

## Het decennium van de allochtoon

*Komend decennium hebben de allochtone Nederlanders de marktkrachten in de rug. Het autochtone deel van de beroepsbevolking krimpt vanwege de vergrijzing, terwijl het aantal Nederlanders met een buitenlandse achtergrond nog groeit. Investerings in aanvullend onderwijs en steun voor startende allochtone ondernemers zijn zowel economisch als maatschappelijk op de langere termijn uiterst rendabel.*

De integratie van allochtonen staat weer volop in de politieke schijnwerpers. In de discussie over de etnische bevolking is tot dusver echter onvoldoende aandacht voor de toegevoegde waarde die deze groeiende groep kan leveren voor de economie in het algemeen en het bedrijfsleven in het bijzonder. Op macro-economisch gebied liggen hier belangrijke kansen om de arbeidsparticipatie en daarmee de structurele economische groei in ons land te verhogen. Ook vanuit commercieel oogpunt wordt de groei van de allochtone markt steeds interessanter.

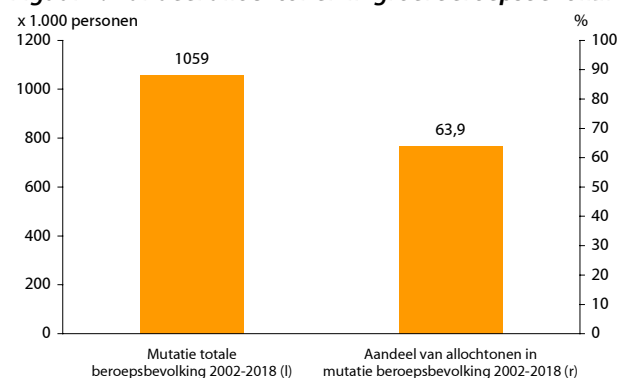
### Samenstelling van de beroepsbevolking verandert

Allochtonen nemen een groot deel van de groei van de Nederlandse bevolking voor hun rekening.<sup>1</sup> Vooral het aantal niet-Westerse allochtonen is flink gegroeid. Zo waren volgens het CBS in de periode 1995-2002 niet-Westerse allochtonen verantwoordelijk voor bijna tweederde van de totale bevolkingsgroei.

Als gevolg van de vergrijzing en de ontgroening neemt de groei van de potentiële beroepsbevolking structureel af.<sup>2</sup> Op dit moment is al sprake van een daling van de autochtone potentiële beroepsbevolking. De etnische bevolking groeit daarentegen nog flink en zal de groei van de beroepsbevolking voor een groot deel moeten dragen. Was in 2003 een op de tien Nederlanders een niet-Westerse allochtoon, in 2050 zal dat zijn verdubbeld.<sup>3</sup> Zelfs als de bruto participatiegraad van de

totale potentiële beroepsbevolking oploopt van 68% in 2002 tot 76% in 2018, zullen allochtonen in deze periode naar schatting circa 65% van de totale groei van de beroepsbevolking voor hun rekening nemen (waarvan 50% van de groei van de beroepsbevolking afkomstig is van niet-Westerse allochtonen). Bij een lagere groei van de arbeidsparticipatie kan dit aandeel zelfs oplopen tot 92% (waarvan 72% van de groei voor rekening van niet-Westerse allochtonen komt).

**Figuur 1. Aandeel allochtonen in groei beroepsbevolking**



Bron: Stafgroep Economisch Onderzoek, CBS

### Inspanning van overheid en bedrijven noodzakelijk

Het snelgroeiende allochtone deel van de bevolking kan de voorziene structurele krapte op de arbeidsmarkt in belangrijke mate verminderen. Wel moet de demografische groei van deze groep zich dan vertalen in een hogere arbeidsdeelname. De arbeidsparticipatie onder hen is de afgelopen jaren minder sterk gegroeid dan onder autochtonen. Ook kent deze groep een tweemaal zo hoge werkloosheid als autochtonen. Hier ligt een belangrijke taak voor de overheid om de armoedeval en onderwijsachterstanden van deze groep te verminderen.

Maar ook bedrijven zullen de nodige inspanningen moeten leveren om de vruchten te kunnen plukken van de groeiende etnische bevolking. Zo zullen zij de aansluiting tussen werkzoekende en het bedrijf moeten verbeteren. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat de hogere werkloosheid onder deze bevolkingsgroep niet alleen te wijten is aan een gemiddeld lager opleidingsniveau (hoewel het gemiddelde opleidingsniveau van tweede generatie allochtonen de laatste jaren

<sup>1</sup> Onder allochtonen worden personen gerekend waarvan ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie).

<sup>2</sup> De potentiële beroepsbevolking bestaat uit alle personen in de leeftijd tussen 15 en 64 jaar.

<sup>3</sup> CBS, Allochtonen in Nederland 2003, november 2003

wel is gestegen), maar ook aan factoren als een ander zoekgedrag en kleinere netwerken.<sup>4</sup>

Aandacht moet dus niet alleen uitgaan naar verbetering van onderwijsprestaties, maar ook naar het bereiken van deze doelgroep via onder meer het aanboren van nieuwe wervingskanalen. Daarbij is het van belang dat allochtone medewerkers goed doorstromen en voldoende opleidingsmogelijkheden binnen het bedrijf krijgen. Een multicultureel personeelsbeleid heeft bovendien alleen kans van slagen, als daarvoor binnen de organisatie voldoende draagvlak en kennis over diversiteit aanwezig is.

### **Diversiteit levert het nodige op**

Voor het bedrijfsleven is het daarom noodzakelijk om de diversiteit in de samenleving ook in haar personeelsbeleid en dienstverlening tot uitdrukking te laten komen. De samenstelling van de bevolking verandert en daarmee de behoeften van de klantengroep. Alleen met voldoende kennis van de wensen en behoeften van deze doelgroep is het mogelijk om nieuwe markten aan te boren en marktaandeel te behouden. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat een gevarieerd personeelsbestand tot meer innovatie en creativiteit op de werkvloer leidt.<sup>5</sup>

Bovendien wordt de etnische markt vanwege zijn groei steeds interessanter. Allochtonen zullen een steeds groter deel van de totale koopkracht bezitten. Hun product- en dienstenafname zal daardoor toenemen. Ook is sprake van een sterke toename van het aantal allochtone ondernemers. Terwijl het totale aantal startende ondernemers afneemt, is juist sprake van een stijging van het aantal allochtone starters. Het aantal etnische ondernemers van de eerste generatie is in de periode 1986-2000 verdrievoudigd.

Vooraf onder de tweede generatie van etnische ondernemers is een tendens naar branchespreiding zichtbaar.<sup>6</sup> Zij kiezen minder voor de horeca en de detailhandel en steeds meer voor sectoren als de

(zakelijke) dienstverlening, waar de afbreukrisico's kleiner zijn. Deze branchespreiding verhoogt aldus hun overlevingskansen. Niettemin ondervinden allochtonen nog relatief veel problemen als zij een bedrijf opstarten. Een goede begeleiding van etnische startende ondernemingen is daarom noodzakelijk.

### **Allochtoon ondernemerschap als oplossing voor problematiek rondom bedrijfsopvolging?**

Gegeven het groeiende allochtone ondernemerschap zou het ook goed zijn meer aandacht te besteden aan de toenemende groep autochtone ondernemers die hun bedrijf willen gaan overdragen als gevolg van de vergrijzing. De komende jaren zullen naar schatting circa 20.000 Nederlandse ondernemers hun bedrijf willen overdragen. Momenteel eindigt 10-30% van de bedrijfsoverdrachten in een onnodige sluiting, waarmee veel kapitaal en banen verloren gaan. Door over te dragen bedrijven en etnische ondernemers bij elkaar te brengen, kunnen kansen worden benut om kennis en kapitaal uit familiebedrijven veilig te stellen. Uiteraard liggen hier nog de nodige obstakels en is begeleiding nodig, maar dit biedt wel belangrijke perspectieven om de problemen rondom bedrijfsopvolging in belangrijke mate te verminderen.

### **Tot besluit**

Zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid is het noodzakelijk de blik meer en met een meer positieve insteek te richten op de allochtone bevolking. Bij goed beleid vormt deze een bron van groeiende welvaart. Bovendien kan zij een belangrijke bijdrage leveren aan een aanhoudende groei van het arbeidsaanbod, waardoor krapte op de arbeidsmarkt kan afnemen. Zo beschouwd leidt een hogere participatie van allochtonen tot een 'win-win' situatie, waar alle partijen baat bij hebben. Bedrijven en allochtone Nederlanders hebben elkaar tenslotte nodig om gezamenlijk hoger op te komen. Het komende decennium zal daarom in veel opzichten het 'decennium van de allochtoon' moeten zijn.

<sup>4</sup> Rapportage Minderheden 2003, Sociaal en Cultureel Planbureau, oktober 2003

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld C.J. Nemeth, *Minority dissent and its 'hidden' benefits*, *New Review of Social Psychology*, 2002).

<sup>6</sup> Monitor Etnisch Ondernemerschap, Ministerie van Economische Zaken, juli 2001

maart 2004

Jantine Noordenbos (030 - 2162674)

J.T.Noordenbos@rn.rabobank.nl

George Chuzischvili (030 - 2164156)

G.Chuzischvili@rn.rabobank.nl