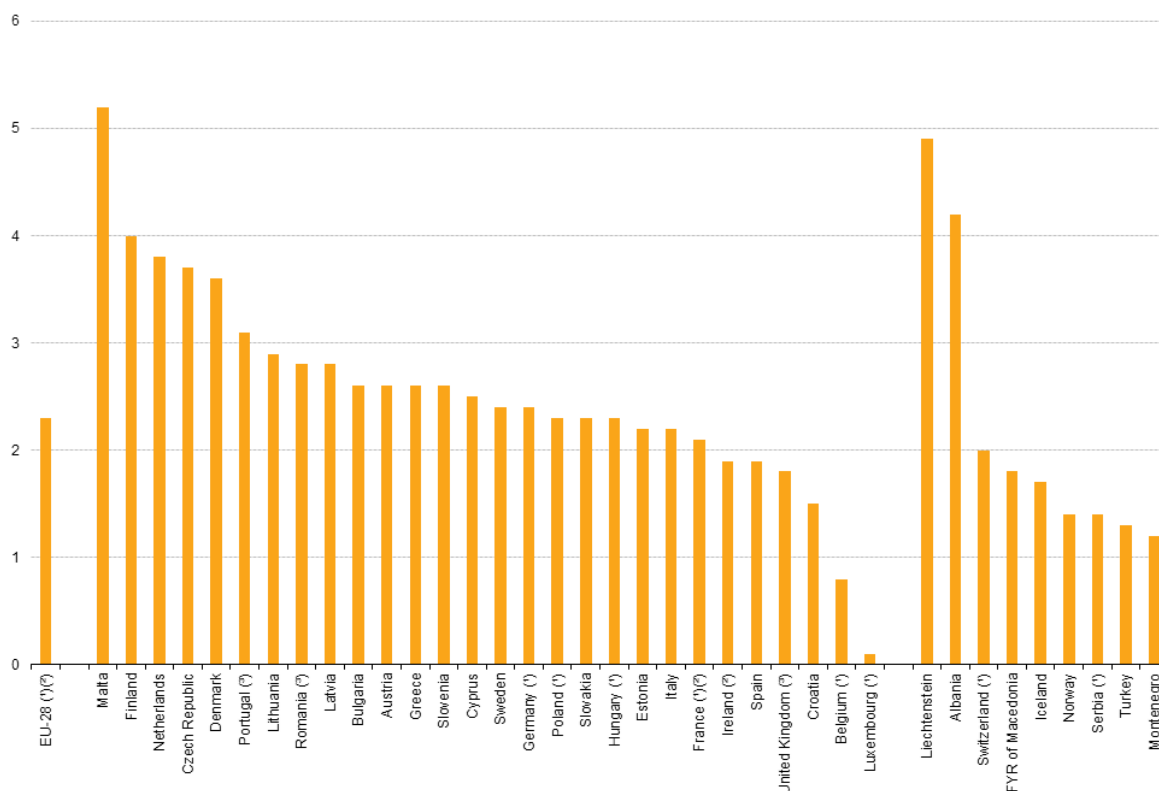
2.2 Motieven

In dit hoofdstuk worden de verschillende motieven behandeld die in de literatuur staan beschreven om een vluchteling in dienst te nemen.

2.2.1 Arbeidstekorten en -mismatches oplossen

De demografische leeftijdsverdeling van een land heeft sterke invloed op de economie omdat het aanbod van arbeid en productiviteit verschilt over de levenscyclus van een individu. Een groot aandeel kinderen of ouderen in de samenleving kan de economie afremmen (Bloom et al., 2010). Europa heeft te maken met een vergrijzing van de populatie (Eurostat, 2016). Vergrijzing kan zorgen voor een afname van arbeidskrachten, wat over het algemeen een stijging van salarissen veroorzaakt. Daarnaast wordt internationale migratie aangewakkerd door vergrijzing omdat verschillende landen in andere fasen van de demografische cyclus zitten (Bloom et al., 2010). Migratie wordt door de Verenigde Naties (2001) gezien als een strategie om vergrijzing tegen te gaan. Over het algemeen voldoen de immigratiecijfers uit het verleden om een grote afname in de beroepsbevolking tegen te gaan (UN, 2001).

Hoewel Nederland nog relatief groen is vergeleken de rest van Europa (met name Duitsland en Italië), stijgt de groep 65-plussers na Malta en Finland het hardst in Nederland, zoals in figuur 9 te zien is (Eurostat, 2016). Dit heeft economische gevolgen voor de overheidsvoorzieningen voor volgende generaties. Zonder ingrijpen zijn de overheidsfinanciën niet houdbaar (Horst et al., 2010). Als immigranten sneller aan het werk kunnen, wordt de bijstand minder belast (Engbersen et al., 2015) en wordt er meer bijgedragen aan publieke uitgaven (Martín et al., 2016).



FIGUUR 9, VERGRIJZING BINNEN EU (EUROSTAT, 2016)

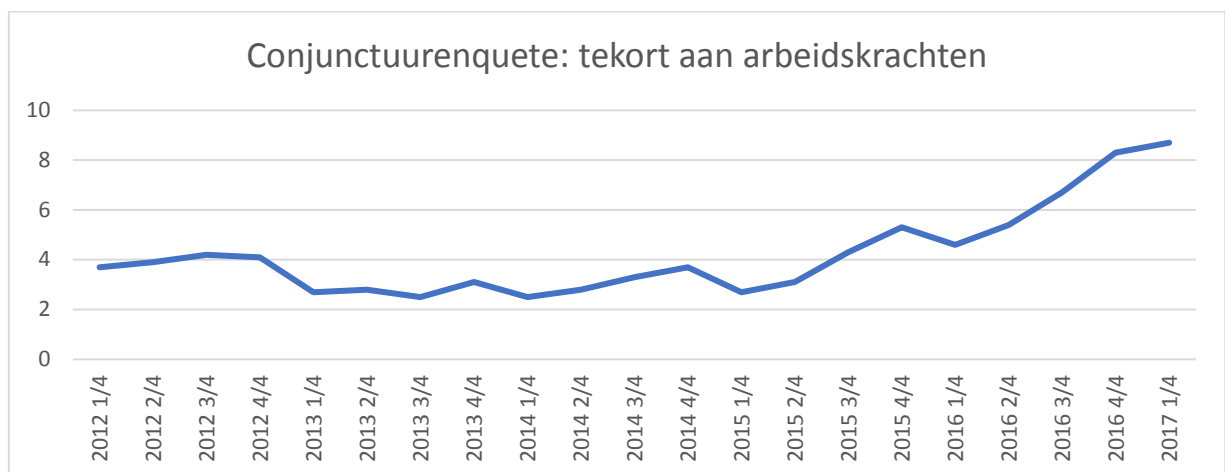
In ontwikkelde economieën, zoals in Europa, komen tekorten en *mismatches* van vaardigheden regelmatig voor. Dit houdt in dat bedrijven niet de talenten kunnen vinden waarnaar ze zoeken, met een innovatie- en productiviteitsbeperking als gevolg. Ook voor werknemers heeft dit negatieve gevolgen: een hoger risico op werkloosheid, lagere lonen, lagere werktevredenheid en slechtere carrièrekansen (OECD, 2016)

Overkwalificatie is een vorm van een arbeidsmismatch die efficiëntie en productiviteit in de weg staat. Budria et al. (2014) toonde aan dat het plafond van de productiviteit van een baan overgekwalificeerde mensen afremt en spreekt in haar onderzoek van onopgemerkte vaardigheden van overgekwalificeerde werknemers die daadwerkelijk nuttig kunnen zijn om de productiviteit van een bedrijf te verhogen. Daarnaast werd aangetoond dat hoog opgeleiden in Europa 1,6 keer meer kans hebben om overgekwalificeerd te zijn dan laag opgeleiden (Budría & Moro-Egido, 2014). Immigranten hebben een grotere kans om overgekwalificeerd werk te doen dan autochtonen en kunnen wellicht productiever zijn in banen die beter bij hun kwalificaties passen (Bakker, 2016). Redenen voor de overkwalificatie zijn onder andere een lagere waardering van diploma's en de taalbarrière (Mahmud et al., 2014), voor verdere toelichting zie hoofdstuk 2.3.1.

In Nederland is het percentage mismatches van de werkgelegenheid na Finland en Zweden het laagst van Europa. Ook het percentage bedrijven dat aangeeft een tekort aan vaardigheden te hebben is in Nederland laag vergeleken met andere landen: na Ierland en Spanje komt Nederland. Een van de redenen dat Nederland het relatief goed doet, zijn effectieve samenwerkingen van verschillende overheidslagen en ministeries (OECD, 2016).

Naast mismatches zijn er in Nederland steeds meer arbeidstekorten. Als er naar de sterke toename van het aantal banen in Nederland wordt gekeken en de afname van werklozen, lijkt het alsof de economie naar een aantal jaren van crisis weer opleeft. Het gevolg hiervan is dat werkgevers steeds meer kampen met productiebelemmeringen vanwege een tekort aan arbeidskrachten voor moeilijk vervulbare beroepen, zie figuur 10. Op dit moment is er alleen sprake van een krappe arbeidsmarkt in de technische en ICT sector (Aalst & Beukel, 2017).

Zoals eerder beschreven zijn vluchtelingen relatief vaak werkloos of overgekwalificeerd (Benton et al., 2014). Dit kan voor bedrijven een motief zijn om extra te werven onder vluchtelinggroepen om zo mismatches en arbeidstekorten op te lossen.



FIGUUR 10, CONJUNCTUURENQUETE (CBS, 2017C)

2.2.2 Diversiteit op de werkvloer

Diversiteit op de werkvloer is een breed thema. Het gaat hier namelijk niet alleen om culturele diversiteit maar ook om de aanwezigheid van andere minderheden zoals vrouwen, gehandicapten en LGBT' s (THP, 2015). Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de voordelen van meer diversiteit. Deze voordelen kunnen de reden zijn om meer te sturen op diversiteit op de werkvloer en om met die reden vluchtelingen in dienst te nemen.

Cox & Blake (1991) deden onderzoek naar de gebieden waar het goed implementeren van diversiteit een concurrentievoordeel kan opleveren. Ten eerste zijn personeelskosten lager als de

integratie van werknemers beter verloopt omdat er minder verloop en verzuim is. Hoewel de cijfers van verzuim en verloop meestal hoger zijn bij minderheden omdat zij zich minder gelukkig voelen bij de baan die ze hebben, kunnen de juiste investeringen ervoor zorgen dat die cijfers omdraaien. Zo wordt er bijvoorbeeld gesproken over een bedrijf dat investeerde in een kinderdagverblijf. Dit zorgde ervoor dat het verloop van personeel onder vrouwen minder snel ging en dat er hierdoor kosten werden bespaard. (Cox & Blake, 1991).

Ten tweede levert meer diversiteit op de werkvloer betere kansen om talent vanuit minderheden aan te trekken. Er worden bijvoorbeeld lijstjes gepubliceerd met de beste bedrijven voor vrouwen waardoor deze bedrijven in trek zijn bij deze minderheden. Reputatie van bedrijven rond diversiteit wordt dus belangrijker om talent te blijven aantrekken vanuit allerlei doelgroepen (Cox & Blake, 1991). Nederlandse lijstjes met bedrijven die een reputatie hebben op arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen zijn er nog niet. Dit kan komen doordat migratie een gevoelig onderwerp is voor bedrijven (THP, 2015).

Ten derde wordt de marketing van een bedrijf positief beïnvloed door diversiteit. Dat komt doordat consumenten zo divers zijn als het arbeidsaanbod. Als een persoon graag bij een bedrijf werkt met de reden dat diversiteit hoog in het vaandel staat, is de kans groot dat deze persoon ook graag producten van dit bedrijf zou kopen. Daarnaast kan een werknemer uit een minderheidsgroep de groep aanspreken die hij of zij 'vertegenwoordigt' waardoor een product of dienst een nieuwe markt binnentreedt (Cox & Blake, 1991).

De vierde reden is creativiteit. Het is bewezen dat een heterogene groep creativiteit en innovatie losmaakt. Voorwaarde hiervoor is dat de mensen met een verschillende achtergrond verschillen van houding en perspectief. Zo werd in een experiment bevonden dat heterogene groepen met creatievere oplossingen voor problemen kwamen dan homogene groepen (Cox & Blake, 1991). Dit zorgt niet alleen voor innovatieve producten, maar ook voor het aanboren van nieuwe markten door het sociale netwerk van de migrant en het creëren van nieuwe banen (THP, 2015).

Het vijfde voordeel is de capaciteit om problemen op te lossen. Dit heeft niet alleen te maken met de creativiteit van heterogene groepen zoals hierboven besproken, maar ook met de ervaring waarmee met probleem wordt benaderd. Hierdoor wordt het probleem kritischer geanalyseerd en worden er meer alternatieven afgewogen. Het is wel belangrijk dat er enigszins heterogeniteit in de groep bestaat omdat de groep wel kernwaarden en -normen met elkaar moet delen om op een lijn te zitten met elkaar (Cox & Blake, 1991).

Tot slot levert diversiteit meer flexibiliteit op voor organisaties. Dat komt onder andere doordat vrouwen en etnische minderheden cognitieve structuren hebben die flexibeler zijn waardoor er

vanuit meer perspectieven wordt gekeken. Er is dus meer of andere kennis van bepaalde zaken waardoor het bedrijf flexibeler kan omgaan met bepaalde situaties. Daarnaast is een heterogene groep toleranter ten opzichte van verandering (Cox & Blake, 1991).

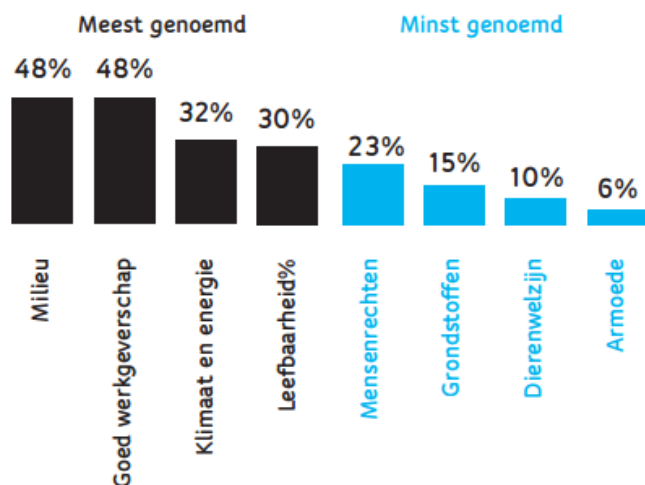
2.2.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Steeds meer bedrijven investeren een deel van de omzet in maatschappelijke projecten. Hoewel er economen zijn die stellen dat bedrijven de plicht hebben naar aandeelhouders om de winst zo hoog mogelijk te houden, blijkt dat er onder aandeelhouders in de praktijk brede steun is voor maatschappelijke uitgaven zonder direct bedrijfsmatig doel. Belangrijk is wel dat er een duurzame keuze wordt gemaakt om niet het risico te lopen dat het bedrijf zich ondersneeuwt in kosten. Vaak wordt een maatschappelijk project namelijk bepaald door persoonlijke interesses van managers en op een te ondemocratische manier (Reinhardt & Stavins, 2010).

Waar maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) in eerste instantie vooral filantropisch gericht was, wordt het nu steeds meer benaderd als een strategie voor innovatie. Zo levert MVO een win-win situatie op voor het bedrijf en haar omgeving. Daarnaast heeft een goede MVO strategie als gevolg dat kosten dalen, werknemers loyaler zijn en er minder verloop is van werknemers. De voordelen die MVO levert voor werkgevers heeft ervoor gezorgd dat bedrijven sleutelspelers zijn geworden in bepaalde beleidsgebieden (THP, 2015).

Volgens MVO Nederland zijn technische en financiële argumenten niet meer voldoende om bedrijfsactiviteiten te verantwoorden en daarmee is de ethiek terug. Consumenten verwachten dit ook van producten die ze kopen. Hierbij wordt de sjoemelsoftware van Volkswagen als voorbeeld genoemd omdat de discussie ging over moreel-ethische argumenten zoals misleiding en bedrog. Deze trend kan tot gevolg hebben dat ook het aannemen van vluchtelingen een ethische keus kan zijn en dat bedrijven niet alleen kijken naar wat vluchtelingen financieel kunnen opleveren. Daarnaast heeft MVO Nederland het over een domino-effect in sommige sectoren. In de voedselindustrie hebben bijvoorbeeld kleine initiatieven ervoor gezorgd dat grote supermarkten hun biologisch assortiment uitgebreid hebben. Hoewel er in dit geval over duurzaamheidsonderwerpen wordt gesproken, kan dit domino-effect wellicht ook bij bedrijven spelen die vluchtelingen in dienst nemen (Reinhoudt & Teuns, 2017).

Uit onderzoek bleek dat 68% van de bedrijven activiteiten onderneemt onder de noemer MVO. Samen met 'milieu' werd 'goed werkgeverschap en arbeidsparticipatie' het meest genoemd als maatschappelijk thema waarop de respondent als bedrijf de meeste invloed heeft, zie figuur 11. Hierin zit onder andere het onderdeel diversiteit en arbeidsparticipatie (Jacobs & Vassiliadis, 2015). Hier zou dus ook het aannemen van vluchtelingen in passen.



FIGUUR 11, THEMA'S ROND MVO (JACOBS & VASSILIADIS, 2015, P. 35)

2.2.4 Fiscale regelingen

In 2016 introduceerde de overheid de participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat er meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen. Instrumenten die daarbij worden gebruikt zijn onder andere loondispensatie en loonkostensubsidie. De overheid gaat hierbij sterk uit van het beeld dat bedrijven zich gedragen als een 'homo economicus', waarbij een zeer rationele bedrijfsvoering wordt gevoerd die beïnvloed kan worden met financiële prikkels. Over het algemeen zijn de effecten van deze instrumenten beperkt omdat er bij de keuze voor een kandidaat die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt veel andere aspecten meespelen dan alleen looncompensatie, maar toch zijn er op microniveau geringe aanwijzingen voor positieve effecten. Daarnaast blijken grote bedrijven vaker bekend te zijn met de regelingen en sneller gebruik ervan te maken dan kleine bedrijven (borghouts et al., 2015).

Naast voordelen die bedrijven zelf kunnen ervaren aan het in dienst nemen van vluchtelingen, stimuleert de overheid bedrijven met fiscale regelingen. Deze staan uitgelegd op de website 'Werkwijzer Vluchtelingen' van de SER. Hieronder de belangrijkste kort samengevat:

- Premiekorting: deze regeling is niet specifiek op vluchtelingen gericht, maar geldt wel voor deze groep. Als een persoon namelijk ouder is dan 56 of een arbeidsbeperking heeft, kan er een korting worden gegeven op de premies voor werknemersverzekeringen.
- Werk met behoud van uitkering: sommige gemeenten staan bedrijven toe om vluchtelingen op proef te nemen zonder loon te betalen. De gemeente betaalt dan de uitkering gedurende deze tijd door. Dit gaat altijd om een korte periode. Als de vluchteling weinig kans heeft op betaald werk, kan dit verlengd worden tot een jaar en in extreme gevallen kan dit nogmaals verlengd worden met een jaar.

- Stimuleringspremies, tijdelijke loonkostensubsidie of andere tegemoetkoming: er zijn gemeenten die werkgevers een subsidie geven voor het in dienst nemen van een vluchteling. Dit wordt gezien als compensatie voor het niet volledig kunnen inzetten van een vluchteling terwijl er wel een minimumloon wordt betaald.
- Vergoedingen en voorzieningen voor werknemers met een arbeidsbeperking: ook dit verschilt per gemeente. Soms zijn er bijvoorbeeld jobcoaches of kan een vluchteling beroepen op de participatiewet of een ziektewetuitkering van het UWV.
- Subsidie praktijkleren: het leren in praktijk wordt beloont door deze wet. Als een bedrijf kosten maakt voor de begeleiding van de vluchteling richting het beroepsonderwijs, kan dit gecompenseerd worden.

2.3 Bezwaren

In dit deelhoofdstuk worden de mogelijke bezwaren van werkgevers om vluchtelingen aan te nemen beschreven.

2.3.1 Tekort aan (human) capital

Als een bedrijf een positie moet opvullen, zoekt het naar een persoon met bepaald profiel. Degene die het best in het profiel past brengt onder andere de beste set aan human capital met zich mee. Human capital is immaterieel kapitaal dat niet te scheiden is van het individu zoals kennis, vaardigheden en gezondheid. De belangrijkste investeringen in human capital zijn training en educatie, ook in de vorm van werkervaring (Becker, 1994). In het geval van immigranten is er een verschil tussen human capital dat is ontwikkeld in het land van herkomst of het land van bestemming. Over het algemeen geldt dat human capital uit het land van bestemming meer rendement oplevert. Met rendement wordt in dit geval de hoogte van een inkomen bedoeld. Er zijn drie factoren die het rendement uit *foreign human capital* verhogen en dus belangrijk zijn voor bedrijven: taalbekwaamheid, binnenlandse arbeidsmarktervaring en verdere educatie na de immigratie (Friedberg, 1996).

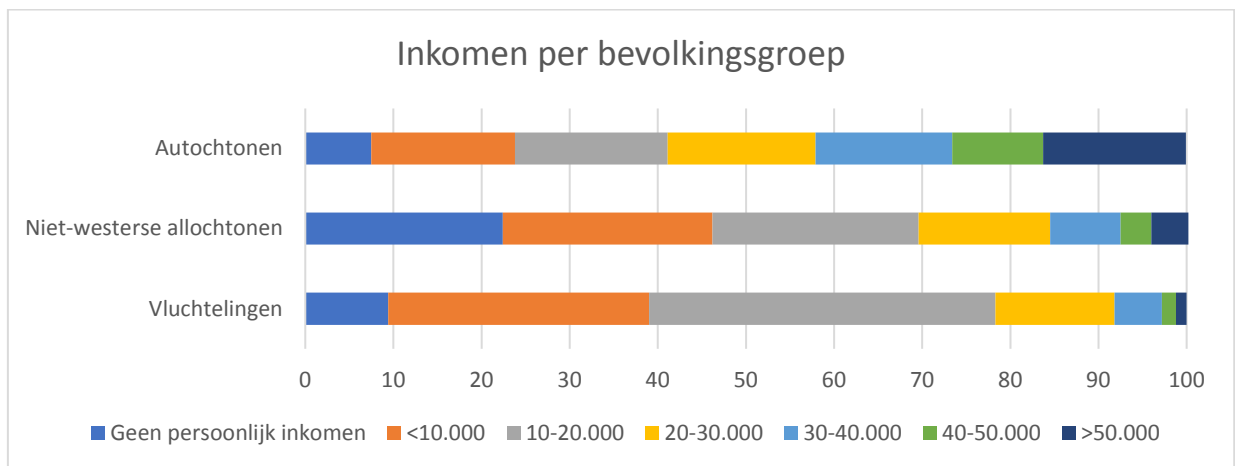
Er zijn geen concrete cijfers van opleidingsniveau van vluchtelingen in Nederland bekend. In andere delen van Europa zijn hier wel onderzoeken naar gedaan. In Duitsland heeft minder 20% van de migranten afkomstig uit oorlogs- en crislanden een hogere of academische opleiding afgerond en is ongeveer 40% niet of laag opgeleid (Kaas & Manger, 2011). Uit onderzoek in Vlaanderen blijkt dat daar de helft van de vergunninghouders alleen lager onderwijs heeft gevolgd. Uit dit onderzoek bleek ook dat Syriërs relatief het hoogst zijn opgeleid: ruim 20% is hoger opgeleid (Agentschap Integratie en Inburgering, 2016).

Migranten die hoger zijn opgeleid in het land van herkomst, doen vaker werk waar ze overgekwalificeerd voor zijn dan mensen die lager zijn opgeleid in het land van herkomst (Bakker, 2016). Een casestudy in Australië van Mahmud et al. (2014) toonde twee belangrijke oorzaken aan dat immigranten hun vaardigheden niet altijd even goed kunnen benutten. Ten eerste staat een taalbarrière vluchtelingen in de weg om beter te presteren in hun baan. Deze barrière werkt twee kanten op: aan de ene kant begrijpt een vluchteling de opdracht van een leidinggevende minder goed en aan de andere kant is het lastiger om vragen te stellen. Australische werkgevers gaven dan ook aan dat immigranten hun taalvaardigheid moeten verbeteren om hoger gekwalificeerd werk te kunnen doen (Mahmud et al., 2014).

Ten tweede wordt in Australië een lokaal behaald diploma hoger gewaardeerd. Werkgevers gaven aan dat werkervaring en diploma behaald in het land van herkomst van een immigrant moeilijk te vertalen zijn naar Australische standaarden omdat de vaardigheden van beroepen met dezelfde titel kunnen verschillen per land (Mahmud et al., 2014). In Nederland werd door Bakker (2016) dan ook aangetoond dat migranten en vluchtelingen die hun educatie in Nederland hebben gevolgd en succesvol de arbeidsmarkt hebben betreden, hetzelfde behandeld als autochtone Nederlanders door werkgevers zonder daarbij gediscrimineerd te worden (Bakker, 2016). Vluchtelingen kunnen hun diploma's laten erkennen in het land van herkomst, maar dit levert regelmatig problemen op. Zo gaan papieren en documentatie van opleidingen regelmatig verloren tijdens de reis naar het land van bestemming waardoor er geen of gering bewijs is van de kwalificaties. Doormiddel van bijvoorbeeld assessments en onderzoeken naar werkervaring wordt er in Europa getracht om kwalificaties alsnog te erkennen (EMPL, 2016). In Nederland kunnen immigranten kunnen terecht bij het Nuffic, de Nederlandse organisatie voor internationalisering in onderwijs.

Volgens Bourdieu (1986) is het soort kapitaal dat hierboven wordt genoemd, opleiding en werkervaring, een vorm van cultureel kapitaal. Daarnaast onderscheidt hij ten eerste sociaal kapitaal; de sociale netwerken die het individu in een bepaalde positie brengen (Bourdieu, 1986). Het sociale netwerk van een persoon een belangrijke factor in het vinden van een baan; in 2015 vond een op de vijf Nederlanders een baan via het netwerk. Dit percentage neemt af, maar het netwerk is nog steeds de belangrijkste manier van een baan vinden (Kooter, 2016). Een lang verblijf in een asielzoekerscentrum zorgt voor passiviteit in de samenleving. De centra liggen vaak geïsoleerd waardoor het lastig is voor vluchtelingen om een sociaal netwerk op te bouwen in Nederland (Bakker, 2016). Dit kan dus gevolgen hebben voor de arbeidsmarktparticipatie.

Ten tweede onderscheidt hij economisch kapitaal, de economische kracht van een individu. Dit wordt vooral uit monetaire eenheden. Een gebrek aan economisch kapitaal verkleint de kans om ander kapitaal te vergroten door bijvoorbeeld een betere (maar duurdere) opleiding te volgen (Bourdieu, 1986). Vluchtelingen zijn relatief vaak afhankelijk van bijstandsuitkeringen: ongeveer 35,1%. Ter vergelijking is dit 10,3% van de andere niet-westerse allochtonen en 1,7% van de autochtonen. Het persoonlijk inkomen van vluchtelingen is dan ook een stuk lager dan bij de andere groepen, zie figuur 12. Bijna 70% van de vluchtelingen valt in de laagste twee categorieën. Volgens de normen van het Sociaal Cultureel Planbureau zou 34,3% van de vluchtelingen in Nederland een inkomen onder de lage-inkomensgrens hebben. Zelfs 26% van de vluchtelingen zou een inkomen onder het basisbehoeftecriterium hebben en leeft daardoor in armoede (Klaver et al., 2014).

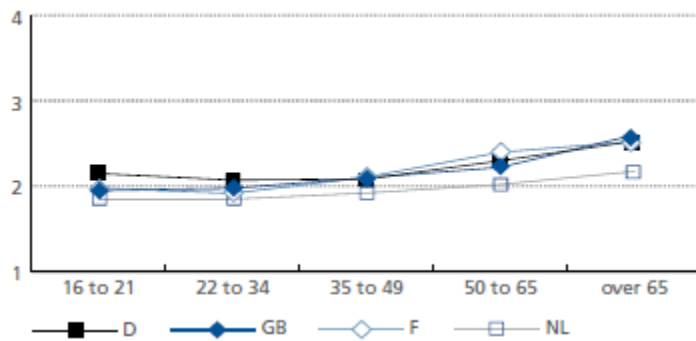


FIGUUR 12, INKOMEN PER GROEP (KLAVER ET AL., 2014, P. 28)

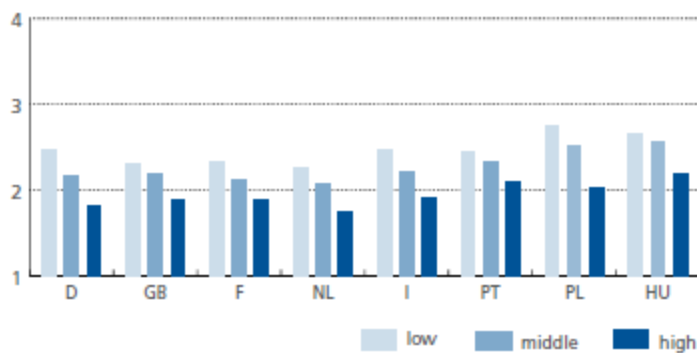
2.3.2 Discriminatie

Discriminatie is een punt van discussie want hoewel Bakker (2016) aangeeft dat er geen discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt als kandidaten dezelfde opleiding hebben gevolgd, zijn andere onderzoekers ervan overtuigd dat dit weldegelijk een rol speelt (Andriessen et al., 2010). Er zijn een aantal theorieën rond het ontstaan van discriminatie. Ten eerste 'sociale categorisatie' oftewel het maken van sociale categorieën waar individuen in worden geplaatst. Mensen zijn daarin geneigd om anderen in de *out-group* te benadelen ten opzichte van gelijk gestemde in de *in-group*. Wat hierop kan volgen is stereotypering; het over een kam scheren van een sociale groep en overdrijven van vooroordelen. Als deze vooroordelen negatieve kenmerken hebben, kan dit tot discriminatie leiden. Ten tweede vertelt de socialedominantiethoorie dat we ook een hiërarchie aanbrengen tussen verschillende sociale groepen. Groepen die lager worden geacht dan de *in-group* zijn vaker slachtoffer van discriminatie (Andriessen et al., 2010).

Onderzoek toont aan dat het hebben van vooroordelen vaker voorkomt bij ouderen, mensen met lagere inkomens en lager opgeleiden maar dat de verschillen klein zijn, zie figuren 13, 14 en 15. Hetzelfde onderzoek toonde aan dat hoe meer contact een individu heeft met een immigrant, hoe minder vooroordelen er zijn (Zick et al., 2011). Hiermee wordt de theorie van Wyer et al. (2002) bewezen dat de houding ten opzichte van een groep positief kan worden door contact met iemand die niet aan de stereotypering voldoet (Wyer et al., 2002).



FIGUUR 13, VOOROORDELEN NAAR LEEFTIJD (ZICK ET AL., 2011, P. 82)



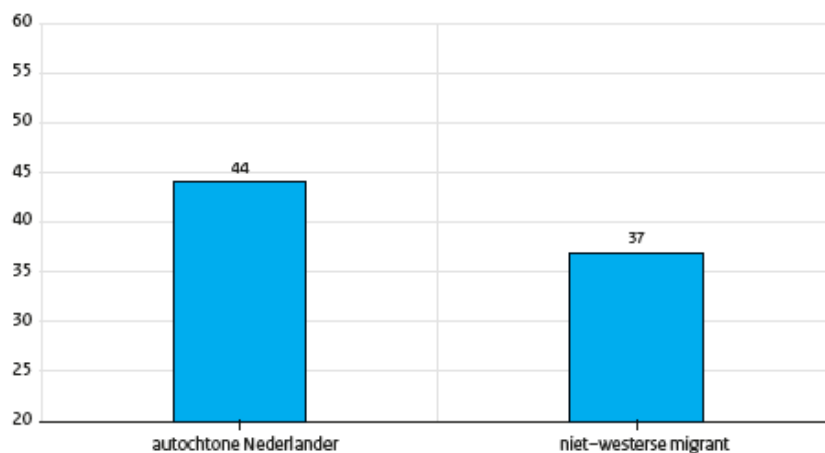
FIGUUR 14, VOOROORDELEN NAAR OPLEIDING (ZICK ET AL., 2011, P. 85)



FIGUUR 15, VOOROORDELEN NAAR INKOMEN (ZICK ET AL., 2011, P. 91)

Andriessen et al. (2010) stelde vast dat er wel degelijk discriminatie plaatsvindt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo bleek dat niet-westerse migranten minder kans maken om

uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan een autochtone Nederlander met hetzelfde cv, zie figuur 16. Interessant voor dit onderzoek zijn de feiten dat discriminatie vaker voorkomt bij banen met klantcontact, binnen de handelssector en bij lagere functies (Andriessen et al., 2010). Dit zou dus betekenen dat dat er relatief weinig discriminatie zou moeten zijn voor hogere technische functies in Brainport, maar dat het desalniettemin bestaat. Discriminatie tussen niet-westerse migranten en autochtonen met geen, weinig of veel werkervaring verschilt niet significant; er is op alle niveaus evenveel discriminatie. Volgens dit onderzoek is er geen verband tussen de hoeveelheid *human capital* dat door werkervaring wordt gecreëerd en de mate van discriminatie (Andriessen et al., 2010).



FIGUUR 16, KANS OM UITGENODIGD TE WORDEN OP EEN SOLLICITATIEGESPREK (ANDRIESSEN ET AL., 2010, P. 60)

2.3.3 Gezondheidsaspecten

Het debat rond de mentale gezondheid van vluchtelingen is gecentreerd rond PTSS, posttraumatische stresssyndromen (Watters, 2001). Onderzoek wees aan dat PTSS een oorzaak is voor agressief gedrag onder migranten. Hierbij gaat het niet alleen om trauma's die tijdens de oorlog zijn opgelopen, maar ook vooral om voorvallen die in de jeugd zijn ervaren (Augsburger et al., 2016). Hoewel er waarschijnlijk veel vluchtelingen leiden aan PTSS, kiezen er weinig voor om hiervoor behandeld te worden omdat economische en sociale factoren belangrijker worden geacht. Daarnaast wordt er in de behandeling vaak alleen gekeken naar de gebeurtenissen in het verleden terwijl factoren na de migratie ook invloed hebben op het PTS (Watters, 2001).

Bakker (2016) toonde twee factoren die na de migratie van invloed op de mentale gezondheid van vluchtelingen. Ten eerste dat een verblijf van meer dan vijf jaar in een asielzoekerscentrum de mentale gezondheid van een vluchteling negatief beïnvloed. De onzekerheid over de toekomst en een verlaagd vertrouwen die een lang verblijf met zich meebrengen, zorgen voor een minder grote slagingskans op de arbeidsmarkt. Ten tweede de status van de vluchteling. Als de

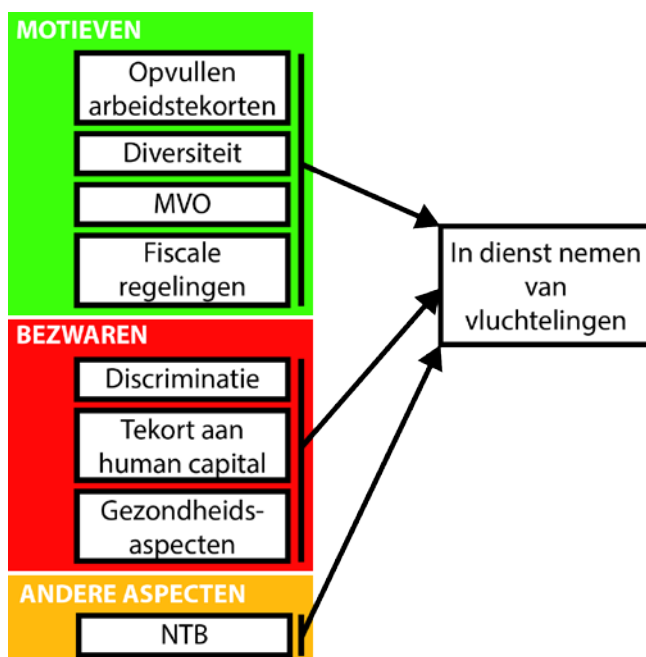
Nederlandse nationaliteit wordt gegeven heeft dit een zeer positief effect. Een tijdelijke status daarentegen heeft een negatief effect door de onzekerheid en stress die dit met zich meebrengt (Bakker, 2016).

Het RIVM geeft aan dat onder asielzoekers 80% last heeft van angst- en depressieklachten en 50% trauma gerelateerde klachten heeft. Daarnaast hebben ongeveer tien keer zoveel behoefte aan psychosociale hulp. Ook het RIVM erkent hierin de rol van postmigratiestress en de onzekerheid over de verblijfsstatus van vluchtelingen die dat veroorzaakt (Hoeymans et al., 2010).

2.4 Conceptueel model

Uit de theorie volgt het conceptueel model. Een conceptueel model laat de verwachte causale relaties zien tussen de belangrijkste concepten binnen een onderzoek. Het doel van een toetsend kwalitatief onderzoek is om het conceptueel model te controleren door het in de praktijk na te gaan (Verschuren & Doorewaard, 2007) . In figuur 17 is het conceptueel model te zien wat in dit onderzoek gebruikt wordt.

Er is in het model een onderscheid gemaakt tussen bezwaren en motieven om het zo specifiek mogelijk te maken. Daarnaast is een derde categorie ‘andere aspecten’ opgenomen. Dit met doel om het verassingselement te behouden. In kwalitatief onderzoek is het namelijk van belang om ten alle tijden open staan voor vernieuwing om eventueel onverwachte uitkomsten niet uit te sluiten (Creswell, 2012). Het model wordt geoperationaliseerd met interviews in de volgende fase van het onderzoek. Hierover meer in hoofdstuk 3 Methodiek.



FIGUUR 17, CONCEPTUEEL MODEL

3. Methodiek

In dit hoofdstuk wordt de methodiek toegelicht, beginnend met een filosofisch perspectief.

Hierna wordt de onderzoeksstrategie uitgelegd met de keuze voor de casestudy. Hierna wordt het belang van het literatuuronderzoek beschreven, gevolgd door de aanpak van de interviews binnen de casestudy. Hierna is er aandacht voor de manier van analyseren en tot slot de strategieën die worden gebruikt om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen.

3.1 Onderzoeksfilosofie

Het onderzoek wordt filosofisch gezien vooral vanuit het interpretivisme ingestoken. Saunders et al. (2009) omschrijft het interpretivisme als subjectieve tegenhanger van het sterk objectieve positivisme. In interpretivisme wordt er een onderscheid gemaakt tussen individuen in de rol van sociale actor. Ontologisch gezien wordt er vanuit gegaan dat de realiteit subjectief is en bepaald wordt door sociale verhoudingen (Saunders et al., 2009). De redenen waarom een vluchteling wel of niet wordt aangenomen staan genoemd in het vorige hoofdstuk en zijn vaak sociale fenomenen. Discriminatie is daar een goed voorbeeld van. Zoals toegelicht, ontstaat discriminatie door een bepaalde verhouding tussen verschillende sociale groepen (Andriessen et al., 2010). Het doel van het onderzoek is om de sociale fenomenen, zoals discriminatie, te doorgronden en te onderzoeken wat er achter bepaalde ervaringen of houdingen zit om de bezwaren en motieven uit de theorie te herkennen. Epistemologisch wordt er dus ook een interpretatief naar de beschikbare kennis gekeken.

3.2 Onderzoeksstrategie

Omdat het onderzoek zoekt naar verklaringen en uitleg voor een sociaal fenomeen en minder naar patronen, is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Dit past ook binnen het gedachtengoed van het interpretivisme (Saunders et al., 2009). Het onderzoek heeft een toetsend karakter: er wordt getest of de bezwaren en motieven uit de theorie ook daadwerkelijk spelen bij bedrijven in de praktijk. In eerste instantie zou er dus aan een deductief onderzoek worden gedacht, maar er zijn twee redenen waarom de term 'deductief' te zwaar is voor dit onderzoek. Ten eerste gaat het niet om het aannemen of verwerpen van een hypothese. Het is namelijk niet mogelijk om een motief of bezwaar uit de theorie volledig of juist aan te tonen of te verwerpen vanuit een interview, daar is veel grondiger onderzoek voor nodig. Ten tweede gaat het slechts om mogelijke verklaringen die het aannemen van een vluchteling door bedrijven beïnvloeden. Het overzicht zal nooit helemaal compleet zijn. Daarom is de term 'abductie' meer van toepassing. Bij abductie gaat het om het selecteren van de beste uitleg van verschillende interpretaties van de data en theorie waarbij er eventueel nieuwe verrassende ontdekkingen gedaan worden (Mantere

& Ketokivi, 2013). Er worden drie bronnen van informatie geraadpleegd: literatuur, interviews met bedrijven en interviews met experts.

De best passende manier om de theorie in de praktijk te gaan toetsen is door een casestudy uit te voeren met interviews. In dit type onderzoek wordt geprobeerd “om een diepgaand inzicht te krijgen in een of enkele tijdruimtelijk begrensde objecten of processen” (Verschuren & Doorewaard, 2007, p. 169). Er zijn drie redenen waarom deze methode geschikt is voor dit onderzoek. Ten eerste het feit dat een casestudy een meer integraal beeld geeft van het onderzoeksobject dan bijvoorbeeld een survey of experiment, ten tweede de wendbaarheid doordat er minder voorstructurering nodig is en ten derde de meer persoonlijke relatie tussen onderzoeker en respondent die interviews opleveren door het directe contact.

In de casestudy is gekozen voor een tweetal bronnen van informatie: interviews met bedrijven en interviews met deskundigen. Dit is gedaan om triangulatie in het rapport te creëren en het daarmee betrouwbaarder te maken. Dit houdt in dat er voor gewonnen informatie altijd uit minstens drie bronnen of methodes bevestiging wordt gezocht (Creswell, 2012). In dit onderzoek worden drie manieren van informatie verzamelen gebruikt: literatuur, interviews met bedrijven en interviews met experts.

3.2.1 Waarom Brainport?

Voor het selecteren van een goede casestudy is naar een passende sector en geografische afbakening gezocht. Daarin was een gebied waarin de economie beter loopt dan gemiddeld en waardoor er een hoge vraag is naar arbeid een vereiste. Dit is Brainport geworden, een samenwerkingsverband tussen 21 gemeenten, bedrijven en kennisinstellingen in Zuidoost-Brabant met Eindhoven als centrale stad.

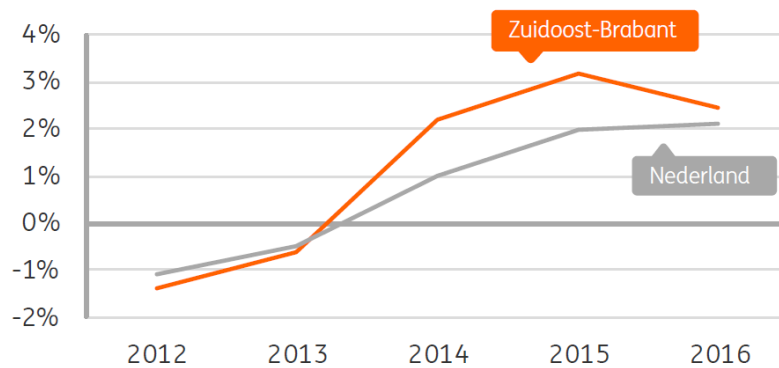
Bij het kiezen van een casestudy is eerst de sectorale keuze gemaakt op het feit dat volgens het UWV de technische sector de grootste krapte kent op de arbeidsmarkt. Als er naar de sterke toename van het aantal banen in Nederland wordt gekeken en de afname van werklozen, lijkt het alsof de economie naar een aantal jaren van crisis weer opleeft. Het gevolg hiervan is dat werkgevers steeds meer kampen met productiebelemmeringen vanwege een tekort aan arbeidskrachten voor moeilijk vervulbare beroepen. Op dit moment is er alleen sprake van een krappe arbeidsmarkt in de technische en ICT sector. De technische sector kent de grootste krapte die door de aantrekkende economie, vergrijzing en een tekort aan instroom in technische opleidingen de komende jaren naar verwachting zal blijven bestaan op alle beroepsniveaus (lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk) (Aalst & Beukel, 2017). Volgens een prognose zal het aantal beroepen in de technische sector samen met het aantal beroepen in de ICT sector een

hogere groei doormaken dan in andere sectoren, zie figuur 18. Daarnaast wordt de spanning op beroepen, uitgedrukt in de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKPB), op 'hoog' gesteld in de techniek (ROA, 2015).

beroepsklasse	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
TECHNISCHE BEROEPEN	7	1,2	hoog
ICT BEROEPEN	8	1,2	hoog
DIENSTVERLENENDE BEROEPEN	7	1,1	hoog
BEDRIJFSECONOMISCHE EN ADMINISTRATIEVE BEROEPEN	6	1	gemiddeld
MANAGERS	6	1	gemiddeld
CREATIEVE EN TAALKUNDIGE BEROEPEN	5	0,9	gemiddeld
TRANSPORT EN LOGISTIEK BEROEPEN	6	0,9	gemiddeld
OPENBAAR BESTUUR, VEILIGHEID EN JURIDISCHE BEROEPEN	5	0,8	gemiddeld
COMMERCIËLE BEROEPEN	5	0,7	laag
PEDAGOGISCHE BEROEPEN	1	0,2	laag
ZORG EN WELZIJN BEROEPEN	1	0,2	laag
AGRARISCHE BEROEPEN	-3	-0,6	erg laag

FIGUUR 18, ITKPB KLASSIFISERING (ROA, 2015, P. 73)

Ter geografische afbakening is gekozen voor het hart van de technische sector in Nederland. Dit ligt rondom Eindhoven: Brainport. De Brainport regio kent een sterke economische groei die wordt gedomineerd door internationale technische bedrijven zoals ASML, Philips, NXP en VDL. Er wordt gezocht naar connecties tussen technologie, design en sociale innovatie en internationale netwerken voor kennisdeling (Brainport, 2015). Zeker dit laatste onderwerp is sterk gelinkt aan migratie. Zoals in figuur 19 te zien is, groeit de economie van Zuidoost-Brabant sinds 2013 sterker dan de rest van Nederland. Daarom geldt het als motor voor de landelijke economie. Met name in de hoger technische en wetenschappelijke werkgelegenheid zal er een groei plaats vinden en op termijn ontstaat er laag- of ongeschoold werk (Geijer et al., 2015).



FIGUUR 19 ECONOMISCHE GROEI ZUIDOOST-BRABANT (GEIJER ET AL., 2015, P. 2)

3.2 Literatuuronderzoek

Ten eerste de literatuur die de theoretische basis vormt voor het onderzoek. Er is over het onderwerp van dit onderzoek geschreven in vaktijdschriften en gepubliceerd door verschillende organisaties. De belangrijkste reden om voor deze bron te kiezen is om voort te bouwen op bestaande kennis. Er is een situatieschets gemaakt van de huidige vluchtelingsituatie in Nederland en van de mate waarin vluchtelingen integreren in de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn verschillende onderzoeken worden gebruikt ondersteunt door zo recent mogelijke data vanuit het CBS. Deze situatieschets is nodig omdat hiermee duidelijk wordt wat de hoofdredenen zijn dat vluchtelingen wel of niet goed aan een baan komen. De motieven en bezwaren uit de literatuur worden vervolgens verder uitgezocht door specifieke theorieën op dat gebied te gebruiken zodat het duidelijk wordt waarom bedrijven die redenen hebben. De theoretisch onderbouwde en diepgaande beschrijvingen van de bezwaren en motieven kunnen vervolgens gebruikt worden tijdens het analyseren van de interviews in de casestudy, zie daarvoor het deelhoofdstuk 'Data analyse'.

3.3 Interviews

Binnen de casestudy zijn interviews gehouden met bedrijven. De belangrijkste reden om interviews te doen is de stuurbaarheid om gericht naar informatie te kunnen vragen en pragmatisch gezien de relatief hoge snelheid waarmee de informatie verkregen kan worden. Er zijn vijf respondenten gezocht die gegevens verschaffen over zichzelf en de bedrijven waar ze werken en daarnaast ter triangulatie twee deskundigen op het gebied van de arbeidsmarkt in Brainport. Deze worden toegelicht, maar eerst wordt de structuur van de interviews beschreven.

3.3.1 Structuur interviews

De respondenten van bedrijven worden semigestructureerd geïnterviewd. Aan de ene kant zouden gestructureerde interviews voor deze studie te gesloten zijn. Het is belangrijk dat er open wordt gestaan voor nieuwe en onverwachte redenen die nog niet in de literatuur genoemd stonden. Er wordt daarom ook niet specifiek gevraagd naar de bezwaren en motieven die uit de literatuurstudie blijken. Aan de andere kant zou een totaal open interview te weinig sturen op de onderwerpen die in elk interview aan bod moeten komen om ze met elkaar te kunnen vergelijken. Daarnaast is het pragmatisch gezien beter dat de interviews niet te veel tijd innemen aangezien de respondenten over het algemeen weinig tijd hebben voor het interview. Een open interview zou dus te veel tijd in beslag nemen. De structuur van de interviews met bedrijven staat hieronder puntsgewijs toegelicht, voor de volledige interviewgids zie bijlage 1.

- Inleiding met onder andere een toelichting van de functie van de respondent en een schets van de arbeidsmarkt vanuit perspectief van het betreffende bedrijf om een beeld te krijgen hoe het bedrijf zich beweegt op de arbeidsmarkt.
- Het vragen naar motieven uit de theorie. Dit zal niet op een directe manier gebeuren maar op een verkapt manier. Er zal dus bijvoorbeeld niet worden gevraagd 'Hoe zouden vluchtelingen bij kunnen dragen aan diversiteit in uw bedrijf?', maar: 'Hoe gaat uw bedrijf om met diversiteit op de werkvloer'. Op deze manier wordt de respondent niet meteen richting het onderwerp 'vluchtelingen' gedreven, maar wordt er ook de openheid voor het onderwerp in het algemeen gemeten.
- Het op dezelfde manier indirect vragen naar bezwaren. Zeker bij bezwaren kunnen onderwerpen als discriminatie gevoelig liggen omdat bedrijven hiermee niet geassocieerd willen worden.
- Afsluitende vragen naar overige ervaringen die het bedrijf heeft met vluchtelingen zodat informatie die nog niet naar boven is gekomen alsnog kan worden verkregen.

De interviews met de deskundigen duren ongeveer drie kwartier tot een uur dus wel wat langer dan die met bedrijven zodat er binnen het interview meer gezocht kan worden naar waardevolle informatie. De interviews zullen dan meer ruimte hebben voor doorvragen. De structuur van deze interviews verschilt wat met die met bedrijven aangezien er meer naar de visie en ervaring van de persoon zelf wordt gevraagd dan naar de houding van een organisatie achter de persoon. De interviewguides zijn te vinden in bijlage 2 en hieronder kort de thema's toegelicht:

- Inleiding met vragen naar functie en hoe de persoon betrokken is bij het onderwerp.

- Specifieke vragen over vluchtelingen binnen Brainport. Er kan hier wel een directe vraagstelling worden geformuleerd naar bijvoorbeeld discriminatie of diversiteit omdat deze personen dit niet op zichzelf hoeven te betrekken maar een beeld kunnen schetsen of ze het ervaren hebben.
- Afsluitende vragen naar overige informatie.

3.3.1 Theoretical sampling

De bedrijven worden door middel van *theoretical sampling* geselecteerd. Het eerste selectie criterium is dat de bedrijven technisch van aard moeten zijn. Vervolgens zijn de bedrijven met de meeste werknemers het meest interessant voor dit onderzoek omdat hier logischerwijs meer arbeidskrachten nodig zijn. Brainport stelde in 2014 een lijstje op met de grootste werkgevers binnen de regio. De sectoren binnen het lijstje die het meest van toepassing zijn voor dit onderzoek zijn: 'module- en machinebouw', 'food & technology', 'smart mobility', 'Slimme energiesystemen' en 'lifetech & health'. De overige sectoren in de lijst 'Hightech software' en 'Industrial design' passen minder goed binnen de sectorale afbakening van dit onderzoek; ze vallen eerder onder de ICT sector en de creatieve industrie in plaats van de techniek. In bijlage 3 is een lijstje te zien met de grootste bedrijven in Brainport qua werknemers. Er is getracht om de bovenste vijf bedrijven van het lijstje te interviewen maar door omstandigheden wilde of konden sommige bedrijven niet meewerken aan het onderzoek, in dat geval zijn de volgende op de lijst benaderd.

De *theoretical sampling* van deskundigen vindt plaats op basis van advies van bedrijven of andere personen in het netwerk (*sneeuwbal sampling*), het benaderen van brancheorganisaties en eigen inzicht. Ook deze zullen benaderd worden via LinkedIn, mail en telefoon en semigestructureerd geïnterviewd worden om dezelfde redenen als de andere respondenten.

De respondenten zullen op drie manieren benaderd worden:

- Via LinkedIn: gebruik makend van de zoekfunctie waardoor er specifiek HR personen van een specifiek bedrijf worden gevonden. Bijvoorbeeld de zoekopdracht: 'HR ASML'. Vervolgens wordt de persoon benaderd die het minst aantal connecties verwijderd is.
- Via algemene emailadressen: emailadressen benaderen die op de website staan genoemd voor vragen specifiek aan HR medewerkers of het algemene informatie emailadres van een bedrijf.
- Via de telefoon: Nadat er contact een mail of bericht is gestuurd, zal via de telefoon contact worden gezocht. Op deze manier zijn de potentiële respondenten al

geïnformeerd over het onderzoek en kan er aan de telefoon meteen een afspraak worden gemaakt.

3.3.2 De bedrijven, een korte introductie

Van de vijf geïnterviewde respondenten wilden er twee anoniem blijven. Dit betreft ten eerste een internationaal technische onderzoeksbedrijf. In het jaarverslag van 2016 wordt gesteld dat diversiteit onder werknemers een van de pijlers is van een duurzame bedrijfsvoering, met specifieke percentages als doelen voor het aandeel vrouwen en internationale werknemers in het bedrijf. Dit bedrijf zal in de rest van het rapport vernoemd worden als 'Bedrijf X'. Bij bedrijf X is gesproken met de Manager Recruitment, Career & Hiring.

Het tweede bedrijf dat anoniem wenst te blijven valt onder de module- en machinebouw. Het bedrijf heeft verschillende fabrieken over de hele wereld waar hoger opgeleide engineers en middelbaar geschoolde uitvoerende technici werken, waarvan er tussen de 200-499 in Brainport. Dit bedrijf zal verder in het rapport 'Bedrijf Y' worden genoemd. Bij bedrijf Y is de HR manager geïnterviewd.

De bedrijven die wel bij naam worden genoemd zijn ten eerste ASML uit Veldhoven dat in 1984 door onder andere Philips werd opgericht. Het bedrijf is de wereldwijde marktleider op het gebied van chipmachines en heeft klanten zoals Intel en Samsung. ASML heeft in totaal ongeveer 16.000 mensen in dienst wereldwijd en op de hoofdvestiging in Veldhoven op het moment van schrijven 261 vacatures openstaan. De meeste werknemers zijn hoger opgeleid (PhD, Master of Bachelor). Het interview bij ASML is gehouden met 'Global program manager' Suzanne Keulen die naar eigen zeggen verantwoordelijk is voor de wereldwijde selectie- en onboardingsprocessen.

Ten tweede is er een interview gehouden bij DAF Trucks, een Eindhovens vrachtwagen productiebedrijf opgericht in 1928 waarvan het hoofdkantoor en -fabriek nog steeds gevestigd zijn in Eindhoven. In 1996 werd DAF overgenomen door het Amerikaanse PACCAR. DAF heeft op het moment van schrijven 50 vacatures in Eindhoven waarvan de meeste (38) een Bachelor diploma vereisen. Laag en middelbaar geschoolde productiemedewerkers worden allemaal via een uitzendbureau ingehuurd. Namens DAF Trucks is Willem Wiersma geïnterviewd, procesmanager ziekteverzuim en re-integratie.

Tot slot is GEA Group geïnterviewd. Dit van oorsprong Duitse bedrijf richt zich op procestechnieken en componenten voor geavanceerde productieprocessen voor vooral de voedselverwerkende industrie. GEA heeft bijna 17.000 werknemers wereldwijd waarvan 200-499 in het plaatsje Bakel in Brainport. Er is in gesprek gegaan met HR Business Partner Pim van

Heuven die in het interview meldde dat hij verantwoordelijk is voor alles rond HR dat centraal in Nederland geregeld is.

3.3.3 De deskundigen, een korte introductie

Ton Hagelstein doet in opdracht van de Provincie Brabant en namens Brainport Development onderzoek naar de drempels die bedrijven ervaren om vluchtelingen in dienst te nemen. Hiervoor interviewt hij 50 bedrijven in heel Brabant. Aangezien zijn onderzoek veel raakvlakken heeft met dit onderzoek en Hagelstein door zijn werk bij Brainport Development veel kennis heeft van de regio is het interview met hem gehouden. Daarnaast werd er ook via Brancheorganisatie HightechNL doorverwezen naar de Heer Hagelstein als specialist op het gebied van de arbeidsmarkt in Brainport en vluchtelingen.

Daarnaast is namens de Open Innovation Academy (OIA) Rick Wielens geïnterviewd. Wielens heeft gewerkt met veel grote technische bedrijven in zijn carrière en is lecturer open innovation. De OIA is gevestigd op de Hightech Campus in Eindhoven en veel van de cursisten komen van technische bedrijven in Brainport. Ervaringen en discussies uit workshops over bijvoorbeeld diversiteit kunnen voor dit onderzoek nieuwe resultaten opleveren.

3.4 Data analyse

De data analyse van de interviews zal gebeuren door een inhoudsanalyse (*content analysis*). Ten eerste wordt er namelijk gezocht naar de motieven en bezwaren die in de literatuur genoemd staan en onderbouwd zijn in de literatuurstudie van het onderzoek. Deze worden ‘getoetst’ tijdens de interviews en tijdens de analyse zal blijken of die bezwaren en motieven ook daadwerkelijk leven bij bedrijven. Daarnaast wordt er open gestaan voor nieuwe elementen die meespelen in de keuzes voor bedrijven om een vluchteling wel of niet aan te nemen. Alle elementen die niet binnen de motieven of bezwaren passen die in de literatuurstudie uitgewerkt staan, kunnen duiden op nieuwe nog niet benoemde redenen.

De interviews worden allemaal opgenomen en getranscribeerd om ten eerste het onderzoek transparant te houden en om ten tweede de analyse met gebruik van codes mogelijk te maken. Dit vormt de kern van de analyse. Tijdens het coderen zal er gebruik worden gemaakt van *memoing* om toelichtingen voor bepaalde keuzes en eerste ideeën voor theorievorming niet verloren te laten gaan in het geheel. Het coderen zal in de volgende fasen gebeuren:

- *Open coding*: coderen dat dicht bij de oorspronkelijke tekst blijft maar toch een idee geeft over het achterliggende onderwerp. Belangrijk is dat alle tekst gecodeerd wordt zodat er

niet alleen gelet wordt op de bezwaren en motieven uit de theorie, maar ook op eventueel nieuwe uitkomsten.

- *Axial coding*: het maken van categorieën binnen de open codes en het herzien van de *open coding* fase
- *Selective coding*: Het indelen van de codes in familiecodes die de naam hebben van bezwaren en motieven uit de theorie of nieuwe familiecodes die kunnen duiden op nieuwe bevindingen.

Tot slot wordt er een nieuw conceptueel model gepresenteerd als conclusie van het onderzoek. Hierin worden de motieven en bezwaren uit de theorie verworpen, aangenomen of hernoemd. Dit hangt af van de frequentie van het benoemen van het bezwaar of motief en triangulatie. Een motief of bezwaar wordt aangenomen als:

- Deze door drie of meer bedrijven is genoemd, mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- Deze door twee deskundigen is genoemd, mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- Deze is aangetoond vanuit de theorie, een deskundige en een bedrijf (triangulatie), mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- De betreffende reden niet kan worden bewezen met de vorige punten maar wel dusdanig ingrijpend wordt geacht dat het alsnog moet worden aangenomen.

Zo niet zal deze verworpen worden of hernoemd als er een andere reden is die uit de interviews wel wordt bevestigd. Zo heeft het nieuwe model misschien alleen de onderdelen die uit de literatuur zijn voort gekomen en die met de inhoudsanalyse ook zijn aangetoond in de casestudy, maar wellicht worden er ook nieuwe resultaten gevonden doordat alle onderdelen van het interview een code krijgen.

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Zoals eerder beschreven zullen de uitkomsten van het onderzoek geen compleet beeld geven van de motieven en bezwaren voor het in dienst nemen van vluchtelingen, maar het zal wel een weerspiegeling van de belangrijkste redenen geven en eventueel nieuwe redenen aanvoeren die nog niet of nauwelijks eerder in de literatuur benoemd zijn. In dit hoofdstuk zullen een aantal strategieën worden toegelicht die de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek verhogen.

- Ten eerste wordt er gebruik gemaakt van Triangulatie. Dit houdt in dat er voor gewonnen informatie altijd uit minstens drie bronnen of methodes bevestiging wordt gezocht

(Creswell, 2012). In dit onderzoek worden drie manieren van informatie verzamelen gebruikt: literatuur, interviews met bedrijven en interviews met experts. Theorieën die in de literatuur bevestigd worden, worden dus door twee ander soort bronnen meerdere malen getoetst. Namelijk door ze voor te leggen aan vijf bedrijven en twee experts.

- Ten tweede het archiveren van data. Alle data blijft bewaard door de onderzoeker en kan worden teruggehaald. De interviews worden opgenomen en volledig uitgeschreven en worden dus digitaal in tekst- en audiobestand bewaard. Daarnaast wordt er zorgvuldig omgegaan met bronvermelding waardoor elke theoretische stelling in dit rapport traceerbaar is.
- Ten derde wordt er tijdens de analyse veelvuldig gebruik gemaakt van *memoing* om keuzes voor bijvoorbeeld codes en categorieën toe te lichten. Hierdoor gaan argumenten voor beslissingen niet verloren en zal het onderzoek transparant blijven. Een deel van deze memo's zijn terug te vinden in bijlage 5, waarin per code een toelichting staat gegeven voor de keuze bij welke familiecode deze is ingedeeld.
- Ten vierde wordt er uitgebreid feedback van een peer review door een collega student die een onderzoek schrijft over een soortgelijk onderwerp. Door elkaars stukken kritisch te lezen helpen we elkaar om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten uit de analyse van de interviews beschreven. In het totaal zijn de interviews in 81 codes opgedeeld welke vervolgens zijn gegroepeerd in familiecodes per onderwerp die in de theorie aan bod is gekomen, en daarnaast de categorieën 'overige bezwaren' en 'overige motieven'. In figuur 20 is te zien hoeveel quotes er zijn per familiecode per gesprek om een indicatie te geven in hoeverre welke onderwerpen in welk gesprek aan bod zijn gekomen. Een compleet overzicht van alle losse codes per gesprek staat in bijlage 4 en opgesplitst per familiecode steeds bij het deelhoofdstuk hieronder

	ASML	DAF	Bedrijf Y	GEA	Bedrijf X	Ton Hagelstein	Rick Wielens	TOTAAL:
Arbeidstekorten en mismatches oplossen	8	13	12	3	5	5	1	47
Discriminatie	6	1	2	3	0	3	6	21
Diversiteit op de werkvloer	24	15	14	7	8	5	13	86
Fiscale regelingen	5	12	7	3	2	8	2	39
Gezondheid	0	3	0	0	0	6	2	11
Introductiestuk	2	4	4	5	5	3	1	24
MVO	2	2	8	3	2	4	4	25
Niet relevant	15	18	15	15	10	13	23	109
Overige bezwaren	3	4	5	4	6	9	5	36
Overige motieven	1	0	0	0	0	1	1	3
Tekort aan human capital	14	16	14	10	13	10	6	83
TOTAAL:	80	88	81	53	51	67	64	484

FIGUUR 20, AANTAL CITATEN PER FAMILIECODE EN INTERVIEW

Een korte leeswijzer voor dit hoofdstuk: elk deelhoofdstuk staat voor een familiecode dus ten eerste alle motieven en bezwaren die in de theorie genoemd worden en overige motieven en bezwaren. Elk deelhoofdstuk begint met een tabel waarin de samenstelling van de familiecode en de frequentie van de codes is weergegeven. Daaronder wordt beschreven welke resultaten er uit de analyses van de interviews zijn gekomen. Hierin wordt deels duidelijk waarom de codes zijn ingedeeld bij een specifieke familiecode, maar in bijlage 5 staat een compleet overzicht van argumenten per code waarom die bij een bepaalde familiecode hoort, met bijbehorende memo's als die tijdens het analyseren zijn toegevoegd. Hierop volgend wordt in het laatste deelhoofdstuk een model gegeven dat de uiteindelijke motieven en bezwaren weergeeft die uit de casestudy naar voren zijn gekomen. Door het hele hoofdstuk wordt er achter elke quote tussen haakjes aangegeven bij welke code deze hoort.

4.1 Arbeidstekorten en -mismatches

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Aansluiting vraag en aanbod	1	1	1	1	1	0	0	5
Krappe arbeidsmarkt	2	4	3	0	3	2	0	14
Oorzaken krapte	0	5	2	0	0	0	0	7
Vluchtelingen onbekend fenomeen	0	0	0	0	0	1	1	2
Werving	5	5	6	2	1	2	0	21
TOTALS:	8	15	12	3	5	5	1	49

FIGUUR 21, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'ARBEIDSTEKORTEN EN -MISMATCHES'

Uit de theorie bleek dat er in de regio Brainport een krapte is op de arbeidsmarkt voor technisch personeel (Ahn, 2016) en dat de economie gemiddeld beter draait dan in de rest van Nederland (Geijer et al., 2015) waardoor er mismatches van vaardigheden zouden kunnen plaatsvinden (OECD, 2016). Deze theorie is ten eerste getoetst in de interviews door in de interviews met bedrijven te vragen naar een schets van het aansluiten van vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. ASML, DAF, Bedrijf X en Bedrijf Y herkende de krapte die in de theorie wordt beschreven en dat vraag en aanbod van arbeid niet goed op elkaar aansluiten; er is duidelijk meer vraag dan aanbod. Zo zei Keulen (ASML): “de vraag is veel groter dan het aanbod, zeker als je kijkt naar deze regio” (aansluiting vraag en aanbod). Bij GEA lijkt men wat positiever gestemd: “Uiteindelijk sluit dat redelijk goed aan op elkaar, waar het niet dat we toch langer moeten zoeken naar de geschikte kandidaat” (aansluiting vraag en aanbod). De krapte wordt dus door vier van de vijf bedrijven duidelijk bevestigd. Dit is ook te zien in figuur 21 waarin het woord ‘krappe arbeidsmarkt’ alleen in het interview met GEA niet is gevallen.

Uit de theorie bleek dat de krapte op alle beroepsniveaus bestaat (Aalst & Beukel, 2017), maar vanuit de interviews lijkt het erop dat de krapte vooral zit bij de uitvoerende technische beroepen, zo noemen de geïnterviewden van bedrijf X en DAF dat de krapte vooral in de productiesfeer zit zoals lassers en frezers en GEA dat het vooral in de koeltechniek lastig is. Toch zijn er ook krapteberoepen bij functies voor hoger opgeleiden. Zo noemt bedrijf Y een krapte binnen de natuurkunde en ASML zegt vooral moeite te hebben met het vullen van de functies op PhD niveau. Hiermee wordt het beeld uit de literatuur deels bevestigd dat er een krapte is op alle niveaus.

Uit de tabel in figuur 21 is af te lezen dat er met DAF en Bedrijf Y is gesproken over oorzaken van de krapte, antwoorden die door de semi-structurering van het interview aan bod kwamen en niet bewust op is gestuurd. Uit de theorie bleek dat de krapte een logisch gevolg zou zijn van een aantrekkende economie (Aalst & Beukel, 2017), maar de bedrijven hebben een meer pragmatische benadering die toegespitst is op de technische sector. De oorzaak van de krapte op mbo niveau wordt door DAF vooral gezocht bij het feit dat studenten steeds vaker kiezen voor administratieve studies en de concurrentie tussen bedrijven in Brainport om talenten. Ook bedrijf Y merkt dat het aantal technische mbo studenten terugloopt: “Aan de ene kant de instroom op opleidingen (...) die waren behoorlijk aan het teruglopen afgelopen jaren, aan de andere kant stijgt de vraag ontzettend van bedrijven om dus vaklui in dienst te nemen” (oorzaken krapte) en dat er een toenemende concurrentie is om talent in Brainport. Het feit dat een aantrekkende economie de concurrentie om talent en daarmee de krapte op de arbeidsmarkt vergroot wordt hierin dus ook bevestigd.

Vanuit de vraag of er discussies zijn geweest over het aannemen van vluchtelingen binnen het bedrijf vloeide in de interviews een antwoord over werving, gecodeerd met ‘Werving’. Uit figuur 21 blijkt dat dit onderwerp relatief vaak aan bod is gekomen in de interviews. De antwoorden zouden kunnen aangeven of vluchtelingen daadwerkelijk een groep zijn waar de oplossing wordt gezocht door bedrijven voor de krapte die veelal bevestigd wordt en of de krapte dus een motief kan zijn om een vluchteling aan te nemen. De werving van nieuw personeel wordt door de bedrijven in Nederland gedaan maar ook veelal in het buitenland, zeker bij ASML waar volgens Keulen meer dan 105 verschillende nationaliteiten werken. DAF zoekt het voor de moeilijk vervulbare vacatures in Duitsland en België: “tussen Maastricht, Essen in Duitsland, en Antwerpen in België, die driehoek ongeveer vissen wij naar mensen” (werving), maar merkt dat het zelfs daar af en toe al lastiger wordt: “draaiers, frezers, die zijn op het mbo 4 niveau op. Hier op, in België op en tegenwoordig in Duitsland ook” (werving). Bedrijf Y heeft de strategie om al vroeg contact te leggen met potentiële kandidaten: “dus wat wij in het verleden ook hebben gedaan, is eigenlijk een externe talent pool om ons heen gebouwd van engineers om wat uit de reactieve molens te komen” (werving). In het verleden heeft bedrijf Y geworven in Spanje, Turkije en Mexico, omdat daar een overschot aan bepaald technisch personeel was, maar de voorkeur gaat uit naar een Nederlander. Bij GEA wordt opgemerkt dat technisch personeel relatief reactief is en graag wordt benaderd door bedrijven, hier wordt door GEA op ingespeeld.

Hoewel de bedrijven dus overwegend aangeven dat er krapte is op de arbeidsmarkt en proactief te werven, wordt in alle interviews benadrukt dat er niet specifiek wordt geworven onder statushouders. Daarmee blijkt dat het motief dat krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor het

aannemen van vluchtelingen beperkt ondersteund te worden door de bedrijven. Er wordt in het algemeen proactief geworven, maar niet specifiek bij de doelgroep vluchtelingen.

Onder de deskundigen wordt door Hagelstein ook bevestigd dat de arbeidsmarkt krap is: “er is gewoon een enorme mismatch met vraag en aanbod en voor de ICT is dat natuurlijk een heel groot probleem, maar ook voor de Tech natuurlijk” (krappe arbeidsmarkt). Daarnaast bevond Hagelstein in zijn onderzoek dat er nog erg weinig bedrijven bezig zijn met het onderwerp vluchtelingen en dat het nog een “onbekend fenomeen” is. Wielens merkt ook dat vluchtelingen nog een relatief onbekend onderwerp is bij bedrijven met een voorbeeld uit zijn eigen persoonlijke ervaringen: “wij hadden vroeger hadden we zo’n all-white schooltje waar ze (de kinderen) dan naar de kinderdagverblijf gingen, nou door allerlei gedoe ging dat dicht, en toen gingen we bij ons in de wijk, Bosveld, dat is best wel een achterstandswijk (...), 70% allochtoon. Dan moet ik ook even schakelen” (Vluchtelingen onbekend fenomeen). Hiermee bedoelt Wielens dat bedrijven die niet in aanraking komen met vluchtelingen, ook geen weet hebben van de talenten binnen deze groep. De onbekendheid van bedrijven met de competenties van vluchtelingen kan als reden gelden voor de contradictie die binnen wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek wordt genoemd: vluchtelingen zijn relatief vaak overgekwalificeerd of werkloos terwijl bedrijven staan te springen om talent.

Concluderend wordt er in vijf van de zeven interviews bevestigd dat er een krapte heerst op de arbeidsmarkt. De redenen dat hoge concurrentie tussen bedrijven om talent en er een lagere instroom is van personeel werden hiervoor genoemd door twee bedrijven. Als oplossing voor de krapte wordt er door alle bedrijven bevestigd dat er proactief geworven bij specifieke groep om de persoon met de juiste competenties te vinden, maar dit gebeurt niet onder de groep vluchtelingen maar eerder onder groepen waar meer zekerheid is dat er technisch talent aanwezig is zoals studenten aan een Technische Universiteit. Volgens de deskundigen kan de onbekendheid van bedrijven met de doelgroep vluchtelingen een reden zijn dat de werving onder vluchtelingen niet proactief wordt ingezet. Arbeidstekorten of -mismatches lijken daardoor in deze casestudy wel een reden om proactief te werven onder technische kandidaten en om op zoek te gaan naar personen met het juiste profiel, maar niet om specifiek vluchtelingen in dienst te nemen. Als de vluchteling de goede competenties heeft, dan is dit vrijwel zeker van doorslaggevend belang. Het motief is daarom niet het oplossen van arbeidstekorten en mismatches, maar dat de vluchteling de juiste competenties heeft.

4.2 Diversiteit op de werkvloer

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Assessment persoonskenmerken	3	0	0	0	3	0	0	6
Bedrijfscultuur	1	0	2	1	1	1	0	6
Beleid rond diversiteit	3	2	0	1	0	0	0	6
Diversiteit algemeen	1	2	2	1	1	1	3	11
Diversiteit bewuste keuze?	1	1	1	1	1	0	0	5
Diversiteit in gender	0	1	0	0	0	0	0	1
Diversiteit in leeftijd	1	0	1	0	0	0	0	2
Diversiteit in man/vrouw verhouding	1	2	2	1	1	0	2	9
Diversiteit in nationaliteiten	1	2	1	0	1	0	2	7
Diversiteit op persoonsniveau	2	0	0	0	0	0	0	2
gevolgen van diversiteit	1	0	1	0	0	0	1	3
Herkomst personeel	0	1	0	0	0	0	0	1
Juiste persoon op juiste plek belangrijkste	3	5	3	1	0	3	1	16
Selectiecriteria: diversiteit	2	0	0	0	0	0	1	3
Selectiecriteria: persoonlijke kenmerken	2	0	1	0	1	0	1	5
Tolerantie	0	0	0	0	0	0	4	4
Vrouwen binnen technische opleiding	1	1	0	1	0	0	0	3
TOTALS:	23	17	14	7	9	5	15	90

FIGUUR 22, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER'

Op de familiecode 'niet relevant' na, is diversiteit het onderwerp met de meeste quotes en codes, zie figuur 20. Dit geeft aan dat diversiteit een onderwerp is voor bedrijven waar veel over gepraat wordt. Uit de theorie blijkt dat diversiteit op de werkvloer veel voordelen oplevert voor bedrijven zoals personeelskosten, meer kans op talent, marketing, creativiteit, probleemoplossende capaciteiten en flexibiliteit (Cox & Blake, 1991). Te zien in de tabel in figuur 22 is dat van de verschillende codes die een specifieke vorm van diversiteit vertegenwoordigen, 'diversiteit in man/vrouw verhouding' de meest genoemde is in de interviews. Diversiteit in nationaliteiten volgt met twee quotes minder en diversiteit in leeftijd, gender en op persoonsniveau zijn

beduidend minder ter sprake gekomen. Dit geeft aan dat geslacht en nationaliteit de onderwerpen zijn waar bedrijven en deskundigen als eerst aan denken bij diversiteit. Vluchtelingen zouden een doelgroep kunnen zijn die de diversiteit van nationaliteiten kan verhogen.

Hoewel het onderwerp veel aan bod is gekomen en de bedrijven de voordelen lijken te kennen, zijn de bedrijven maar beperkt bewust bezig met sturing op diversiteit. Alleen Bedrijf X en GEA zeggen bewust te sturen op diversiteit. Bij bedrijf X werd diversiteit al meegenomen in het jaarverslag van 2016 en in het interview wordt ook bevestigd dat het bedrijf sterk gelooft in de uitkomsten van diversiteit en daar ook beleid op voert. Dit is vooral gericht op het verhogen van het percentage vrouwen en het aantal nationaliteiten in het bedrijf. Ook bij GEA is het afgelopen jaar sterk gestuurd op het aannemen van meer vrouwen.

Bij ASML wordt er niet bewust gestuurd op diversiteit. Keulen bevestigt wel dat het bedrijf met meer dan 105 verschillende nationaliteiten erg divers is en dat het percentage vrouwen de afgelopen jaren is toegenomen, maar in het selectieproces wordt er niet op gestuurd omdat dit ook opgevat kan worden als discriminatie maar bovendien is het belangrijkste om de goede persoon te selecteren voor de vacature: “(...) maar uiteindelijk in het selectieproces wordt gewoon de beste persoon aangenomen en dan kijken we niet naar man/vrouw of nationaliteit of leeftijd of wat dan ook” (juiste persoon op de juiste plek belangrijkste). ASML probeert wel jonge mensen te stimuleren om voor het bedrijf te kiezen door stages en een young graduates programma voor net afgestudeerden aan te bieden, en probeert de diversiteit qua persoonskenmerken wel hoog te houden: “Heb je bijvoorbeeld heel veel mensen die echt projecten initiëren, om het zo maar te noemen, dan is het misschien goed om in je selectieproces als een van de requirements te zetten dat je iemand zoekt die juist die projecten gaat afronden” (diversiteit op persoonsniveau).

Ook bij DAF wordt er niet bewust gestuurd op diversiteit. Wiersma meldt dat het bedrijf vanwege het groot aantal werknemers een afspiegeling van de maatschappij is: “alles wat er in de maatschappij bestaat loopt hier op het terrein rond. Er lopen 6,5 duizend mensen rond vandaag. Het is gewoon een dorp” (diversiteit algemeen). Met 48 nationaliteiten is DAF erg divers, aldus Wiersma, en hoeft er niet op gestuurd te worden. DAF heeft een pragmatische blik op diversiteit en neemt haar personeel aan gebaseerd op competenties, niet op achtergrond.

Het pragmatisch denken wordt ook door bedrijf Y onderstreept: “wij zijn nog altijd op zoek naar de juiste persoon op de juiste plek. En of dat nu een man, een vrouw is, met een donkere huidskleur, lichte huidskleur, jong, oud maakt ons helemaal niks uit” (juiste persoon op de juiste

plek het belangrijkste). Er wordt pragmatisch wel naar diversiteit gekeken als er bijvoorbeeld een team is met veel oudere werknemers, dan zal er worden gezocht naar een jongere kandidaat, maar de reden hiervoor is de continuïteit van het team, niet zozeer de diversiteit. Op deze pragmatische manier ontstaat er volgens bedrijf Y vanzelf een afspiegeling van de maatschappij, hoewel er wordt opgemerkt dat vrouwen minder geneigd zijn een technische opleiding te doen dus dat het percentage vrouwen hier wat achterloopt. Naar de uitkomsten van diversiteit, is door bedrijf Y nooit aandachtig gekeken.

Ook Hagelstein bevestigt vanuit zijn ervaringen dat bedrijven meer kijken naar competenties dan of de kandidaat een vluchteling is: “die (willekeurig bedrijf) kijken niet naar land of wat dan ook, die kijken eerst van kan ie werken, heeft ie de competenties, dan nemen ze hem aan. En die weten niet of dat een statushouder is, interesseert ze ook niet” (juiste persoon op de juiste plek het belangrijkste)

Wielens onderstreept het belang van diversiteit voor innovatie binnen een bedrijf: “hoe meer diversiteit je in een organisatie hebt zitten, mensen met andere referentiekaders, met andere normen en waarden, met andere perspectieven, hoe origineler je bent in je denken” (gevolgen diversiteit), maar geeft wel aan dat diversiteit niet alleen in getallen terug te lezen is, maar dat er ruimte moet worden gecreëerd om de diversiteit te gebruiken en toe te laten en gebruikt daarbij een voorbeeld dat vrouwen in sommige manager functies hun mannelijke collega’s nadoen en daardoor hun specifieke kwaliteiten die voor diversiteit zouden zorgen minder benutten.

Aan deze familiecode is ook de code ‘tolerantie’ toegevoegd. Wielens ziet namelijk dat de samenleving minder tolerant is geworden richting “uitzonderingen in de samenleving”, wat betekent dat diversiteit steeds minder wordt geaccepteerd. Hij verwacht dat dit ook doorschemert naar het bedrijfsleven en schetst het volgende voorval: “Niet dat je in één keer met rasta haar en paarse lippenstift en een paar piercings op plekken waar ze normaal niet zitten zeg maar bij ASML binnen stapt, want daar schrikken ze toch nog wel van hoor in zo’n omgeving” (tolerantie).

Ondanks de afnemende tolerantie kiezen bedrijven volgens Wielens wel voor de persoon die het best is voor de functie: “hun grootste uitdaging is om überhaupt gekwalificeerde mensen te vinden. En waar ze vandaan komen, en of ze een vluchtelingen status of afstand tot de arbeidsmarkt of weet ik wat, they couldn’t care less.” Daarmee onderstreept hij vanuit zijn ervaringen de pragmatische aanpak richting diversiteit die in drie van de vijf bedrijven werd genoemd.

Tot slot kan er uit deze casestudy worden geconcludeerd dat bedrijven de belangen van diversiteit die beschreven staan in de theorie wel tot zich hebben genomen, maar hier hun keus voor een kandidaat over het algemeen niet op willen baseren. Man-vrouwverhouding en diversiteit in nationaliteiten worden het meest genoemd als factoren voor diversiteit, maar de sturing hierop wordt meer vanuit de werving gedaan dan in het proces van de sollicitatie zelf. Hierin zijn de competenties en kwalificaties belangrijker. Dit kan te maken hebben met de krapte van de arbeidsmarkt en dat bedrijven de mogelijkheid om te kunnen kiezen als luxe beschouwen, dit werd door onder andere Van Heuven (GEA) geopperd. Er zit hier wel een verschil in per bedrijf. De productiebedrijven DAF en Bedrijf Y gaven aan het pragmatisch in te steken, terwijl ASML, GEA en bedrijf X wel enigszins op diversiteit proberen te sturen. Op voorwaarde dat de kwalificaties minstens gelijk zijn aan de andere kandidaten zou diversiteit vooral bij functies voor hoger opgeleiden een doorslaggevende factor kunnen zijn.

4.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Maatschappelijke betrokkenheid afstand arbeidsmarkt	0	0	0	0	2	3	1	6
maatschappelijke betrokkenheid algemeen	0	0	0	0	0	0	3	3
Maatschappelijke betrokkenheid duurzaamheid	0	0	0	1	0	0	0	1
Maatschappelijke betrokkenheid jongeren en techniek	0	0	4	0	0	0	0	4
Maatschappelijke betrokkenheid lokaal	1	0	2	1	0	0	0	4
Maatschappelijke betrokkenheid ontwikkelingshulp	1	0	0	0	0	0	0	1
MVO beleid	0	2	2	1	0	1	0	6
TOTALS:	2	2	8	3	2	4	4	25

FIGUUR 23, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'MVO'

Al de geïnterviewde bedrijven werken aan de maatschappelijke betrokkenheid. Dit bevestigt de theorie dat bedrijven niet meer alleen de plicht voelen om de winst zo hoog mogelijk te houden,

maar er ook steun is voor maatschappelijke kwesties (Reinhardt & Stavins, 2010) en dat financiële argumenten niet meer voldoende zijn om bedrijfsactiviteiten te verantwoorden (Reinhardt & Teuns, 2017). Te zien in figuur 23 is dat de meeste bedrijven aangeven vooral lokaal bezig te zijn zoals het betrekken van jongeren in de techniek door bedrijf Y of het op de kaart zetten van Brainport in de tweede kamer door de CEO van ASML. Alleen Bedrijf X zegt maatschappelijk betrokken te zijn bij het onderwerp dat vooral het thema vluchtelingen omvat, gecodeerd in: 'maatschappelijke betrokkenheid afstand arbeidsmarkt'.

ASML doet dat op grote schaal met een eigen Foundation die projecten in Azië en Afrika opzet. Meer lokaal probeert de CEO Peter Wennink aandacht te krijgen voor Brainport in de tweede kamer: "qua cultuur lopen we echt nog wel achter op steden in de randstad dus Peter die is daar ontzettend mee bezig om ervoor te zorgen dat Brainport echt op de kaart wordt gezet bij de tweede kamer en dat er ook echt geïnvesteerd gaat worden in deze regio" (Maatschappelijke betrokkenheid lokaal).

Bedrijf Y is vooral maatschappelijk bezig om jongeren aan de technieksector te binden: "Dus we doen met name veel aan de kant om techniek te promoten. (...) soms heel gericht en soms is het nog behoorlijk vaag waar, welk resultaat het uiteindelijk zal hebben maar het is altijd met het doel om te laten zien van wat zal, wat kan techniek inhouden" (Maatschappelijke betrokkenheid lokaal). Naast het maatschappelijke doel voor de technische sector speelt hier ook mee dat het bedrijf studenten aan zich wil binden en een netwerk wil opbouwen onder potentiële kandidaten.

GEA heeft een MVO beleid opgesteld en richt zich daarin vooral op duurzaamheid: "We proberen zo groen mogelijk te produceren. Daar ligt de focus ook op voor de komende jaren, we zijn bezig met een manufacturing foodprint zoals dat zo mooi heet" (Maatschappelijke betrokkenheid duurzaamheid). Specifiek voor vluchtelingen of andere groepen mensen heeft GEA geen programma's lopen.

Bedrijf X maakt zich maatschappelijk betrokken door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en ruimte te maken voor extra begeleiding en aandacht hiervoor: "mensen met een lichamelijke beperking vragen vaak wat aanpassingsvermogen van de omgeving, letterlijk he, dus een deur of een lift of weet ik veel wat, en aan de andere kant hebben we ook wat mensen met autisme en dan vraagt dat in de persoonlijke begeleiding nog wat extra's" (Maatschappelijke betrokkenheid afstand tot arbeidsmarkt).

Hagelstein is in zijn onderzoek bedrijven tegengekomen die buddytrajecten hebben opgestart met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt: "ze leiden ze op (...) om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een CV opwaardering te kunnen geven met een diploma zodat ze

laten makkelijker aan de bak kunnen komen (...) en dat doen ze uit een stukje maatschappelijke verantwoordelijkheid” (Maatschappelijke betrokkenheid afstand tot arbeidsmarkt). Daarnaast staat bij sommige bedrijven in het bedrijfsbeleid dat er iets moet worden gedaan met vluchtelingen, maar Hagelstein is daar persoonlijk niet enthousiast over: “Je moet mensen in feite niet beoordelen omdat ze zielig vinden of wat dan ook. Je moet mensen beoordelen op capaciteiten en omdat ze iets kunnen. Ze hebben toegevoegde waarde voor jou, en jij hebt toegevoegde waarde voor hen, dan moet je er iets mee” (Maatschappelijke betrokkenheid afstand tot arbeidsmarkt)

Volgens Wielens is maatschappelijke betrokkenheid essentieel voor bedrijven: “Ik denk dat bedrijven geen bestaansrecht heeft als een bedrijf niet maatschappelijk betrokken is” (maatschappelijke betrokkenheid algemeen). Bedrijven moeten volgens hem maatschappelijk betrokken zijn om met beide benen op de grond te blijven staan. Een drempel is dat de focus van bedrijven er niet ligt: “Het is geen excuus voor die organisaties, maar om succesvol te zijn moet je focussen, en je hebt al zo veel te managen binnen een grote organisatie. Dus de juiste mensen met de juiste dingen bezig, de juiste investering, de juiste beslissingen, noem het allemaal maar op. Oh my God, ik moet me dan ook nog druk gaan maken over het gat dat tussen mij en mensen die ook nog wat nodig hebben, zit?” (maatschappelijke betrokkenheid algemeen).

Het beeld uit de theorie dat de ethiek terug is in bedrijfsvoering wordt bevestigd door de bedrijven en deskundigen. Toch lijkt MVO geen reden om specifiek vluchtelingen aan te nemen. Bedrijf X is bezig met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en geeft op het eind van het interview nog aan dat ze graag iets met vluchtelingen willen doen, maar dat dat door externe restricties niet kan (zie hoofdstuk 4.9). Volgens Wielens is het essentieel dat bedrijven bezig zijn met hun maatschappelijke betrokkenheid naar volgens Hagelstein zou MVO geen reden moeten zijn om vluchtelingen aan te nemen omdat ze dan niet beoordeeld worden op capaciteiten. Concluderend blijkt uit deze casestudy gebaseerd op de interviews met bedrijven dat MVO geen specifieke reden is om vluchtelingen in dienst te nemen en uit de interviews met deskundigen dat dit ook geen reden zou moeten zijn. MVO is echter wel essentieel voor organisaties, maar bedrijven kunnen zich volgens de uitkomsten van deze casestudy beter op andere onderwerpen focussen.

4.4 Fiscale regelingen

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Fiscale regelingen	2	7	5	2	2	3	1	22
Juiste persoon op juiste plek belangrijkste	3	5	3	1	0	3	1	16
participatiewet	0	1	0	0	0	1	1	3
verantwoordelijkheid overheid	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTALS:	5	13	8	3	2	8	3	42

FIGUUR 24, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'FISCALE REGELINGEN'

Uit de theorie blijkt dat de overheid allerlei regelingen heeft die het aannemen van vluchtelingen zouden moeten stimuleren. In de nieuwe participatiewet worden onder andere instrumenten als loondispensatie en -subsidie gebruikt. De effecten hiervan zijn gering, maar grote bedrijven maken er meer gebruik van dan kleine (borghouts et al., 2015). Aangezien er in dit onderzoek grote bedrijven zijn geselecteerd om te interviewen, kunnen de regelingen een motief zijn. Toch blijkt ook hier dat de juiste persoon op de juiste plek terugkomt, zie figuur 24. Dit is de reden dat fiscale regelingen niet van doorslaggevende reden zijn, maar er enkel op competenties wordt gelet; Alle vijf de geïnterviewde bedrijven meldden dat er niet wordt gekeken naar fiscale regelingen bij het aannemen van nieuw personeel. Van Heuven impliceert dat dit voorheen bij GEA wel gebeurde: “in het verleden werd daar wel een beetje naar gekeken of een beetje naar gekeken maar intern zijn er nieuwe processen neergezet, waardoor dit soort zaken naar de achtergrond zijn gedreven (...) er wordt echt naar kwalificaties gekeken op dit moment” (Fiscale regelingen). Deze laatste reden wordt bij de andere bedrijven ook genoemd. Het gaat bij de bedrijven om de kwalificaties, en als er fiscale regelingen mogelijk zijn is dit een bijkomstigheid voor iemand die ze anders ook zouden aannemen. De volgende uitspraak van bedrijf Y illustreert dat: “wij gaan eerst opzoek naar de juiste persoon op de juiste plek en als die persoon toevallig een bepaalde leeftijd heeft waardoor we premiekorting kunnen toepassen dan is dat een leuke meevaller, maar wij zullen niet opzoek gaan naar goh we gaan nu een 64 plusser aannemen voor die premiekorting of we gaan iemand aannemen met een Wajong uitkering vanwege de fiscale voordelen” (fiscale regelingen / juiste persoon op de juiste plek belangrijkste).

De heer Wiersma van DAF heeft naast het argument dat er wordt gezocht naar de goede competenties en niet naar financiële voordelen, nog een argument waarom er geen gebruik wordt gemaakt van fiscale voordelen: “je allerlei narigheid buiten de deur houdt zoals mensen die

zich ermee komen bemoeien en die het nodig vinden dat iemand gecoacht moet worden. Dat regelen we zelf wel. Als er een coach nodig is dan regelen we dat ook zelf wel” (fiscale regelingen). Hiermee impliceert hij dat er veel administratie en controle zit op de regelingen die dit bedrijf afschrikken.

Hagelstein is met zijn ervaringen wel van overtuigd dat een financiële prikkel kan helpen: “als je zou kunnen zeggen, luister, we gaan met elkaar aan de slag, ik geef je een kans. Ze mogen bij mij een half jaar proberen, ik neem ze daarna in dienst, maar als er binnen twee of drie jaar (...) iets gebeurt, betaal je als overheid mee” (fiscale regelingen). Hiermee wordt het risico van de investering gedeeld. Toch heeft Hagelstein gemerkt dat veel bedrijven geen gebruik maken van de regelingen omdat ze er niet voldoende van op de hoogte zijn. Daarnaast ziet hij dat de participatiewet aan bedrijven wordt opgelegd, maar dit is niet direct aan vluchtelingen gekoppeld.

Wielens is kort over fiscale regelingen en weet dat bedrijven een boete moeten betalen als er niet genoeg personen met afstand tot de arbeidsmarkt werken, maar dat werkt niet volgens hem:

“Dan zijn er allerlei fiscale maatregelen in Nederland, er is een boete als je niet mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt, die is niet zo heel hoog. De grote bedrijven die betalen de boete, want om daar beleid op te zetten en om dat zeg maar in te richten, dat kost hen alleen maar meer effort dan om gewoon de boete te betalen” (fiscale regelingen).

Ook bij dit thema geven de bedrijven aan dat competenties het allerbelangrijkste zijn. Geen enkel bedrijf geeft aan dat fiscale voordelen van doorslaggevende waarde kunnen zijn voor een kandidaat en DAF geeft zelfs aan dat de bemoeienissen van de overheid juist een barrière kunnen zijn. Hoewel Hagelstein nog heil ziet in risicospreiding, gaat het bedrijven vooral om de competenties van een persoon. Hiermee wordt de theorie bevestigd dat bedrijven niet kunnen worden gezien als een ‘homo economicus’ en dat financiële prikkels een zeer beperkt effect hebben op bedrijfsbeleid. Uit deze casestudy blijkt dat ook grote bedrijven hun keuze voor kandidaten niet op fiscale regelingen baseren en wordt nog eens onderstreept dat de juiste competenties het belangrijkste motief is.

De rol van de overheid bij de arbeidsmarktparticipatie lijkt hierdoor beperkt. Bestaande stimuleringsregelingen lijken nauwelijks effect te hebben omdat bedrijven zich weinig bewust zijn van de regelingen en er alleen gebruik van maken als er ‘toevallig’ iemand in dienst heeft die er een beroep op kan doen. Er wordt niet op geselecteerd; de betreffende persoon was ook aangenomen zonder de fiscale regelingen. Dus het doel van de overheid om meer vluchtelingen aan het werk te helpen door fiscale regelingen lijkt weinig effectief.

4.5 Tekort aan (human) capital

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Adviezen CV	1	0	1	1	0	0	0	3
Assessment competenties	1	1	0	0	0	0	0	2
Belang van competenties	1	0	0	0	0	0	4	5
Diploma beoordeling algemeen	0	0	2	1	0	2	0	5
Diploma beoordeling hoger opgeleid	2	1	1	1	2	1	0	8
Diploma beoordeling lager opgeleid	0	2	0	1	0	0	0	3
Opleiden eigen personeel	0	2	0	0	0	0	0	2
selectiecriteria	1	1	1	0	1	0	0	4
Selectiecriteria arbeidsvoorwaarden	0	0	1	0	1	0	0	2
Selectiecriteria: harde criteria	1	5	2	1	3	2	1	15
Taal	1	5	4	5	2	4	1	22
Verskil in beroepsbeleving	0	0	0	0	0	2	0	2
Werkervaring beoordeling	1	0	1	0	1	2	0	5
TOTALS:	9	17	13	10	10	13	6	78

FIGUUR 25, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'TEKORT AAN (HUMAN) CAPITAL'

Volgens de theorie zijn er verschillende aspecten van human capital van negatieve invloed bij het in dienst nemen van een vluchteling. Human capital is een breed begrip maar gaat in het algemeen over de competenties van een persoon zoals diploma's, werkervaring of inkomen.

Opvallend is dat er uit de theorie vooral blijkt dat de beoordeling van diploma's een heikel punt is bij vluchtelingen, maar dat in de interviews veel meer pragmatische onderwerpen aan het licht kwamen. Uit figuur 25 blijkt bijvoorbeeld dat de code 'taal' het meest genoemd is in de interviews terwijl hier niet specifiek naar werd gevraagd. Beoordeling van opleiding is verspreid over de codes 'diploma beoordeling algemeen', 'diploma beoordeling lager opgeleid' en 'diploma beoordeling hoger opgeleid' ook veel genoemd, maar hier werd dan ook letterlijk naar gevraagd

Het meest belangrijke selectie criterium dat in elk interview terugkwam, is taalkennis. In de theorie is taal vooral een belangrijke factor om het rendement van *foreign human capital* te verhogen (Friedberg, 1996) en wordt de taalbarrière gezien als een belangrijke belemmering voor vluchtelingen om de arbeidsmarkt te betreden (Mahmud et al., 2014). Bij ASML, dat Engels als

voertaal heeft binnen het bedrijf, is Engels spreken een harde eis: “ik weet natuurlijk niet hoe het met het Engelse taallevel van de meeste vluchtelingen gesteld is, maar dat is bij ons gewoon wel sowieso een must.” Ook bedrijf X neemt genoeg kennis van de Engelse taal. Bij bedrijf Y is Engels een vereiste en kennis van de Nederlandse taal een pre: “als we mogen kiezen, dan gaan we voor een Nederlands sprekend persoon. (...) Puur voor een stukje sociale opname binnen het team” (taal). Bij de keuze voor een persoon die geen Nederlands spreekt is er volgens bedrijf Y extra begeleiding nodig die niet altijd aanwezig is. Ook Van Heuven meldt dat er bij GEA functies zijn waarbij Nederlands een pre is: “Als monteur zit je vaak bij de klant. En dan is het wel prettig als je gewoon Nederlands mee kunt praten, je hoeft nog niet eens het gesprek zelf te beginnen maar als de klant een vraag stelt moet je het wel kunnen beantwoorden” (taal / selectiecriteria). Bij DAF is Nederlands het meest gewenst van de geïnterviewde bedrijven: Als we het hebben over de lager opgeleiden dan is het dat ze sleutelvaardig moeten zijn en dat ze de Nederlandse taal moeten beheersen. (...) We hebben te lang, hebben we mensen aangenomen die slecht Nederlands spraken en nauwelijks lezen, en dat doet ons nu nog wel eens de das om” (taal / selectiecriteria: harde eisen) Toch lijkt Nederlands niet altijd een must, als Engels maar de basis vormt om het leerproces voor Nederlands (of Brabants in dit geval) in te zetten: “Als ze Engels spreken dan leren ze dat Brabantse dialect vanzelf want dat is natuurlijk allemaal met handen en voeten enzo maar dan leren ze het wel” (taal)

Hagelstein ziet in zijn onderzoek dat bedrijven, ook al zijn er veel mensen met verschillende nationaliteiten in dienst, toch vaak Nederlands als voertaal hebben en daarop ingericht zijn: “Bedrijven zijn vaak gewoon ingericht op de Nederlandse taal. Ik bedoel de documenten of het systeem, veiligheidseisen, whatever, maakt niet zoveel uit, dat is in het Nederlands” (taal). Hagelstein merkte daarnaast dat hoe dichterbij de werkvloer, hoe hoger de eis is voor Nederlands. Het stellen van Nederlands als selectie criterium is volgens hem een groot probleem voor vluchtelingen: “Als je eerst gaat werken aan het feit dat ze Nederlands moeten leren verliezen ze weer maanden. Ze komen binnen en spreken geen Nederlands natuurlijk, maar sommige wel Engels” (taal).

Uit de theorie blijkt dat over het algemeen geldt dat een diploma uit het land van bestemming beter wordt gewaardeerd dan een diploma dat in het buitenland is behaald (Friedberg, 1996; Mahmud et al., 2014). In deze casestudy wordt de beoordeling van diploma's per bedrijf anders aangepakt. Bij functies voor lager of middelbaar opgeleiden lijkt het makkelijker dan voor hoger opgeleiden. Zo zegt Wiersma van DAF heel pragmatisch: “elektriciteit werkt overal hetzelfde en als je dan ziet dat die dingen daar niet in thuis horen ja dan zie je wel dat ie het niveau niet heeft. Ja dan haalt ie gewoon zijn proeftijd niet” (diploma beoordeling lager opgeleid) en Van Heuven

van GEA: “Binnen de koude techniek moet je een stekdiploma hebben en dat is internationaal dus als dat op het CV staat is het goed zeg maar” (diploma beoordeling lager opgeleid). Bij hoger opgeleiden door ASML gewerkt met een lijst waarop het niveau van opleidingen wereldwijd is vertaald naar Nederlandse standaarden. DAF geeft aan weleens een Nederlands certificaat aan te vragen voor bepaalde functies. De andere bedrijven onderzoeken het per kandidaat of vertrouwen zoals bedrijf X op de specialismen van de manager die het sollicitatiegesprek afneemt. De beoordeling van diploma’s lijkt dus niet een groot struikelblok voor bedrijven zoals dat in de literatuur wordt besproken. Dat kan verklaard worden door de krapte op de arbeidsmarkt en de grote vraag naar nieuw talent waardoor bedrijven eerder geneigd zijn om kandidaten een kans te geven om zich te bewijzen.

Ook werkervaring hoort bij human capital (Becker, 1994; Bourdieu, 1986) en kan dus anders worden beoordeeld als het in een ander land is opgedaan. Werkervaring vanuit het buitenland wordt bij de bedrijven naar eigen zeggen niet anders beoordeelt dan werkervaring die in Nederland is opgedaan. Bedrijf X geeft bijvoorbeeld aan dat werkervaring altijd lastig te beoordelen is, onafhankelijk van de plaats waar die is opgedaan: “Dat (werkervaring) is toch lastig om dat op papier te beoordelen maar dat geldt vind ik hetzelfde voor Nederlandse personen die een CV opstellen” (beoordeling werkervaring). Er wordt bij GEA echter wel wat rekening gehouden met cultuurverschillen in het opstellen van het CV waardoor het interpreteren ervan soms wat anders gebeurt: “er wordt wel altijd gekeken naar op welke manier ze het opgeschreven hebben, in bepaalde landen daar is het bijvoorbeeld heel, wat moet je daarop zeggen, heel sterk geformuleerd schrijven, zichzelf heel erg ophemelen, en anderen doen dat wat minder” (beoordeling werkervaring). Dit merkte Keulen bij ASML in het verleden ook weleens: “toen ik zelf nog gewoon recruitment deed bij ASML en ik kreeg van een Indiër een CV, die was minstens negen pagina’s lang. Nou dan ben je al klaar” (beoordeling werkervaring / diploma beoordeling algemeen). Hagelstein noemt daarnaast dat er een soms verschil is in de beroepsbeleving van een vluchteling en een Nederlander waardoor het beoordelen van werkervaring lastig kan zijn: “een bankdirecteur hier is iets anders dan een bankdirecteur in Syrië bij wijze van spreken, of een apotheker, daar is het een pilletjesdraaier en hier is het een apparaat en sturen ze het allemaal aan. Een automonteur die zit daar aan de schroefjes en de boutjes te klooiën terwijl hier duwen ze een stekker in de auto waaruit ze alles kunnen aflezen. (...) Werkervaring is verschillend, beroepsbeleving is daar anders” (verschil in beroepsbeleving).

Concluderend wordt er minder streng naar diploma’s gekeken en wordt er minder onderscheid gemaakt in binnenlands of buitenlands behaalde diploma’s als de theorie doet vermoeden. Bij uitvoerende beroepen wordt het diploma belangrijker geacht omdat het sleutelen aan apparatuur

of het bedienen van machines praktische kennis is, maar deze kennis kan ook makkelijker worden getest door bijvoorbeeld een assessment. Bij hoger opgeleide functies wordt toch vaak uitgegaan van de inschatting van degene die de sollicitatie afneemt. Alleen ASML gaf aan dat diploma's in de regel altijd worden vertaald naar Nederlandse standaarden, hoewel een officiële erkenning door het Nuffic niet nodig is. Bij werkervaring geven bedrijven over het algemeen aan dat deze altijd gecontroleerd wordt, of het nou een Nederlandse of buitenlandse kandidaat is. Een verklaring hiervoor is dat er een krappe arbeidsmarkt is waardoor bedrijven het zich niet kunnen permitteren om een persoon af te wijzen die potentieel geschikt is voor de functie. De onderdelen diploma en werkervaring lijken dus niet als barrière te gelden voor het aannemen van een vluchteling.

De taal blijkt echter een belangrijker punt in de interviews. Er is een sterk beeld dat vluchtelingen niet altijd even goed Nederlands of Engels spreken aangezien iedere respondent de taal meerdere keren in het interview benadrukt. De theorie dat er een taalbarrière is die extra begeleiding vraagt door bedrijven wordt dus sterk bevestigd door deze casestudy bevestigd. De krapte op de arbeidsmarkt lijkt bedrijven zeer pragmatisch te kijken naar het opvullen van vacatures. De term 'taalbarrière' is specifieker en meer van toepassing als bezwaar dan de brede term 'human capital'

4.6 Discriminatie

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
discriminatie	1	0	0	0	0	1	1	3
Herkomst personeel	0	1	0	0	0	0	0	1
Het moet niet te dichtbij komen	0	0	0	0	0	1	0	1
Interne registratie van vluchtelingen	1	0	1	0	0	0	0	2
Positieve discriminatie	0	0	0	0	0	1	0	1
Tolerantie	0	0	0	0	0	0	4	4
Vergelijking vluchteling/autochtoon	1	0	1	3	0	0	0	5
Vluchtelingenstatus geen issue	3	0	0	0	0	1	1	5
TOTALS:	6	1	2	3	0	4	6	22

FIGUUR 26, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'DISCRIMINATIE'

Het onderwerp discriminatie is in niet alle gesprekken aan bod gekomen, zie figuur 26. Er zijn wel een aantal thema's die hier aan gelinkt zijn zoals de herkomst van het personeel. Discriminatie bleek uit de theorie als een van de factoren die bedrijven tegenhoudt om vluchtelingen in dienst te nemen. In een onderzoek uitgevoerd in Nederland bleek dat discriminatie op de arbeidsmarkt een rol speelt in het selectieproces bij bedrijven. Discriminatie kan herkend worden aan stereotypering wat het overdrijven van, in dit geval negatieve, vooroordelen is. Daarbij wordt de gediscrimineerde *out-group* lager geschat dan de *in-group* (Andriessen et al., 2010). Via een verdeckte vraag is er in de interviews gevraagd naar discriminatie. Verwacht werd namelijk dat bedrijven nooit zelf zullen toegeven dat er gediscrimineerd wordt. Daarom werd de vraag gesteld: 'Stel u heeft een vacature en er komen twee kandidaten met ongeveer dezelfde kwalificaties. De een is een autochtone Nederlander en de andere statushouder. Hoe zou u hiermee omgaan?'. Afhankelijk van het antwoord op deze vraag kan er geconstateerd worden of er eventueel discriminatie plaats vindt in een bedrijf.

Dit bleek niet zo te zijn. De bedrijven zetten zich allemaal af tegen discriminatie. Bij ASML wordt het zelfs gebruikt als argument tegen het sturen op diversiteit: "Uiteindelijk neem je gewoon de beste persoon voor de functie aan. Of dat een man of een vrouw is, want dat zou je ook weer negatief of discriminatie kunnen gaan doen, dus (...) we sturen er in het selectieproces natuurlijk niet op" (discriminatie). Bij ASML wordt er niet anders met vluchtelingen omgegaan dan met andere werknemers en er wordt ook niet geregistreerd of bijgehouden of iemand een vluchtelingstatus heeft, de code 'vluchtelingenstatus geen issue' werd dan ook in dit interview toegepast. De andere bedrijven geven ook aan dit niet te registreren en in de selectieprocedure enkel naar competenties van personen te kijken. Er kunnen hieruit dus geen conclusies worden getrokken over discriminatie.

Hagelstein bevestigde in het interview dat bedrijven waarschijnlijk nooit discriminatie zullen toegeven: "Ze proberen een diplomatiek antwoord, en ze staan open" (discriminatie). Later in het interview merkt hij wel op dat bedrijven, vooral binnen het midden- en kleinbedrijf, wellicht anders reageren als de situatie concreet wordt: "Als ik nou tegen jou vraag van ik heb een statushouder, jij hebt een vacature, kan ik hem naar jou brengen, daar ga jij anders denken want dan kom ik kortbij" (het moet niet te dichtbij komen). Uit een interpretatie van de woorden van Hagelstein kan worden opgemaakt dat er wel positieve discriminatie kan plaatsvinden, de volgende quote werd al eerder gemeld: "Je moet mensen in feite niet beoordelen omdat ze zielig vinden of wat dan ook. Je moet mensen beoordelen op capaciteiten en omdat ze iets kunnen. Ze hebben toegevoegde waarde voor jou, en jij hebt toegevoegde waarde voor hen, dan moet je er iets mee" (positieve discriminatie). Mochten bedrijven mensen aannemen uit medelijden, kan dit

worden opgevat als positieve discriminatie. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 4.8: 'Overige motieven'. Wielens gelooft dat er vooral onbewust wordt gediscrimineerd en ziet dat er een afnemende tolerantie is in de samenleving, zoals eerder werd beschreven. Dit kan doorschemeren in de selectie van een bedrijf.

Concluderend is er te weinig informatie om te zeggen of discriminatie daadwerkelijk een bezwaar is om vluchtelingen in dienst te nemen. De *in-group* en *out-group* uit de theorie kunnen niet geïdentificeerd worden uit de antwoorden van de respondenten en van stereotypering was in geen enkel interview sprake. Deels kan dit te verklaren zijn door het feit dat het merendeel van de respondenten relatief jong was en hoger opgeleid. Volgens de figuren in hoofdstuk 2.3.2 vindt er binnen die groepen minder discriminatie plaats. De inschatting van Wielens dat er waarschijnlijk onbewuste discriminatie plaatsvindt is een aanname die niet getoetst of bewezen is. De factor discriminatie is daardoor niet aangetoond in dit onderzoek. Het geopperde punt dat er positieve discriminatie heeft wordt slechts weinig ondersteund. Alleen Hagelstein meldde dit gebaseerd op aannames. Er zal in hoofdstuk 4.8 nog kort worden ingegaan op dit mogelijke motief.

4.7 Gezondheidsaspecten

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Beeldvorming	0	0	0	0	0	1	2	3
gezondheidsrisico's	0	0	0	0	0	1	0	1
Posttraumatisch stresssyndroom	0	2	0	0	0	0	0	2
Trauma's	0	1	0	0	0	4	0	5
TOTALS:	0	3	0	0	0	6	2	11

FIGUUR 27, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'GEZONDHEIDSASPECTEN'

Gezondheidsaspecten zijn weinig ter sprake gekomen in de interviews, zie figuur 27. Uit de theorie blijkt dat relatief veel vluchtelingen last hebben van trauma's. Dit kan door werkgevers worden ervaren als een risico. De gezondheidsaspecten zijn weinig aan bod gekomen tijdens de interviews. De heer Wiers van DAF verwacht dat managers vrezen voor een Posttraumatisch stresssyndroom: "We weten uit ervaring dat er nog al wat mensen zijn met een posttraumatisch stresssyndroom, met name uit de oorlogsgebieden. (...) Dat maakt het managers wel huiverig als ze bepaalde namen zien onder de sollicitanten, want als iemand daar echt aan lijdt, dan ben je hem jaren kwijt" (posttraumatisch stresssyndroom). Ook geeft hij aan dat trauma's een rol

kunnen spelen: “Kijk je weet niet op het moment wat er binnen komt, mensen met wat voor trauma’s, dus dat leeft wel bij sommige managers op de vloer” (trauma’s).

In de ervaringen die Hagelstein in zijn onderzoek heeft opgedaan, ziet hij ook gezondheid als drempel. De beeldvorming is daarin leidend: “de beeldvorming (...) dat ze sneller ziek zijn omdat ze een trauma hebben opgelopen, daar is helemaal geen bewijs voor. Mag je wel vanuit gaan dat ze een trauma hebben, he, want ze hebben echt wel iets meegemaakt. Maar of dat komt bovendrijven, ja dat hangt van de situatie af” (beeldvorming). Volgens Hagelstein zijn gezondheidsrisico’s vooral in de beeldvorming overschat en kan hetzelfde gebeuren met een autochtone kandidaat: “Voor hetzelfde geld ga je ergens werken en heb je ook in je jeugd iets meegemaakt of hoe of wat dan ook en komt dat ook ooit boven drijven” (trauma’s). Daarnaast is dit risico groter voor kleinere bedrijven met minder werknemers.

Hoewel gezondheidsaspecten weinig in de interviews ter sprake zijn gekomen, kan het zeker een bezwaar zijn aangezien het vanuit drie bronnen als risicofactor wordt bevestigd (theorie, bedrijf, deskundige). Bedrijven willen weinig risico lopen en die lijkt toch sterk aanwezig bij het aannemen van vluchtelingen. Toch moet er wel de kanttekening worden gemaakt dat de bedrijven keer op keer bevestigde dat iemand met de juiste kwalificaties wordt aangenomen onafhankelijk van de achtergrond dus een vluchteling met de juiste kwalificaties zal naar verwachting niet enkel worden afgewezen op het feit dat er risico’s zijn rond de gezondheid.

4.8 Overige motieven

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Positieve discriminatie	0	0	0	0	0	1	0	1
Uitstraling bedrijf	1	0	0	0	0	0	1	2
TOTALS:	1	0	0	0	0	1	1	3

FIGUUR 28, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE ‘OVERIGE MOTIEVEN’

Uit de interviews zijn twee codes gekomen die kunnen duiden op andere motieven dan die in de theorie al behandeld zijn, zie figuur 28. Ten eerste is dat de positieve discriminatie die eerder al werd genoemd. Dit zou dus inhouden dat bedrijven vluchtelingen in dienst zouden nemen omdat het vluchtelingen zijn. Dit motief wordt niet specifiek genoemd en wordt gehaald uit de volgende uitspraak van Ton Hagelstein: “Je moet mensen in feite niet beoordelen omdat ze zielig vinden of wat dan ook. Je moet mensen beoordelen op capaciteiten en omdat ze iets kunnen, en ze hebben toegevoegde waarde voor jou, en jij hebt toegevoegde waarde voor hun, dan moet je er iets mee”

(positieve discriminatie). Toch kan dit motief niet voldoende worden ondersteund aangezien het maar door een respondent is genoemd en het bovendien sterk gelinkt is aan maatschappelijk verantwoord ondernemen die eerder al verworpen werd als motief.

Het andere motief is uitstraling van het bedrijf. Deze wordt genoemd door Rick Wielens: “meestal doen bedrijven dat op een bord of in de krant. ‘Kijk eens wat wij doen, jongens!’” (uitstraling bedrijf). Het gaat hierbij om diversiteit in het bedrijf met een maatschappelijke reden. Dit motief werd kort aangehaald in de theorie als onderdeel van diversiteit. Cox & Blake (1991) noemde een positief effect op marketing als gevolg van diversiteit omdat de consumentenmarkt zo divers is als de arbeidsmarkt. ASML noemt ook de uitstraling van het bedrijf, maar dan meer als werkgeversmerk om meer talent aan te trekken: “We proberen wel in alle andere activiteiten die we doen, alle evenementen en al onze employer brand, proberen we dus wel te sturen op het feit dat we een global company zijn met veel nationaliteiten, vrouwen et cetera. Dus we proberen daar wel in onze campagne uitingen daarop te sturen” (uitstraling bedrijf). Ook dit werd door Cox & Blake (1991) benoemd als gevolg van diversiteit aangezien er meer talent kan worden aangetrokken uit een minderheidsgroep als er al personen uit deze groep bij het bedrijf werken. In de theorie wordt dus de uitstraling van een bedrijf genoemd als gevolg van diversiteit, maar volgens deze casestudy kan dit ook worden omgedraaid: namelijk dat de uitstraling van een bedrijf de oorzaak is om meer op diversiteit in het bedrijf te sturen en bijvoorbeeld een vluchteling aan te nemen.

4.9 Overige bezwaren

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Administratief bezwaar	0	0	0	1	0	1	1	3
cultuurverschillen	3	4	3	2	2	2	4	20
Cultuurverschillen voorbeeld	0	0	2	1	0	1	0	4
Extra begeleiding	0	0	0	0	0	2	2	4
restricties van buitenaf	0	0	0	0	4	1	0	5
risicovolle investering	0	0	0	0	0	2	0	2
TOTALS:	3	4	5	4	6	9	7	38

FIGUUR 29, FREQUENTIE VAN GEBRUIKTE CODES BINNEN FAMILIECODE 'OVERIGE BEZWAREN'

Er zijn een aantal bezwaren genoemd in de interviews die niet of nauwelijks uit de theorie zijn gebleken. Ten eerste worden cultuurverschillen vaak genoemd zoals ook in figuur 29 te zien is,

terwijl dit in de literatuur nauwelijks aan bod komt. Vanuit ASML wordt het niet gezien als een barrière om iemand aan te nemen, maar wel andersom als een barrière om goed te integreren in het bedrijf. Bij DAF worden al cultuurverschillen gemerkt bij Belgische werknemers die een ander beeld hebben bij ziekmelden of arbeidsongeschiktheid. Bedrijf Y geeft aan een voorkeur te hebben bij buitenlandse kandidaten die bijvoorbeeld in Nederland hebben gestudeerd of gewoond zodat ze al gewend zijn aan de cultuur. De Nederlandse cultuur is over het algemeen hard en mensen zijn erg mondig, en daar worden vooral cultuurverschillen gemerkt bij de kandidaten. Hierdoor passen kandidaten uit het buitenland zich minder snel aan in de bedrijfscultuur

Hagelstein heeft ervaren dat vluchtelingen de Nederlandse cultuur niet snappen en andersom: “(De) statushouder begrijpt de Nederlandse cultuur niet maar de Nederlandse werkgever begrijpt ook niet altijd de cultuur van de buitenlandse” (cultuurverschillen). Hij noemt cultuurverschillen een belangrijke drempel en gaat hierover rapporteren in zijn opdracht richting de provincie Noord-Brabant. Zijn volgende anekdote illustreert zijn punt: “ik vind het zelf een heel leuk voorbeeld, (...) hoe ze gewend zijn te werken. Van iemand die in het sollicitatiegesprek zegt van ‘ja donderdag kan ik bijvoorbeeld niet komen werken maar dan komt mijn broer’, dus in hun land lossen ze het op als je zelf niet kunt doen dan stuur je iemand die het voor je oplost, maar hier (...) ga je een arbeidsrelatie aan” (cultuurverschillen voorbeeld).

Doordat het onderwerp cultuurverschillen in elk interview aan bod kwam als barrière om buitenlandse kandidaten ofwel vluchtelingen aan te nemen, kan dit worden beschouwd als een bezwaar. Veelvuldig genoemd is dat kwalificaties de belangrijkste factor zijn, maar cultuurverschillen kunnen worden meegenomen in het keuzeproces voor een kandidaat, ook om de kandidaat zelf in bescherming te nemen. Het effectief uitsluiten van bepaalde culturen in een selectieprocedure zou ook op discriminatie kunnen duiden, maar dit is niet aangetoond en voor dit onderzoek een te zware conclusie die niet kan worden getrokken, zoals eerder beschreven.

Het tweede nieuw gevonden bezwaar bevat de codes ‘administratief bezwaar’ en ‘extra begeleiding’ uit figuur 29 en gaat over de extra lasten die het aannemen van een vluchteling met zich kan meebrengen. Enerzijds is dit een administratief bezwaar. In het interview met GEA komt naar voren dat het aannemen van een statushouder administratieve last met zich kan meebrengen in het controleren van vergunningen. Ook Hagelstein en Wielens geven aan dat de werkgever zich zal afvragen of de statushouder mag werken en dit wellicht moeten nagaan. Hagelstein onderstreept hierbij wel dat het een bezwaar is dat naar voren komt als de situatie concreet wordt en dat het niet per se een bezwaar is als er bijvoorbeeld in zijn interviews naar

gevraagd wordt. Het gaat hier om een beeldvorming dat bedrijven hebben, geen enkele respondent geeft aan zeker te weten dat er extra lasten bijkomen. Toch is deze beeldvorming een bezwaar die bij een sollicitatie mee kan spelen. Het bezwaar wordt uit meerdere bronnen bevestigd.

Anderzijds wordt de extra begeleiding door de deskundigen genoemd als bezwaar. Hagelstein vergelijkt het met het aannemen van een afstudeerder: “Op het moment dat iemand pas afgestudeerd is, en bij een bedrijf gaat werken, dan is er ook een *gap*. Het is nooit gelijk dat je kunt meewerken op niveau bij wijze van spreken. Dat moet met die mensen ook, maar daar zit nog een moeilijkheid achter dat zij natuurlijk helemaal van nul aan moeten beginnen en nog wat problemen hebben en misschien uit landen komen waar de opleiding niet goed geregeld is” (extra begeleiding) Bedrijven moeten daar volgens hem beleid op zetten. Wielens heeft het over het absorptievermogen van een organisatie om diversiteit op te vangen: “Vanaf een bepaald punt gaat het absorptievermogen niet meer om die mensen op te vangen. Om die mensen (...) te begeleiden en daarmee aan de slag te gaan zeg maar. Ik moet toch even wat extra meters maken om die mensen op sleeptouw te nemen” (extra begeleiding) De kosten en moeite die deze extra begeleiding met zich mee brengt, kan bedrijven afschrikken om een vluchteling in dienst te nemen. Deels heeft dit te maken met het oplossen van het eventuele tekort aan human capital van een vluchteling, de eventueel extra begeleiding door de hierboven genoemde cultuurverschillen en het uitzoeken van fiscale regelingen, maar samen met het administratieve gedeelte om uit te zoeken of de vluchteling überhaupt mag werken is dit bezwaar breder dan alleen dat.

Een derde bezwaar zijn ‘restricties van buitenaf’. Bedrijf X werkt bijvoorbeeld voor bepaalde opdrachtgevers die de eis stellen dat er binnen het bedrijf alleen maar mensen mogen werken die uit NAVO landen komen. Het aantal vluchtelingen uit NAVO landen is zeer beperkt, dus de kans dat bedrijf X ooit een vluchteling zal aannemen is zeer klein. Daarnaast gaf Hagelstein aan dat er bedrijven zijn die te maken hebben met externe audits: “Dus dan wordt er naar het bedrijf gekeken van (...) hoe ziet dat personeelsbestand eruit en zitten de juist opgeleide mensen aan mijn product te werken bij wijze van spreken. En als je nou mensen hebt die wel heel goed zijn, maar geen diploma hebben zou dat niet wenselijk kunnen zijn” (externe restricties). Externe restricties worden niet genoeg bevestigd in de interviews om aangenomen te worden als bezwaar. Toch wordt dit bezwaar zodanig ingrijpend geacht dat het alsnog geldt in deze casestudy. Bedrijf X zou geeft bijvoorbeeld aan graag iets met vluchtelingen te willen doen, maar dat is niet mogelijk. De rol van de restricties is hierdoor dusdanig groot dat het wordt opgenomen in het model in 4.10.

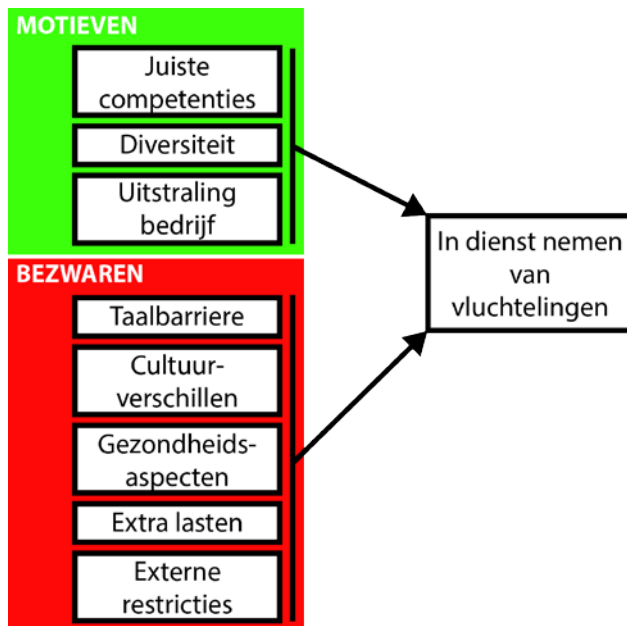
Tot slot noemt Hagelstein dat het aannemen van een vluchteling wordt gezien als een risicovolle investering. Dat heeft enerzijds te maken met de onzekerheid die vluchtelingen hebben over hun verblijfsplaats binnen Nederland: “Voor hetzelfde geld worden ze naar een andere vluchtelingenplek in Limburg gestuurd of ze gaan naar Groningen, en ja, daar ga je niet in investeren” (risicovolle investering). Anderzijds is dit ook gekoppeld aan het feit dat werkgevers bang zijn voor de kosten die gezondheidsrisico’s met zich meebrengen. Aangezien dit bezwaar allen wordt bevestigd door Hagelstein wordt het onvoldoende ondersteund om aangenomen te worden.

4.10 Getoetst model

Het model in figuur 30 weerspiegelt de resultaten van dit onderzoek. Het is een variant op het conceptueel model uit hoofdstuk 2.4, die de bezwaren en motieven uit de theorie samenvat. Deze zijn getoetst in de praktijk en zoals beschreven in de methodiek wordt een bezwaar of motief aangenomen als

- Deze door drie of meer bedrijven is genoemd, mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- Deze door twee deskundigen is genoemd, mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- Deze is aangetoond vanuit de theorie, een deskundige en een bedrijf (triangulatie), mits gebaseerd op ervaringen en feiten en niet op aannames
- De betreffende reden niet kan worden bewezen met de vorige punten maar wel dusdanig ingrijpend wordt geacht dat het alsnog moet worden aangenomen.

Zo niet zal deze verworpen worden of hernoemd als er een andere reden is die uit de interviews wel wordt bevestigd. Er wordt hieronder ingegaan op de veranderingen in het model.



FIGUUR 30, GETOETST MODEL

Motieven

Het motief 'arbeidstekorten en -mismatches oplossen' bleek geen reden te zijn om te werven onder de vluchtelingengroep. Er is een proactieve werving door bedrijven, maar vluchtelingen zijn hierin een onbekend fenomeen volgens de deskundigen. Bedrijven werven namelijk vooral in groepen waarvan er zekerheid is dat er veel technisch talent is zoals studenten van een technische universiteit. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.1 wordt dit motief vervangen door 'juiste competenties'. Dit bleek de doorslaggevende factor in de keuze voor een kandidaat voor elk bedrijf, dus meer dan drie waardoor dit motief wordt aangenomen. Competenties zijn belangrijker dan welke andere reden dan ook. De reden hierachter is waarschijnlijk een krapte op de arbeidsmarkt waardoor gekwalificeerde mensen van grote waarde zijn.

Diversiteit in nationaliteiten werd na man-vrouwverhouding het meest genoemd door de respondenten als factor om de diversiteit in de organisatie te verhogen. De sturing wordt door vier van de vijf bedrijven niet bewust uitgevoerd in een sollicitatieproces, maar kan wel in de werving zitten. Daarnaast pakken vooral de productiebedrijven het pragmatisch aan; als er iemand nodig is, maakt afkomst, geslacht of een ander aspect niet uit, zolang de persoon maar de juiste kwalificaties heeft, zoals ook hierboven wordt aangegeven. Aangezien diversiteit een reden kan zijn dat bedrijven gericht gaan werven naar een bepaalde doelgroep en diversiteit in nationaliteiten na man-vrouwverhouding het meest werd genoemd in de interviews, is diversiteit een factor die een motivatie kan zijn voor bedrijven om een vluchteling aan te nemen. Deze beide redenen werden door meer dan drie bedrijven bevestigd.

Voor het motief 'Maatschappelijk verantwoord ondernemen' werd in deze casestudy geen bevestiging gevonden. De bedrijven bevestigen het beeld in de literatuur dat MVO breed geaccepteerd is in de bedrijfsvoering, maar richten hun pijlen op andere thema's dan vluchtelingen. Uit de interviews met de deskundigen bleek dat MVO essentieel is voor bedrijven, maar dat vluchtelingen hier niet het juiste thema in zou zijn omdat er dan wordt afgedaan aan de kwalificaties en competenties van de persoon. Geen van de bedrijven gaf aan dat MVO een reden was om vluchtelingen in dienst te nemen.

Fiscale regelingen blijken in deze casestudy ook geen motief te zijn en wordt verworpen aangezien het door geen van de bedrijven werd bevestigd. Uit de theorie bleek al dat de overheid bedrijven te veel ziet als 'homo economicus' en dat de gebruikte loondispensatie en -subsidie instrumenten slechts een gering effect hebben, maar dat grotere bedrijven (zoals in dit onderzoek) vaker gebruik maken van de regelingen dan kleine. De bedrijven in deskundigen in deze casestudy zien fiscale regelingen vooral als 'mooi meegenomen' na het aannemen van een persoon en niet als stimulans om een persoon te selecteren. Daarmee kan het zo zijn dat grote bedrijven meer gebruik maken van fiscale regelingen dan kleine door bijvoorbeeld een betere kennis van regelingen op een grotere HR afdeling, maar is het geen motief om een vluchteling aan te nemen waarmee ook aan het doel van de overheid om dit te stimuleren voorbij wordt gegaan.

Los van de theoretische motieven werden er twee mogelijke motieven gevonden die nog niet eerder genoemd zijn. Ten eerste positieve discriminatie. Hierbij zou het bedrijf een vluchteling aannemen vanwege ethische redenen. Hoewel dit ten eerste sterk verband houdt met het eerder verworpen motief rond MVO, wordt het ten tweede te weinig ondersteund om aan te nemen gegrond motief aangezien het maar in één interview wordt genoemd. Dus hoewel dit wel als nieuw motief wordt genoemd, wordt het niet genoeg bevestigd om aangetoond te worden.

Het tweede nieuwe motief is daarentegen doormiddel van triangulatie aangetoond en wordt daardoor opgenomen in het model. Dit gaat namelijk over de positieve invloed die het aannemen van een vluchteling zou hebben op de uitstraling van het bedrijf. Hoewel dit in de theorie nog als gevolg van diversiteitsmanagement wordt genoemd, blijkt uit de interviews dat het juist als oorzaak wordt gezien. Het gaat dan om de uitstraling van het bedrijf op de consumentenmarkt, maar ook als werkgeversmerk voor het aantrekken van nieuw talent.

Bezwaren

Uit de theorie bleek dat een tekort aan human capital een belangrijk bezwaar was. Dit bleek in deze casestudy slechts deels te kloppen. Het belangrijkste onderdeel in de theorie, beoordeling van diploma's behaald in het buitenland, werd door de bedrijven en deskundigen onvoldoende

ondersteund volgens de maatstaven van dit onderzoek. Bedrijven hebben een tekort aan personen met de juiste competenties door de krapte op de arbeidsmarkt dus kunnen het zich niet permitteren om kandidaten af te wijzen op diploma's die mogelijk niet van hetzelfde niveau zijn. Er wordt over het algemeen pragmatischer gedacht en binnen de human capital lijkt de taalbarrière het belangrijkste als bezwaar. Er is een beeldvorming dat vluchtelingen de taal niet machtig genoeg zijn. Hierdoor is de brede term 'Tekort aan (human) capital' vervangen door 'taalbarrière', dat door alle bedrijven en deskundigen wordt bevestigd.

Een Nederlands onderzoek wees in de theorie op discriminatie op de arbeidsmarkt door bedrijven als bezwaar. In dit onderzoek is dit niet aangetoond. Hoewel er getracht is via een omweg naar te vragen, gaven bedrijven geen enkele blijk van stereotypering of een *in-* en *out-group*, waar discriminatie aan te herkennen is. Volgens de experts kan er nog wel discriminatie plaatsvinden, maar deze uitspraken zijn puur gebaseerd op aannames, niet op feiten of ervaringen vanuit hun werk. Uit dit onderzoek kan dus enkel de conclusie worden getrokken dat er geen discriminatie is aangetoond. Daarom is discriminatie verwijderd uit het model. Dit onderwerp zou zeker relevant zijn voor vervolgonderzoek.

Daarnaast werden gezondheidsaspecten door een bedrijf en een deskundige bevestigd als bezwaar. Vooral de trauma's, die vluchtelingen relatief vaak hebben volgens de theorie, en de mogelijke gevolgen daarvan spelen hierin mee. Doordat dit risico binnen de triangulatie bevestigd wordt door bedrijf, deskundige en theorie, wordt dit bezwaar opgenomen in het model. Een kanttekening is dat dit bezwaar minder werd ondersteund dan de hierboven genoemde, dus dat deze waarschijnlijk minder zal mee spelen in het proces. Voor dit bezwaar is slechts zwak bewijsmateriaal.

Los van de bezwaren uit de theorie, zijn er drie bezwaren bevonden die meespelen bij de bedrijven in de casestudy. Ten eerste cultuurverschillen. Bedrijven merken dat werknemers uit andere culturen meer moeite hebben om te integreren in het bedrijf dan andere kandidaten waardoor het extra begeleiding en aandacht vraagt. Als er dus twee personen zijn met dezelfde kwalificaties, zou het onderwerp cultuurverschillen dus een bezwaar kunnen zijn, ook om de kandidaat zelf in bescherming te nemen. Dit bezwaar werd door elk bedrijf en door de twee deskundigen genoemd en wordt dus toegevoegd aan het model. Het effectief uitsluiten van bepaalde culturen zou op discriminatie kunnen duiden, maar er is in dit onderzoek aanwijzing gevonden dat dit daadwerkelijk plaatsvindt. Deze conclusie is dus niet te trekken, zoals eerder ook al toegelicht.

Daarnaast is er een beeldvorming bij bedrijven dat er extra lasten zijn in de begeleiding en administratie factoren bij het aannemen van een vluchteling. Dit heeft te maken met verschillend factoren die hierboven al genoemd zijn zoals fiscale regelingen, tekort aan human capital en cultuurverschillen, maar de beeldvorming gaat verder dan dat. Zo vragen bedrijven zich af of vluchtelingen wel mogen werken en of er bijvoorbeeld vergunningen gecontroleerd moeten worden. Bedrijven hebben hier niet altijd de tijd en moeite voor. Dit bezwaar werd door twee deskundigen en een bedrijf beargumenteerd met ervaringen waardoor het wordt opgenomen in het model. Of de beeldvorming terecht is, behoeft verder onderzoek.

Er is geconcludeerd dat externe restricties kunnen optreden in de vorm van audits naar diploma's of van opdrachtgevers rond het aannemen van vluchtelingen. Hier kunnen bedrijven weinig aan veranderen, maar het speelt desalniettemin een rol. Dit bezwaar werd slechts door een deskundige en een bedrijf onderbouwd, maar wordt dusdanig ingrijpend beoordeeld dat het wel in het model wordt opgenomen. Vluchtelingen worden namelijk automatisch afgewezen in hun sollicitatie.

Tot slot wordt er in de interviews genoemd dat het aannemen van een vluchteling beschouwd wordt als een risicovolle investering aangezien vluchtelingen ergens anders geplaatst kunnen worden. Dit risico wordt slechts door een deskundige benoemd en is daardoor niet voldoende ondersteund om in het model opgenomen te worden. Een verklaring dat het weinig is genoemd is dat er in deze casestudy alleen grote werkgevers zijn benaderd waarbij de risico's per individu relatief kleiner kunnen zijn dan bijvoorbeeld een bedrijf met twee of drie werknemers.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt ten eerste antwoord gegeven op de onderzoeksvraag van dit onderzoek. Vervolgens wordt er gereflecteerd op de keuzes die zijn gemaakt. Daarna worden er aanbevelingen voor verder onderzoek gegeven en tot slot wordt er een advies meegegeven aan bedrijven en overheidsinstanties die volgens de auteur van waarde kunnen zijn bij de arbeidsparticipatie van vluchtelingen.

5.1 Antwoord op onderzoeksvraag

Dit onderzoek heeft als doel inzicht te geven in de motieven en bezwaren waarom bedrijven vluchtelingen in dienst nemen door een casestudy te doen naar Brainport. Hierbij was de onderzoeksvraag: *Wat zijn motieven en bezwaren van technische bedrijven in de regio Brainport om vluchtelingen in dienst te nemen en welke andere aspecten spelen hierin mee?* Om de vraag te beantwoorden zijn er bezwaren en motieven uit de literatuur getoetst bij vijf grote bedrijven in Brainport en voorgelegd aan twee deskundigen. Hiermee is een triangulatie verzekerd.

De krapte op de arbeidsmarkt die in de literatuur beschreven staat als maatstaf voor arbeidstekorten en -mismatches wordt in de interviews bevestigd. Om de tekorten op te lossen werven bedrijven proactief en gericht om talent te scouten. Dit gebeurt in doelgroepen van personen die bekend zijn bij de bedrijven, zoals studenten van een technische universiteit. De onbekendheid van bedrijven met de competenties van vluchtelingen kan als reden gelden voor het feit dat geen enkel bedrijf onder vluchtelingen werft. Andere doelgroepen lijken aantrekkelijker voor de bedrijven. Een van de aanleidende contradicties van dit onderzoek wordt daarmee in de praktijk bevestigd: vluchtelingen zijn relatief vaak overgekwalificeerd of werkloos terwijl bedrijven staan te springen om talent. De arbeidstekorten en -mismatches die bedrijven ervaren lijkt dus geen motief om een vluchteling aan te nemen of om te werven in deze groep, maar wel om proactief te werven om degene met de juiste skills te selecteren. Het belangrijkste motief om een vluchteling aan te nemen zou dus zijn dat diegene de beste competenties heeft voor de positie. Keer op keer werd door de bedrijven en deskundigen bevestigd dat dit het belangrijkste motief is.

Daarnaast kan diversiteit meespelen. In de theorie werden verschillende redenen genoemd voor diversiteit zoals het verhoogd innovatief vermogen van een team. De bedrijven waren op de hoogte van de voordelen van diversiteit maar willen hier in het sollicitatieproces niet op sturen om te zorgen dat de competenties leidend zijn en niet te discrimineren. Wel wordt er in de werving gelet gestuurd op diversiteit, vooral door de bedrijven met hoger opgeleiden. De productiebedrijven geven een meer pragmatische aanpak. Diversiteit in nationaliteiten werd veel

genoemd in de interviews samen met man-vrouwverhouding waardoor er verondersteld kan worden dat dit de belangrijkste thema's zijn rond diversiteit voor bedrijven. Vluchtelingen kunnen de diversiteit van nationaliteiten verhogen binnen een bedrijf waardoor het een doorslaggevende factor kan zijn. Diversiteit kan dus als motief worden gezien.

Volgens de theorie is een van de gevolgen van diversiteit in een bedrijf de uitstraling die het bedrijf krijgt richting de consumentenmarkt en de arbeidsmarkt. Dit zou de marketing en het aantrekken van talent vanuit minderheidsdoelgroepen positief beïnvloeden. Uit de casestudy bleek dat bedrijven dit niet zozeer zien als een gevolg van diversiteit, maar als een beweegreden om voor diversiteit te kiezen. Doormiddel van triangulatie met de theorie, een deskundige en een bedrijf kan de 'uitstraling van het bedrijf' worden bevestigd als motief om een vluchteling aan te nemen. Een kanttekening hierbij is dat het motief minimaal wordt ondersteund door de data.

Het thema Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) bleek vanuit de theorie een motief te zijn om een vluchteling aan te nemen. Dit werd echter niet erkent in dit onderzoek. Bedrijven geven aan dat er aan MVO wordt gedaan, maar op andere thema's. Om niet af te doen aan de kwalificaties van vluchtelingen, werd dit ook gezien als een ethisch goede keuze door de deskundigen. MVO is volgens de theorie en de deskundigen wel essentieel voor de bedrijfsvoering, dus vanuit de uitkomsten van dit onderzoek blijkt dat MVO belangrijk is voor bedrijven maar zich zou moeten focussen op andere thema's dan vluchtelingen.

Ook de fiscale regelingen die als motief gelden in de literatuur, worden niet als motief herkent in dit onderzoek. Het feit dat er in de literatuur geschreven wordt dat grote bedrijven meer doen met fiscale regelingen dan kleine bedrijven, kan worden verklaard door bijvoorbeeld de grotere kennis die aanwezig is op HR afdelingen van deze organisaties om na het aannemen van een persoon te checken of er een fiscale regeling van toepassing is. De geïnterviewde bedrijven en de deskundigen geven namelijk aan dat competenties altijd de belangrijkste factor is en dat fiscale regelingen alleen maar 'mooi meegenomen' zijn in plaats van een doorslaggevende factor om voor iemand te kiezen. De rol van de overheid in het stimuleren van bedrijven om vluchtelingen in dienst te nemen lijkt hierdoor beperkt.

Een tekort aan human capital zou volgens de theorie een belangrijk bezwaar zijn bij het aannemen van vluchtelingen. Vooral diploma erkenning door bedrijven wordt in de literatuur aangehaald als problematisch vanuit een perspectief van de vluchteling. Uit dit onderzoek blijkt dat in Brainport bedrijven pragmatischer te werk gaan door de krappe arbeidsmarkt. Diploma's en werkervaring zijn dan wel leidend in het selectieproces, maar deze worden naar eigen zeggen nauwelijks anders beoordeeld als ze in een ander land behaald zijn. Bedrijven kunnen zich

namelijk niet permitteren om talent te laten schieten. De taalbarrière wordt wel erkent als bezwaar. Er is een beeldvorming dat vluchtelingen de Nederlandse of Engelse taal slecht beheersen. Een tekort aan human capital geldt dus als bezwaar als het gaat over een taalbarrière. Hieruit blijkt opnieuw dat de juiste kwalificaties belangrijk zijn in de krappe arbeidsmarkt, er wordt zeer pragmatisch naar kandidaten gekeken.

In de theorie word discriminatie beschreven als een bezwaar. Er zou sprake zijn van discriminatie als er stereotypering plaatsvindt en er een duidelijke *in-* en *out-group* wordt opgemerkt. Dit was niet het geval, bedrijven namen volgens de verwachting van de deskundigen afstand van discriminatie. De deskundigen zelf kwamen ook niet verder dan speculaties gebaseerd op aannames rond discriminatie. Hierdoor kan er geen duidelijke conclusie worden getrokken over dit onderwerp en is het in dit onderzoek niet aangetoond dat discriminatie vluchtelingen in de weg staat bij het krijgen van een baan. Gefocust vervolgonderzoek zou hier wellicht andere conclusies over kunnen trekken omdat dit onderzoek niet de grondige middelen voor heeft om discriminatie aan te tonen. In de interviews werd het ook omgedraaid en kwam positieve discriminatie naar voren als motief om een vluchteling aan te nemen, maar dit werd te weinig ondersteund om aan te nemen.

Daarnaast zijn er gezondheidskwesties als bezwaar. Vanuit de theorie bleek al dat veel vluchtelingen kampen met trauma's en posttraumatische stresssyndromen. Dit werd door een van de bedrijven en een deskundige ook benoemd als risico als een vluchteling in dienst wordt genomen. Daarmee is de triangulatie dus bereikt, maar is het bewijsmateriaal zwak. Of het een doorslaggevende factor kan zijn, is kan dus niet met overtuiging worden bevestigd. De waarschijnlijkheid dat het een rol speelt daarentegen, wordt hiermee wel bevestigd.

Uit de casestudy bleken een aantal bezwaren die nog niet of nauwelijks uit de literatuur bleken. Ten eerste werden cultuurverschillen genoemd als bezwaar. Sommige bedrijven hadden wat ervaringen met cultuurverschillen waardoor de keuze in het vervolg kan neigen naar een Nederlandse kandidaat in plaats van een buitenlandse of een vluchteling. Als herkomst daadwerkelijk een bezwaar is, kan dit duiden op discriminatie maar hier is meer onderzoek voor nodig. In dit onderzoek wordt daarom discriminatie niet als bezwaar benoemd, maar zijn cultuurverschillen dat wel.

Daarnaast is er een beeldvorming dat er extra lasten bestaan bij het aannemen van een vluchteling. Bij extra lasten kan er los van eerder genoemde diploma checks, extra begeleiding rond cultuurverschillen en het uitzoeken van fiscale regelingen, worden gedacht aan de tijd en moeite die moet worden gestoken in eventuele vergunning controles. Een van de bedrijven en de

twee deskundigen gaven aan dat dit ook van doorslaggevende waarde kan zijn om te kiezen voor een andere kandidaat. Daarom geldt dit als een bezwaar in dit onderzoek maar of de beeldvorming terecht is, vergt verder onderzoek.

Tot slot kunnen externe restricties worden opgelegd door beleidsmaatregelen van een hoofdkantoor of door opdrachtgevers waardoor een bedrijf geen vluchtelingen mag aannemen, zoals dat bij een van de bedrijven in dit onderzoek werd gedaan. De wil om vluchtelingen aan te nemen kan er dan zijn, maar dat weegt op dat moment niet op tegen de andere belangen. Dit bezwaar werd slechts ondersteund door een deskundige en een bedrijf, maar het effect wordt dusdanig zwaar beoordeeld dat het in deze casestudy erkend wordt als bezwaar.

Concluderend lijkt het beeld in de literatuur van motieven en bezwaren voor het in dienst nemen van vluchtelingen deels te kloppen met de casestudy. Het valt op dat een aantal redenen in de literatuur wat globaal beschreven zijn en in dit onderzoek specifiek zijn gemaakt. Daarnaast zijn er in deze casestudy een aantal bezwaren en motieven die sterk worden beïnvloed door de krappe arbeidsmarkt.

5.2 Reflectie

Hoewel er getracht is zo goed mogelijk gebruik te maken van de tijd, ruimte en mogelijkheden binnen deze bachelor thesis, heeft het onderzoek enkele restricties die belangrijk zijn om in het achterhoofd te houden tijdens het lezen. Ten eerste gaat het om een interpretatief onderzoek met een abductief karakter. De uitkomsten kunnen hierdoor niet los worden gezien van de interpretaties van de onderzoeker en kunnen niet hard worden gemaakt zoals in een positivistisch onderzoek. Hoewel er is gezocht naar oplossingen om het onderzoek kwantitatiever te maken, blijft het gaan om interpretaties van woorden.

Ten tweede is het aantal bedrijven dat is geïnterviewd slechts een kleine representatie van alle bedrijvigheid in Brainport. Oorspronkelijk werd eraan gedacht om tien bedrijven te interviewen maar door tijdsgebrek en veel afwijzingen van bedrijven zijn er uiteindelijk slechts vijf geïnterviewd. Zoals eerder beschreven geven deze een goed beeld van de motieven en bezwaren, maar de fundering van het onderzoek is minimaal.

Ten derde is de theorie die gebruikt is in dit onderzoek slechts een kleine greep uit het enorme aanbod. Een compleet overzicht van alle motieven en bezwaren zou enorm veel tijd en kennis van de bestaande literatuur vergen. Hierdoor is de toetsing van de literatuur niet compleet, maar geeft het wel een indicatie.

Tot slot heeft de krapte van de arbeidsmarkt een sterke invloed gehad op de uitkomsten van dit onderzoek. Binnen de selectieprocedures kunnen bedrijven in de technische sector het zich blijkbaar niet permitteren om iemand te selecteren om andere redenen dan competenties. Dit heeft ervoor gezorgd dat de bezwaren en motieven die genoemd werden in de interviews slechts een minimale invloed hadden op de selectieprocedure.

5.3 Aanbevelingen verder onderzoek

Er zijn een aantal aanbevelingen voor verder onderzoek. Het punt dat in de resultaten en conclusie terugkwam rond discriminatie is het onderzoeken waard. Bedrijven zullen in interviews nooit zeggen dat er wordt gediscrimineerd, maar toch blijkt dit volgens de theorie wel te gebeuren. Door een gefocust interview op discriminatie en een slimme strategie om dit te onderzoeken bij bedrijven kan dit worden uitgezocht. Daarnaast is het ook de rol van positieve discriminatie het onderzoeken waard; heeft dit daadwerkelijk effect op de loopbaan van een vluchteling en zo ja, welk effect?

Daarnaast wordt een onderzoek naar de bestaande competenties van vluchtelingen geadviseerd. De bedrijven zeggen gericht te werven naar groepen waar talent te vinden is en die eventueel iets kunnen toevoegen aan de diversiteit van het bedrijf. Door inzichtelijk te maken welke competenties vluchtelingen te bieden hebben, kunnen bedrijven deze groep zien als een kansrijke doelgroep om talent binnen te halen. Dat geldt dan niet alleen voor de technische sector, maar ook voor andere sectoren waarin bedrijven proactief werven naar nieuw talent. Dit helpt aan de ene kant de vluchtelingen verder in hun integratie, maar aan de andere kant bedrijven die specifieke competenties zoeken en die op de reguliere arbeidsmarkt niet krijgen gevonden.

Tot slot kan het interessant zijn om de bezwaren en motieven na te gaan in een heel andere sector waar een ruime arbeidsmarkt is. Daar hoeft namelijk minder de nadruk gelegd te worden op competenties en kunnen bedrijven bewuster sturen op bijvoorbeeld diversiteit of gezondheidseigenschappen omdat er meer keus is voor kandidaten. De uitkomsten van zulk soort onderzoek kunnen een heel ander beeld geven van bezwaren en motieven. Ook een soortgelijk onderzoek bij kleinere bedrijven kan een ander beeld geven van bezwaren en motieven. Eerder werd al genoemd dat het voor kleine bedrijven wellicht een groter risico is om te investeren in een vluchteling om dat een werknemer daar een groter aandeel heeft in de productiviteit van het bedrijf.

5.4 Bedrijfs- en beleidsadvies

Allereerste blijkt uit dit onderzoek dat de gewenste stimulerende rol van de overheid beperkt lijkt te zijn bij het participeren van vluchtelingen in de arbeidsmarkt. De instrumenten zoals

looncompensatie of -dispensatie worden door de bedrijven alleen gebruikt als de vluchteling al is aangenomen, terwijl dit juist zou moeten meespelen in het eerdere proces zodat de risico's en eventueel extra kosten gespreid worden bij het aannemen van vluchtelingen. De overheid zou in mijn optiek hier een andere rol in moeten gaan spelen en moeten gaan zoeken naar hoe bedrijven uit zichzelf opzoek gaan naar vluchtelingen als opties om vacatures op te vullen. Een onderzoek naar competenties van vluchtelingen zoals hierboven wordt genoemd, kan daar een eerste stap in zijn.

Daarnaast is er meer informatie nodig over de risico's die bedrijven kunnen hebben bij het aannemen van vluchtelingen. In het onderzoek kwam geregeld naar voren dat er een bepaalde beeldvorming is, bijvoorbeeld over gezondheidsrisico's en extra lasten die beide gelden als bezwaar in het concluderende model van dit onderzoek. Deze kunnen worden weggenomen bij de juiste informatieverstrekking. Een website over de administratieve handelingen bij het aannemen van een vluchteling zou hier bijvoorbeeld bij helpen. Hiervoor is grondig onderzoek nodig naar wat bedrijven precies voor beeldvorming hebben.

Uit het onderzoek bleek dat MVO essentieel is voor organisaties. Toch mag dit geen reden zijn om vluchtelingen aan te nemen omdat dit kan duiden op positieve discriminatie en af zou doen aan de competenties van de persoon. De bedrijven in deze casestudy hadden geen arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in hun MVO beleid meegenomen, en dat wil ik andere bedrijven dan ook afraden.

Daarnaast wil ik bedrijven adviseren om een meer proactieve rol te spelen in het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt. De bedrijven geven allemaal aan dat er krapte is en dat het bedrijf daar last van heeft, maar er is slechts een bedrijf dat zich concreet inzet voor een oplossing hiervoor dat niet te maken heeft met directe werving: een betere verbintenis tussen techniek en jongeren. Het valt mij op dat bedrijven bijvoorbeeld niet aan intern opleiden doen. Zeker voor lassers en frezers bijvoorbeeld, waarvan door twee bedrijven werd genoemd dat er een tekort van is, is het de moeite waard om uit te zoeken of deze zelf opgeleid kunnen worden of dat er een samenwerking in de regio kan worden opgezet om een opleiding op te zetten en hier studenten voor te werven. Op deze manier kunnen bedrijven de krapte op een proactieve manier bevechten.

Tot slot adviseer ik bedrijven om te investeren in onderzoek naar mogelijkheden om nieuw talent aan te boren. Zoals meerdere malen gemeld in dit onderzoek, zijn bedrijven onbekend met de competenties binnen een groep als vluchtelingen terwijl hier wel kansen kunnen liggen. Bedrijven

geven aan proactief te werven onder bekende doelgroepen, maar er is uit de interviews niet gebleken dat er wordt gezocht naar nieuwe doelgroepen die wellicht interessant kunnen zijn.

Bibliografie

Aalst, M. v. d., & Beukel, L. v. d. (2017). Kansrijke beroepen: Waar is de arbeidsmarkt krap? Landelijk overzicht. UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Agentschap Integratie en Inburgering. (2016). Profielen van asielzoekers, erkend vluchtelingen en subsidiair beschermden. Brussel: Agentschap Integratie en Inburgering

Ahn, G. (2016). Kansrijke beroepen: Zuidoost-Brabant/Helmond-De Peel: Waar is de arbeidsmarkt krap? UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies, UWV WerkgeversServicepunt Zuidoost-Brabant/Helmond-De Peel

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Augsburger, M., Dohrmann, K., Schauer, M., & Elbert, T. (2016). Relations Between Traumatic Stress, Dimensions of Impulsivity, and Reactive and Appetitive Aggression in Individuals With Refugee Status. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*.

Bakker, L. (2016). Seeking Sanctuary in the Netherlands: Opportunities and obstacles to refugee integration. Rotterdam: Erasmus Universiteit

Becker, G. (1994). Human Capital Revisited Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition) (pp. 15-28). Chicago: The University of Chicago Press.

Benton, M., Sumption, M., Alsvik, K., Fratzke, S., Kuptsch, C., & Papademetriou, D. G. (2014). AIMING HIGHER: POLICIES TO GET IMMIGRANTS INTO MIDDLE-SKILLED WORK IN EUROPE. Washington DC: Migration Policy Institute and International Labour Office.

Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2010). Implications of population ageing for economic growth. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 583–612.

borghouts, i., dekker, r., freese, c., oomens, s., & wilthagen, t. (2015). Het werkt niet vanzelf: Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet. Tilburg: Celsus juridische uitgeverij.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.

Brainport. (2015). Brainport Next Generation: revised strategy. Eindhoven: Brainport Development

Budría, S., & Moro-Egido, A. (2014). Overqualification, skill mismatches and wages in private sector employment in Europe. *Technological and Economic Development of Economy*, 20(3), 457-483.

CBS. (2017a). Asielverzoeken en nareizigers. Geraadpleegd op 14-02-2017 van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83102ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=16,33,50,I&HDR=T,G4&STB=G1,G2,G3&CHARTTYPE=3&VW=T>

CBS. (2017b). Asielverzoeken en nareizigers; nationaliteit, geslacht en leeftijd. Geraadpleegd op 01-05-2017 van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83102ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0-2%2c11%2c16-17%2c37%2c1&D5=3%2c7%2c11%2c15%2c20%2c24%2c28%2c32%2c37%2c41%2c45%2c49%2c54%2c58%2c62%2c66&HDR=T%2cG4&STB=G1%2cG2%2cG3&CHARTTYPE=3&VW=D>

CBS. (2017c). Conjunctuurenquête Nederland; kwartaal, regio. Geraadpleegd op 01-05-2017 van <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=82436NED&D1=83&D2=0&D3=0%2c52%2c75&D4=a&HDR=G1%2cT%2cG3&STB=G2&CHARTTYPE=1>

Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.

Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*: Sage, Thousand Oaks.

ED. (2016, 6 december). En nu is het officieel: Brainport = mainport. *Eindhovens Dagblad*. Geraadpleegd op 14-02-2017 van <http://www.ed.nl/nieuws/en-nu-is-het-officieel-brainport-mainport~a42e03c7/>

EMPL. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussels: Europese Unie

Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). *Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: WWR

Europese Unie. (2004). RICHTLIJN 2004/83/EG VAN DE RAAD van 29 april 2004 inzake minimumnormen voor de erkenning van onderdanen van derde landen en staatlozen als vluchteling of als persoon die anderszins internationale bescherming behoeft, en de inhoud van de verleende bescherming. Luxemburg: Europese Unie

- Eurostat. (2016, 22 december). Population structure and ageing. Geraadpleegd op 14-02-2017 van http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing
- Friedberg, R. (1996). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. Cambridge: National Bureau of Economic Research
- Geijer, T., Beckers, M., Gasseling, H., & Overwater, J. W. (2015). Regiovisie Zuidoost-Brabant: Krachtige groei in Zuidoost-Brabant. ING Economisch Bureau
- Hoeymans, N., Melse, J. M., & Schoemaker, C. G. (2010). Gezondheid en determinanten. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
- Horst, A. v. d., Bettendorf, L., Draper, N., Ewijk, C. v., Mooij, R. d., & Rele, H. t. (2010). Vergrijzing verdeeld: Toekomst van de Nederlandse Overheidsfinanciën. Den Haag: Centraal Planbureau
- Jacobs, N., & Vassiliadis, T. (2015). MVO Monitor 2015. Utrecht: MVO Nederland
- Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market – a Field Experiment. Konstanz: Department of Economics, University of Konstanz
- Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014: Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland
- Kooter, M. (2016, 2 februari). Netwerken verliest belang in het vinden van een baan. Geraadpleegd op 17-03-2017 van <https://www.intelligence-group.nl/nieuws/februari-2016/netwerken-verliest-belang-in-het-vinden-van-een-baan>
- Mahmud, S., Alam, Q., & Härtel, C. (2014). Mismatches in skills and attributes of immigrants and problems with workplace integration: a study of IT and engineering professionals in Australia. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 339–354.
- Mantere, S., & Ketokivi, M. (2013). Reasoning in organization science. *Academy of Management Review*, 38(1), 70-89.
- Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., . . . Zorlu, A. (2016). From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Florence: Migration Policy Center
- NOS. (2017, 16 januari). Aantal asielzoekers bijna gehalveerd in 2016. NOS. Geraadpleegd op 14-02-2017 van <http://nos.nl/artikel/2153280-aantal-asielzoekers-bijna-gehalveerd-in-2016.html>

- OECD. (2016). Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. Paris: OECD
- Raalte, J. v. (2016). In deze landen maakt rechts-populisme zijn opmars. Volkskrant. Geraadpleegd op 03-03-2017 van <http://www.volkskrant.nl/buitenland/in-deze-landen-maakt-rechts-populisme-zijn-opmars~a4306089/>
- Reinhardt, F. L., & Stavins, R. N. (2010). Corporate social responsibility, business strategy, and the environment. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(2), 164–181.
- Reinhoudt, J., & Teuns, A. (2017). MVO Trendrapport 2017. Utrecht: MVO Nederland
- ROA. (2015). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
- Rompa, J. (2014). Brainport Monitor 2014. Eindhoven: Brainport Development
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for business students (Vijfde editie ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- THP. (2015). The Return on Investment on Migration: What is in it for Business? The Hague: The Hague Process on Refugees and Migration
- UN. (2001). Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations? . Population Division Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat. <http://www.un.org/esa/population/publications/migration/migration.htm>
- UNHCR. (2010). Convention and protocol relating to the status of refugees. Geneve: UNHCR
- UNHCR. (2016). Global Trends: Forced Displacement In 2015. Geneve: UNHCR
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2007). Het ontwerpen van een onderzoek: Boom Lemma Uitgevers.
- VluchtelingenWerk. (2016). VLUCHTELINGEN IN GETALLEN 2016. Vluchtelingenwerk Nederland
- Watters, C. (2001). Emerging paradigms in the mental health care of refugees. *Social Science & Medicine*, 52, 1709–1718.
- Wyer, N., Sadler, M., & Juddb, C. (2002). Contrast effects in stereotype formation and change: the role of comparative context. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 443-458.
- Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011). Intolerance, Prejudice and Discrimination: A European Report. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung

Bijlage 1: Interviewguide bedrijven

Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer een halfuur tot drie kwartier duren. Ik onderzoek de bezwaren en motieven die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in {regio en vakgebied}. {bedrijf} is een belangrijk onderdeel in dit onderzoek omdat {reden}. U als {functie} heeft de juiste ervaringen om dit onderzoek verder te helpen. Belangrijk om te weten is dat het niet om een beoordelend onderzoek gaat maar er wordt echt alleen gezocht naar algemene motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen aan te nemen. Vindt u het goed als ik in het rapport naar dit gesprek verwijs, of geeft u de voorkeur om bedrijfsgegevens en uw naam anoniem te laten vermelden. Daarnaast zou ik het interview willen opnemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Inleiding

- Wat is uw functie binnen het bedrijf?
- Kunt u een schets geven van hoe vraag en aanbod van arbeidsplaatsen op elkaar aansluiten?
 - o Er is krapte op de arbeidsmarkt, merkt u dat?
 - o Heeft u moeite om bepaalde vacatures te vullen?
- Het is bekend dat er veel hooggekwalificeerde statushouders zijn en dat het voor velen lastig is om deze competenties op de Nederlandse arbeidsmarkt te benutten. Wat vindt u daarvan?

Motieven

- Zijn er discussies geweest binnen het bedrijf of statushouders een interessante groep kunnen zijn voor het opvullen van vacatures?
- Volgens verschillende recente onderzoeken levert diversiteitsmanagement veel voordelen op voor bedrijven in de toekomst. Hoe gaat uw bedrijf om met diversiteit op de werkvloer?
 - o En specifiek met culturele diversiteit?
- In hoeverre voelt uw bedrijf zich maatschappelijk betrokken bij de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen?
 - o Is dit geïntegreerd in een MVO beleid?
- In hoeverre stimuleren fiscale regelingen uw bedrijf om statushouders in dienst te nemen?

Bezwaren/barrières

- Als u een vacature open heeft staan, wat zijn de belangrijkste selectiecriteria?
 - o In hoeverre spelen objectieve kenmerken van een kandidaat mee? (diploma's, werkervaring, gender, herkomst etc)
- In hoeverre beoordeelt u ervaring en diploma's anders als deze niet in Nederland zijn behaald?
- Stel u heeft een vacature en er komen twee kandidaten met ongeveer dezelfde kwalificaties. De een is een autochtone Nederlander en de andere statushouder. Hoe zou u hiermee omgaan?
 - o In hoeverre spelen bepaalde culturele aspecten een rol in de beoordeling van sollicitaties? (cultuurverschillen)
 - o Wat vindt u ervan dat kandidaten worden afgewezen op herkomst?

Andere aspecten

- Krijgt u wel eens sollicitaties van vluchtelingen?
 - o (Wat vindt u daarvan?)
 - o Hoe behandelt u deze?
 - o Is dat anders dan andere (kan positief of negatief zijn)?
- Werken er vluchtelingen of statushouders in uw bedrijf?
 - o Wat zijn bezwaren om vluchtelingen aan te nemen?
 - o Wat zijn motieven om vluchtelingen aan te nemen?
 - o Heeft u voorbeelden?
- Zijn er andere ervaringen die u heeft met vluchtelingen die waardevol kunnen zijn voor dit onderzoek?
- Tot slot, welke adviezen zou u aan vluchtelingen geven om sneller aan een baan te komen?

Bedankt voor dit gesprek, ik ben nu een stap verder in mijn onderzoek. Als u wilt kan ik u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Bijlage 2: Interviewguides deskundigen

Ton Hagelstein – Brainport Development

(3 min) Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer driekwartier duren. Wij onderzoeken de motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in Technische&ICT-sector in de regio Brainport. Wij wilden u daar graag over spreken omdat u veel bedrijven rondom Brainport specifiek hierover heeft gesproken omdat u ongeveer hetzelfde onderzoek doet. Vindt u het goed als wij in ons rapport naar dit gesprek verwijzen, of geeft u de voorkeur anoniem te blijven? Daarnaast zouden wij graag het interview op willen nemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Inleiding

- Wat is uw functie?
- Kunt u wat vertellen over het onderzoek wat u doet?
 - o Wat is de aanleiding van het project?
 - o Van wie gaat het uit?
 - o Hoe wordt het onderzoek aangepakt?

Vluchtelingen

- Houden bedrijven zich bezig met het aannemen van vluchtelingen?
 - o Ervaringen/voorbeelden
 - o Speelt grootte van het bedrijf mee?
 - o Bewust/noodzaak/onbewust?
- Zijn bedrijven actief aan het werven onder statushouders?

Motieven

- Waarom houden bedrijven zich bezig met het aannemen van vluchtelingen?
 - o Ervaringen/voorbeelden
- Speelt de behoefte aan meer diversiteit een rol?
- Speelt maatschappelijke betrokkenheid een rol?
- Spelen fiscale regelingen een rol?
- Zijn er andere redenen waarom bedrijven vluchtelingen aannemen?

Bezwaren/barrieres

- Wat zijn drempels in het aannemen van vluchtelingen?
- Speelt een gebrek aan human capital een rol?
 - o Beoordelen bedrijven diploma's/werkervaring anders als deze niet in NL zijn behaald?
- Zijn culturele verschillen een barriere in het aannemen van vluchtelingen?

- o Bijv. productiviteit/motivatie
- o Ervaringen/voorbeelden?
- Speelt discriminatie bij bedrijven een rol?
- Ervaren bedrijven risico's als het gaat om het aannemen van vluchtelingen?
- Spelen bepaalde gezondheidsaspecten een rol?
 - o Ptss, depressie

Tot slot

- Zijn er andere resultaten die u heeft die interessant kunnen zijn voor ons onderzoek?
- Welke adviezen zou u geven aan vluchtelingen om sneller aan een baan te komen?

Bedankt voor dit gesprek, wij zijn nu een stap verder in ons onderzoek. Als u wilt kunnen wij u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Rick Wielens – Open Innovation Academy

(3 min) Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer driekwartier duren. Wij onderzoeken de motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in Technische&ICT-sector in de regio Brainport. Wij wilden u daar graag over spreken omdat u veel ervaring heeft bij bedrijven rondom Brainport en benieuwd zijn naar wat er speelt bij bedrijven rondom diversiteit en innovatie. Vindt u het goed als wij in ons rapport naar dit gesprek verwijzen, of geeft u de voorkeur anoniem te blijven? Daarnaast zouden wij graag het interview op willen nemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Inleiding

- Wat is open Innovation Academy?
 - o Wat is uw rol?

Motieven

- Volgens verschillende recente onderzoeken levert diversiteitsmanagement veel voordelen op voor bedrijven in de toekomst.
- Wat is uw visie op diversiteit in bedrijven?
- Hoe ziet u de link diversiteit en innovatie?
 - o Specifiek culturele diversiteit?
 - o Doet Open Innovation Academy daar iets mee?
 - o Ervaringen tijdens cursussen, zijn bedrijven daarmee bezig?
 - o HR Innovation Partner workshop. Ervaringen daarin?
 - o Hebben jullie cursussen die aansluiten op diversiteit?
- Wat merkt u dat bedrijven tegenhoudt in investeren in diversiteit?
- Leent Brainport zich voor culturele diversiteit?
- In hoeverre denkt u dat maatschappelijke betrokkenheid belangrijk is voor bedrijven?
- We zien een cursus 'Social Innovation' op de website, heeft dat te maken met maatschappelijke betrokkenheid?
 - o En wat levert dat op?

Bezwaren/Barrières

- Weet u of bedrijven zich bezig houden met het aannemen van vluchtelingen?
- Heeft u zelf bepaalde ervaringen met vluchtelingen?
- Er wordt talent aangetrokken over de hele wereld in Brainport. Nu zijn er ook in NL veel hooggekwalficeerde statushouders. Maar bedrijven werven niet specifiek bij deze groep.
 - o Hoe denkt u dat dat komt?
 - o Ziet u hier kansen in?
- In hoeverre denkt u dat cultuurverschillen een barrière zijn in het aannemen van vluchtelingen?

- Denkt u dat discriminatie een rol speelt?
- Wat zouden barrières kunnen zijn in het aannemen van vluchtelingen?
- Welke kansen kunnen vluchtelingen bieden?

Tot slot

- Zijn er andere ervaringen die u hebt met vluchtelingen die waardevol kunnen zijn voor dit onderzoek?
- Welke adviezen zou u aan vluchtelingen geven om sneller aan een baan te komen?

Bedankt voor dit gesprek, wij zijn nu een stap verder in ons onderzoek. Als u wilt kunnen wij u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Bijlage 3: Grootste werkgevers Brainport

GROOTSTE WERKGEVERS BRAINPORT (ROMPA, 2014)

Aantal werknemers	Bedrijf	Sector
1000+	ASML	Module- en machinebouw
	Vanderlande	
	DAF Trucks	Smart Mobility
	VDL Bus & Coach	
	Philips Healthcare	Lifetech & Health
	Atos Nederland	Hightech Software
800-999	Ad van Geloven	Food & Technology
500-799	Prodrive Technologies	Module- en machinebouw
	Assembleon	
	FEI	
	VDL ETG	
	Bosch Rexroth	
	Bavaria	Food & Technology
	Van Rooi Meat	
200-499	Philips Design	Industrial design
	Croon Elektrotechniek	Module- en machinebouw
	NTS-Group	
	Frencken Group	
	Kuhn Group	Food & Technology
	GEA Food Solutions	
	Refresco Benelux	
	Friesland Campina	
	Nedschroef	Smart Mobility
	Tomtom Automotive	
	Innovam	
	Simac	Lifetech & Health
	TKH Care Solutions	
	Endinet (Alliander)	Slimme energiesystemen
	Simac ICT	Hightech Software

Nspyre

Vodafone Customer

Bijlage 4: Coderingsschema interviews

	P 1: ASML	P 3: DAF	P 4: Bedrijf Y	P 5: GEA	P 6: Bedrijf X	P 8: Ton Hagelstein	P 9: Rick Wielens	TOTALS:
Aansluiting vraag en aanbod	1	1	1	1	1	0	0	5
Administratief bezwaar	0	0	0	1	0	1	1	3
Adviezen	0	1	0	2	4	1	1	9
Adviezen CV	1	0	1	1	0	0	0	3
Anonimiteit	1	1	2	1	1	1	1	8
Assessment competenties	1	1	0	0	0	0	0	2
Assessment persoonskenmerken	3	0	0	0	3	0	0	6
Bedrijfscultuur	1	0	2	1	1	1	0	6
Bedrijfsstructuur	1	5	3	3	1	0	1	14
Beeldvorming	0	0	0	0	0	1	2	3
Begrip situatie vluchteling	0	1	0	1	0	0	0	2
Belang van arbeidsparticipatie	0	0	0	0	0	1	0	1
Belang van competenties	1	0	0	0	0	0	4	5
Beleid rond diversiteit	3	2	0	1	0	0	0	6
Beleid rond diversiteit in Amerika	1	0	0	0	0	0	0	1
cultuur Brainport	1	0	1	0	0	1	0	3
cultuurverschillen	3	4	3	2	2	2	4	20
Cultuurverschillen voorbeeld	0	0	2	1	0	1	0	4
Diploma beoordeling algemeen	0	0	2	1	0	2	0	5
Diploma beoordeling hoger opgeleid	2	1	1	1	2	1	0	8
Diploma beoordeling lager opgeleid	0	2	0	1	0	0	0	3
discriminatie	1	0	0	0	0	1	1	3
Diversiteit algemeen	1	2	2	1	1	1	3	11
Diversiteit bewuste keuze?	1	1	1	1	1	0	0	5
Diversiteit in gender	0	1	0	0	0	0	0	1

Diversiteit in leeftijd	1	0	1	0	0	0	0	2
Diversiteit in man/vrouw verhouding	1	2	2	1	1	0	2	9
Diversiteit in nationaliteiten	1	2	1	0	1	0	2	7
Diversiteit op persoonsniveau	2	0	0	0	0	0	0	2
Extra begeleiding	0	0	0	0	0	2	2	4
Fiscale regelingen	2	7	5	2	2	3	1	22
Functiebeschrijving	1	2	1	1	1	0	2	8
gevolgen van diversiteit	1	0	1	0	0	0	1	3
gezondheidsrisico's	0	0	0	0	0	1	0	1
Herkomst personeel	0	1	0	0	0	0	0	1
Het moet niet te dichtbij komen	0	0	0	0	0	1	0	1
Interne registratie van vluchtelingen	1	0	1	0	0	0	0	2
Introductie onderzoek	1	0	1	1	1	1	1	6
Introductie onderzoek Ton	0	0	0	0	0	1	0	1
Juiste persoon op juiste plek belangrijkste	3	5	3	1	0	3	1	16
Krappe arbeidsmarkt	2	4	3	0	3	2	0	14
Maatschappelijke betrokkenheid afstand arbeidsmarkt	0	0	0	0	2	3	1	6
maatschappelijke betrokkenheid algemeen	0	0	0	0	0	0	3	3
Maatschappelijke betrokkenheid duurzaamheid	0	0	0	1	0	0	0	1
Maatschappelijke betrokkenheid jongeren en techniek	0	0	4	0	0	0	0	4
Maatschappelijke betrokkenheid lokaal	1	0	2	1	0	0	0	4
Maatschappelijke betrokkenheid ontwikkelingshulp	1	0	0	0	0	0	0	1

MVO beleid	0	2	2	1	0	1	0	6
Niet relevant	8	7	7	6	5	10	16	59
Oorzaken krapte	0	5	2	0	0	0	0	7
Opleiden eigen personeel	0	2	0	0	0	0	0	2
Opnemen gesprek	1	1	0	1	1	0	0	4
participatiewet	0	1	0	0	0	1	1	3
Positieve discriminatie	0	0	0	0	0	1	0	1
Posttraumatisch stresssyndroom	0	2	0	0	0	0	0	2
restricties van buitenaf	0	0	0	0	4	1	0	5
risicovolle investering	0	0	0	0	0	2	0	2
selectiecriteria	1	1	1	0	1	0	0	4
Selectiecriteria arbeidsvoorwaarden	0	0	1	0	1	0	0	2
Selectiecriteria: diversiteit	2	0	0	0	0	0	1	3
Selectiecriteria: harde criteria	1	5	2	1	3	2	1	15
Selectiecriteria: persoonlijke kenmerken	2	0	1	0	1	0	1	5
Sollicitatiegesprek op afstand	0	0	0	1	0	0	0	1
Sollicitaties van vluchtelingen	1	1	1	2	1	0	0	6
Taal	1	5	4	5	2	4	1	22
Tolerantie	0	0	0	0	0	0	4	4
Transcript versturen	1	0	0	0	0	0	0	1
Trauma's	0	1	0	0	0	4	0	5
Uitleg open innovation	0	0	0	0	0	0	1	1
Uitstraling bedrijf	1	0	0	0	0	0	1	2
verantwoordelijkheid overheid	0	0	0	0	0	1	0	1
Vergelijking vluchteling/autochtoon	1	0	1	3	0	0	0	5
Verschil in beroepsbeleving	0	0	0	0	0	2	0	2
Visie op Nederlandse economie	0	1	1	0	0	0	1	3

Vluchtelingen onbekend fenomeen	0	0	0	0	0	1	1	2
Vluchtelingen op de werkvloer	0	2	2	1	0	0	0	5
Vluchtelingenstatus geen issue	3	0	0	0	0	1	1	5
Vraag gebruik competenties	1	0	0	0	0	0	0	1
Vrouwen binnen technische opleiding	1	1	0	1	0	0	0	3
Werkervaring beoordeling	1	0	1	0	1	2	0	5
Werving	5	5	6	2	1	2	0	21
TOTALS:	72	88	78	52	49	67	64	470

Bijlage 5: Toelichting codes

Familiecode (FC)	#	Code	Reden van code in FC	Evt. toegevoegde memo's in Atlas.ti
Arbeidstekorten en - mismatches	1	Aansluiting vraag en aanbod	Oorzaak FC	
	2	Krappe arbeidsmarkt	Oorzaak FC	
	3	Oorzaken krapte	Oorzaak van 2	
	4	Vluchtelingen onbekend fenomeen	Oorzaak van geen werving bij vluchtelingen ondanks de krappe arbeidsmarkt om FC op te lossen	
	5	Werving	Gevolg FC	
Diversiteit op de werkvloer	6	Assessment persoonskenmerken	Testen van 15	
	7	Bedrijfscultuur	onderdeel van 15	Bedrijfscultuur is een lastige code om in te delen. Ik denk dat ik m kan gebruiken bij het toelichten van diversiteit: 'Dit bedrijf vindt diversiteit belangrijk en laat dat ook terug komen in het toelichten van de bedrijfscultuur...'
	8	Beleid rond diversiteit	Beleid rond FC	
	9	Diversiteit algemeen	Onderdeel FC	
	10	Diversiteit bewuste keuze?	Onderdeel FC	
	11	Diversiteit in gender	Onderdeel FC	
	12	Diversiteit in leeftijd	Onderdeel FC	
	13	Diversiteit in man/vrouw verhouding	Onderdeel FC	
	14	Diversiteit in nationaliteiten	Onderdeel FC	

	15	Diversiteit op persoonsniveau	Onderdeel FC	
	16	gevolgen van diversiteit	Gevolg FC	
	17	Herkomst personeel	Onderdeel FC	
	18	Juiste persoon op juiste plek belangrijkste	Tegenargument FC	Dit wordt erg vaak genoemd in de interviews. Het is nog even inpassen bij welke familie deze hoort. Oorspronkelijk stond ie bij 'arbeidstekorten en mismatches', maar het is voor nu verplaatst naar diversiteit. Eigenlijk is het namelijk een tegenargument richting diversiteitsmanagement. Misschien kan ik het ook nog binnen discriminatie plaatsen (ook als tegenargument)
	19	Selectiecriteria: diversiteit	Selectiecriteria rond FC	
	20	Selectiecriteria: persoonlijke kenmerken	Selectiecriteria rond 15	
	21	Tolerantie	Oorzaak FC	
	22	Vrouwen binnen technische opleiding	Oorzaak 13	
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	23	Maatschappelijke betrokkenheid afstand arbeidsmarkt	Onderdeel FC	
	24	maatschappelijke betrokkenheid algemeen	Onderdeel FC	

	25	Maatschappelijke betrokkenheid duurzaamheid	Onderdeel FC	
	26	Maatschappelijke betrokkenheid jongeren en techniek	Onderdeel FC	
	27	Maatschappelijke betrokkenheid lokaal	Onderdeel FC	
	28	Maatschappelijke betrokkenheid ontwikkelingshulp	Onderdeel FC	
	29	MVO beleid	Beleid rond FC	
Fiscale regelingen	30	Fiscale regelingen	Gelijk aan FC	
	31	Juiste persoon op juiste plek belangrijkste	Tegenargument FC	Zie hierboven
	32	participatiewet	Onderdeel FC	
	33	verantwoordelijkheid overheid	Oorzaak FC	
Tekort aan (human) capital	34	Adviezen CV	Advies rond FC	
	35	Assessment competenties	Testen FC	
	37	Belang van competenties	Oorzaak FC	
	38	Diploma beoordeling algemeen	Onderdeel FC	
	39	Diploma beoordeling hoger opgeleid	Onderdeel 38	
	40	Diploma beoordeling lager opgeleid	Onderdeel 38	
	41	Opleiden eigen personeel	Oplossing FC	
	42	selectiecriteria	Welk human capital zoekt het bedrijf?	
	43	Selectiecriteria arbeidsvoorwaarden	Welk human capital zoekt het bedrijf?	

	44	Selectiecriteria: harde criteria	Welk human capital zoekt het bedrijf?	
	46	Taal	Een belangrijke soort human capital	
	47	Verskil in beroepsbeleving	Oorzaak FC	
	48	Werkervaring beoordeling	Onderdeel FC	
Discriminatie	49	discriminatie	Gelijk aan FC	
	50	Herkomst personeel	Peilt FC	
	51	Het moet niet te dichtbij komen	Oorzaken FC	
	52	Interne registratie van vluchtelingen	Peilt FC	
	53	Positieve discriminatie	Onderdeel FC	
	54	Tolerantie	Oorzaak FC	
	55	Vergelijking vluchteling/autochtoon	Peilt FC	
	56	Vluchtelingenstatus geen issue	Tegenargument FC	
Gezondheidsaspecten	57	Beeldvorming	Gaat over FC	
	58	gezondheidsrisico's	Risico rond FC	
	59	Posttraumatisch stresssyndroom	Onderdeel FC	
	60	Trauma's	Onderdeel FC	
Overige motieven	61	Positieve discriminatie	Lijkt op 49, maar wordt hier als motief geschetst, niet als bezwaar	
	62	Uitstraling bedrijf	Nieuw motief	
Overige bezwaren	63	Administratief bezwaar	Nieuw bezwaar	

	64	cultuurverschillen	Nieuw bezwaar	Dit bezwaar had ik al verwacht, maar zag ik weinig terugkomen in de theorie. Toch wordt het erg veel genoemd. Ik ga hiervoor een nieuwe familiecode aanmaken. Heb toch besloten om open familiecodes te maken met overige bezwaren/motieven. Anders krijg ik straks veel familiecodes met maar 1 code, wat het proces niet echt verder helpt.
	65	Cultuurverschillen voorbeeld	Onderdeel 64	
	66	Extra begeleiding	Nieuw bezwaar	
	67	restricties van buitenaf	Nieuw bezwaar	
	68	risicovolle investering	Nieuw bezwaar, breder dan alleen 58	