

VERDRINGING IN GRONINGEN?

Kwalitatief onderzoek naar verdringing van lager opgeleiden door
studenten op de Groningse arbeidsmarkt

Kino Elias

S1896423

Masterthesis Economische Geografie

Verdringing in Groningen?

Kwalitatief onderzoek naar verdringing van lager opgeleiden door studenten op de Groningse arbeidsmarkt

Abstract

De arbeidskansen van lager opgeleiden zijn de laatste decennia verslechterd. Als gevolg van de recente economische crisis zijn relatief veel lager opgeleiden werkloos. Is dit een gevolg van verdringing van deze groep? De toenemende arbeidsparticipatie van studenten voedt de vragen of lager opgeleiden worden verdrongen door studenten en welke motieven relevant zijn bij de keuze van werkgevers om een lager opgeleide of een student in dienst te nemen. Met behulp van diepte-interviews met horecaondernemers in Groningen, toont dit onderzoek aan dat er geen sprake is van reële verdringing van lager opgeleiden door studenten in de Groningse horecabranche. Dit komt omdat in praktijk vrijwel geen concurrentie bestaat tussen studenten en lager opgeleiden in de horecasector in Groningen. Weliswaar zijn studenten flexibeler, sneller in te werken en communicatief vaardiger, maar lager opgeleiden gaan de arbeidsplaatsen in de Groningse horecasector vanzelf al uit de weg. In potentie zou er op grote schaal verdringing van lager opgeleiden door studenten in de Groningse horecabranche kunnen plaatsvinden, maar in praktijk is dit niet het geval, omdat werkgevers niet in de situatie belanden waarin ze een keuze hoeven te maken tussen studenten en lager opgeleiden.

Keywords: verdringing, lager opgeleiden, studenten, Groningen, arbeidsmarkt, werkloosheid, horeca, motieven werkgevers

Auteur: Kino Elias

S1896423

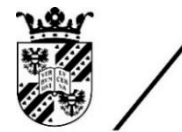
kinoelias@gmail.com

Masterthesis Economische Geografie

Begeleider: dr. V.A. (Viktor) Venhorst

Tweede beoordelaar: dr. A.J.E. (Arjen) Edzes

Groningen, februari 2015



**rijksuniversiteit
groningen**

faculteit ruimtelijke
wetenschappen



Voorwoord

Voor u ligt mijn masterthesis Economische Geografie. Dit is het eindproduct van mijn studie aan de faculteit Ruimtelijke Wetenschappen te Rijksuniversiteit Groningen die ik met veel plezier gevolgd heb. Met mijn thesis wil ik een bijdrage leveren aan het onderzoek naar verdringing.

Allereerst wil ik Viktor Venhorst bedanken voor zijn begeleiding. De samenwerking heb ik als erg prettig ervaren. Zijn positieve feedback en wetenschappelijke benadering hebben mij enorm geholpen bij het schrijven van mijn thesis. Ten tweede wil ik Monique Hansens en Gerard Tolner van gemeente Groningen bedanken. Hun suggesties en ideeën hebben een bijdrage geleverd aan het afbakenen van mijn onderzoek. Ook gaat mijn dank uit naar de participanten die mee wilden werken aan mijn onderzoek.

Aangezien deze thesis ook het eindproduct is van mijn studie, wil ik in het bijzonder mijn moeder en mijn vriendin bedanken voor hun steun en vertrouwen in de afgelopen jaren.

Ik wens u veel plezier met het lezen van mijn thesis.

Kino Elias

Inhoudsopgave

Abstract	2
Voorwoord	3
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Probleemstelling	9
1.3 Doelstelling	9
1.4 Onderzoeksvragen	9
1.5 Definities	10
1.6 Conceptueel model	10
1.7 Leeswijzer	11
2 Theoretisch kader	13
2.1 Vraag naar arbeid	13
2.2 Globalisering	14
2.2.1 Toename parttime banen	16
2.2.2 Discussie globalisering.....	17
2.3 Job-competition model	17
2.4 Overige motieven werkgevers.....	19
2.4.1 Discussie motieven werkgevers	20
2.5 Verdringing door studenten in de literatuur	21
2.5.1 Discussie verdringing in de literatuur.....	22
2.6 Aanbod van arbeid.....	23
2.7 Arbeidsparticipatie studenten	25
2.8 Werkloosheid & Beveridge-curve	26
2.8.1 Discussie Beveridge Curve:	27
2.9 De centrale plaatsentheorie van Christaller	28
2.9.1 Discussie Christaller & toepassing op Groningen.....	29
2.10 Lokale arbeidsmarkten en positionering Groningen	29
2.10.1 Discussie lokale arbeidsmarkten en positionering Groningen.....	33

3	Methodologie.....	34
3.1	Kwalitatief onderzoek	34
3.2	Participanten.....	35
3.3	Dataverzameling.....	38
3.4	Data-analyse	38
3.5	Ethiek.....	39
3.6	Kwaliteit van de data.....	40
3.7	Hypothesen opstellen.....	40
4	Resultaten.....	43
4.1	Geografie	43
4.2	Technologische veranderingen.....	44
4.3	Laaggekwalificeerd werk	44
4.4	Concurrentie?	45
4.5	Motieven werkgevers	46
4.5.1	Flexibiliteit	48
4.5.2	Kosten.....	49
4.5.3	Inwerktijd	49
4.5.4	Productiviteit	49
4.5.5	Loyaliteit	50
4.5.6	Communicatieve vaardigheden	50
4.5.7	Arbeidsrelatie	51
4.5.8	Bereikbaarheid op arbeidsmarkt.....	52
4.6	Verdringing	52
4.7	Beleid.....	54
4.8	Hypothesen beantwoorden	55
5	Conclusie, discussie en aanbevelingen	59
5.1	Conclusie.....	59
5.2	Discussie.....	60
5.3	Aanbevelingen.....	62

Literatuurlijst	64
Bijlagen.....	67
Bijlage 1, transcript diepte-interview 1	67
Bijlage 2, transcript diepte-interview 2	82
Bijlage 3, transcript diepte-interview 3	98
Bijlage 4, transcript diepte-interview 4	111
Bijlage 5, transcript diepte-interview 5	128
Bijlage 6, transcript diepte-interview 6	146
Bijlage 7, transcript diepte-interview 7	158
Bijlage 8, interview guide voor diepte-interviews 1 t/m 3	173
Bijlage 9, interview guide voor diepte-interviews 4 t/m 7	175
Bijlage 10, script voor werving participanten	177
Bijlage 11, lijst van toegepaste codes tijdens analyse diepte-interviews.....	178

1 Inleiding

In dit eerste hoofdstuk wordt de basis gevormd voor de rest van de thesis. In de aanleiding komt onder andere de economische, wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek aan bod. Vervolgens wordt toegewerkt naar de probleemstelling. Hieruit volgen de doelstelling, hoofd- en deelvragen. Nadat de belangrijkste begrippen gedefinieerd zijn, wordt de lezer met behulp van het conceptueel model een houvast geboden voor de rest van dit onderzoek.

1.1 Aanleiding

Het werkloosheidspercentage in Nederland is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Voordat de economische crisis toesloeg zat 4,5% van de Nederlandse beroepsbevolking zonder werk. Dit percentage is in de loop der jaren gestegen naar 8,3% in 2013 (CBS, 2014). Opvallend hierbij is dat de werkloosheidspercentages voor lager opgeleiden aanzienlijk hoger liggen dan die van arbeidskrachten met een middel- en hoog onderwijsniveau. Het werkloosheidspercentage onder lager opgeleiden was 8,3% in 2006. Dit percentage is in 2013 gestegen naar 12,5% (CBS, 2014). Ceulings & Koopmanschap (1989) bevestigen dat in tijden van economische crisis het werkloosheidspercentage van lager opgeleiden harder achteruitgaat dan dat van hogeropgeleiden. De gestegen werkloosheid onder lager opgeleiden gaat gepaard met een verslechtering van hun positie op de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen 25 jaar (Gesthuizen & Wolbers, 2011). Nu het werkloosheidscijfer een belangrijke indicatie voor onze economie is, is het economisch en maatschappelijk gezien zeer relevant om te achterhalen welke redenen ten grondslag liggen aan de verslechterende positie van lager opgeleiden in Nederland. Velen kennen dit toe aan de technologische veranderingen waaraan onze maatschappij onderhevig is. Doordat computer en communicatie technologieën verbeteren en in prijs afnemen, zien we dat routinematig werk in geïndustrialiseerde landen in toenemende mate wordt overgenomen door computers en machines (Autor, 2010). Als gevolg van technologische ontwikkelingen, is de vraag naar hooggeschoolde arbeid toegenomen (Autor, 2010; Wolbers, 2011). Echter, empirisch onderzoek heeft uitgewezen dat er geen afname is van absolute aantallen lager geschoolde arbeidsplaatsen in Nederland tussen 1988 en 1998 (Steijn & Hofman, 2000). Daarnaast is het aandeel lager opgeleiden in ons land de afgelopen decennia gedaald, omdat steeds meer jongeren goed opgeleid zijn (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014). Tot slot heeft de transformatie naar een diensteneconomie volgens Wolbers (2011) bijgedragen aan het creëren van nieuw ongeschoold werk. Met name in de horeca en de schoonmaakbranche is er een toename in aantal arbeidsplaatsen, omdat veel bedrijven in de dienstensector er voor kiezen om dit werk uit te besteden.

Dit leidt naar een interessante paradox. Waar er enerzijds is te zien dat relatief veel lager opgeleiden werkloos zijn en hun kansen op de arbeidsmarkt zijn verslechterd, blijkt anderzijds dat het aantal laaggekwalificeerde banen niet gedaald is. Daarnaast is het aandeel van lager opgeleiden gedaald in ons land, waardoor de onderkant van de arbeidsmarkt ontlast wordt (Wolbers, 2011). Deze paradox laat zien

dat de werkloosheid onder lager opgeleiden niet voortvloeit uit een tekort aan laaggekwalificeerde banen (Steijn & Hofman, 2000). In de literatuur wordt de verslechterende positie van lager opgeleiden toegekend aan het verschijnsel ‘verdringing’ (zie o.a. Gesthuizen & Wolbers, 2010). Dit is het proces waarbij hooggeschoolde werknemers in toenemende mate functies van laaggeschoolde werknemers bezetten (Gesthuizen & Wolbers, 2010). Wanneer dit proces plaatsvindt, kunnen de arbeidskansen van lager opgeleiden afnemen, ondanks dat het aandeel laaggekwalificeerd werk niet afneemt. Volgens (Wolbers, 2011) zijn er twee argumenten die hierop wijzen. Ten eerste is het gemiddelde skills-niveau van werknemers in Nederland relatief minder snel gestegen dan het opleidingsniveau. Een tweede verklaring is dat het aandeel van mensen dat overgekwalificeerd is voor hun functie is toegenomen. Eveneens geeft Wolbers (2011) aan dat de heersende consensus in de economische literatuur leert dat de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden in tijden van laagconjunctuur verslechteren. Dit komt doordat werkgevers in tijden van hoge werkloosheid hun keuze eerder laten vallen op een hoger opgeleide werknemer in plaats van een lager opgeleide (van Ours & Ridder, 1995).

Daarbij komend is de arbeidsparticipatie van studenten de laatste decennia aanzienlijk toegenomen (Van der Meer & Wielers, 2001; Bulthuis & Klok, 2004). In 2012 had ruim 83% van studenten in het hoger onderwijs een inkomen uit arbeid (CBS, 2014). Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor de samenstelling en de concurrentie op de arbeidsmarkt. Eén van de gevolgen is dat werkgevers steeds vaker voor de keuze staan of ze een student of een lager opgeleide voor een functie in dienst nemen.

In de Nederlandse literatuur is er vooral in de jaren ‘90 van de vorige eeuw onderzoek gedaan naar verdringing van lager opgeleiden door studenten. Deze onderzoeken zijn, in tegenstelling tot dit onderzoek, onderbouwd met een kwantitatieve methode. Van der Meer & Wielers (2001) geven aan dat er op grote schaal verdringing van lager opgeleiden door studenten plaatsvindt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Eveneens benadrukken Steijn & Hofman (1999) dat er zonder enige twijfel gesteld kan worden dat er sprake is van verdringing. Daarentegen poneren Van Ours & Ridder (1995) dat er sprake is van slechts geringe verdringing door studenten. Naast deze uiteenlopende conclusies, is het opvallend dat er in de literatuur vooral onderzoek is gedaan naar verdringen op landelijk schaalniveau. Vanuit een geografisch oogpunt kan verondersteld worden dat de mate van verdringing van lager opgeleiden door studenten regionale verschillen kent. Dit is ook een van de redenen waarom dit onderzoek zich op één stad toespitst, namelijk Groningen. Het verschil in onderzoeksmethode, schaalniveau en (economische) tijd, voeden een wetenschappelijke aanleiding. Groningen behoort tot een van de steden waar van oudsher veel hbo- en wo-studenten naast het volgen van een opleiding, ook werken en wonen. Een groot deel van deze studenten heeft een baan naast zijn/haar studie. Bulthuis & Klok onderzochten in 2004 de effecten van werkende studenten op lager opgeleiden in Groningen en concludeerden dat er sprake is van grote verdringing. Een decennia na hun onderzoek zijn we in een economische crisis beland, waar we nu nog de naweeën van voelen. Door een veranderende arbeidsmarkt en economisch gezien mindere

tijden, is de vraag vanuit Gemeente Groningen om onderzoek te doen naar verdringing van lager opgeleiden door studenten op de Groningse arbeidsmarkt aangewakkerd.

1.2 Probleemstelling

De werkloosheid onder lager opgeleiden is flink toegenomen de afgelopen jaren, dit mede door de recente economische crisis. Daarnaast zijn de arbeidskansen van lager opgeleiden de laatste decennia aanzienlijk verslechterd. Technologische ontwikkelingen hebben onze arbeidsmarkt veranderd, maar het is de vraag of dit heeft geleid tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden. Er zijn onderzoekers die denken dat verdringing hieraan ten grondslag ligt. Bij dit proces worden lager opgeleiden van hun posities verdrongen door hoger opgeleide arbeidskrachten. Dit proces versterkt zich in tijden van economische achteruitgang. De toename van studenten die deelnemen op de arbeidsmarkt heeft ook een effect op steden zoals Groningen waar het aandeel studenten hoog ligt. De arbeidsparticipatie van studenten bestaat voornamelijk uit laaggekwalificeerd werk. Hierdoor zouden werkgevers steeds vaker voor de keuze kunnen komen te staan om te kiezen tussen een lager opgeleide of een student voor een laaggekwalificeerde functie. De motieven van werkgevers spelen een belangrijke rol bij de uiteindelijke keuze die ze maken.

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om kaart te brengen welke motieven een rol spelen bij de keuze van Groningse werkgevers om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen. De motieven zijn van essentieel belang tijdens het selectieproces van Groningse werkgevers, bij het maken van hun keuze tussen een lager opgeleide of een student.

1.4 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Welke motieven bepalen de keuze van Groningse werkgevers om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen?

Deelvragen:

- Welke veranderingen hebben zich voorgedaan op de globale en Nederlandse arbeidsmarkt en in hoeverre zijn deze van toepassing op Groningen?
- Leidt de arbeidsparticipatie van studenten tot verdringing en daarmee tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden op de Groningse arbeidsmarkt?

1.5 Definities

Tijdens dit onderzoek zullen enkele begrippen herhaaldelijk worden benoemd. Daarnaast bevatten deze termen ook belangrijke delen van de onderzoeksvragen. Het is daarom van belang om deze begrippen een gepaste definitie te geven in het kader van dit onderzoek.

Allereerst wordt er ingegaan op de term *verdringing*. Gesthuizen & Wolbers (2010) geven een beknopte definitie van verdringing. Zij zien verdringing als volgt: “het proces waarbij hooggeschoolde werknemers, in toenemende mate functies van laaggeschoolde werknemers bezetten.” (p.438). Doordat dit onderzoek zich richt op verdringing van lager opgeleiden door studenten, zal de term hooggeschoolde werknemers in de gegeven definitie vervangen worden door studenten. Dit leidt tot de volgende definitie van verdringing tijdens dit onderzoek: het proces waarbij studenten, in toenemende mate functies van laaggeschoolde werknemers bezetten.

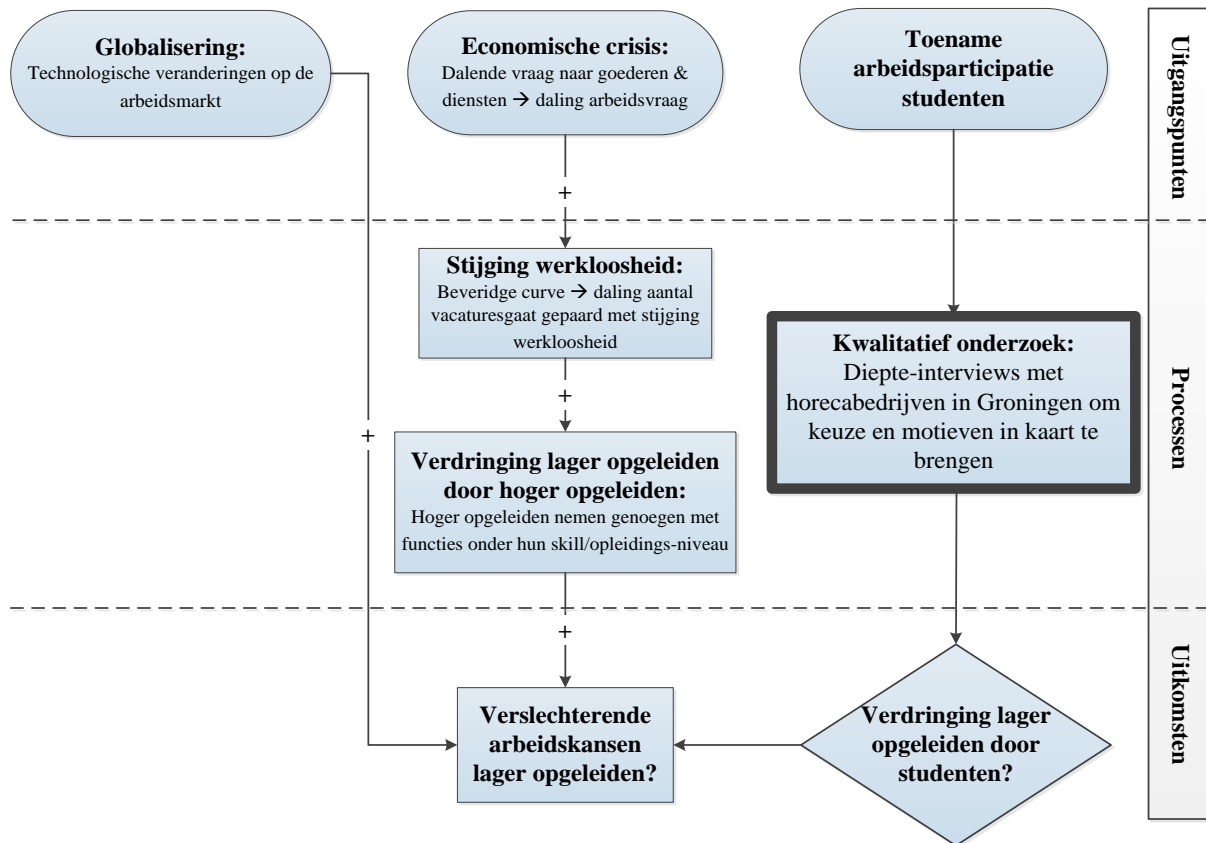
Een ander begrip dat belicht dient te worden is *studenten*. Onder deze term verstaan we diegenen die voltijds studeren aan een instelling van het hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo).

Tot slot dienen we de groep *lager opgeleiden* goed af te bakenen. Het CBS (2014) hanteert een drieling in ons onderwijsstelsel, namelijk lager-, middelbaar en hoger onderwijs. In dit onderzoek is er voor gekozen om onderscheid te maken lager opgeleiden en hoger opgeleiden en hiermee de groep middelbaar opgeleiden op te nemen bij de lager opgeleiden. Met andere woorden: mensen met een MBO 1 tot en met MBO 4 diploma vallen onder lager opgeleiden in plaats van middelbaar opgeleiden. Mensen met een hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo) worden onder hoger opgeleiden geschaard. Dit sluit aan op het onderzoek van Autor (2010) die ons leert dat de arbeidsplaatsen en daarmee de arbeidskansen van middelbaar opgeleiden zijn afgenomen als gevolg van technologische veranderingen. In paragraaf 2.2 wordt hier verder op ingegaan.

1.6 Conceptueel model

Het gebruik van een conceptueel model kan verschillende redenen hebben. Eén van de redenen is het bieden van focus en structuur aan het onderzoek (Hennink et al., 2011). In navolging hiervan wordt het conceptueel model in dit onderzoek gebruikt als leidraad voor de rest van de scriptie. In hoofdstuk drie wordt het proces van onderzoek nader besproken. In figuur 1 wordt deze thesis gevisualiseerd, waarbij de belangrijkste onderwerpen en verbanden worden weergegeven. Bij het verticaal bestuderen van het conceptueel model, merkt men op dat er op basis van literatuuronderzoek een aantal uitgangspunten zijn opgesteld die onze arbeidsmarkt vormen en daarmee relevant zijn voor dit onderzoek. Vervolgens kunnen deze uitgangspunten door middel van bepaalde processen beïnvloed worden. Dit leidt vervolgens tot andere uitkomsten. Aan de hand van kwalitatief onderzoek wordt één van deze processen nader belicht om zodoende de hoofdvraag te kunnen beantwoorden.

Figuur 1: Conceptueel model



Bron: Elias (2015)

1.7 Leeswijzer

Allereerst wordt er in hoofdstuk twee aandacht besteed aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Hierbij zal toegewerkt worden naar de veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van globalisering. Vervolgens wordt op basis van het job-competition model en onderzoek van Steijn en Hofman (1999) gekeken naar welke motieven een rol spelen bij de keuze van werkgevers tussen lager opgeleiden of studenten. Tot slot wordt de vraagkant van de arbeidsmarkt afgesloten door een uiteenzetting te geven van reeds bestaande literatuur met betrekking tot verdringing van lager opgeleiden door studenten. In deel twee van het theoretisch kader wordt de aanbodkant van de arbeidsmarkt behandeld. Eerst wordt de stijgende arbeidsparticipatie van studenten in de loop der jaren besproken. Vervolgens komen werkloosheid en de daaraan gerelateerde Beveridge-curve aan bod. Om er voor te zorgen dat ook de geografische dimensie wordt toegevoegd aan dit onderzoek, zal er worden ingegaan op regionale arbeidsmarkten. Daarna wordt er aan de hand van het Christaller model een beeld geschetst van de stad Groningen. Eveneens zal Groningen gepositioneerd worden in dit onderzoek, door in te zoomen op de Groningse economie. In hoofdstuk drie komt de methodologie aan bod, waarin onder andere wordt uitgelegd welke onderzoeksmethode is gebruikt en hoe dit precies is toegepast om data te verkrijgen. Tevens wordt hier ingegaan op de data-analyse en komen ethische aspecten aan bod. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met het benoemen van de hypothesen. De resultaten van dit onderzoek worden in

hoofdstuk vier in verschillende paragrafen aangereikt. Naar aanleiding van de resultaten worden vervolgens de opgestelde hypothesen beantwoord. In hoofdstuk vijf wordt ingegaan op de conclusie. Uit deze conclusie volgt een discussie. Tot slot worden er enkele aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek en ten aanzien van beleid.

2 Theoretisch kader

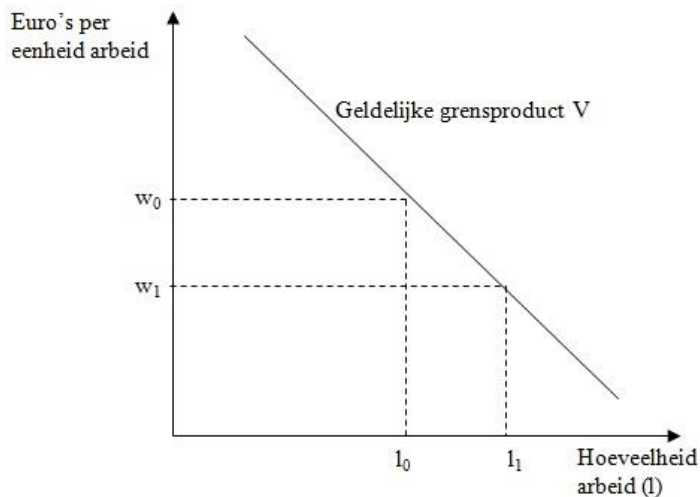
Nu de opzet van het onderzoek is gepresenteerd, kan er in dit hoofdstuk ingegaan worden op de belangrijkste theorieën, concepten en bestaande literatuur omtrent dit onderwerp. Hierbij is immer gelet of de paragraaf relevant is voor de onderzoeksvragen. Om structuur aan te brengen in hoofdstuk twee, is er voor gekozen om hierin een driedeling te maken. Er wordt eerst ingegaan op de vraagkant van de arbeidsmarkt, vervolgens de aanbodkant, om dan te eindigen met het geografisch element van dit onderzoek. Bij het inzoomen in deze driedeling, blijkt dat in het eerste deel de onderwerpen globalisering, job-competition model, motieven van werkgevers en verdringing in de literatuur aan bod komen. Vervolgens wordt in deel twee de arbeidsparticipatie van studenten belicht. In deel drie zal aandacht besteed worden aan werkloosheid, de daaraan gelinkte Beveridge-curve en lokale arbeidsmarkten. Tot slot komen de Groningse economie en het Christaller model, waarmee de Groningse economie wordt gepositioneerd in dit onderzoek, aan bod.

2.1 Vraag naar arbeid

In de economie wetenschap heerst de veronderstelling dat een individuele producent winstmaximalisatie als doelstelling heeft. In het productieproces zal de producent moeten bepalen hoeveel arbeid hij zal inschakelen en hierin is de afweging tussen de kosten en opbrengsten belangrijk. Door het inschakelen van arbeid neemt de opbrengst van een producent toe, maar de marginale productiviteit van arbeid neemt wel af. Dit gebeurt als gevolg van de wet van de afnemende meeropbrengsten. Figuur 2 geeft de geldelijke grensproduct van arbeid weer. Het verloop van de curve is afhankelijk van de marginale productiviteit van arbeid en de afzetprijs van het product (Eijgelshoven et al., 2004).

Naast de opbrengsten die voortvloeien uit het inschakelen van arbeid, heeft een producent kosten in de vorm van loon voor werknemers. Onder volledige mededinging heeft een producent geen invloed op de hoogte van de loonvoet en daardoor zijn de kosten voor het inschakelen van extra arbeid gelijk aan de gegeven loonvoet. Met andere woorden: de vraagcurve van arbeid is afhankelijk van de curve van het geldelijke grensproduct, wanneer er sprake is van volledige mededinging op de arbeidsmarkt. In figuur 2 komt dit ter illustratie doordat we aan de hand van de gegeven loonvoet (bijvoorbeeld w_0) de hoeveelheid arbeid op de horizontale as kunnen aflezen (namelijk l_0). Tot slot heeft de curve van het geldelijke grensproduct een dalend verloop, waardoor ook de vraagcurve van arbeid een dalend verloop heeft (Eijgelshoven et al., 2004).

Figuur 2: Afleiding van de vraagcurve van de arbeid voor een individuele producent



Bron: Eijgelshoven et al. (2004) (eigen bewerking)

In de paragraaf 2.3 is te zien dat productiviteitsverschillen tot loonverschillen kunnen leiden.

Daarnaast komt het loonniveau ook terug in het empirische deel van dit onderzoek, omdat het één van de motieven vormt.

2.2 Globalisering

Het huidige staatshoofd van de Verenigde Staten Barack Obama hield vlak voor zijn eerste ambtstermijn een betoog waarin hij benadrukte dat globalisering en daaraan gerelateerde processen een beduidende aanleiding zijn voor hedendaagse veranderingen:

“Technology has changed the way we live, and the way the world does business; the collapse of the Soviet Union, the advance of capitalism have vanquished old challenges to America’s global leadership. But new challenges have emerged, from China, and India, and Eastern Europe, even countries like Brazil. Jobs and industries can move to any country with an internet connection and willing workers. And Michigan children will grow up facing competition not just from kids in California or South Carolina but also from young people in Beijing and Bangalore.”

Barack Obama, 2008 (Washington Post, 2008)

Ook Nederland heeft te maken met steeds meer internationale concurrentie. Als gevolg hiervan zijn bepaalde industrieën vrijwel verdwenen uit onze economie. Hierbij dient gedacht te worden aan grote scheepsbouw, kolenmijnbouw en de textiel- en schoenenindustrie (Atzema et al., 2002).

Verskillende processen en gebeurtenissen hebben in de loop der jaren onze economie gevormd. Een proces dat vooral de laatste paar decennia zich nadrukkelijk voordoet is globalisering. Een term die tegenwoordig veel wordt gebruikt, maar ook vaak verkeerd wordt gebruikt of verward wordt met andere woorden (Dicken, 2007). Een algemene definitie wordt gegeven door Knox & Marston (2007):

“Globalisering is het proces van toenemende wederzijdse verbondenheid van verschillende plekken door algemene economische, milieu, politieke en culturele veranderingen.” (p.10).

Veel van deze veranderingen begonnen reeds in de zestiende eeuw, zo suggereert Friedman (2007, in McCann 2013). De destijdse expansie van de Spanjaarden, Portugezen en later ook Nederlanders zorgde voor toenemende trans-Atlantische bewegingen van mensen, maar ook goederen. Volgens McCann (2013) deed zich een keerpunt voor, waarin we een tijdperk van anti-globalisering ingingen ten gevolge van de wereldoorlogen. Ook de tweestrijd tussen de VS en de voormalige Sovjet-Unie (die vandaag de dag wederom aangewakkerd is), heeft de wereld decennialang in haar greep gehouden. Een tweede keerpunt, waarbij de wereld globalisering weer omarmde, vond plaats eind jaren tachtig en begin jaren negentig. Aanzienlijke institutionele veranderingen, zoals de val van de Berlijnse muur, de ‘opening’ van de Chinese economie en de inwijding van een gemeenschappelijke Europese markt, hebben tot de ommekeer naar globalisering geleid. Mede door de bovenstaande gebeurtenissen werd het mogelijk om de globale economie te integreren, waardoor er enorme mogelijkheden ontstonden ten aanzien van nieuwe markten en arbeidskrachten. Eveneens konden landen en bedrijven, door het wegvallen van internationale barrières, gemakkelijker samenwerken om technologische veranderingen tot stand te laten komen. Containerisatie, mobiele telefoons, GPS systemen en de toegankelijkheid tot het wereldwijde web, zorgden er voor dat landen als nooit tevoren onderling verbonden zijn.

Met deze technologische veranderingen is de vraag naar hoog gekwalificeerd werk de laatste decennia toegenomen (Wolbers, 2011; Autor, 2010). Dit ging gepaard met een toename van het aandeel hoger opgeleiden, omdat steeds meer jongeren hogere opleidingen zijn gaan volgen (Wolbers 2011; Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, 2014). Tegelijkertijd is het aantal banen voor personen met een “middle skilled work” wel afgenomen (Autor, 2010). Deze trend doet zich niet alleen voor in de Verenigde Staten, maar is waarneembaar in de meeste geïndustrialiseerde landen, zo ook in Nederland. Het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (2014) bevestigt dat de technologische veranderingen vaak niet complementair zijn met lager opgeleide werknemers. Het automatiseren van routinematig werk is een van de redenen dat het werk van middle-skilled werknemers is afgenomen. Daarnaast is het proces van offshoring van routinematig werk ook een factor die bijdraagt aan deze trends op de arbeidsmarkt (Autor, 2010). Doordat computer en communicatie technologieën verbeteren en in prijs afnemen, zien we dat routinematig werk in geïndustrialiseerde landen in toenemende mate wordt overgenomen door computers en machines of door arbeidskrachten in lageloonlanden. Dit komt vooral voor bij arbeid waarbij face-to-face contact niet nodig is en de communicatiekosten afgenomen zijn. Daarentegen is het bij bepaalde laaggeschoolde arbeid (bijvoorbeeld de horeca of schoonmaakbranche) niet mogelijk om het werk naar het buitenland te verplaatsen. Dit werk dient ter plekke verricht te worden en is daarmee plaatsgebonden (Autor, 2010; Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, 2014; Wolbers, 2011).

Aansluitend op het proces van offshoring, legt McCann (2013) uit dat we globaal gezien te maken hebben met een migratiestroom van productiefactoren. Hij omschrijft het als de 'één sector factor migratie'. Aan de hand van de kapitaal-arbeid ratio kan men voor verschillende geografische schaalniveaus berekenen of het desbetreffende gebied een overschot heeft aan kapitaal of arbeid. Aan de hand van de onderstaande formule, waarbij K =Kapitaal, L =Labor en A staat voor het desbetreffende gebied, kan men de kapitaal-arbeid ratio berekenen.

$$\text{Kapitaal-arbeid ratio} = K_A / L_A$$

De kapitaal-arbeid ratio van een gebied (A) kan vergeleken worden met een ander gebied (B). Volgens de 'één sector factor migratie' zal kapitaal verplaatsten van de regio waar er een overschot aan is, naar de regio waar er kapitaalschaarste heerst. Andersom geldt dit evenzeer voor arbeid. In Nederland is er sprake van een kapitaaloverschot ten opzichte van lageloonlanden. Dit leidt tot een verschuiving van kapitaal naar vanuit Nederland naar lageloonlanden. Het betreft zoals Autor (2010) stelt met name routinematig werk. Op lange termijn convergeren Nederland en andere lageloonlanden zich, doordat er arbeid (L) naar Nederland komt vanuit lageloonlanden. In praktijk uit zich dit momenteel met Oost-Europese arbeidsmigranten die in Nederland komen werken.

Naast de technologische veranderingen, internationale handel en offshoring hebben ingrijpende institutionele ontwikkelingen onze arbeidsmarkt veranderd. Hierbij blijkt vooral de afnemende invloed van vakbonden relevant te zijn voor de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers (Autor, 2010). Waar het aantal vakbonden en het aantal leden ervan in de OECD-landen tot in de jaren '70 nog groeide, is daarna een afname te herkennen. Dit ging tevens gepaard met een daling van de invloed die zij kunnen uitoefenen op werkgevers (Boeri & Van Ours, 2008). Versterkt door de versoepeling van het ontslagrecht, komen lager opgeleiden steeds makkelijker op straat te staan.

2.2.1 Toename parttime banen

Technologische ontwikkelingen hebben er toe geleid dat de productiviteit van werknemers in bepaalde sectoren, zoals de industrie, een boost heeft gekregen. Van der Meer & Wielers (2001) geven aan dat dit resulteert in hogere lonen voor werknemers in de desbetreffende sectoren. Tevens duiden zij aan dat voor andere sectoren, waarbij de productiviteit niet verhoogd kan worden als gevolg van technologische veranderingen, werkgevers op zoek zijn gegaan naar mogelijkheden om de productiviteit van hun werknemers toch te verhogen. Zodoende zouden de loonverschillen tussen verschillende sectoren gedicht kunnen worden. Als een van de oplossingen zijn werkgevers overgegaan op een andere structuur van banen. Steeds meer werkgevers in traditionele dienstensectoren, zoals horeca, hebben gekozen om meer parttime banen aan te bieden, om zodoende de hoge werkdruk aan te kunnen en de productiviteit te verhogen (Van der Meer & Wielers, 2001). Dit heeft geleid tot een belangrijke verandering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het aandeel parttime banen is namelijk de laatste decennia substantieel gestegen. De flexibele werktijden die gekoppeld zijn aan parttime banen dragen positief bij aan de

arbeidskansen voor studenten. Daarnaast kan een parttime baan gemakkelijker worden gecombineerd met een studie en zijn studenten goedkoop om aan te nemen en te ontslaan. Een typische studentenbaan kan op basis van het bovenstaande dan omschreven worden als een parttime baan, veelal van korte tijd en met flexibele werktijden. Daar bijkomend zijn de inwerkkosten relatief laag en betreft het arbeidsintensieve banen. (Van der Meer & Wielers, 2001).

2.2.2 Discussie globalisering

Paragraaf 2.2 heeft ons geleerd dat technologische ontwikkeling tot verschuivingen hebben geleid ten aanzien van de vraag naar- en aanbod van arbeid. De vraag naar hooggeschoolde arbeid is toegenomen, net zoals het aanbod van mensen met een hogere opleiding (Wolbers, 2011). De Amerikaanse onderzoeker Autor (2010) stelt dat met name “middle-skilled” werknemers de dupe zijn van minder arbeidsplaatsen. Dit wordt door het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (2014) bevestigd. Zij stellen dat de verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden een gevolg is van het dalende aantal banen voor middelbaar opgeleiden, wat weer een gevolg is van de technologische veranderingen. De druk op de onderkant van de arbeidsmarkt wordt vergroot doordat de middelbaar opgeleiden terecht komen in banen die voorheen door lager opgeleiden werden bezet (Wolbers, 2011; Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, 2014). Dit effect wordt versterkt doordat steeds meer werkgevers over zijn gegaan op het aanbieden van parttime banen die zeer geschikt zijn voor studenten naast hun studie.

2.3 Job-competition model

Recentelijk onderzoek dat zich toespitst op sociale stratificatie en mobiliteit maakt veelvuldig gebruik van de moderniseringstheorie (Treinman, 1970 in Wolbers, 2011). In onze moderne samenleving worden keuzes op de arbeidsmarkt niet langer bepaald op basis van toegeschreven kenmerken, zoals etnische of sociale herkomst. Het verkrijgen van een functie is tegenwoordig in toenemende mate gebaseerd op verworven kenmerken. Opgedane kennis en vaardigheden in het onderwijs en het daaraan gelinkte opleidingsniveau worden tegenwoordig als maatstaf gebruikt op de arbeidsmarkt. Dit is ook het moment waarop de human-capital-theorie geschikt wordt voor vraagstukken op microniveau. Deze theorie leert dat de verkregen vaardigheden in het onderwijs het menselijk kapitaal vertegenwoordigen (Wolbers, 2011).

In het verlengde van de veelvuldig gebruikte moderniseringstheorie en de human-capital-theorie ligt het job-competition model. Econoom Lester Thurow introduceert in zijn boek *Generating Inequality* (1975) het job-competition model. Hierin beschrijft hij een verschil tussen arbeidskrachten, op basis waarvan werkgevers hun kandidaten kiezen. Bij het job-competition model concurreren arbeidskrachten tegen elkaar aan de hand van hun relatieve kosten om getraind te worden voor een bepaalde functie. De nadruk ligt in tegenstelling tot bijvoorbeeld het wage-competition model niet op het salaris van de

werkzoekende, maar op zijn kundigheid om getraind te worden en de relatieve kosten die de training met zich meebrengt (Thurow, 1975). Arbeidskrachten worden in dit model op basis van hun trainingskosten gerangschikt. Hierdoor ontstaat er een queue (rij) van potentiële arbeidskrachten die in aanmerking komen voor een bepaalde functie. Deze wordt door Thurow (1995) 'labor queue' genoemd. De trainbaarheid van een werknemer wordt bepaald door de achtergrond en kenmerken van een individu (onderwijs, aangeboren vaardigheden, leeftijd, et cetera.). Met name wanneer het gaat om nieuwe externe werknemers spelen deze kenmerken een belangrijke rol bij de keuze van de werkgever.

Het job-competition model kan volgens Van Ours et al. (1995) verklaren waarom lager opgeleiden in tijden van economische achteruitgang hogere werkloosheidscijfers laten zien dan hoger opgeleiden. Thurow (1975) geeft aan dat onderwijs een indirecte indicatie is voor de mate waarin een individu iets in zich kan opnemen. Daarnaast dient educatie als bewijs voor discipline, omdat men tijdens een studie onvrijwillige taken uitvoert, op tijd komt, samenwerkt et cetera. Daarmee geeft onderwijs een beeld van de trainbaarheid van een werknemer. In tijden van economische crisis, waarbij werkloosheidscijfers stijgen, zal ook het aantal potentiële werknemers voor een bepaalde functie stijgen. De zogeheten 'labor queue' wordt hierdoor langer. Lager opgeleiden zullen op basis van hun potentiële trainbaarheid veelal laag gerangschikt worden, met als gevolg dat zij niet aangenomen zullen worden voor de desbetreffende functie. Werkgevers zullen hun keuze laten vallen op de hoger opgeleiden omdat zij in potentie lagere inwerkkosten hebben. Autor (2010) benadrukt het bovenstaande door aan te geven dat laaggekwalificeerd werk veelal geen bijzondere opleiding of dure training vereist. Hierdoor is het aanbod van werknemers op voorhand al zeer groot. Dit wordt dus nog eens versterkt door een toename van het aantal potentiële werknemers, waardoor de kans op verdringing toeneemt en dit ten koste gaat van de arbeidskansen van lager opgeleiden.

Al met al kan op basis van het job-competition model van Thurow gesteld worden dat onderwijs een van de belangrijke factoren is die arbeidskrachten onderscheidt. Het model helpt te verklaren waarom de arbeidskansen van lager opgeleiden inferieur zijn aan die van hoger opgeleiden. Boeri & Van Ours (2008) bekrachtigen dit door te stellen dat er drie basisveronderstellingen zijn ten aanzien van menselijk kapitaal:

1. *Meer onderwijs leidt tot hogere productiviteit*
2. *Hogere productiviteit leidt tot hogere salarissen*
3. *Elk individu kiest zijn eigen onderwijsniveau op basis van een kosten-batenafweging*

Nu productiviteit een relevante factor is binnen onze economie, is punt één wederom een bevestiging van waarom lager opgeleiden vaker werkloos zijn of verdrongen worden.

2.4 Overige motieven werkgevers

Bij de keuze van een werkgever tussen een student of een lager opgeleide, spelen verschillende motieven een rol. In deze paragraaf komen deze motieven, afgezien van onderwijs, aan bod. Nu duidelijk is dat het onderwijsniveau relevant is tijdens een sollicitatieprocedure, wordt er in deze paragraaf een uiteenzetting gemaakt van andere afhankelijkheden die van belang zijn voor een werkgever bij zijn keuze. Deze afhankelijkheden zijn op basis van het onderzoek van Steijn & Hofman (1999) opgesteld. Zij hebben op nationaal schaalniveau onderzoek gedaan naar verdringing van lager opgeleiden door studenten. Door middel van enquêtes en interviews is onder andere onderzocht welke motieven werkgevers hebben om te kiezen voor een student in plaats van een lager opgeleide. In tabel 1 zijn enkele resultaten uit hun enquête te zien.

Tabel 1: Motieven om te kiezen voor studenten

	Speelt een grote rol	Speelt niet zo'n grote rol	Speelt geen rol
Studenten zijn flexibeler inzetbaar	53%	18%	28%
Studenten zijn goedkoper	23%	17%	60%
Studenten zijn productiever	21%	29%	50%
Studenten zijn eenvoudiger te vinden	44%	9%	47%
Studenten zijn sneller in te werken	57%	17%	26%
De arbeidsrelatie met studenten is gemakkelijker te beëindigen	35%	13%	52%
Studenten communiceren beter met klanten en/of leveranciers	48%	21%	31%

Bron: Steijn & Hofman (1999) (eigen bewerking)

Aansluitend op het job-competition model van Thurow hebben Steijn & Hofman (1999) rekening gehouden met de kosten die verbonden zijn aan het *inwerken* van een arbeidskracht. Uit hun onderzoek is gebleken dat deze afhankelijkheid relevant is ten aanzien van de keuze van de werkgever om voor een student te kiezen, namelijk 57% van de werkgevers laat weten dat *inwerktijd* een grote rol speelt. Een tweede motief dat door vele werkgevers als belangrijk wordt gezien is in hoeverre de arbeidskracht *flexibel inzetbaar* is. Mede door de afwijkende arbeidstijden waarop studenten bereid zijn te werken valt de keuze van werkgevers op studenten. In het verlengde hiervan vindt bijna de helft van de werkgevers dat studenten *eenvoudiger te vinden* zijn. Ook de *communicatie naar klanten en/of leveranciers* is over het algemeen een afhankelijkheid die bij de lager opgeleiden slechter wordt ingeschat. Daarentegen ziet een groot deel van werkgevers de *productiviteit* en het *uurloon* van studenten als motieven die geen rol spelen bij hun selectie. Doordat de functies die lager opgeleiden en studenten bekleden vooral laaggekwalificeerd zijn, verschilt het uurloon veelal niet en ligt het op minimumniveau of er net boven. Tot slot blijkt dat het gemak van beëindigen van de arbeidsrelatie met studenten eveneens geen rol speelt bij de keuze van de werkgevers.

Al met al kan gesteld worden dat de bereikbaarheid van studenten een belangrijk motief is tijdens de keuze van werkgevers om voor een student te kiezen. Daarentegen geeft slechts een gering aantal werkgevers aan dat uurloon en productiviteit doorslaggevend zijn bij hun keuze.

Steijn & Hofman (1999) hebben daarnaast ook een onderzoek gedaan naar welke motieven relevant zijn wanneer werkgevers juist voor een lager opgeleide kiezen in plaats van een student voor een bepaalde functie. In tegenstelling tot tabel 1, kan er in tabel 2 gesteld worden dat de aangedragen motieven door de onderzoekers over het algemeen een minder belangrijke rol spelen. *Loyaliteit* en *productiviteit* zijn voor het grootste deel van de werkgevers geen relevante motieven om voor lager opgeleiden te kiezen, blijkt uit tabel 2. Eveneens zijn het *gemakkelijk vinden van laaggeschoolden* en het *minder snel ontevreden over werk* geen relevante afhankelijkheden te zijn. Daarentegen wordt de *ruimere beschikbaarheid* van lager opgeleiden wel als positief punt ervaren door de werkgevers.

Tabel 2: Motieven om te kiezen voor lager opgeleiden

	Speelt een grote rol	Speelt niet zo'n grote rol	Speelt geen rol
Lager opgeleiden zijn productiever	12%	20%	69%
Lager opgeleiden zijn loyaler aan het bedrijf	23%	12%	65%
Lager opgeleiden zijn meer uren per week beschikbaar dan studenten	57%	17%	26%
Lager opgeleiden zijn gemakkelijker te vinden op de arbeidsmarkt	36%	16%	48%

Bron: Steijn & Hofman (1999) (eigen bewerking)

2.4.1 Discussie motieven werkgevers

Het onderzoek van Steijn en Hofman (1999) brengt de verschillende motieven die werkgevers hebben bij hun keuze tussen een student of een lager opgeleide goed in beeld. Naast het inzichtelijk krijgen van deze motieven, geeft het onderzoek ook weer in hoeverre de desbetreffende motieven een rol spelen voor de werkgevers. In de wetenschap dat hun onderzoek dateert uit 1999, de economie en arbeidsmarkt veranderlijk zijn, kunnen we ons afvragen of de gekozen motieven uit hun onderzoek relevant zijn. Daarom worden ze meegenomen in deze scriptie. Deze motieven zullen dan ook tijdens de diepte-interviews van dit onderzoek als stellingen aangedragen worden aan de participanten. Zij kunnen aangeven in hoeverre zij het met de stelling eens zijn en er wordt hen gevraagd dit te onderbouwen met argumenten (zie bijlage). Verder is het geografisch gezien zeer interessant om de resultaten van hun onderzoek te vergelijken met die van dit onderzoek. Waar dit onderzoek zich toespitst op de Groningse arbeidsmarkt, zijn hun resultaten gebaseerd op landelijk schaalniveau. In paragraaf 2.11, waarin enkele hypothesen worden gepresenteerd, wordt aandacht besteed aan in hoeverre er verwacht wordt dat de resultaten van het onderzoek van Steijn & Hofman (1999) corresponderen met de resultaten van dit onderzoek.

2.5 Verdringing door studenten in de literatuur

Een analyse in de literatuur naar verdringing leert ons dat onderzoekers tot verschillende conclusies komen. Veel van deze onderzoeken zijn met behulp van statistische analyses uitgevoerd en richten zich op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt verdringing een thema te zijn die veelal in de Nederlandse literatuur terugkomt, maar daarentegen weinig aandacht heeft genoten in het buitenland. Verder is het opvallend dat de meeste onderzoeken zich in de jaren '90 of begin van de 21^{ste} eeuw hebben voorgedaan. Bovendien deed slechts een gering aantal onderzoekers specifiek onderzoek naar verdringing van lager opgeleiden door studenten. Bulthuis & Klok (2004) hebben in hun onderzoek de bestaande literatuur over verdringing van lager opgeleiden door studenten uiteengezet. Dit onderzoek wordt hieronder als leidraad gebruikt.

Van der Meer & Wielers (2001) stellen dat de arbeidsparticipatie van studenten sinds de jaren '80 aanzienlijk is toegenomen. Op basis van CBS-gegevens stellen zij dat werkende studenten met name laaggekwalificeerde functies bekleden. Deze ontwikkeling zou volgens hen gepaard gaan met een daling van de arbeidsparticipatie van lager opgeleiden. Hiermee komen zij tot de conclusie dat studenten op grote schaal posities van lager opgeleiden innemen en hen hiermee verdringen (Bulthuis & Klok, 2004).

In het verlengde van bovenstaande onderzoekers bevinden zich Steijn & Hofman (1999). Hun onderzoek dat reeds besproken is in dit hoofdstuk correspondeert in grote lijnen met de resultaten van Van der Meer en Wielers (2001). Eveneens stellen zij dat er een aanzienlijke stijging is te bekennen van het aantal werkende studenten. Een cruciaal onderdeel van hun onderzoek laat zien dat werkgevers en de desbetreffende studenten van mening zijn dat de beklede functie ook door een lager opgeleide verricht kan worden. Desondanks kiezen de werkgevers voor een student, omdat ze van mening zijn dat zij flexibeler, communicatief vaardiger zijn en sneller ingewerkt kunnen worden (Bulthuis & Klok, 2004).

Onderzoekers die sceptischer zijn over het bestaan van verdringing op de arbeidsmarkt zijn Oosterbeek & Webbink (1998). Hoewel hun onderzoek zich niet zozeer op studenten toespitst, maar op lager- en hoger opgeleiden, stellen zij dat er pas sprake is van verdringing wanneer er aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Een werknemer met meer opleiding dan vereist is aangenomen;
- Er waren ook sollicitanten met een lager, 'passend' opleidingsniveau;
- Het verschil in opleidingsniveau was de doorslaggevende factor;
- Inhoud, niveau en beloning van de functie zijn gelijk gebleven.

Zij stellen dat deze vier noodzakelijke voorwaarden vrij zelden tegelijkertijd voorkomen. Het zou slechts om een zeer gering percentage van vacatures gaan. De ondervraagde werkgevers verklaren dat het aannemen van hoger opgeleiden ten koste van lager opgeleiden, niet (alleen) op basis van hun opleiding

berust. Daarnaast geven ze aan dat het aanbod van lager opgeleiden veelal niet geschikt is (Bulthuis & Klok, 2004).

Een onderzoek waarbij de focus weer op studenten komt te liggen, is van Broersma et al. (1997). Zij wijzen erop dat aanbod zijn eigen vraag schept. Dit wil zeggen dat studenten die participeren op een lokale arbeidsmarkt banen scheppen, die zonder hun deelneming niet zouden bestaan. Bulthuis & Klok (2004) werken deze theorie uit door te stellen dat dit proces verloopt volgens de volgende vier mechanismen:

- De door studenten verdiende lonen vertegenwoordigen koopkracht die leidt tot extra vraag en nieuwe banen;
- Het aanbod van studenten houdt de lonen in de betreffende banen laag, waardoor er meer van die banen zijn;
- Bij vaststaande lonen hebben studenten een hogere productiviteit, waardoor meer banen rendabel worden;
- De specifieke kenmerken van studenten (flexibele en op maat gesneden inzetbaarheid) maken specifieke werkzaamheden mogelijk.

Bulthuis & Klok (2004) wijzen erop dat de bovenstaande argumenten theoretisch overkomen, maar geven aan de hand van een voorbeeld aan hoe dit zich in werkelijkheid etaleert. Zo zou men naar het uitgaansgedrag van studenten kunnen kijken om te begrijpen dat er niet alleen veel studenten in de horeca werken, maar dat er tegelijkertijd zonder die studenten ook veel minder horecagelegenheden zouden zijn. Met andere woorden: de aanwezigheid van studenten die uitgaan, zorgt voor nieuwe banen in deze sector, die niet alleen door studenten, maar ook door lager opgeleiden ingevuld kunnen worden. Dit maakt deze sector des te interessanter om als case mee te nemen in deze thesis. Men zou kunnen stellen dat wanneer een stad veel studenten herbergt, het arbeidsaanbod voor lager opgeleiden toeneemt en daarmee de verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden ondermijnt. Echter wordt tijdens dit onderzoek de huidige economische situatie en de samenstelling op de Groningse arbeidsmarkt als een gegeven beschouwd. Dit argument hangt samen met de economische veronderstelling dat alles op lange termijn flexibel is, in tegenstelling tot op de korte termijn waar economisch gezien alles een gegeven is.

2.5.1 Discussie verdringing in de literatuur

Zoals eerder vermeld richt het onderzoek van Oosterbeek & Webbink (1998) zich niet zozeer op studenten, maar verdringing in algemene zin. Toch is er voor gekozen om hun onderzoek mee te nemen in de uiteenzetting, omdat de voorwaarden die gesteld worden ook voor studenten van toepassing zijn. De gehanteerde definitie van studenten tijdens dit onderzoek, biedt de mogelijkheid om het onderzoek van Oosterbeek & Webbink (1998) te implementeren in de bovenstaande paragraaf.

Na de uiteenzetting van de bestaande literatuur over verdringing van lager opgeleiden door studenten, moge het duidelijk zijn dat een onderzoek binnen dit thema niet volstaat met een simpel ja of nee. Zo zal enerzijds niet elke student een lager opgeleide per definitie verdringen op de arbeidsmarkt en anderzijds zal in werkelijkheid ook niet elke student zijn eigen baan creëren, zonder dat dit ten koste gaat van een lager opgeleide. De factoren die relevant zijn variëren van grote regionale verschillen op de arbeidsmarkt tot gedrag van werknemers en werknemers.

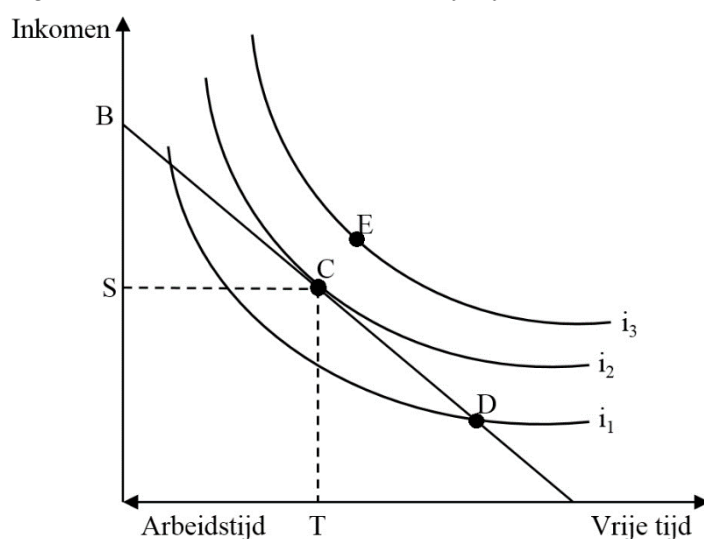
Verder is het belangrijk om aandacht te besteden aan het feit dat de bovengenoemde onderzoeken minstens tien jaar oud zijn. Met een economische crisis (achter de rug) en steeds geringere studiebeurzen is de arbeidsmarkt veranderd. Desondanks zijn bovenstaande onderzoeken van groot belang voor de benadering van dit onderzoek.

Tot slot valt het op dat de wetenschappers die onderzoek hebben gedaan naar verdringing van lager opgeleiden, zich hebben toegespitst op kwantitatief onderzoek (zie o.a. Wolbers, 2011; Bulthuis & Klok, 2004; Steijn & Hofman, 1999; van der Meer & Wielers, 2001). Dit in combinatie met de keuze voor één specifieke stad en sector, voedt de wetenschappelijk relevantie van deze thesis.

2.6 Aanbod van arbeid

De theorie die gebruikt wordt om het arbeidsaanbod te analyseren, veronderstelt dat ieder individu in zijn/haar dagelijks leven vrij is in het opsplitsen van de tijd tussen arbeid en vrije tijd. Beide leveren nut op voor de individuele arbeider, maar men maakt wel de keuze tussen inkomen of vrije tijd. Op basis van de gemaakte keuzes is het mogelijk bepaalde ‘pakketten’ van inkomen en vrije tijd op te stellen. Deze worden in figuur 3 weergegeven aan de hand van indifferentiecurven. Hoe verder deze curven van de oorsprong verwijderd zijn, des te groter het totale nut van de pakketten inkomen en vrije tijd op de desbetreffende curve (Eijgelshoven et al., 2004).

Figuur 3: De keuze tussen inkomen en vrije tijd

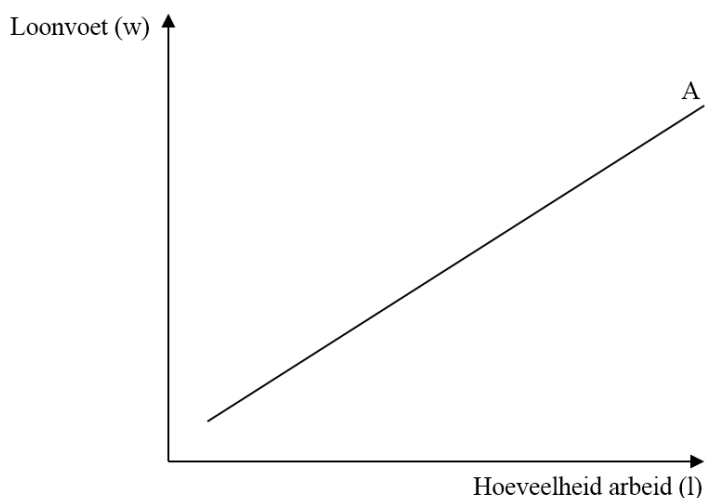


Bron: Eijgelshoven et al. (2004) (eigen bewerking)

In de wetenschap dat eenieder streeft naar nutsmaximalisatie, wordt de keuze tussen inkomen en vrije tijd bepaald door de nominale loonvoet (geldloon (w)). Zoals eerder aangegeven leveren de pakketten meer nut op naarmate ze verder verwijderd zijn van de oorsprong. Punt E levert in figuur 3 het hoogste nutsniveau op, maar is in dit geval niet realiseerbaar, omdat de budgetlijn AB het verband tussen vrije tijd, arbeidstijd en inkomen weergeeft (loonvoet (w)). Hierdoor levert punt C in dit geval het hoogste nutsniveau op voor de daarbij behorende loonvoet (w) (Eijgelshoven et al., 2004).

Nu duidelijk is dat de loonvoet (w) een belangrijke factor is voor de keuze van een individu tussen inkomen en vrije tijd, kan de aanbodcurve van arbeid voor een individuele werknemer afgeleid worden. Figuur 4 toont de aanbodcurve van arbeid, met hierbij het verband tussen de hoogte van de loonvoet en de aangeboden hoeveelheid arbeid ceteris-paribus. Eijgelshoven et al., (2004) lichten aan de hand van het substitutie-effect en inkomenseffect het verloop van de aanbodcurve toe. Het substitutie-effect treedt op wanneer een stijging van de loonvoet (w) plaatsvindt. Het wordt dan aantrekkelijker om meer te gaan werken. Vrije tijd wordt dan vervangen door arbeid omdat het nu meer oplevert dan voorheen. Daarentegen is het ook voor te stellen dat een werknemer minder tijd in arbeid steekt, als gevolg van een stijging van de loonvoet (w), omdat men met minder arbeidstijd hetzelfde verdient. Dit noemen we het inkomenseffect.

Figuur 4: De individuele aanbodcurve van arbeid



Bron: Eijgelshoven et al. (2004) (eigen bewerking)

Op de bovenstaande aanbodcurve is de ceteris-paribusformule van toepassing, maar in werkelijkheid zijn er meerdere redenen die ten grondslag liggen aan de keuze van een arbeider tussen inkomen en arbeidstijd. Eijgelshoven et al. (2004) bevestigen dit door te stellen dat de houding tegenover betaald werk en vrije tijd een rol speelt, net zo als de mogelijkheden tot bijvoorbeeld kinderopvang. Eveneens is inkomen zonder arbeid te verrichten, zoals winst, rente en pacht, een reden om al dan niet meer of juist minder te gaan werken. Tot slot benadrukken zij dat de uitkering die men kan krijgen wanneer men niet werkzaam is, een relevante factor is bij keuze van een individuele werknemer. Nu geven Boeri &

van Ours (2008) aan dat Nederland in verhouding met andere OECD-landen een solidair vangnet heeft voor werklozen. Het is dan ook niet ondenkbaar dat een werkloze lager opgeleide opzettelijk arbeidsloos wenst te blijven in Nederland. Van der Meer & Wielers (2001) bevestigen de veronderstelling dat lager opgeleiden opzettelijk werkloos blijven als gevolg van een relatief goed sociaal vangnet. Daarnaast geven zij aan dat het werkloosheidspercentage van lager opgeleiden structureel hoger is dan die van hoger opgeleiden. Dit resulteert in gedemotiveerde werklozen, die zich vervolgens structureel terugtrekken van de arbeidsmarkt en zodoende werkloos blijven.

2.7 Arbeidsparticipatie studenten

De Nederlandse arbeidsmarkt is de laatste paar decennia aanzienlijk geflexibiliseerd. Waar voorheen een vaste baan vrijwel vanzelfsprekend was, zijn er tegenwoordig steeds meer flexibele banen, die veelal ingevuld worden door uitzendkrachten en/of oproepkrachten.. Deze ontwikkeling is gepaard gegaan met groeiende arbeidsparticipatie van bevolkingsgroepen die voorheen minder participeerden op de arbeidsmarkt. Zo zien we sinds de jaren 70 een aanzienlijke groei van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt. Een andere groep die steeds meer op de arbeidsmarkt ging participeren, zijn de studenten.

Sinds 1986 ontvangt elke Nederlandse student een basisbeurs om zijn/haar studie te bekostigen. De huidige thuiswonende beurs is €100,25 per maand. Voor uitwonende studenten betreft het €279,14. Voor studenten die in aanmerking komen voor een aanvullende beurs, wanneer hun ouders een laag inkomen hebben, kunnen rekenen op een hoger bedrag per maand (DUO, 2014). Ouders met een middel tot hoog inkomen dienen hun kind bij te staan bij het bekostigen van hun studie. Daarnaast hebben studenten ook de mogelijkheid om geld te lenen, om hun studie te bekostigen of om zichzelf van levensonderhoud te voorzien. Desalniettemin kiest het overgrote deel van de studenten er voor om een baan naast hun studie te hebben. In 2012 had vier van de vijf hbo- en/of wo-student inkomen uit arbeid (CBS, 2014). Volgens Van der Meer & Wielers (2001) kiezen studenten om deel te nemen aan de arbeidsmarkt om zodoende de afhankelijkheid van hun ouders te reduceren. Daarnaast pogen zij om schulden als gevolg van een studie te voorkomen. Per één september 2015 geldt voor hbo- en wo-studenten een nieuw stelsel van studiefinanciering. De basisbeurs verdwijnt en wordt vervangen door een lening (DUO, 2015).

Met het systeem dat de Nederlandse overheid in 1986 toepaste, werd het voor studenten aantrekkelijker om een baan te hebben. Dit kwam doordat zij aanzienlijk meer inkomen konden ontvangen uit arbeid dan voorheen. Ook de afname van de studiebeurs, als gevolg van bezuinigingen van de overheid binnen het onderwijs, zorgden ervoor dat steeds meer studenten zich genoodzaakt voelden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt (Van der meer & Wielers, 2001). Met het nieuwe leenstelsel ziet het er naar uit dat de arbeidsparticipatie van studenten wederom zal toenemen de komende jaren.

Studenten verrichten in de meeste gevallen werk waarvoor weinig opleiding is vereist. Een op de drie van hen werkt op het elementaire niveau. Dat houdt in dat het afronden van het basisonderwijs als

voldoende wordt geacht om de desbetreffende functie uit te voeren. De helft van de studenten heeft een bijbaan met het lager beroepsonderwijs als niveau. Het kleine deel van de studenten dat overblijft, heeft een functie op een hoger beroepsniveau (CBS, 2000). Nederlandse studenten voeren dus met name functies uit die ook door lager opgeleiden bekleed worden (Van der Meer & Wielers, 2001). Daarnaast werken studenten vooral in de detail- en groothandel. De horeca, financiële en zakelijke dienstverlening zijn eveneens sectoren waar veel studenten werkzaam zijn (Bulthuis & Klok, 2004).

Steijn en Hofman (1999) stellen dat de arbeidsparticipatie van studenten aanzienlijk is. Wanneer we het aantal gewerkte uren per week per student zouden omrekenen naar voltijd banen van 36 uur per week (fte's), dan zouden we uitkomen op een totaal van 83.500 fte's die vervuld worden door studenten. In tabel 3 wordt een overzicht gegeven waarin te zien hoeveel uur en in welke sectoren studenten werkzaam zijn.

Tabel 3: Volumeschatting in fte naar arbeidssector en gewerkte tijd van studenten

	Populatie	Banen van 36 uur	11-11 uur p.w.	12-35 uur p.w.	36 uur p.w. of meer
Horeca	51.1841	15.861	6.032	9.592	237
Onderwijs & Onderzoek	15.294	4.638	1.727	2.384	527
Detailhandel	65.227	20.777	8.495	11.284	999
Industrie	40.852	12.536	5.433	5.586	1.517
Gezondheidszorg	20.344	4.844	2.733	2.029	81
Zakelijke dienstverlening	40.769	14.287	4.821	6.184	3.280
Overig	35.134	10.983	4.886	3.243	2.854

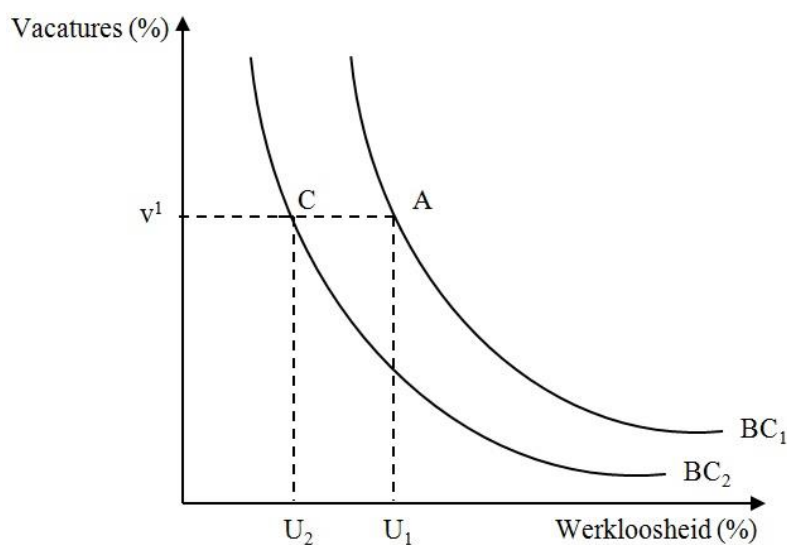
Bron: Steijn & Hofman (1999) (eigen bewerking)

2.8 Werkloosheid & Beveridge-curve

Op een perfect functionerende arbeidsmarkt zouden vraag en aanbod vlekkeloos op elkaar moeten aansluiten. In praktijk is dit helaas onmogelijk, waardoor er werkloosheid ontstaat. Eijgelshoven et al., (2004) stellen dat er onderscheid wordt gemaakt tussen frictiewerkloosheid en structurele werkloosheid, maar tijdens dit onderzoek zal er worden toegespitst op conjuncturele werkloosheid. Als gevolg van de economische crisis is de vraag naar goederen en diensten in de economie afgenomen, waardoor er simpelweg minder arbeid te verdelen is over de beroepsbevolking. Veel bedrijven kiezen er dan ook voor om te bezuinigen op arbeidskrachten. Hierdoor worden werknemers ontslagen. Tegelijkertijd worden er minder vacatures aangeboden. Gevolg is dat steeds meer arbeidskrachten werkloos geraken. Volgens Van Ours & Ridder (1995) zijn met name lager opgeleiden hiervan de dupe, omdat in tijden van economische achteruitgang er ook meer verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Hogeropgeleiden nemen dan eerder genoegen met een functie onder hun skills-niveau. De werkloosheidscijfers van lager opgeleiden stijgen dan ook tijdens een laagconjunctuur het meest.

Dat ten tijden van laagconjunctuur het aantal vacatures daalt en daarmee de werkloosheid stijgt, toonde de Britse econoom William Beveridge in 1942 aan. Hij constateerde dat er een empirische relatie bestaat tussen werkloosheidcijfers en het aantal vacatures op een arbeidsmarkt. Figuur 5 illustreert deze relatie. De lijn BC_1 heeft een neerwaartse helling, omdat het aantal vacatures hoog is wanneer de werkloosheid juist laag is. Dit komt voor wanneer er in onze economie sprake is van hoogconjunctuur. Schommelingen binnen de economie brengen een verschuiving met zich mee op dezelfde BC_1 lijn. Zo zal in tijden van laagconjunctuur de werkloosheid-vacature combinatie lager uitvallen. Eveneens kan het efficiënter maken van de arbeidsmarkt leiden tot een binnenwaartse beweging van de gehele BC_1 lijn, resulterend in BC_2 .

Figuur 5: Beveridge-curve



Bron: Boeri & Van Ours (2008) (eigen bewerking)

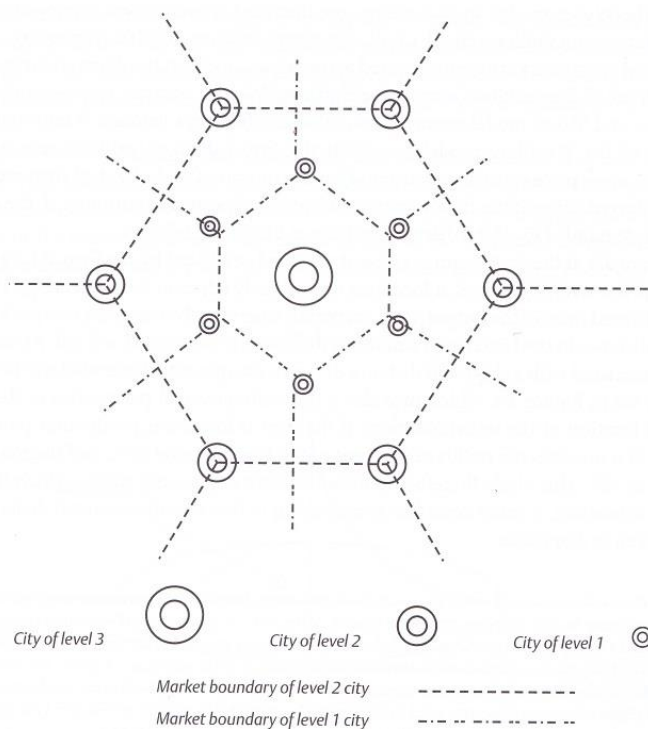
2.8.1 Discussie Beveridge Curve:

Wolbers (2011) stelt dat wanneer de macro-economische omstandigheden gunstig zijn, de kans kleiner is dat lager opgeleiden worden verdrongen op de arbeidsmarkt. Dit is vooral van toepassing op het verdringen van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. Toch is het zeker mogelijk dat deze trend zich ook voordoet bij lager opgeleiden en studenten. In tijden van economische vooruitgang zullen studenten minder snel geneigd zijn een baan te zoeken, omdat de overheid niet gauw zal bezuinigen op de studiebeurs. Ook is het goed voor te stellen dat in tijden van hoogconjunctuur, waarbij er minder werklozen zijn en de lonen verhoogd worden, ouders de mogelijkheid krijgen om hun kinderen financieel te steunen tijdens hun studieloopbaan. Dit alles komt er op neer dat de arbeidsparticipatie van studenten eerder zal toenemen in tijden van laagconjunctuur, waardoor de kans op verdringing van lager opgeleiden ook zal toenemen.

2.9 De centrale plaatsentheorie van Christaller

De Duitse econoom Walter Christaller schreef in 1933 een proefschrift over de relatie tussen de marktfuncties van plaatsen en het ruimtelijke patroon van nederzettingen. Waar eerdere grondleggers van locatietheorieën (Alfred Weber & Von Thünen), zich hebben gericht op de sectoren landbouw en industrie, verschuift Christaller met zijn centrale plaatsentheorie de aandacht naar de dienstensector. Hierbij staat de bereikbaarheid van de consument centraal. Aan de hand van de omvang, het aantal en de spreiding van dorpen en steden, kon Christaller het ruimtelijke patroon van nederzettingen verklaren op basis van hun verzorgingsfunctie. Hiermee wilde hij de relatie tussen de marktfunctie van plaatsen en het ruimtelijke patroon van nederzettingen systematisch uitwerken. Het aantal inwoners van een nederzetting bepaalt voor een groot deel het voorzieningsniveau. Als gevolg hiervan ontstaat er een hiërarchie van centrale plaatsen. Hierbij heeft elke voorziening een minimumdraagvlak nodig anders heeft het geen zin om de dienst aan te bieden. Dit wordt de *drempelwaarde* genoemd. Er dient dus een minimaal vraagniveau aanwezig te zijn om een product of dienst rendabel aan te kunnen bieden. Naast de drempelwaarde, is ook de *reikwijdte* van een voorziening van belang om de marktomvang te bepalen. De reikwijdte is in deze de maximale afstand die een consument is bereid af te leggen voor de voorziening. In figuur 6 is te zien hoe Christaller de drempelwaarden en de reikwijdte (market boundary) als cirkels geconcentreerd om de voorzieningen naar voren laat komen. Logischerwijs heeft de cirkel van de reikwijdte een grotere straal dan die van de drempelwaarde (Atzema et al., 2002).

Figuur 6: Het Christaller model



Bron: McCann (2013)

2.9.1 Discussie Christaller & toepassing op Groningen

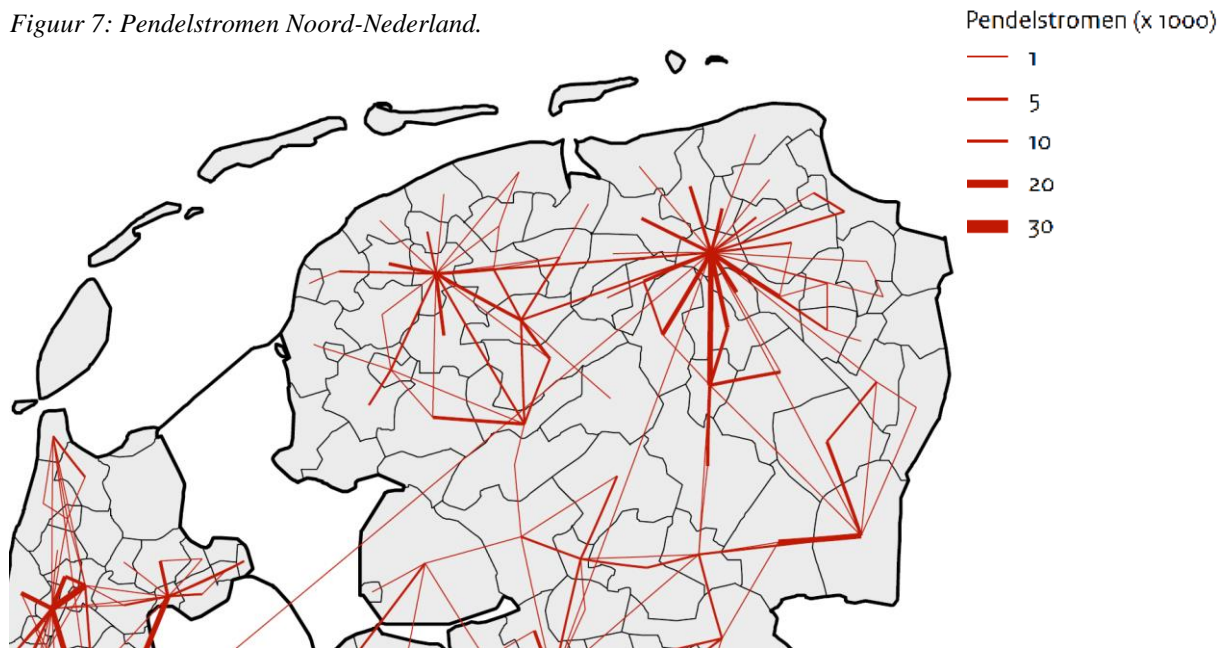
Het werk van Christaller is gebaseerd op waarnemingen op basis van de ruimtelijke spreiding van steden en dorpen in het zuiden van Duitsland. Het model is dan daarmee voornamelijk inductief in plaats van deductief (McCann, 2013). Toch is het model in tal van projecten toegepast. Zo zijn de plaatsen en voorzieningen in de Noordoospolder op basis van de centrale plaatsentheorie van Christaller gecreëerd. Daarentegen is het volgens Atzema et al., (2002) zinloos om gedetailleerde empirische onderzoeken uit te voeren op basis van het model. De gemaakte vooronderstellingen gaan namelijk niet op in de werkelijkheid. Een van de vooronderstellingen is dat iedereen hetzelfde inkomen en identieke consumptiepreferentie heeft. In onze huidige consumptiemaatschappij is deze vooronderstelling ondenkbaar.

Op basis van het bovenstaande wordt het Christaller model in dit onderzoek louter gebruikt om de relevantie van de Groningse arbeidsmarkt, economie en voorzieningsniveau aan te duiden.

2.10 Lokale arbeidsmarkten en positionering Groningen

In de economische geografie is men zich er al lang van bewust dat de karakteristieken van arbeidsmarkten van elkaar verschillen door onder andere de factor ruimte. Wel zijn de opvattingen en het belang van deze verschillen in de loop der tijd veranderd. Zo dachten economisch geografen vanaf de jaren '30 tot aan de jaren '70 van de vorige eeuw dat arbeid één van de locatiefactoren was van bedrijven die vast stond. Met de opkomst van het Marxisme in de economische geografie eind jaren '70, veranderde ook de kijk op arbeidsmarkten. Zo werd arbeid niet meer gezien als een gegeven factor, maar werd het mogelijk om er invloed op uit te oefenen. Eind jaren '80 veranderde wederom de kijk op arbeidsmarkten. De term "lokale arbeidsmarkt" werd hierna een veelgebruikte term in de economische geografie. Deze benadering komt er op neer dat processen zoals werkloosheid en het verdwijnen en creëren van banen in ieder geval tot op een bepaalde hoogte lokaal gevormd worden (Clark et al., 2000). Dit is ook te herkennen in het werk van Büchel et al. (2003), waarin zij aangeven dat werknemers die op zoek zijn naar een baan, zich met name concentreren op de regionale arbeidsmarkt. Dit komt doordat werknemers te maken hebben met beperkte ruimtelijke flexibiliteit. Arbeidskrachten zijn bereid om te pendelen tussen huis en werk, maar tot op een bepaalde afstand. Eveneens is de bereidheid tot verhuizen als het om een baan gaat vaak beperkt. Figuur 7 laat ons de pendelstromen van Noord-Nederland uit 2008 zien. Groningen is duidelijk te herkennen doordat het als een spin in het web fungeert.

Figuur 7: Pendelstromen Noord-Nederland.



Bron: CBS (2008); bewerking PBL (2013) (eigen bewerking)

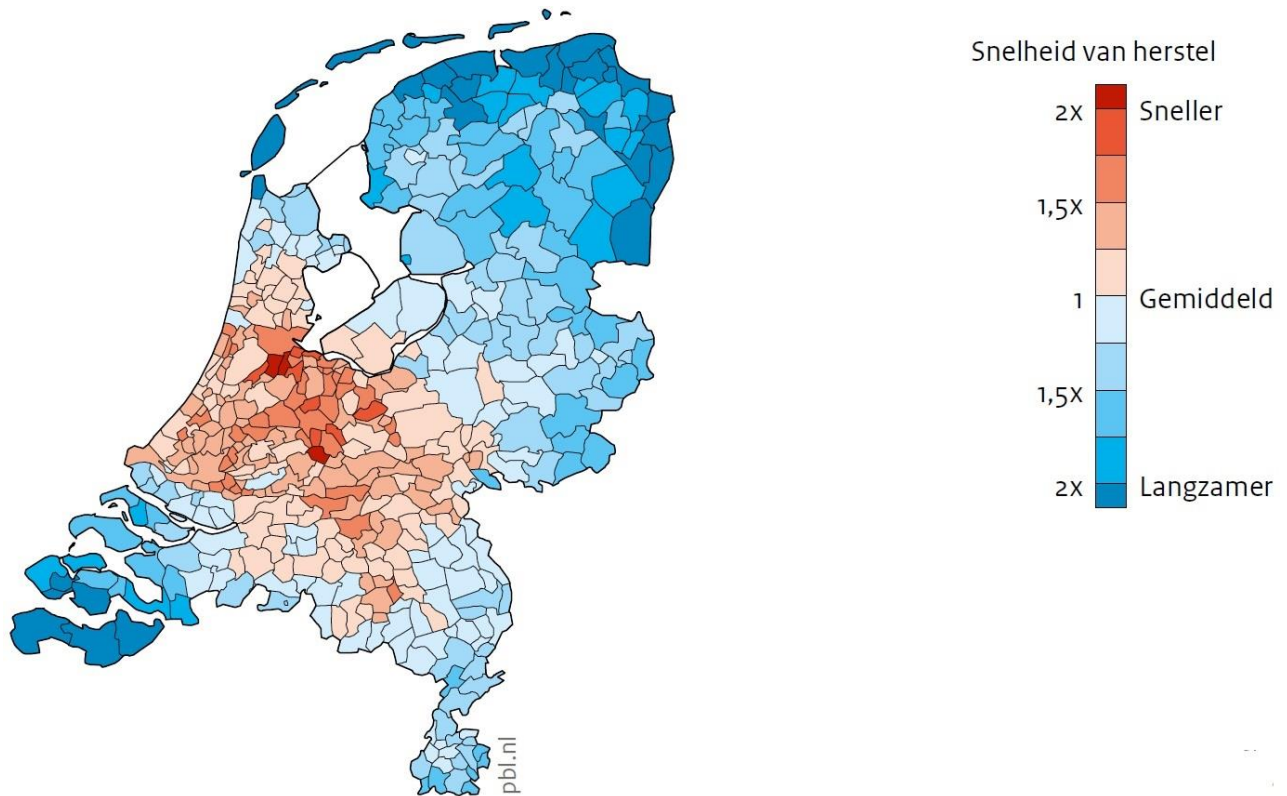
Groningen is de grootste stad in het noorden van het land en fungeert als economische motor in de regio. De in grote mate aanwezige dienstensector, overheidsinstellingen en andere voorzieningen maken van Groningen een stad waar veel noorderlingen van afhankelijk zijn. Desalniettemin vormt ook Groningen geen uitzondering als het gaat om de toegenomen werkloosheid in Nederland. Uit recente cijfers van gemeente Groningen (2013) blijkt dat de werkloosheid in 2012 is gestegen van 9,4 naar 13,5 procent. Daarnaast is het aantal werkzoekenden in 2012 met 27% gestegen, terwijl het aantal vacatures bij het UWV met 24% daalde. Dit komt overeen met wat besproken is in paragraaf 2.8 (Beveridge-curve). Verder geeft Groningen (2013) aan dat de positie van jongeren met een lage opleiding zwak is op de lokale arbeidsmarkt en dat sinds kort de positie van hoger opgeleide jongeren eveneens aan het verslechteren is. Zou dit kunnen leiden tot een zogeheten ‘trickle down effect’, waarbij de verslechterende arbeidskansen van hoger opgeleide jongeren uiteindelijk leidt tot nog verslechterende arbeidskansen van lager opgeleide jongeren als gevolg van verdringing?

Naast ruimte, zijn er andere essentiële factoren die de karakteristieken van een regionale arbeidsmarkt vormen. Een relevante factor voor dit onderzoek zijn de lokale arbeidskrachten. De gemeente Groningen (2013) beschrijft de stad als een typische studentenstad. Dit komt omdat veel inwoners in de leeftijdsgroepen van 20-24 en 25-29 jaar vallen. Zoals eerder aangegeven verrichten studenten veelal laaggekwalificeerd werk. Hiermee groeit de concurrentie op de arbeidsmarkt tussen studenten en lager opgeleiden, die eveneens veelal laaggekwalificeerd werk verrichten. Wanneer er ingezoomd wordt op de werklozen in de stad Groningen, valt het op dat meer dan de helft van alle werklozen laag opgeleid is (51%). De gemeente Groningen (2013) hanteert in haar rapport, in vergelijking met dit onderzoek, een striktere definitie voor lager opgeleiden. Waar de gemeente Groningen (2013) lager opgeleiden als mensen met maximaal een vmbo/mbo1-diploma definieert, is in dit onderzoek iemand lager opgeleid

met maximaal een mbo4-diploma. Dit betekent dat in het licht van deze thesis, het percentage werkloze lager opgeleiden in Groningen nog hoger ligt dan de gemeente beweert. Waar enerzijds bevestigd wordt dat het aandeel studenten als onderdeel van de Groningse bevolking hoog is, kan er anderzijds geconstateerd worden dat ook het percentage lager opgeleide werklozen minstens 51% is. Dit zou kunnen leiden tot een hoog concurrentieniveau tussen lager opgeleide werklozen en studenten in de stad Groningen.

Naast opleiding, blijken leeftijd en etnische achtergrond belangrijke voorspellers te zijn als het gaat om werkloosheid. De groepen 35+ en niet-Nederlandse achtergrond hebben een grotere kans op werkloosheid dan mensen die niet tot één van deze groepen behoort (Groningen, 2013). Hierbij komend blijkt Groningen relatief gezien minder snel te herstellen van een negatieve economische schok ten opzichte van andere regio's in het land (PBL, 2013). Met de naweeën van de economische crisis is dan ook de verwachting dat het aantal vacatures niet snel weer zal stijgen. Hieruit volgend kunnen we stellen dat werkloze lager opgeleiden in Groningen relatief gezien meer moeite hebben met het vinden van een baan dan in andere delen van het land. Figuur 8 toont aan dat de stad Groningen iets onder gemiddeld hersteld van een negatieve economische schok. Nu we uit figuur 7 weten dat de arbeidskrachten die in Groningen werkzaam zijn op een neer pendelen tussen hun woonplaats en arbeidsplaats, is het relevant om ook te kijken naar de veerkracht van de nabije regio's. Net als de stad Groningen dienen we te constateren dat op basis van figuur 8 de economische veerkracht van de regionale arbeidsmarkten in de nabijheid van de stad Groningen relatief zwak is.

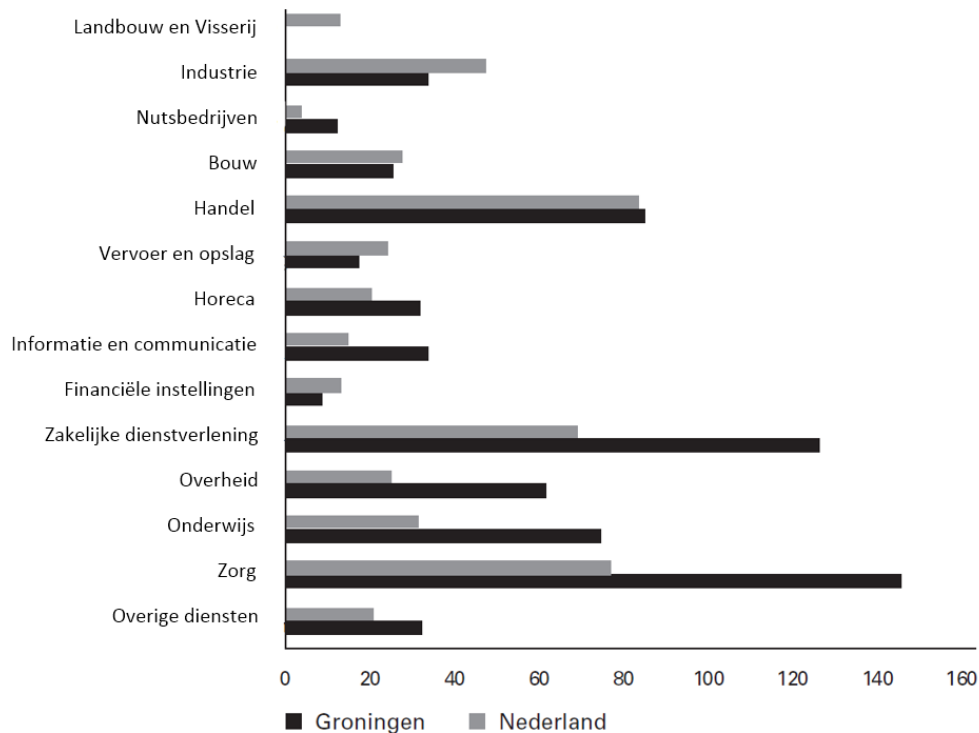
Figuur 8: Veerkracht van regionale arbeidsmarkten bij een economische schok (alle sectoren)



Bron: CBS SSB (2012); Significance (2009); LISA (2012); bewerking PBL(2013)

Naast het aanbod van arbeidskrachten is het aanbod van arbeidsplaatsen een belangrijk onderdeel van de karakteristieken van een regionale arbeidsmarkt. Met behulp van figuur 9 is het mogelijk om de structuur van de Groningse werkgelegenheid te vergelijken met de rest van het land. Opvallend hierbij is dat de dienstensector een groot deel van de Groningse economie vormt. Ook de sectoren zakelijke dienstverlening en zorg dragen voor een relatief groot deel bij aan de werkgelegenheid. De eerstgenoemde, waar bijvoorbeeld veel adviesbureaus en callcenters onder vallen is bijna twee keer zo groot als de landelijke bijdrage. Eveneens bestaat er een oververtegenwoordiging van onderwijs dankzij de Rijksuniversiteit Groningen en de Hanzehogeschool. Verder zijn er veel lokale, regionale en landelijke diensten gevestigd in de stad, waardoor de overheidssector relatief groot is. Tot slot is de horeca ook een opvallende sector in Groningen. Door de aanwezigheid van veel studenten die uitgebreid gebruik maken van de plaatselijke horecagelegenheden, levert ook deze branche veel arbeidsplaatsen op (Groningen 2013).

Figuur 9: De structuur van de werkgelegenheid in Groningen vergeleken met die van Nederland als geheel. Aantal werkzame personen per 1.000 inwoners in 2012 per sector



Bron: Groningen (2013)

2.10.1 Discussie lokale arbeidsmarkten en positionering Groningen

In de drie voorgaande paragrafen (2.9, 2.9.1 & 2.10) zijn er drie geografische thema's besproken: Groningen in de regio, de economische structuur van de stad en de positie van werkenden in de stad. Deze drie thema's hebben elk hun invloed op de uiteindelijke resultaten van dit onderzoek. Zo is het goed voor te stellen dat de aanwezigheid van veel studenten de kans op verdringing van lager opgeleiden vergroten ten opzichte van andere delen van het land. Een ander punt is dat de Groningse economie minder snel van een negatieve economische schok herstelt. In de nasleep van de economische crisis, waarbij de Beveridge-curve in acht genomen wordt, zijn er relatief gezien minder vacatures dan in andere delen van het land. Door de lage vacaturestand zal de werkloosheid ook toenemen. Zoals eerder aangegeven werkt dit uiteindelijk door naar de lager opgeleiden. Al met al kan er gesteld worden dat de geografische aspecten een grote rol spelen in de uiteindelijke resultaten van dit onderzoek.

3 Methodologie

In dit hoofdstuk komt de methodologie van het onderzoek aan bod. Allereerst wordt beschreven welke onderzoeksmethode er gehanteerd is. Vervolgens zal ingezoomd worden op de participanten. Beschreven wordt om wie het gaat en hoe deze participanten zijn geworven. Daarnaast wordt ingegaan op de dataverzameling en data-analyse. Eveneens zullen er enkele ethische aspecten belicht worden en eindigen we dit hoofdstuk met een reflectie op de kwaliteit van de data en hypothesen.

3.1 Kwalitatief onderzoek

In de wetenschap dient men de keuze te maken tussen kwalitatief of kwantitatief onderzoek. Uiteraard is een combinatie van deze twee onderzoeksmethodes niet uitgesloten. Afhankelijk van de onderzoeksvragen, is tijdens dit onderzoek overwogen welke methode het beste bij het onderzoek past. O’Leary (2010) geeft aan dat kwalitatief onderzoek het mogelijk maakt om interacties, processen, ervaringen en overtuigingen van verschillende individuen, instellingen en groepen te achterhalen. Daarnaast sluit kwalitatief onderzoek meerdere waarheden niet uit, waardeert subjectiviteit, accepteert meerdere perspectieven en deinst niet terug voor politieke vraagstukken (p.113 – p.114).

Kijkend naar de hoofdvraag is er voor gekozen om tijdens dit onderzoek gebruik te maken van kwalitatief onderzoek aan de hand van diepte-interviews met Groningse werkgevers in de horecabranche. Twee essentiële vragen doemen op na bovenstaande beslissing:

1. Waarom is er voor gekozen om kwalitatief onderzoek te doen met behulp van diepte-interviews?
2. Waarom is er gekozen voor Groningse werkgevers in de horecabranche?

Om op de eerste vraag een antwoord te bieden, dient eerst achterhaald te worden wat een diepte-interview inhoudt. Volgens Hennink et al. (2011) is een diepte-interview een methode waarbij data wordt verzameld door een één-op-één gesprek tussen een interviewer en een geïnterviewde, waarbij er over een specifiek onderwerp wordt gesproken. Ook geven zij aan dat er verschillende redenen zijn om een diepte-interview te houden. Eén daarvan is het achterhalen van motieven achter de keuze(s) van mensen. Daarnaast kan men met diepte-interviews ook de achterliggende percepties, overtuigingen en ervaringen achterhalen, wat weer de kwaliteit van de resultaten ten goede komt (Hennink et al., 2011; O’Leary, 2010). Dit alles maakt diepte-interviews geschikt voor de hoofdvraag: *welke motieven bepalen de keuze van Groningse werkgevers om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen?*

Om de tweede vraag te beantwoorden en daarmee de keuze voor de horecabranche toe te lichten, dient er gekeken te worden naar de bevolkingssamenstelling en de economie van Groningen. Uit paragraaf 2.10 blijkt dat de horecasector relatief groot is in Groningen. Daarnaast is Groningen een typische studentenstad (Groningen, 2013). Verder toont tabel 3 aan dat studenten graag in de horeca werken. Dit bevestigen Bulthuis & Klok (2004) door aan te geven dat studenten met name werken in de dienstverlening en in de horeca. Met andere woorden: de kans dat lager opgeleiden en studenten elkaar

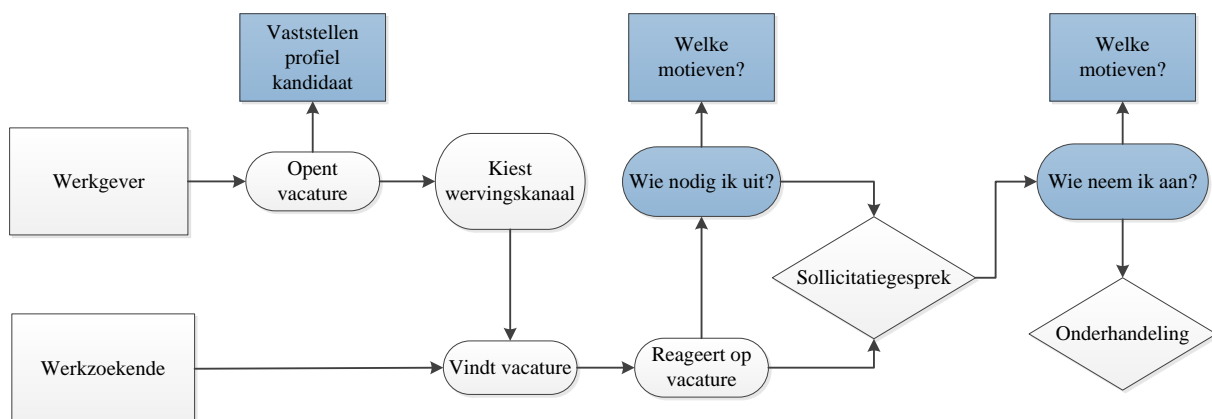
beconcurreren in de Groningse horecabranche is relatief groot. Dit maakt het interessant om deze thesis toe te spitsen op de horecabranche.

Enkele andere overwegingen die gemaakt zijn in deze thesis kunnen aan de hand van figuur 10 beschreven worden. Figuur 10 laat zien hoe een sollicitatieproces verloopt. De blauwe delen vormen een belangrijk onderdeel van de vragen die gesteld zijn tijdens de diepte-interviews. Uit figuur 10 blijkt dat werkgevers een profiel van een kandidaat opstellen. Hiermee worden potentiële werknemers grotendeels gefilterd. Het selectieproces gaat verder door kandidaten uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Vervolgens wordt er een keuze gemaakt om één of meerdere arbeidskrachten al dan niet in dienst te nemen. Bij al deze keuzes liggen verschillende motieven ten grondslag, die tijdens deze scriptie worden onderzocht.

Tot slot is tijdens de diepte-interviews nadrukkelijk toegespitst op de werving- en sollicitatieprocedures voor laaggekwalficeerde functies en lag de focus steeds op de keuze tussen een student en een lager opgeleide.

Voor details over de vraagstelling en opbouw van de diepte-interviews, zie bijlagen (interview-guides).

Figuur 10: Sollicitatieproces



Bron: de Graaf et al. (2006) (eigen bewerking)

3.2 Participanten

O’Leary (2010) geeft aan dat een onderzoeker zich altijd bewust moet zijn van één essentiële vraag. Wanneer een onderzoeker participanten wil gaan werven voor zijn/haar onderzoek, moet de onderzoeker zich de volgende vragen stellen: “who holds the answer?” (p.160).

Met bovenstaande vraag in het achterhoofd heeft er een ontmoeting plaatsgevonden tussen de onderzoeker en vier werknemers bij de gemeente Groningen. Het gaat om vier medewerkers die werkzaam zijn bij de afdeling ruimtelijke ordening en economische zaken. Naar aanleiding van het gesprek heeft de onderzoeker een database ontvangen met daarin een overzicht van alle

horecaondernemingen in de stad Groningen uit het jaar 2013. Hieruit is een lijst van potentiële participanten opgesteld die voldoen aan enkele criteria, namelijk:

1. Het betreft een horecaonderneming in Groningen.
2. De participant is verantwoordelijk voor de personeelszaken binnen zijn/haar bedrijf.
3. Het bedrijf heeft minstens tien mensen in loondienst.

Het derde criterium is opgesteld zodat het de kans vergroot op wisselingen van werknemers in het bedrijf. Bij werkgevers met veel werknemers is de kans groter dat hij/zij veel ervaring heeft met het aannemen van nieuw personeel, wat de kwaliteit van de data ten goede komt. Naast de bovenstaande criteria is er variatie aangebracht in het benaderen en selecteren van participanten. Dit wil zeggen dat het woord “horeca” ontleed is in ho (hotels) – re (restaurants) – ca (cafés/catering), om vervolgens participanten te benaderen uit deze drie verschillende soorten horecabedrijven. Door variatie in de participanten aan te brengen, ontstaat de mogelijkheid om uitspraken te doen over een groter deel van de Groningse horecabranche.

Volgens Flowerdew & Martin (2005) zijn er vier verschillende manieren om potentiële participanten te benaderen. Zo kan men potentiële participanten benaderen met behulp van een vragenlijst, met behulp van “koud bellen”, via “gate keepers” en “snowballing”. Voor dit onderzoek is gekozen om gebruik te maken van twee van deze methodes, namelijk: “koud bellen” en “snowballing”. De term “koud bellen” houdt in dat de onderzoeker zijn potentiële participanten direct benaderd. Dit kan telefonisch, maar langsgaan bij de potentiële participant valt hier ook onder. Beide manieren zijn gebruikt om nieuwe participanten te werven (zie bijlagen: script voor werving participanten). De tweede methode “snowballing” wil zeggen dat door het gebruik maken van bestaande contacten men in aanraking kan komen met nieuwe contacten. In dit onderzoek gebeurde dit, door na afloop van de diepte-interviews de participant te vragen of hij/zij andere horecaondernemers kent die eveneens als participant kunnen dienen voor dit onderzoek. Uiteraard is vervolgens gekeken of deze aanbevolen participanten wel voldeden aan de criteria, om vervolgens weer gebruik te maken van “koud bellen”.

Tabel 4 geeft een overzicht weer van de participanten waarbij een diepte-interview is afgenomen. Hieruit valt op te maken dat de participanten voldoen aan de drie gestelde criteria. Het aantal personen in loondienst betreft 273 mensen in totaal voor alle participanten gezamenlijk. Dit varieert van fulltimebanen met veel werkuren tot parttimebanen met weinig werkuren. Tot slot is de variatie in het soort horecabedrijf ook zichtbaar.

Tabel 4: Overzicht participanten

Participant	Soort horeca	Functie	Personeel in loondienst	Plaats	Datum
P1	Café & restaurants	Eigenaar	77	Groningen	21-11-2014
P2	Hotel & restaurant	P&O adviseur	47 (in 2013)	Groningen	21-11-2014
P3	Café & lunchroom	Eigenaar	22	Groningen	24-11-2014
P4	Café & lunchroom	Eigenaar	31	Groningen	25-11-2014
P5.1 & P5.2	Café	Eigenaren	12	Groningen	27-11-2014
P6	Hotel	Manager	14	Groningen	27-11-2014
P7	Restaurant	Bedrijfsleidster	70	Groningen	01-12-2014

Bron: Elias (2015)

3.3 Dataverzameling

Tijdens dit onderzoek is gebruik gemaakt van een semigestructureerde interview-guide. Deze structuur van een interview-guide houdt in dat de volgorde van de vragen op voorhand is opgesteld, maar het blijft mogelijk om de volgorde van de vragen te wijzigen tijdens het diepte-interview. Het doel hiervan is om het gesprek zo natuurlijk mogelijk te laten verlopen (O’Leary, 2010). Naast dat er op voorhand rekening is gehouden met de structuur van de interview-guide, is ook na elk diepte-interview kritisch gekeken wat verbeterd kan worden. Hennink et al. (2011) geven namelijk aan dat één van de kenmerken voor het verzamelen van data voor kwalitatief onderzoek, is dat men belangrijke kwesties die aan bod zijn gekomen bij een diepte-interview, gebruikt om de vragen voor een volgend diepte-interview aan te scherpen. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om bij de volgende interviews dieper in te gaan op het onderwerp. Dit maakt dataverzameling met behulp van diepte-interviews een proces met een spiraal. Dit proces dient gevolgd te worden totdat er een verzadigingseffect optreedt, waarbij men opmerkt dat er geen nieuwe informatie meer wordt verschaft voor het onderzoek (Hennink et al., 2011). In navolging van het bovenstaande is na vijf diepte-interviews door de onderzoeker opgemerkt dat zich een verzadigingseffect voordeed. De antwoorden van de participanten bleken na verloop van tijd coherent te zijn. Toch is er voor gekozen om alsnog twee diepte-interviews te organiseren, om enerzijds meer variatie aan te brengen in de participanten en anderzijds om het verzadigingseffect bevestigd te krijgen. Daarnaast is er voor gekozen om de interview-guide aan te passen na het derde diepte-interview (zie bijlagen voor de twee interview-guides).

Hennink et al. (2011) kaarten aan dat een onderzoeker rekening dient te houden met enkele aspecten ten aanzien van de locatie van een diepte-interview. Zo is het belangrijk dat de participant zich op zijn gemak voelt en daarnaast moet de geïnterviewde persoon de mogelijkheid hebben om vrijuit te kunnen spreken. Verder is het van belang dat de kwaliteit van de opnames van de diepte-interviews goed is, zodat het mogelijk blijft om alles terug te kunnen luisteren. Tijdens het wervingsproces van participanten is verteld dat het diepte-interview plaats dient te vinden in een rustige ruimte. Hier werd in alle gevallen gehoor aan gegeven.

3.4 Data-analyse

Nadat de diepte-interviews waren afgenomen is zo spoedig mogelijk overgegaan op het transcriberen ervan. Aan de hand van de geluidsopnames was het mogelijk om alle diepte-interviews letterlijk uit te typen. Hier is voor gekozen met het oog op verifieerbaarheid en transparantie van het onderzoek. Met behulp van het softwareprogramma Express Scribe zijn de diepte-interviews beluisterd en uitgetypt. Express Scribe biedt de onderzoeker de mogelijkheid om aan de hand van sneltoetsen de geluidsopname te bedienen (starten, pauzeren, vooruit spoelen et cetera).

Het transcriberen van de diepte-interviews biedt de mogelijkheid om de verkregen data voor het eerst te analyseren. Zo is eerst onderscheid gemaakt tussen de relevante en niet relevante delen van de diepte-interviews. Vervolgens is er een specifiekere selectie gemaakt van de verkregen data door de relevante delen een code te geven. Hennink et al. (2011) geven aan dat bij kwalitatief onderzoek codes gebruikt kunnen worden om te refereren naar een onderwerp, idee, mening et cetera. Het coderen bestaat dus uit het selecteren van essentiële delen uit de diepte-interviews. Na het coderen is gekozen om de data nogmaals te analyseren, door op zoek te gaan naar verbanden tussen de verschillende antwoorden van de participanten over één thema (code). Naast verbanden is ook gezocht naar overeenkomsten en tegenstrijdigheden (outliers).

3.5 Ethiek

Onderzoekers dienen rekening te houden met ethische aspecten tijdens hun onderzoek. Hennink et al. (2011) geven aan dat ethiek een belangrijke rol speelt in kwalitatief onderzoek. Reden hiervoor is dat kwalitatief onderzoek erop gebaseerd is om percepties, overtuigingen en gevoelens van mensen te achterhalen. De opgebouwde relatie tussen participant en onderzoeker vraagt om extra bewustzijn van de onderzoeker omtrent ethische aspecten. Hierbij is het zorgvuldig omgaan met de verkregen informatie een vereiste (Hennink et al., 2011). Gegevens die eventuele schade kan toebrengen aan de participant, interviewer of derden is dan ook achterwege gelaten in de transcripties en resultaten van dit onderzoek. Dit komt er op neer dat de participanten zijn geanonimiseerd in dit onderzoek. Zo zijn de namen van de participanten en van hun bedrijf achterwege gelaten. Daarnaast is tijdens de diepte-interviews de participanten nadrukkelijk gevraagd of zij toestemming geven om gebruik te maken van opnameapparatuur.

Nu duidelijk is dat dit onderzoek gebruik maakt van diepte-interviews, is het belangrijk dat de onderzoeker zich bewust is van enkele ethische aspecten alvorens er contact is gezocht met een participant. Wat levert dit onderzoek de participanten op? Hoe presenteert de onderzoeker zich ten opzichte van de participanten? Als student of als onafhankelijke onderzoeker? Dit zijn zomaar enkele vragen die een onderzoeker zichzelf zou moeten stellen, voordat er daadwerkelijk contact plaatsvindt met de participant (Hennink et al., 2011). In dit onderzoek is het voor te stellen dat een werkgever zich aangevallen voelt, omdat de onderzoeker een student is en de werkgever weinig of geen studenten aanneemt binnen zijn/haar onderneming. Het is dus van belang dat een onderzoeker zich bewust is van zijn positie tijdens een interview, omdat dit effect heeft op de antwoorden van een participant (Hennink et al., 2011). Naast de positie, zijn ook de vraagstelling, houding en presentatie van een onderzoeker van invloed op de antwoorden van een participant.

Tot slot geven Hennink et al. (2011) aan dat een onderzoeker de toegebrachte schade aan de participant zo veel mogelijk dient te verkleinen. Hierbij betreft het lichamelijke, sociale, mentale en economische schade. In dit onderzoek is met name de economische schade relevant. Het houden van een

wetenschappelijk interview kan enige tijd in beslag nemen. De participant kan in deze tijd inkomen zijn misgelopen. Hiermee wordt er niet gesuggereerd dat een onderzoeker de participant dient te betalen voor zijn bijdrage aan het onderzoek, maar een toepasselijke gift is op zijn plaats.

3.6 Kwaliteit van de data

De opgestelde criteria ten aanzien van de participanten dragen bij aan de kwaliteit van de data. Doordat er een specifieke keuze is gemaakt voor één sector, komt de nadruk te liggen op kwaliteit in plaats van kwantiteit. Dit betekent dat er dieper is ingegaan op één specifieke sector, wat uiteindelijk resulteert in een betere dekking van de Groningse horecabranche. Desalniettemin zijn er enkele factoren van invloed op de kwaliteit van de data en de uiteindelijke resultaten.

Allereerst dient er rekening te worden gehouden met de positie van de onderzoeker. De participanten zouden het gevoel kunnen krijgen dat ze zichzelf moeten verdedigen tegenover de onderzoeker, omdat hij zelf een student is. Daarnaast is het mogelijk dat de participanten het gevoel hebben dat ze iets verkeerd doen, doordat ze lager opgeleiden of juist studenten niet aannemen. In beide gevallen kan het effect hebben op de antwoorden van de participanten en dus de kwaliteit van de data. Eveneens kan er tijdens de diepte-interviews miscommunicatie optreden. De onderzoeker kan antwoorden verkeerd interpreteren en participanten kunnen vragen anders opvatten dan bedoeld (O'Leary, 2010). Ook het stellen van sturende vragen door de onderzoeker is een fout die veelal begaan wordt. Uiteraard kunnen de vragen onbedoeld sturend zijn. Verder kan er gesteld worden dat non-participatie en non-respons geen grote invloed hebben gehad op de kwaliteit van de data. Doordat de poule van potentiële participanten ontzettend groot is, kan een onderzoeker bij non-participatie of non-respons op zoek gaan naar andere participanten. Tot slot verschilt de kwaliteit van de data per participant. Belangrijke factoren zijn de mate van ervaring in hun vakgebied en kennis met betrekking tot verdringing.

3.7 Hypothesen opstellen

Alvorens de resultaten aanbod komen, worden hieronder enkele hypothesen opgesteld. De hypothesen dienen als verbindingsstuk tussen het theoretisch deel en de resultaten. De opgestelde doelstelling en onderzoeksvragen zijn van groot belang bij de keuze van de hypothesen. Aan het einde van hoofdstuk vier, worden de hypothesen naar aanleiding van de resultaten aangenomen of verworpen.

De hypothesen luiden als volgt:

Hypothese 1:

De arbeidsparticipatie van studenten leidt tot verdringing van lager opgeleiden in de horecabranche op de Groningse arbeidsmarkt.

Door het feit dat Groningen een stad is waar onderwijsinstellingen zich hebben gevestigd, vormt het aantal studenten een relatief groot deel van de bevolking. Veel van de studenten die in of buiten de stad

woont heeft een bijbaan op de Groningse arbeidsmarkt. Nu studenten en lager opgeleiden veelal laaggekwalificeerd werk verrichten kan er concurrentie tussen deze twee groepen ontstaan. Voorgaand onderzoek toont aan dat werkgevers veelal de keuze laten vallen op een student, met als gevolg dat lager opgeleiden verdrongen worden.

Hypothese 2:

De arbeidskansen van lager opgeleiden zijn de afgelopen decennia verslechterd in de Groningse horecabranche doordat studenten de laaggekwalificeerde banen in deze sector innemen.

Meerdere onderzoekers tonen aan dat de arbeidskansen van lager opgeleiden de afgelopen decennia zijn verslechterd. Waar de ene onderzoeker er van overtuigd is dat dit een gevolg is van globalisering, stellen anderen dat het een gevolg is van verdringing. Hierbij betreft het niet alleen studenten die lager opgeleiden verdringen, maar ook mensen die reeds in bezit zijn van een hbo- of wo-diploma (hoger opgeleiden). Daarnaast neemt in tijden van laagconjunctuur het aantal aangeboden banen af. Hoger opgeleiden nemen dan sneller genoegen met een baan onder hun niveau. Op basis van het job-competition model kiezen werkgevers vervolgens voor hoger opgeleiden in plaats van lager opgeleiden, met nog meer verdringing tot gevolg.

Hypothese 3:

Technologische veranderingen hebben geleid tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Technologische veranderingen, zoals het automatiseren van routinematig werk hebben in veel sectoren arbeid drastisch veranderd. Doordat menselijke arbeid wordt vervangen door machines, kan dit leiden tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden.

Hypothese 4:

De laaggekwalificeerde functies in de Groningse horecabranche kunnen door zowel een lager opgeleide als een student worden bekleed, waardoor de concurrentie erg hoog is tussen deze groepen.

Lager opgeleiden vervullen van oudsher veelal laaggekwalificeerde functies. Voor veel studenten geldt dat een bijbaantje belangrijk is, maar niet ten koste mag gaan van hun studie. Hierdoor kiezen veel studenten voor simpel werk, wat veelal overeenkomt met laaggekwalificeerd werk.

Hypothese 5

Hypothese 5 is ondergebracht in acht verschillende onderdelen. Op basis van het onderzoek van Steijn & Hofman (1999) zijn de volgende sub-hypothesen opgesteld:

Hypothese 5.1:

Studenten zijn flexibeler dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.2:

Studenten zijn goedkoper dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.3:

Studenten zijn sneller in te werken dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.4:

Studenten zijn productiever dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.5:

Studenten zijn loyaler aan het bedrijf dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.6:

Studenten hebben betere communicatieve vaardigheden dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.7:

De arbeidsrelatie met studenten is gemakkelijker te beëindigen dan met lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.8:

Studenten zijn eenvoudiger te vinden dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de diepte-interviews gepresenteerd. Het beantwoorden van hoofdvraag: “welke motieven bepalen de keuze van Groningse werkgevers om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen?” vormt een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk. Het beargumenteren van de resultaten zal veelal aan de hand van parafrasen of citaten van participanten gebeuren.

4.1 Geografie

Geografie blijkt onlosmakelijk verbonden te zijn met ondernemerschap en de arbeidsmarkt. Geografische aspecten, zoals de locatie van een onderneming, zijn weldegelijk overwogen door de verschillende participanten bij het opstarten van hun onderneming. Eveneens speelt de aanwezigheid van bestaande potentiële arbeidskrachten een rol bij de keuze voor het al dan niet starten van een onderneming. De participanten geven aan zich bewust te zijn van de aanwezige potentiële arbeidskrachten in en rond Groningen. Zij maken zich dan ook geen zorgen wanneer zij op zoek moeten gaan naar nieuw personeel. Volgens hen is het aantal mensen dat op zoek is naar een laaggekwalificeerde functie in Groningen erg groot. Zo geeft één van de participanten aan dat mensen zich massaal aanmelden bij hem voor een baan:

“Mensen melden zich massaal aan. Ik heb twee sollicitanten per dag en degenen waarvan ik denk oh dat is leuk, daar kan ik misschien wel wat mee, die komen in een map te zitten en die bel ik tegen die tijd dat ik ze nodig heb.” (P4)

Eveneens geeft hij aan dat het voor hem heel duidelijk was dat er in een studentenstad als Groningen geen problemen zouden zijn bij het vinden van personeel voor zijn bedrijf. Immers heeft hij als student altijd gewerkt in de horeca. De aanwezigheid van onderwijsinstellingen in Groningen is een belangrijk element bij de vorming van de bevolkingssamenstelling van de stad en daarmee de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Volgens P1 is het aantal mensen dat zich aanbiedt voor een vacature altijd al hoog geweest. Zo geeft hij aan dat toen zijn restaurant opende in 1991 er maar liefst 165 mensen hadden gesolliciteerd naar aanleiding van een vacature in de krant. Participant P5.1 merkt op dat het aanbod van mensen dat zich op de arbeidsmarkt bevindt groter is in tijden van laagconjunctuur. Ook denkt hij dat het aanbod van potentiële werknemers in een universiteitsstad als Groningen hoger is dan gebieden als bijvoorbeeld Oost-Groningen, waar ze in zijn ogen met hele andere problemen te maken hebben. Verder geeft participant P5.2 in tegenstelling tot de rest van de bedrijven aan dat het aanbod van sollicitanten niet heel groot is bij hun onderneming. Dit zou met hun doelgroep te maken hebben:

“We worden niet overspoelt door mensen die zich aanbieden om te werken. Ik denk ook dat de meeste studenten in de stad het in eerste instantie in de echte typische studentenhoreca gaan proberen. Ehm, want dat is toch wel waar ze mee bekend zijn, dus de Poelestraat, Peperstraat en de Grote Markt.” (P5.2)

Verder is het opvallend dat bijna alle participanten aangeven dat nieuwe werknemers binnenkomen via hun eigen netwerk of dat van reeds bestaand personeel. Tot slot, om de onlosmakelijkheid van geografie en ondernemerschap te benadrukken liet P7 weten dat hun locatie op de Vismarkt voordelen heeft. De locatie zou meer mensen lokken en het zou voordeliger zijn, omdat er een aantal horecagelegenheden op een rijtje zitten. Haar argument komt overeen met die van econoom Michael Porter die in zijn boek *The Competitive Advantage of Nations (1990)* aangeeft dat de clustering van meerdere bedrijven op een bepaalde locatie voordelen kan hebben voor de desbetreffende bedrijven (Clark et al., 2000).

4.2 Technologische veranderingen

In een wereld waarin machines in toenemende mate arbeid overnemen van mensen, is de participanten gevraagd wat de technologische veranderingen voor effect hebben op hun eigen onderneming. Hoewel hier en daar overeenkomsten te herkennen zijn in de antwoorden van de participanten, zijn er ook enkele tegenstrijdigheden te zien. Uit de antwoorden blijkt dat de horecabranche een arbeidsintensieve sector is. Aangezien mensen persoonlijk aandacht willen wanneer ze een hapje komen eten, dan heb je toch personeel nodig, meent P7. Zij denkt dan ook dat de technologische veranderingen weinig effect hebben gehad op de horecabranche. Dit komt overeen met wat het grootste deel van de andere participanten aangeven. Toch zijn er ook participanten die stellen dat ze effectiever, productiever, dan wel efficiënter zijn geworden door automatisering door te voeren in hun bedrijf:

“Nee, het is echt efficiënter geworden daardoor. Er zijn twee bewegingen. We hebben een efficiency slag gemaakt in de laatste jaren. Daar zijn we al heel lang mee bezig. Dat is een continu proces, dat is niet iets wat stopt. Daardoor heb je meer ruimte om je bezig te houden met gasten. Wat uiteindelijk ook meer oplevert. Dus het versterkt elkaar. Automatisering versterkt het eindproduct.” (P5.2)

Participant P5.1 bevestigt dit door er aan toe te voegen dat ze een grote verbouwing in 2010 hebben ondergaan. Toen hebben ze er voor gezorgd dat alle nieuwe snufjes voor een café ingebouwd werden in de bar. Hierdoor zijn zij volgens hem een heel modern cafébedrijf. Als deze automatisering niet had plaatsgevonden, dan was hun omzet die ze nu draaien niet realiseerbaar geweest.

Participant P1 geeft aan dat ook hij apparaten heeft gekocht die tot besparingen hebben geleid. Dit heeft bijgedragen aan de groei van zijn restaurant, waardoor hij genoodzaakt was om meer personeel aan te nemen. Tot slot benadrukten drie van de zeven bedrijven (P2, P3, P6), dat andere sectoren op de arbeidsmarkt in grotere mate te maken hebben met technologische veranderingen dan de horecabranche.

4.3 Laaggekwalificeerd werk

Om te kijken welke motieven de keuze van een werkgever bepalen bij het kiezen van een nieuwe werknemer, is het eerst van belang om te achterhalen of de aangeboden functie ingevuld zou kunnen

worden door zowel studenten als door lager opgeleiden. Los van hun keuze en de daaraan gekoppelde motieven laten de participanten weten dat een groot deel van de functies die zij aanbieden bekleed kan worden door zowel studenten als lager opgeleiden. Voor de meeste functies die aangeboden worden is geen diploma vereist. Ook in het bezit zijn van werkervaring is vaak geen vereiste. Toch geven de participanten aan dat er in praktijk verschil bestaat tussen de functies die studenten invullen en de functies die door lager opgeleiden bekleed worden. Zo laat participant P2 het volgende weten:

“Ja, ik denk wel dat je dat inderdaad kan zeggen [...], dus de sleutelfiguren werken vaak fulltime en de mensen daaronder die werken minder, die werken parttime. En we hebben natuurlijk ook heel veel oproepers, want ja de horeca, laten we wel zijn, die draait natuurlijk grotendeels op oproepers [...]. Het verschil blijft nog steeds en daar vind ik nog wel een heel groot verschil in. Voor lager opgeleiden is het een baan en voor een student is het een bijbaantje. Dus er is wel een duidelijk verschil in motivatie, betrokkenheid en loyaliteit. Student is veel makkelijker geneigd, als die een kater heeft of een feestje, hé ik kan niet. Terwijl voor een lager opgeleide is het vaak zijn of haar baan [...]. In de horeca of hier in de restaurant en de bediening hebben we heel veel studenten, maar in de keuken bijvoorbeeld niet. In de keuken heb je veel meer een vast team, een solide team die op elkaar ingewerkt zijn. Hier in de bediening en de bar kun je veel makkelijker studenten inzetten. Bij de receptie ook niet, hebben we ook gewoon vaste mensen die precies weten wat de regels zijn, wat de procedures zijn, daar maken we ook geen gebruik van studenten.”(P2)

Verder bestaat er volgens haar een verschil tussen de hooggekwalificeerde en laaggekwalificeerde functies. Zo hebben de sleutelfiguren als managers en leidinggevenden over het algemeen een fulltimebaan, maar laaggekwalificeerde functies zijn veelal ingevuld door parttimers. Volgens participant P6 heeft het vooral met belang te maken. Vaste medewerkers hebben belang bij een vast inkomen. Vaak zijn dat mensen die een gezin moeten onderhouden met vaste kosten en lasten.

4.4 Concurrentie?

Nu we uit de vorige paragraaf weten dat laaggekwalificeerde functies door zowel studenten als lager opgeleiden ingevuld zouden kunnen worden, is het de vraag of hier ook in praktijk sprake van is. Doordat lager opgeleiden behoefte hebben aan een vast inkomen met voldoende uren per week, zijn de meeste arbeidsplaatsen die de participanten aanbieden niet interessant voor lager opgeleiden. Dit is ook terug te zien in het aantal sollicitanten dat lager opgeleid is. De participanten laten weten dat ze in praktijk niet voor de keuze komen te staan tussen een lager opgeleide of een student. In de meeste gevallen filtert het zich vanzelf, waardoor er vrijwel alleen maar studenten overblijven. De aangeboden arbeidsplaatsen zijn uitermate geschikt voor studenten die op zoek zijn naar parttimefuncties. In praktijk zorgt dit er voor dat veel studenten terecht komen in functies die parttime zijn en lager opgeleiden functies bekleden die fulltime zijn.

Enkele participanten laten duidelijk weten dat zij het liefst met korte parttime contracten werken. Als ondernemer is het lastig in te schatten hoe de toekomst er uit komt te zien, dus is het veiliger om werknemers niet aan je vast te binden, geeft P3 aan. Daarnaast laat hij weten dat het lastiger is om van personeel af te komen. Hierdoor kiezen werkgevers dan ook om hoger opgeleiden aan te nemen, omdat die volgens hem in de volksmond toch iets slimmer en betrouwbaarder zijn dan lager opgeleiden. Een groot deel van de aangeboden banen van de participanten betreft parttimefuncties. Ondernemers werken volgens hem graag met korte contracten, zo laat P3 weten.

Een ander punt verschil tussen lager opgeleiden en studenten is volgens de participanten het onderscheid tussen fulltime- en parttimebanen. Zo benadrukt participant P4 dat lager opgeleiden altijd solliciteren op een complete baan. Daarentegen maakt hij liever gebruik van parttimers, omdat hij de ene keer vijf/zes mensen nodig heeft en het andere moment maar één. Dit is volgens hem tegelijkertijd een reden om te kiezen voor studenten, omdat zij met 15 uur per week vaak tevreden zijn.

Opvallend is dat P5 aangeeft het liefst te willen kiezen voor het aanbieden van deeltijdbanen, maar in praktijk gebeurt dit niet. Daardoor is het percentage studenten momenteel relatief laag bij hun bedrijf:

“De horeca is natuurlijk uitermate geschikt om deeltijd te werken. Als ik de keuze zou hebben, dan zou ik alleen maar met deeltijdwerkers willen werken. Want als er twee vaste mensen op vakantie gaan, dan heb ik gelijk een probleem. Als je 20 deeltijdwerkers zou hebben dan kun je het allemaal heel makkelijk invullen, maar ik wil kwalitatief ook heel goed personeel hebben, dus dat betekent dat je daarin moet investeren. Dus dat je toch die fulltimebanen moet aanbieden, want mensen moeten ergens van leven. Wij hebben dus niet echt veel studenten aan het werk momenteel.” (P5)

4.5 Motieven werkgevers

Nu duidelijk is dat de meeste functies die aangeboden worden door de werkgevers ingevuld zou kunnen worden door zowel lager opgeleiden als studenten, ontstaat de mogelijkheid om te kijken welke motieven van belang zijn bij de keuze voor een werkgever. Flexibiliteit, kosten, inwerktijd, productiviteit, loyaliteit, communicatieve vaardigheden, (verbreken) arbeidsrelatie en bereikbaarheid op de arbeidsmarkt zijn de motieven die naar aanleiding van het onderzoek van Steijn & Hofman (1999) zijn voorgelegd aan de participanten. Hierbij werd gevraagd of er volgens hen verschil bestaat tussen een lager opgeleide en een student wat het motief betreft.

Tabel 5 geeft een overzicht van de voorkeur van de participanten per motief. Sommige vakken zijn ingevuld met een streep. Dit is van toepassing wanneer er geen vraag over is gesteld of omdat de participant zijn antwoord niet kon veralgemeniseren, omdat het per persoon verschilt in zijn/haar ogen.

Tabel 5: Voorkeur voor lager opgeleide of student per motief.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Flexibiliteit	Studenten	Studenten	Studenten	Studenten	Lager opgeleiden	Studenten	Geen voorkeur
Kosten	Geen voorkeur	Geen voorkeur	Geen voorkeur	Geen voorkeur	Geen voorkeur	-	Studenten
Inwerktijd	Studenten	Studenten	Studenten	Studenten	Studenten	-	Geen voorkeur
Productiviteit	Studenten	Geen voorkeur	Studenten	Geen voorkeur	Geen voorkeur	-	-
Loyaliteit	Geen voorkeur	Lager opgeleiden	Lager opgeleiden	Geen voorkeur	Geen voorkeur	Lager opgeleiden	Lager opgeleiden
Communicatieve vaardigheden	Studenten	-	Geen voorkeur	Studenten	Studenten	-	Studenten
Arbeidsrelatie	Lager opgeleiden	Studenten	-	Studenten	-	Studenten	Geen voorkeur
Bereikbaarheid op arbeidsmarkt	Geen voorkeur	Lager opgeleiden	Geen voorkeur	Geen voorkeur	-	Geen voorkeur	Geen voorkeur

Bron: Elias (2015)

Bij het bestuderen van tabel 5 valt het op dat studenten flexibeler, communicatief vaardiger en sneller in te werken zijn dan lager opgeleiden. Daarentegen zijn lager opgeleiden loyaler naar hun werkgever toe. In de meeste gevallen is er geen verschil in loon tussen lager opgeleiden en studenten. Hierdoor zijn de kosten niet relevant en wordt er geen voorkeur uitgesproken. Dit geldt ook voor de bereikbaarheid op de arbeidsmarkt, want lager opgeleiden en studenten zijn volgens de meeste participanten gemakkelijk te vinden op de arbeidsmarkt. Ook hier is dus geen sprake van een eenzijdige voorkeur.

In de paragrafen 4.5.1 tot en met 4.5.8 worden de motieven gedetailleerder besproken, waarna er in 4.5.9 een vergelijking wordt gemaakt met de resultaten uit het onderzoek van Steijn & Hofman (1999).

4.5.1 Flexibiliteit

Vijf van de zeven participanten hebben een duidelijke voorkeur voor studenten wanneer het om flexibiliteit gaat. Voornaamste argument is dat lager opgeleiden, in tegenstelling tot studenten, veelal een gezin hebben. Volgens de participanten zorgt dit er voor dat lager opgeleiden minder flexibel inzetbaar zijn. Verder is herhaaldelijk aangegeven dat studenten over het algemeen minder moeite hebben met werken in de avonduren of zelfs 's nachts. Op de vraag of studenten en lager opgeleiden even flexibel zijn, gaf participant P6 het volgende antwoord:

“Niet even flexibel. De studenten die we hebben, die zijn flexibel inzetbaar, want daar nemen we ze op aan, daar selecteren wij ze in principe op. Plus ze hebben natuurlijk een studie met verplichte contacturen en tentamens en dat soort dingen. Daar tussendoor laveren ze met diensten die ze hier beschikbaar kunnen stellen en aan de hand daarvan maak ik de roosters en plan ik ze in. De vaste medewerkers zijn allemaal mensen met een gezin en kinderen, dus met een gezinssituatie. Daarmee minder flexibel.” (P6)

Ook participant P2 vindt dat studenten flexibeler zijn:

“Je belt ze en ze staan er. [...] De college-uren zijn vaak 's ochtends, ze doen vaak niet lastig over tot laat doorwerken, komen vaak uit de stad Groningen, zijn met fiets, je hebt mensen die uit Winschoten komen, die zitten met bussen en treinen, weet ik veel waar je allemaal rekening mee moet houden. Student is daarin wel heel flexibel [...]. Als wij hier staan en we krijgen opeens een reservering van 30 gasten, dan moet je iemand kunnen bellen. Maar ook andersom, als hier ingepland staat en het blijkt na een uurtje heel rustig te zijn, dan zeggen we ook wel eens goh ja er is geen werk meer. En als dat [...] je bijbaan is, dat is jammer, dan mis je nog een paar euro misschien of dan haal je het ergens anders wel weer in. Maar als dat je baan is, dan is dat je inkomen waarvan je afhankelijk bent van je levensonderhoud [...], waardoor de mensen wel minder flexibel zijn, maar wat heel logisch te verklaren is vind ik.” (P2)

Tabel 5 laat zien dat er één participant was die aangaf dat lager opgeleiden flexibeler zijn. Volgens participant P5.2 zijn studenten minder flexibel, omdat ze te maken hebben met hun studie. Zo zijn er periodes van tentamens. Hierdoor zouden de studenten rond deze tijd minder flexibel inzetbaar zijn.

4.5.2 Kosten

Op P6 na zijn alle participanten eensgezind over de arbeidskosten van lager opgeleiden en studenten. De meeste participanten hanteren de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de horeca. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt tussen studenten en lager opgeleiden. De participanten P5.1 en P5.2 geven aan dat zij boven cao betalen, maar dat de arbeidskosten niet relevant zijn bij hun keuze tussen een lager opgeleide of een student. Voor P6 zijn de kosten wel van doorslaggevend belang. Volgens haar zou het niet mogelijk zijn om voor de huidige prijs een driegangenmenu aan te bieden, wanneer ze er voor zouden kiezen om (lager) opgeleide hotelschool afgestudeerden in dienst te nemen.

4.5.3 Inwerktijd

De meeste participanten vinden dat studenten sneller in te werken zijn dan lager opgeleiden. Omdat studenten bezig zijn met een opleiding en dus in potentie hoger opgeleiden zijn, denken de participanten dat de studenten over het algemeen over een hoger kennisniveau beschikken. Daarmee zouden studenten dingen eerder begrijpen en oppikken. Participant P4 benoemt nog een reden waarom studenten sneller ingewerkt kunnen worden:

“Nee, studenten pikken over het algemeen wel dingen sneller op. Maar je moet ook één ding niet vergeten. Veel van de studenten die sluiten ook veel beter aan bij de belevingswereld van een groot gedeelte van de mensen die hier in Groningen uitgaan, want dat zijn veel studenten. En vaak zitten studenten in die wereld, dus die kennen alle terminologieën he. Dus doe even dit of doe even dat, of ze gaan “jaopies” drinken of “straaljagers”, weet je als ze dat aan de bar bestellen. Ik moest in het begin denken; “goh, wat is dat eigenlijk.” Maar de mensen die je aan het werk hebt die weten dat allemaal, want die komen dat in de stad ook tegen.” (P4)

4.5.4 Productiviteit

Over een verschil in productiviteit tussen lager opgeleiden en studenten geven drie van de zeven participanten aan dat productiviteit per persoon verschilt. Een lager opgeleide kan productiever zijn dan een student en andersom geldt hetzelfde. Ook wordt er aangegeven dat de ene student zeer productief kan zijn, terwijl een andere student juist erg lui is.

Andere participanten hebben wel een uitgesproken mening wanneer het gaat om de productiviteit van hun werknemers. Hierbij associëren ze studenten met hoger opgeleiden en geven ze aan dat zij productiever zijn dan lager opgeleiden. Zo geeft P1 het volgende aan:

“Ehm, nou de hoger opgeleiden [...] kunnen veel zelfstandiger werken, zien eerder werk en hoeven minder direct aangestuurd te worden.” (P1)

Volgens P3 begrijpen studenten bepaalde dingen sneller dan lager opgeleiden. Hij geeft hierbij de omgang met de kassa als voorbeeld. Daarnaast valt het hem op dat studenten hem een handje kunnen helpen wanneer hij problemen ondervindt met zijn computer of bepaalde activiteiten op social media.

Los van de twee uitgesproken meningen van de bovenstaande participanten valt het op dat de werkgevers moeite hebben om de productiviteit van hun personeel te meten en om daar vervolgens een mening over te vormen.

4.5.5 Loyaliteit

Een ander motief dat onderzocht is tijdens de diepte-interviews is loyaliteit van de werknemers naar hun werkgever toe. Enkele participanten geven aan dat volgens hen geen verschil zit in loyaliteit tussen lager opgeleiden en studenten. Zij geven hierbij aan dat zij geen verschil hebben gemerkt of dat het per persoon verschilt en het daarom moeilijk is om daar een eenduidig antwoord op te geven.

Desalniettemin laat tabel 5 zien dat vier van de zeven participanten de voorkeur geeft aan lager opgeleiden wanneer het gaat om loyaliteit. In tegenstelling tot de reeds besproken motieven is hier een duidelijke voorkeur voor lager opgeleiden te zien. De participanten stellen dat lager opgeleiden veelal een gezin hebben die ze van levensonderhoud moeten voorzien. Het bezitten van een baan is voor lager opgeleiden dan ook meer waard dan voor studenten. Doordat studenten volgens de participanten minder loyaal zijn aan hun werkgever is het een risico om veel tijd, moeite en geld te investeren in nieuwe werknemers. Ook geldt dat studenten een baan zoeken na hun studie en relatief gemakkelijk kunnen wisselen van baan tijdens hun studietijd. Enkele participanten vatten het als volgt samen: voor een lager opgeleide is het een volledige baan, maar voor een student is het maar een bijbaan.

Opvallend is dat twee participanten (P6 & P7) aangeven dat de loyaliteit van lager opgeleiden niet uitsluitend als positief moet worden gezien. De loyaliteit van lager opgeleiden maakt het voor de werkgever moeilijker om van vaste mensen af te komen wanneer er sprake is van een conflict tussen beide partijen. Daarmee zijn de arbeidsovereenkomsten tussen een werkgever en een student vaak “heel vrijblijvend”, wat erg interessant is voor een werkgever, aldus participant P7.

4.5.6 Communicatieve vaardigheden

Het verschil in communicatieve vaardigheden tussen lager opgeleiden en studenten was een motief dat vaak en nadrukkelijk naar voren kwam tijdens de diepte-interviews. Net zo als de loyaliteit die zojuist besproken is, blijkt er een duidelijke voorkeur te zijn voor een bepaalde groep bij de werkgevers als het gaat om communicatieve vaardigheden. Vier van de zeven participanten vindt de communicatieve

vaardigheden van studenten beter dan die van lager opgeleiden. Participant P5.1 vindt dat studenten beter passen bij hun klanten:

“Het klinkt lullig en het klinkt ook politiek incorrect, [...] Wij vinden het belangrijk dat mensen een conversatie kunnen voeren met gasten. En dat moeten ze ook kunnen in het Engels en in het Duits en het liefst een beetje in het Frans. Er komt hier best veel internationaal publiek tegenwoordig in de stad. Als je dan geen woord over de grens spreekt en je weet ook niet goed hoe je je moet presenteren of wat je moet zeggen, dan reflecteert dat slecht op de zaak vind ik.” (P 5.1)

Daarnaast is het opvallend dat een aantal participanten aangeven dat de sociale vaardigheden van lager opgeleiden over het algemeen minder goed zijn dan die van hoger opgeleiden. Attitude, achtergrond en milieu zijn termen die veelal benoemd zijn door de participanten. Zij geven aan dat deze eigenschappen bij studenten beter ontwikkeld zijn, waardoor de studenten geschikter zijn voor de horeca. P4 verwoordt het als volgt:

“Dat is dus een groot probleem. Dat is dus inderdaad op het moment dat jij echt lager opgeleiden hebt. Die vinden het heel lastig om open te communiceren. Ehm, het is veel lastiger voor die groep om eh, en dan heb ik het met name aan de voorkant, dus als je bedieningsmedewerker bent, om aan tafel het overzicht te hebben en te weten hoe je de mensen aanspreekt. Ja, vaak zit er bij lager opgeleide ook een lagere, het klinkt heel lullig misschien, maar een lagere sociale ontwikkeling of zo. En dat is dan eigenlijk meteen een handicap. Studenten komen vaak uit een, ik wil niet zeggen allemaal, maar vaak uit een warm nest [...].” (P4)

Tot slot geven de participanten aan studenten vooral in te zetten aan de “voorkant” van hun onderneming en lager opgeleiden, zoals bijvoorbeeld koks aan de “achterkant” van hun bedrijf.

4.5.7 Arbeidsrelatie

Het beëindigen van de arbeidsrelatie gaat volgens drie van de zeven participanten gemakkelijker bij studenten, omdat zij veelal parttimebanen bezitten met een nul-urencontract. Ook zijn studenten eerder geneigd ontslag te nemen, doordat ze bijvoorbeeld hun studie hebben afgerond. Daarentegen willen lager opgeleiden juist meer zekerheid en perspectief op behoud van hun baan. Zoals eerder besproken leidt dit tot meer loyaliteit bij lager opgeleiden dan bij studenten. Daarmee is de arbeidsrelatie van studenten en hun werkgevers vrijblijvender.

Volgens één van de participanten (P1), zijn lager opgeleiden juist gemakkelijk te ontslaan. P1 geeft hierbij aan dat lager opgeleiden minder weten van cao's en de rechten die zij hebben. Hierdoor “zijn ze makkelijker te foppen”.

Tot slot valt het op dat het voor de participanten lastig is om een voorkeur te geven voor één van de groepen wat betreft dit motief.

4.5.8 Bereikbaarheid op arbeidsmarkt

Zonder veel moeite te doen komen de meeste participanten aan nieuw personeel. De bereikbaarheid van lager opgeleiden en studenten is zeer hoog te noemen. Sterker nog, men hoeft over het algemeen geen vacatures uit te zetten, omdat de participanten in sommige gevallen zelfs dagelijks aanmeldingen krijgen van sollicitanten. In de meeste gevallen gaat het om studenten die zich aanbieden voor een baan, maar ook lager opgeleiden laten zichzelf zien bij enkele participanten. Nieuw personeel wordt in de meeste gevallen via informele kanalen geworven. Dit gebeurt vaak via personeel dat al bij het bedrijf werkzaam is.

Verder geven de participanten aan dat de poule van potentiële mensen waar ze uit kunnen kiezen groot is. Er zijn wat dat betreft voldoende studenten en lager opgeleiden die (nog) een baan zoeken in de horecasector. Als er dan een enkele keer een vacature wordt uitgezet door één van de participanten, dan kan er op veel respons worden gerekend.

In tegenstelling tot de rest geven participanten P5.1 en P5.2 aan dat nieuw personeel niet makkelijk te vinden is. Zij laten weten dat ze de lat erg hoog leggen voor hun personeel. Voordat je als sollicitant wordt aangenomen, moet je wel heel goed zijn.

4.6 Verdringing

Tijdens de diepte-interviews is de participanten gevraagd of zij denken dat de arbeidskansen van lager opgeleiden verslechterd zijn. In de meeste gevallen legden zij de link met de recente economische crisis. Zo geven participanten P6 en P5.2 aan dat de keuze van een werkgever in een tijd van hogere werkloosheid op een hoger opgeleide valt. Doordat er geen krapte is op de arbeidsmarkt en werkgevers de mogelijkheid krijgen om strenger te selecteren, stellen zij dat de onderkant van de arbeidsmarkt achterblijft.

Tegelijkertijd zijn de participanten bekend met verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden en/of studenten. Zo laat participant P4 weten dat lager opgeleiden om meerdere redenen worden verdrongen door studenten:

“Ik kan je drie redenen noemen. Eén, studenten krijgen minder makkelijk de mogelijkheid om langer te studeren, dus die studiefinanciering loopt niet meer door. Dus die mensen zitten echt onder een tijdsdruk en moeten daarnaast ook werken. Daarnaast is het dan nog een keer zo dat sinds de crisis begonnen is, dat is wel een punt heb ik gezien, dat er een hoop studenten zijn die overgeschakeld zijn of naar leningen of zelf nog veel harder zijn gaan werken om er voor te zorgen dat ze kunnen blijven studeren. [...] Punt drie is een voortvloeiende uit de

Europese regelgeving en dat is het feit dat buitenlandse studenten op het moment dat ze, dat was 32 uur, maar dat is nu 56 uur bijwerken in Nederland, dan komen ze in aanmerking voor een vrij grote lening. In plaats dat ze dan 200 euro per maand krijgen of 150 euro per maand, kunnen ze geloof ik acht- of negenhonderd euro lenen van de Nederlandse overheid. Dus die buitenlandse studenten willen allemaal verschrikkelijk graag werken.” (P4)

Enkele diepte-interviews later bevestigt participant P7 dat buitenlandse studenten doordringen bij hun in de zaak. In lijn met de eerste twee redenen van Participant P4, denkt participant P5.2 dat de verdringing van lager opgeleiden door studenten zal toenemen in de nabije toekomst:

“Ik denk dat de student vanaf volgend jaar nog meer voor verdringing zorgt, want de basisbeurs wordt afgeschaft. Het wordt allemaal een lening en er zijn natuurlijk een heleboel die denken ik wil niet zoveel lenen. Dus gaan er bij werken, om zelf de kost te verdienen. Dus werkende studenten. Dat ga je krijgen natuurlijk. Dus eh, die markt wordt overspoelt vanaf volgend jaar.” (P5.2)

Verder geven enkele participanten aan dat studenten veelvuldig blijven hangen in de horecasector, zelfs na hun afstuderen. In bepaalde gevallen krijgen de studenten in de loop der jaren een betere functie aangeboden, waardoor het aantrekkelijk blijft om bij het bedrijf te werken. Daarnaast is het mogelijk dat de afgestudeerde student geen baan kan vinden in het vakgebied waarvoor hij/zij is afgestudeerd.

Tijdens de diepte-interviews is de participanten gevraagd of hun voorkeur uitgaat naar lager opgeleiden of studenten bij een laaggekwalificeerde functie. Deze vraag is gesteld nadat de motieven doorgenomen waren. Vijf van de zeven participanten heeft een duidelijke voorkeur voor studenten. Twee participanten (P2 & P3) hebben daarentegen een voorkeur voor lager opgeleiden. Tabel 6 laat het percentage studenten zien ten opzichte van alle werknemers per bedrijf. Hieruit blijkt dat er over het algemeen een heel hoog percentage studenten werkzaam is binnen de geïnterviewde horecaondernemingen. Waar participanten P2 en P3 laten weten dat hun voorkeur uitgaat naar lager opgeleiden, blijkt bij beiden minstens de helft van hun personeel te bestaan uit studenten.

Tabel 6: Percentage studenten in dienst

Participant	Personeel in loondienst	Percentage studenten
P1	77	78%
P2	47	50%
P3	22	73%
P4	31	100%
P5.1 & P5.2	12	-
P6	14	79%
P7	70	100%

Bron: Elias (2015)

Opvallend zijn de percentages van P4 en P7, waarbij 100% van de werknemers een student is. Lager opgeleiden komen zelfs niet in aanmerking voor laaggekwalificeerde functies. Zo laat P7 weten dat ze geen plaats hebben voor de meeste functies in hun bedrijf. Hun bedrijfsvoering is simpelweg op studenten gebaseerd. Hierbij moet wel een kanttekening worden geplaatst, want de functies waarbij een diploma is vereist (bijvoorbeeld koks), blijken wel ingevuld te zijn door lager opgeleiden. Vooral koks zijn in bezit van de juiste opleidingsniveau voor de functie.

4.7 Beleid

Om de werkloosheid en verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden (al dan niet veroorzaakt door verdringing) aan te pakken, is de participanten gevraagd hoe zij denken dat de overheid een positieve bijdrage kan leveren. Volgens de participanten zijn er op meerdere vlakken verbeterpunten. Participant P1 pleit voor versoepeling van het ontslagrecht, zodat hij de mogelijkheid heeft om personeel gemakkelijker te ontslaan. Participant P3 vindt op zijn beurt dat de gemeente pro-actiever achter werklozen aan moet en hierbij strenger beleid moet hanteren, om zodoende de werklozen weer aan het werk te krijgen. Het instellen van een quotum op lager opgeleiden voor nieuwe bedrijven die zich in Groningen vestigen wordt door meerdere participanten als oplossing gezien.

Andere participanten, zoals bijvoorbeeld P5.2, lijkt het verstandiger om lager opgeleiden onderwijs te bieden:

“Het houdt je in ieder geval van de straat. Volgens mij kun je nooit ver genoeg opgeleid zijn. De overheid streeft er toch ook naar om mensen eigenlijk hun hele leven door te laten leren. Dus dan zou ik bij de doelgroep beginnen die het, het meest nodig heeft.” (P5.2)

Volgens dezelfde participant moet de overheid in dit geval mensen gericht omscholen. Men zou moeten kijken in welke sector(en) er momenteel of in de toekomst sprake is van een gebrek aan arbeidskrachten, om vervolgens lager opgeleide werklozen gericht om te scholen.

Participant P6 zoekt de oplossing bij de centrale overheid. Hij vindt dat lager opgeleiden door de economische situatie niet aan het werk komen. De overheid zou volgens hem moeten investeren in de economie. Het beleid dat de overheid de laatste jaren voert is juist het tegenovergestelde, namelijk bezuinigen.

De meeste participanten wijzen er op dat de sleutel tot het terugdringen van de werkloosheid onder lager opgeleiden bij de lager opgeleide werkloze zelf ligt. Enkele termen die herhaaldelijk door de participanten worden genoemd zijn: motivatie en instelling. De echte wil om te werken en de instelling waarmee mensen op zoek gaan naar een baan is essentieel. Participant P4 geeft een voorbeeld uit eigen ervaring:

“Eén van de jongens die bij mij nu werkt, dat is een Engelse jongen. Die kwam binnen lopen en het was hartstikke druk en we hadden 's middags geen afwasser. Die jongen die staat te kijken en die wilde mij spreken. Ik zeg: "ik heb nu geen tijd." Zegt hij: "heb je nog mensen nodig?" Ik zeg: "nou op dit moment eigenlijk niet." Hij weer: "it does not seems like that." Vervolgens loopt die jongen naar achteren, gooit zijn jas weg en begint af te wassen. "He is hired!" Zo kan het ook". (P4)

4.8 Hypothesen beantwoorden

In deze paragraaf worden eerder opgestelde hypothesen aangenomen of verworpen. Bij elke hypothese zal er op basis van de resultaten beargumenteerd worden waarom een hypothese is aangenomen of juist verworpen.

Hypothese 1:

De arbeidsparticipatie van studenten leidt tot verdringing van lager opgeleiden in de horecabranche op de Groningse arbeidsmarkt.

Hypothese verwerpen, want:

Er is geen sprake van reële verdringing van lager opgeleiden door studenten in de Groningse horecabranche. Weliswaar is het aandeel studenten dat werkzaam is in de Groningse horecabranche ontzettend groot ten opzichte van de lager opgeleiden, maar in praktijk komen de horecaondernemers vrijwel nooit in een situatie waarin ze moeten kiezen tussen lager opgeleiden en een student. Lager opgeleiden gaan de laaggekwalificeerde functies in de horecabranche in Groningen uit de weg. Daarentegen trekken de arbeidsplaatsen in deze sector juist veel studenten aan. Hiermee is in praktijk geen concurrentie tussen lager opgeleiden en studenten op de Groningse arbeidsmarkt.

Hypothese 2:

De arbeidskansen van lager opgeleiden zijn de afgelopen decennia verslechterd in de Groningse horecabranche doordat studenten de laaggekwalificeerde banen in deze sector innemen.

Hypothese verwerpen want:

De toegenomen arbeidsparticipatie van studenten draagt bij aan de verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden in de typische studentenhoreca, waar het publiek grotendeels uit studenten bestaat. De veralgemeeniseerbaarheid van dit onderzoek is beperkt en daarom kan er geen uitspraak worden gedaan voor de algehele horecabranche in Groningen. Hiermee wordt deze hypothese verworpen. Desondanks is het belangrijk om aan te geven dat door de aanwezigheid van onderwijsinstellingen het aantal studenten in de loop der jaren gestegen is in Groningen. Dit is samengegaan met een stijging van het aantal horecagelegenheden in de stad, omdat studenten graag gebruik maken van deze

voorzieningen. Door de gestegen arbeidsparticipatie van studenten, zien we steeds meer laaggekwalificeerde functies bekleed worden door studenten. Tegenwoordig is het vanzelfsprekend geworden dat studenten een bijbaan hebben in restaurants, cafés en hotels. Werkgevers en werknemers hebben op deze trends geanticipeerd, waardoor lager opgeleiden nauwelijks meer solliciteren op de laaggekwalificeerde functies in de Groningse horecabranche.

Hypothese 3:

Technologische veranderingen hebben geleid tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese verwerpen, want:

De horeca is een sector waarbij personeel moeilijk te vervangen is door machines. Dit komt doordat het een arbeidsintensieve sector is. Wel kunnen technologische veranderingen een positieve bijdrage leveren aan de productiviteit van de werknemers, maar het vervangen van werknemers is niet aan de orde. De belangrijkste reden die hiervoor wordt aangekaart, is dat klanten om persoonlijke aandacht vragen en dit kan alleen vervuld worden door menselijke arbeidskrachten.

Hypothese 4:

De laaggekwalificeerde functies in de Groningse horecabranche kunnen door zowel een lager opgeleide als een student worden bekleed, waardoor de concurrentie erg hoog is tussen deze groepen.

Hypothese verwerpen, want:

Voor de laaggekwalificeerde functies in de Groningse horecabranche is in de meeste gevallen geen diploma nodig. Dit maakt de poule van mensen die in potentie deze banen kan bekleden gigantisch. Toch blijkt in praktijk dat er hoofdzakelijk studenten solliciteren op bovengenoemde functies. Lager opgeleiden gaan deze banen uit de weg, waardoor er geen sprake is van concurrentie tussen studenten en lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese 5.1:

Studenten zijn flexibeler dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese aannemen, want:

Lager opgeleiden zijn op zoek naar een vaste baan met vaste werktijden, waar studenten juist flexibele werktijden willen met het oog op hun studie. Daarnaast hebben studenten minder moeite met het werken in de avonduren en werken ze over het algemeen minder uren per week, wat ze flexibel maakt.

Hypothese 5.2:

Studenten zijn goedkoper dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese verwerpen, want:

Er is geen verschil in kosten tussen lager opgeleiden en studenten, omdat de horecaondernemers de collectieve arbeidsovereenkomst hanteren (cao) voor al hun werknemers.

Hypothese 5.3:

Studenten zijn sneller in te werken dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese aannemen, want:

Studenten zijn in potentie hoger opgeleiden. Hierdoor beschikken de studenten over het algemeen over een hoger kennisniveau. Daarmee zouden studenten dingen eerder begrijpen en oppikken.

Hypothese 5.4:

Studenten zijn productiever dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese verwerpen, want:

Productiviteit is moeilijk om te meten. Dit maakt het lastig om uitspraak te doen over de productiviteit van een groep. Productiviteit is volgens de horecaondernemers dan ook iets wat per persoon sterk verschil.

Hypothese 5.5:

Studenten zijn loyaler aan het bedrijf dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese verwerpen, want:

Lager opgeleiden zijn loyaler aan het bedrijf dan studenten. Dit komt omdat lager opgeleiden afhankelijker zijn van hun inkomen dan studenten. Lager opgeleiden bevinden zich vaak in een gezinssituatie met vaste kosten. Zij kunnen zich dan ook niet veroorloven om ontslagen te worden. Ook hebben lager opgeleiden behoefte aan een vaste baan en zijn ze minder snel geneigd op zoek te gaan naar ander werk. Daarentegen zijn de functies in de horecabranche vaak maar een bijbaan voor studenten.

Hypothese 5.6:

Studenten hebben betere communicatieve vaardigheden dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese aannemen, want:

De sociale vaardigheden van studenten worden hoger ingeschat dan die van lager opgeleiden. Attitude, achtergrond en milieu spelen hierbij een rol. De communicatie tussen werknemers en klanten is zeer relevant voor de werkgevers in de horecasector. Uit ervaring en lettend op het publiek dat de

horecagelegenheden bezoekt, vinden de horecaondernemers dat studenten geschikter zijn voor een baan bij hun in het bedrijf.

Hypothese 5.7:

De arbeidsrelatie met studenten is gemakkelijker te beëindigen dan met lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese aannemen, want:

Studenten bekleden parttimebanen in de horeca. Het gaat hierbij veelal om een nul-urencontract. Daarentegen zijn de lager opgeleiden die werken in een horecabedrijf vaak vaste werknemers. Het is dan ook gemakkelijker om een student te ontslaan dan een lager opgeleiden. Tegelijkertijd nemen studenten zelf ook eerder ontslag dan lager opgeleiden. Hierdoor is de arbeidsrelatie tussen horecawerkgevers en studenten vaak zeer vrijblijvend.

Hypothese 5.8:

Studenten zijn eenvoudiger te vinden dan lager opgeleiden in de Groningse horecabranche.

Hypothese verwerpen, want:

Zowel studenten als lager opgeleiden zijn gemakkelijk te vinden op de arbeidsmarkt. Door de hoge werkloosheid zijn er momenteel meer mensen op zoek naar een baan. Als horecawerkgevers nieuw personeel zouden willen aannemen, dan is de poule van mensen waar ze uit kunnen kiezen over het algemeen zeer groot.

5 Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord. Dit geeft de mogelijkheid om vervolgens een discussie over dit onderzoek op te zetten. Tot slot worden er aanbevelingen gedaan voor nieuw onderzoek en beleid binnen dit thema.

5.1 Conclusie

Alvorens er een antwoord geboden wordt op de hoofdvraag zal er eerst worden ingegaan op de twee deelvragen. De eerste deelvraag dient er toe om te achterhalen welke veranderingen zich hebben voorgedaan op de globale en Nederlandse arbeidsmarkt. Globalisering, technologische veranderingen, automatisering en de daarmee samenhangende processen hebben geleid tot een verschuiving van de vraag naar en aanbod van arbeid. Het aantal mensen met een hogere opleiding is toegenomen, net zo als de vraag naar hooggeschoolde arbeiders als gevolg van de zojuist genoemde processen. Ook door het verdwijnen van werk naar lageloonlanden is de structuur van onze economie veranderd. Eveneens is er een toename te zien in het aandeel parttimebanen ten opzichte van fulltimebanen. Desondanks zijn laaggekwalificeerde banen per saldo niet gedaald de afgelopen decennia. Tegelijkertijd dalen de arbeidsplaatsen van middelbaar opgeleiden wel, waardoor er met name in tijden van economische laagconjunctuur te zien is dat laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen worden ingenomen door middelbaar opgeleiden in plaats van lager opgeleiden. Hier bijkomend is de arbeidsparticipatie van studenten sinds de jaren '80 aanzienlijk toegenomen. Voor een studentenstad als Groningen brengt dit veranderingen met zich mee ten aanzien van de structuur van de arbeidsmarkt. De bovenstaande processen hebben de structuur van de Groningse arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende arbeidskansen van lager opgeleiden negatief beïnvloed. Bij het inzoomen op de horecabranche in Groningen, blijkt dat de technologische veranderingen een kleine impact hebben gehad, omdat menselijke arbeidskrachten niet vervangbaar zijn in deze sector.

Met de tweede deelvraag wordt een antwoord gegeven op de vraag of de arbeidsparticipatie van studenten tot verdringing en daarmee tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden heeft geleid. Uit het empirische deel van dit onderzoek blijkt een heel groot deel van de banen in de Groningse horecabranche bekleed te worden door studenten. Deze laaggekwalificeerde banen hadden eveneens door lager opgeleiden ingevuld kunnen worden. Echter toont deze scriptie aan dat de Groningse horecaondernemers in praktijk vrijwel nooit hoeven te kiezen tussen een student of een lager opgeleide. Dit komt omdat lager opgeleiden nauwelijks of niet solliciteren op de laaggekwalificeerde functies in de Groningse horecabranche. Hierdoor is er geen sprake van reële verdringing van lager opgeleiden door studenten in de Groningse horecabranche. Dit neemt niet weg dat er in potentie op grote schaal sprake kan zijn van verdringing van lager opgeleiden door studenten in de Groningse horecasector. Dit zou het geval zijn wanneer er daadwerkelijk sprake is van concurrentie tussen beide groepen. Tot slot heeft de toegenomen arbeidsparticipatie van studenten bijgedragen aan de verslechterende arbeidskansen van

lager opgeleiden in de typische studentenhoreca, waar het publiek eveneens uit studenten bestaat. De veralgemeeniseerbaarheid van dit onderzoek is beperkt en daarom kan er geen uitspraak worden gedaan voor de algehele horecabranche in Groningen.

Nu beide deelvragen beantwoord zijn kan er ingegaan worden op de hoofdvraag. De hoofdvraag geeft inzicht in welke motieven van belang zijn voor Groningse horecawerkgevers bij de keuze tussen een lager opgeleide en een student. Zoals in de vorige alinea reeds aangegeven, blijken horecaondernemers in Groningen in de praktijk vrijwel niet in een situatie te belanden waarbij ze een keuze moeten maken tussen een lager opgeleide en een student. Wel komt uit de diepte-interviews duidelijk naar voren dat flexibiliteit, trainbaarheid en communicatieve vaardigheden van studenten beter zijn dan die van lager opgeleiden. Daarentegen worden lager opgeleiden loyaliteit jegens het bedrijf bevonden. Arbeidskosten, productiviteit, bereikbaarheid op de arbeidsmarkt en het verbreken van de arbeidsrelatie spelen in mindere mate een rol of doen er helemaal niet toe. De aangeboden functies in de horecabranche zijn grotendeels laaggekwalificeerde functies, waardoor in potentie zowel lager opgeleiden als studenten de functie kunnen invullen. Een essentiële factor in deze, is of het een parttime- of fulltime functie betreft. In praktijk bieden horecaondernemers in Groningen in grote mate parttimefuncties aan. De combinatie van een studie en een parttimebaan is ideaal voor studenten, terwijl een lager opgeleide het liefst een fulltimebaan wil bekleden.

In de volgende paragraaf worden er enkele kanttekeningen geplaatst bij de antwoorden op de onderzoeksvragen. Daarnaast zal het belang van dit onderzoek in het onderzoeksgebied besproken worden en zal er kritisch gekeken worden naar de tekortkomingen van dit onderzoek.

5.2 Discussie

De belangrijkste uitkomst van dit onderzoek is dat horecaondernemers in Groningen in praktijk vrijwel niet in een situatie belanden waarbij ze een keuze moeten maken tussen een lager opgeleide en een student. Er is een cultuur ontstaan waarbij werkgevers en werknemers het vanzelfsprekend vinden dat studenten werkzaam zijn in de horecasector. Deze status quo heeft zich in de loop der jaren ontwikkeld op de Groningse arbeidsmarkt en blijkt in praktijk hardnekkig te zijn. Studenten solliciteren massaal op de laaggekwalificeerde functies in deze branche, waar lager opgeleiden deze arbeidsplaatsen juist uit de weg gaan. De toegenomen arbeidsparticipatie van studenten draagt wel bij aan de verslechterde arbeidskansen van lager opgeleiden in de typische studentenhoreca. Een belangrijke factor die ertoe geleid heeft dat studenten massaal in de Groningse horecabranche werken, is dat een hoog percentage van deze functies parttime wordt aangeboden. Dit maakt de functies uitermate geschikt voor studenten en ongeschikt voor lager opgeleiden.

Dit alles neemt niet weg dat er in potentie wel verdringing kan plaatsvinden. Wanneer lager opgeleiden er voor zouden kiezen om wel te gaan solliciteren naar de laaggekwalificeerde functies in de

horecasector in Groningen, dan zouden de werkgevers de voorkeur geven aan studenten. Zodoende zal er verdringing plaatsvinden van lager opgeleiden door studenten, met als gevolg dat het zal leiden tot verslechterende arbeidskansen van lager opgeleiden in Groningen.

Een ander punt dat aandacht verdient, is dat de conclusies niet één op één doorgetrokken kunnen worden naar de rest van de Groningse arbeidsmarkt. De diepte-interviews hebben zich specifiek toegespitst op de Groningse horecasector. Toch is het niet ondenkbaar dat de resultaten met betrekking tot de motieven van de horecaondernemers ook van toepassing zijn voor andere werkgevers op de Groningse arbeidsmarkt. Met name voor laaggekwalificeerde functies waar de concurrentie tussen lager opgeleiden en studenten groot zou kunnen zijn, is het voor te stellen dat werkgevers ook in andere sectoren de voorkeur geven aan studenten.

Om een antwoord te kunnen bieden voor de algehele Groningse arbeidsmarkt, zou dit onderzoek zich op meerdere sectoren van de Groningse arbeidsmarkt hadden moeten richten. Tijdens het onderzoeksproces is er voor gekozen om alleen diepte-interviews te houden in de horecabranche. Eén van de redenen om hier voor te kiezen, is omdat dit de kwaliteit van de resultaten ten goede komt. Dit leidt er toe dat dit onderzoek meer de diepte ingaat in plaats van de breedte. De achterliggende percepties, overtuigingen en ervaringen van de participanten komen zodoende beter tot hun recht. Het kiezen voor een andere onderzoeksmethode, bijvoorbeeld het uitzetten van enquêtes, had de mogelijkheid geboden om meerdere sectoren te onderzoeken. Ook hier geldt dat een onderzoeker met behulp van diepte-interviews achterliggende percepties, overtuigingen en ervaringen beter in kaart kan brengen om uiteindelijk een beter antwoord te bieden op de hoofdvraag.

De volgende drie karakteristieken van een horecabedrijf zijn van invloed geweest op de resultaten van dit onderzoek, namelijk: type bedrijf, locatie bedrijf en grootte van bedrijf. Het type bedrijf heeft een rol gespeeld in de uiteindelijke resultaten, omdat de klanten van de horecaonderneming een essentieel onderdeel van de bedrijfsformule vormen en daarmee van grote invloed zijn op het aannemen van werknemers. In een typisch studentencafé doet een werkgever er verstandig aan om ook een student achter de bar te zetten, om zodoende de communicatie tussen de klant en de werknemer te bevorderen. Aan de andere kant is het goed voor te stellen dat bijvoorbeeld een café-eigenaar, waar dagelijks dezelfde stereotype cafégangsters binnenlopen, de keuze niet op een student laat vallen. Het type bedrijf verklaart wellicht ook waarom het percentage studenten bij één van de participanten (P2) relatief laag ligt ten opzichte van de andere participanten. Het betreft namelijk een hotel die zich toespitst op de zakelijke markt, waardoor kwaliteit en service van groot belang zijn. Gediplomeerde werknemers met veel loyaliteit jegens het bedrijf worden geschikter bevonden.

Ten tweede is de locatie van een bedrijf van invloed op de resultaten. Zes van de zeven horecaondernemingen bevond zich in de binnenstad van Groningen. In lijn met de vorige paragraaf is de binnenstad van Groningen een gebied waar relatief veel studentenhoreca gevestigd is. Het houden

van diepte-interviews met bedrijven die zich niet in de binnenstad bevinden zou dan ook tot andere resultaten hebben geleid.

Ten derde is de grootte van een bedrijf ook van belang. Ook hiervoor geldt dat het publiek van de horecaonderneming een belangrijke factor is voor de geselecteerde werknemers. Daarnaast nemen kleinschalige horecabedrijven sowieso minder mensen in loondienst, waardoor de loyaliteit van de werknemers des te belangrijker is.

In lijn met de literatuur toont dit onderzoek aan dat de arbeidsparticipatie van studenten erg hoog is in de horecasector. De laaggekwalificeerde functies in deze sector worden ingenomen door studenten in plaats van lager opgeleiden. Dit komt overeen met onderzoek van onder andere Steijn & Hofman (1999), Wolbers (2011), Bulthuis & Klok (2004), van der Meer & Wielers (2001). De resultaten van de motieven van horecaondernemers in Groningen zijn in overeenkomst met het onderzoek van Steijn en Hofman (1999). In beide onderzoeken blijken de werkgevers hun voorkeur uit te spreken voor studenten. Flexibiliteit, snelle inwerktijd en communicatieve vaardigheden zijn de belangrijkste motieven om voor studenten te kiezen. Zoals eerder aangegeven in paragraaf 2.5, hebben Oosterbeek & Webbink (1998) een aantal criteria opgesteld ten aanzien van verdringing. Eén daarvan is dat er pas sprake is van verdringing wanneer er ook sollicitanten waren met een lager, ‘passend’ opleidingsniveau. In het verlengde van dit criterium toont deze scriptie aan dat er in praktijk geen concurrentiestrijd tussen lager opgeleiden en studenten op de Groningse arbeidsmarkt aan de orde is. Mede door de keuze om specifiek één sector te kiezen en gebruik te maken van kwalitatief onderzoek is dit resultaat aan het licht gekomen.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek worden er in deze paragraaf een aantal aanbevelingen aangereikt. Er zullen eerst suggesties worden gedaan voor verder onderzoek. Daarna wordt er ingegaan op aanbevelingen ten aanzien van beleid.

Nu deze thesis zich richt op één specifieke sector van de algehele Groningse arbeidsmarkt, biedt dit de ruimte om hetzelfde onderzoek toe te passen voor andere sectoren in Groningen. Een andere suggestie is om een soort gelijk onderzoek uit te voeren in andere Nederlandse steden. Eveneens zou het interessant zijn een stad te kiezen waar het aandeel studenten juist relatief laag ligt.

Naar aanleiding van dit onderzoek volgen hier enkele aanbevelingen ten aanzien van beleid. Een belangrijke suggestie van de participanten is om banen te creëren aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die alleen ingevuld kunnen worden door lager opgeleiden. Hierdoor ontstaat eerlijke concurrentie tussen lager opgeleiden onderling. Het instellen van een quotum op lager opgeleiden voor nieuwe bedrijven zou hierbij kunnen helpen. Een ander punt dat veelvuldig genoemd is door de participanten, is het stimuleren van lager opgeleiden om flexibel te blijven en genoeg te nemen met een parttimebaan. Eveneens pleiten een paar horecaondernemers voor pro-actiever en strenger beleid vanuit de overheid

ten aanzien van werkloze lager opgeleiden. Het gericht omscholen van lager opgeleiden naar sectoren waar momenteel een tekort is aan arbeidskrachten kan hier een oplossing bieden. Anderzijds is er de mogelijkheid om studenten eerder in aanraking te laten komen met hun toekomstige baan. Het stimuleren van stages en banen die raakvlak hebben met de studie, kan een taak zijn waar onderwijsinstellingen meer aandacht aan kunnen besteden. Zodoende wordt de kans op verdringing van lager opgeleiden door studenten zo veel mogelijk verkleind.

Literatuurlijst

- Autor (2010) *The polarization of job opportunities in the U.S. labor market*. s.l.: The Center for American Progress; The Hamilton Project.
- Atzema, O., Lambooy, J., Rietbergen, T. van & Wever, E. (2002) *Ruimtelijke economische dynamiek*. Tweede druk. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Boeri, T. & Ours, J. van (2008) *The economics of imperfect labor markets*. Princeton: Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Broersma L., J. Koeman & C.N. Teulings (1997) *Arbeidsaanbod en werkgelegenheid*. Economisch Statistische Berichten, blz. 836-839.
- Büchel, F. & Ham, M. van (2003) *Overeducation, regional labor markets and spatial flexibility*. Journal of Urban Economics, 53, pp. 482-493.
- Bulthuis, O. & Klok, E. (2003) *De effecten van werkende studenten op de Groningse arbeidsmarkt*. Groningen: RAP Centraal/CAB.
- CBS (2000) *Steeds meer scholieren en studenten met bijbaan*. Beschikbaar via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2000/2000-0633-wm.htm>
Geraadpleegd op 28-07-2014.
- CBS (2014a) *Werkloosheidspercentages beroepsbevolking 2006-2014*. Beschikbaar via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71738NED&D1=22,26&D2=0&D3=0&D4=a&D5=31,36,41,46,51,60,65,1&HD=140304-1009&HDR=T,G4&STB=G2,G1,G>
Geraadpleegd op 16-06-2014.
- CBS (2014b) *Student verdient het vaakst bij in horeca of winkel*. Beschikbaar via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-bijbanen-studenten-art.htm>
Geraadpleegd op 28-07-2014.
- CBS (2014c) *Standaard onderwijsindeling 2006*. Beschikbaar via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/soi/2006/default.htm>
Geraadpleegd op 30-10-2014.
- Ceulings, C. & Koopmanschap, M. (1989) An econometric model of crowding out of lower education levels. *European Economic Review*, 33, pp. 1653-1664.
- Clark, G. L., Feldman, M. P., Gertler, M.S. (2000) *The Oxford handbook of economic geography*. Oxford: Oxford University Press.

- Dicken, P. (2007) *Global Shift: Mapping the changing contours of the world economy*. Vijfde druk. London: Sage.
- DUO (2014) *Bedragen; hoeveel kun je krijgen*. Beschikbaar via:
<http://www.duo.nl/particulieren/student-hbo-of-universiteit/studiefinanciering/bedragen.asp>
 Geraadpleegd op 18-07-2014.
- DUO (2015) *De nieuwe studiefinanciering*. Beschikbaar via:
<https://duo.nl/particulieren/studievoorschot/default.asp>
 Geraadpleegd op 09-02-2015.
- Eijgelshoven, P.J., Nentjes, A., Velthoven, B.C.J. van & Gernerden, L.J. van (2004) *Markten en overheid*. Vierde druk. Groningen: Stenfert Kroese.
- Flowerdew, R. & Martin, D. (2005) *Methods in human geography: a guide for students doing a research project*. Tweede druk. Harlow: Pearson Education
- Gemeente Groningen (2013) *Groningen economisch bekeken 2012*. Groningen: Gemeente Groningen.
- Gesthuizen, M. & Wolbers, M.H.J. (2010) Employment transitions in the Netherlands, 1980-2004; Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4), pp. 437-451.
- Graaf, M. de, Berkhout, P., Hop, P., Graaf, D. de (2006) *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief*. Amsterdam: SEO.
- Hennink, M., I. Hutter & A. Bailey (2011). *Qualitative research methods*. Sage, London.
- Knox, P.L. & Marston, S.A. (2007) *Human geography; places and regions in global context*. Vijfde druk. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- McCann, P. (2013) *Modern urban and regional economics*. Tweede druk. Oxford: Oxford University Press.
- Meer, P. van der & Wielers, R. (2001) The increased labor market participation of Dutch students. *Work Employment & Society*, 15(1), pp. 55-72.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid. *Monitor arbeidsmarkt*. Oktober, 2014. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid
- Oosterbeek, H. & Webbink D. (1998) *Overscholing en verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt*. In: Groot W. et al. (2006) *Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Welboom, blz 63-72.

- O'Leary, Z. (2010). *The essential guide to doing your research project*. Derde druk. Londen: SAGE.
- Ours, J.C. van & Ridder, G. (1995) Job matching and job competition: Are lower educated workers are the back of job queues? *European Economic Review*, 39, pp. 1717-1731.
- Planbureau voor de Leefomgeving (2013) *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag: Uitgeverij PBL.
- Steijn, B. & Hofman, A. (1999) Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 15(1), pp. 149-161.
- Steijn, B. & Hofman, A. (2000) Verdringing van laaggeschoolden als beleidsprobleem. In: Lehning, P.B. (red.) *De beleidsagenda 2000. Strijdpunten op het breukvlak van twee eeuwen*. Bussum: Coutinho, pp. 206-219.
- Thurow, L.C. (1975) *Generating Inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: Basic Books.
- The Washington Post (2014) *Obama delivers remarks at campaign event in Flint, Mich.*
Beschikbaar via:
<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/06/18/AR2008061802510.html>
Geraadpleegd op 2-07-2014.
- Wolbers, M.H.J. (2011) Dynamiek in overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 27(4), pp. 398-413.

Bijlagen

Bijlage 1, transcript diepte-interview 1

Participant: eigenaar van Café/Bar en twee restaurants

Datum: 21 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 47 minuten

I = Interviewer, P = Participant 1

I: Zou u uzelf kunnen introduceren?

P: Ja, [naam participant] Bijna [leeftijd]. Drie kinderen en een kleinzoon. Alleenstaand. Ik heb de middelbare school in Winschoten gedaan, gymnasium. Hoge hotelschool in Scheveningen en toen vijf jaar gewerkt in de horeca, geëindigde als operationeel manager van drie luxe restaurants in de Randstad. 29 jarige leeftijd, in 1991 ben ik voor mezelf begonnen met [naam restaurant], samen met een compagnon. Ja, daarna een restaurant erbij. In 1996 uit elkaar gegaan. Ik heb dus [naam restaurant] en ik zit in mijn vierde jaar. Gegroeid in die tijd van 20.000 gasten naar 70.000 gasten per jaar. Tot 2008. Ik heb in 2009 [naam restaurant] er bij gekregen. Door de economische ontwikkelingen is het aantal gasten in [naam restaurant] gedaald naar 60.000 en draai ik nu tussen de 15.000 en 20.000 gasten in [naam restaurant]. Eén pand, dus in die zin 1 bedrijf, twee keukens, één afwas, één management, een kantoor.

I: Dus daarmee compenseer je eigenlijk de terugloop bij [naam restaurant]?

P: Ja, maar wel met een flinke investering. Het was bedoeld als uitbreiding van [naam restaurant], want in 2008 moesten we 150 a 200 mand in het weekend wegstuurden, want we hadden geen plek. Maar toen we het anderhalf jaar later open hadden, door allerlei dingen die daar tussen speelden, waardoor het langer heeft geduurd. Ja, hadden we het toch ook minder druk en hebben we wat aanpassingen gedaan in de keuken en restaurant, waardoor we in [naam restaurant] zelf meer gasten konden draaien. Het was dus niet meer nodig, dus hebben we er een tapasbar van gemaakt. En ik heb er sinds anderhalf jaar [naam café] er bij. Het voormalig [naam bedrijf] in Pelsterdwarstraat en ik daarnaast nog, maar dat valt misschien buiten deze scoop ehm, een bedrijf wat reünies organiseert voor scholen door Nederland en ik heb een bedrijf wat de inkoop van sportvereniging bundelt en dat dan wegzet bij grote fabrikanten en groothandels.

I: Dus u bent een drukke man wat dat betreft?

P: Uhu.

I: De volgende vraag was eigenlijk: nou ja, is dit uw eigen onderneming? Maar dat weten we al. De volgende vraag: wat is de onderneming, dat is ook al helder natuurlijk. Waar ik even benieuwd naar ben: wat zijn uw dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijven? Wat doet u zo één en al?

P: Ik zit eh drie keer in week van tien tot twee op kantoor. Dan probeer ik allemaal afspraken ook te plannen. Ik ben ook een mannetje die de telefoon aanneemt voor reserveringen, want dat scheelt iemand op kantoor. Ik eh, houd me bezig met eh, de marketing, de sales, de belangrijke externe contracten, contacten, leveranciers, banken, fiscus, noem het maar op. Ik beslis uiteindelijk en enige over het aannemen van vast personeel en ik beslis over het al of niet verlengen van contracten op het moment dat we overgaan naar onbepaalde tijd. Ehm, ik ehm, stuur voor een groot deel op cijfers. Er zijn een aantal kerkgetallen die de softwarepakketten waar we meewerken uitspugen. Dan heb je het over gemiddeld uurloon wat er ingezet is, productiviteit, omzet, gemiddeld besteding, up-selling. Loonpercentage en dat soort dingen. Dan wordt per avond wordt degene die geopend en gesloten hebben, dat zijn de teamleiders, samen op beoordeeld. Eind van de week wordt de bedrijfsleider beoordeeld op de hele week en één keer per maand nemen we echt bedrijfsmatig de cijfers door, verlies en winstrekening, balans, posities en dan wordt het ook voor de hele maand bekeken. Dan wordt er bekeken of afwijkt van de targets. Dus daar ben ik intensief mee bezig. Nieuw menukaart, nieuwe wijnen bemoei ik mee. En ehm, verder stuur ik direct officemanager aan en twee bedrijfsleidsters en een chef-kok.

I: Staat u dan ook zelf in de zaak?

P: Nee, ik sta niet meer zelf in de zaak. Nee, het aansturen doe ik vanuit kantoor. Ik eet minimaal één keer week in [naam restaurant]en één keer in de week in [naam restaurant]. En ehm, daarnaast heb ik het beheer van het ontroerend goed heb ik uitbesteed. Reüniecommissie wordt helemaal gerund door stagiaires. Ik heb vijf tot acht stagiaires voor in de half jaar. Daar vergader ik in het begin twee uur en later twee keer twee uur in de week mee, that's it. Vereniginginkoop.nl ben ik gewoon dertig tot veertig uur mee bezig.

I: Goed, ik heb u verteld dat ik Economische Geografie studeer. Vanuit geografisch oogpunt ben ik eigenlijk heel erg benieuwd waarom eh u hier op de vismarkt zit?

P: Ehm, ik wilde al vanaf mijn zestiende voor mezelf beginnen. Heb daar mijn studie op afgestemd, op de middelbare school en hbo-opleiding gedaan in plaats van academische opleiding. Ehm, heb tijdens mijn studie op de middelbare school en de hotelschool altijd heel veel gewerkt in de horeca. Dus ik was al redelijk ervaren met leiding geven toen ik klaar was met mijn opleiding. Ik had ook al een wat vermogen opgebouwd. Ik kocht al pandjes toentertijd. Ik had een eigen cateringbedrijf. Ik had een

koppelbaasachtige activiteit, dat was in de tijd dat begin tachtiger jaren dat de uitzendbureaus opkwamen, dus daar bemoeide ik me mee. Ik kreeg een faxje, ik kreeg allemaal berichtjes binnen van horecabedrijven om te zorgen dat de mensen naar toe gingen op bepaalde tijden. Een gulden per uur kreeg ik of twee gulden vijftig per bemiddeling of een vast bedrag per maand. Allemaal met het doel om voor mezelf te beginnen en meerdere restaurants te krijgen. De Randstad stond me erg tegen. Verharding, mensen uit andere culturen die ik tegenkwam op manieren die mij niet aanstonden. En dat nam heel erg de overhand, want ik heb daardoor zelf, ik heb een heel sterk rechtvaardigheidsgevoel, ben ik regelmatig ook lichamelijk in de problemen gekomen, fysiek bedreigd en zo met dingen waar ik me over uitsprak. Ben toen terugggegaan naar me roots, ik kom oorspronkelijk uit Winschoten. Ben in, wilde in Groningen, Groningen vind ik een geweldige stad. Dorps als je er in woont, maar toch grootstedelijke faciliteiten, ehm voor mij klein Amsterdam. En ehm, toen ehm, was dit pand, eh zat een horecabedrijf in onderin, een Braziliaan, die was te koop die Braziliaan 120.000 gulden. Ik ben wezen kijken, hele vieze tent, was het absoluut niet waard. Toen heb ik het laten lopen en toen ontdekte ik een half jaar later dat het leegstond al een half jaar, dus direct nadat ik had besloten om het niet te kopen en anderen waarschijnlijk ook niet failliet gegaan. Er sliepen zwevers in. En toen heb ik in één dag besloten dat ik hier voor mezelf zou beginnen.

I: Toen was de prijs ook waarschijnlijk iets gedaald?

P: Toen was de prijs, huurprijs heel redelijk en ik hoefde niets te betalen voor de overname. En heb toen samen met de compagnon in een maand de boel omgebouwd. En in de maand tussen dat ik besloten heb dat ik hier zou beginnen en dat we hier inkwamen, he de opzegtermijn van een maand, toen moesten we beslissen wat we hier gingen doen. toen hebben we een marktonderzoekje gedaan, ben ik drie dagen bezig geweest. Toen kwam ik tot de conclusie dat er een aantal keukens nog niet vertegenwoordigd waren of heel zwak en dan heb ik het vooral over de oosterse keukens. Vind het geweldig mooi, maar qua personeel had ik ontdekt, want ik werkte in een Indonesisch-Chinees restaurant, dat je dan echt uit die cultuur moet komen, wil je daar niet vreselijk veel problemen krijgen.

I: Inmiddels is dat natuurlijk wel booming business geworden. In de jaren negentig vooral he?

P: Ja, was geweldig, was geweldig. Toen had ik als eerst het idee om hier een menutjes restaurant te beginnen alla [naam restaurant]. Degene die [naam restaurant] heeft neergezet is een studiegenoot van mij, is een vriendje van mij en die was er al mee beginnen. Nou toen ontdekte ik dat er twee Mexicaanse restaurants in de stad waren die elke dag vol zaten. Van maandag tot en met zondag.

I: Zijn die er nu nog steeds?

P: Ja, die ene is er nog steeds, dat [naam restaurant] nog steeds. Dat heette toen [naam restaurant], die was twee jaar eerder dan ik open gegaan of drie jaar. En er zat één, was later Bistango heette, op de

hoek van de Poelestraat waar nu zo'n drinktent inzit, dit nu al een tijd dicht is. Je loopt Poelestraat in en dan gaat het van heel breed naar smal en dat hoekpand. En ehm, huisgenoot van mij en vriendje in Rotterdam was chef-kok bij een Mexicaans restaurant en ontwikkelde de menukaart voor vijf van die tenten. Toen zijn we naar die eigenaar gegaan, ik zei joh mag ik de hele menukaart, inclusief alle recepturen, al je leveranciers overnemen. Ja, zegt hij geen probleem, ik heb niet de intentie om naar Groningen te gaan. En toen is René meegegaan als compagnon van mij en toen hadden we ook direct een menukaart, leveranciers, één keer bellen, pats klaar, konden direct los. Dus eh, reden waarom ik in Groningen ben begonnen is, omdat het mij in de Randstad niet aanstond. Eh, het verharde mij daar te veel en ik ben Groninger en ik heb het hier naar me zin.

I: Heeft het ook toevallig te maken met de werknemers die hier zijn?

P: Nee, nee, daar heb ik absoluut niet naar gekeken. Het was wel overweldigend wat het verschil was met de Randstad, maar dat zal ik je zo wel vertellen. Reden twee is dus geweest, dat ik ehm specifiek hier zit, is dat ik het een hele leuke pand vond en dat het gewoon goedkoop te krijgen was. En dat het Mexicaans geworden is, omdat die andere tenten heel goed draaiden en de rest niet aandurfde en ik een compagnon kon krijgen die het direct neer kon zetten, waardoor ik me helemaal kon focussen op het restaurant en de marketing. Toen we hier een advertentie zetten. Het waren hele kleine advertenties in de Gezinsbode, waarin we het heel spannend maakten wat hier zou gaan gebeuren. Toen vroeg we op een gegeven moment voor een nieuwe te openen restaurant mensen in de bediening, aan de bar, schoonmaken en afwas. Heel klein rubrieksadvertentie, 165 mensen.

I: En dan even voor de duidelijkheid [naam participant], dan hebben we het over laaggekwalificeerd werk he? Barpersoneel etc.

P: Ja, laaggekwalificeerd werk. In die zin laaggekwalificeerd werk, dat de barkeepers en mensen in de bediening, daar vragen we wel best wat van. Ik denk dat we straks ook op jouw punt komen, maar in Rotterdam was dat wel anders, dat waren oosterse restaurants, dat ging via-via en ehm was het daar ook dat het een vriendje was of familie van of relatie van een relatie. En dat stond mij tegen, ik moest mensen aannemen die niet goed waren, omdat ze verbonden waren aan familie of relationeel op een andere manier verbonden waren. Ik wil gewoon de beste mensen op de beste plek. En toen we hier, toen was het echt overweldigend en zonder seksistisch te willen zijn, maar op dat moment gebeurde het wel, gewoon van de 160 mensen waren er 150 voor de bar en de bediening he, die daarop solliciteerden, daarvan was tachtig procent waren mooie mensen. Ze kwamen gewoon binnen, eh aantrekkelijk om te zien, maar ook zelfverzekerd, mooie uitstraling, dus het was echt van wow en op gegeven moment kon ik kiezen van mensen met ervaring, dan hield je er nog tachtig over. En dan kon je als man zeggen ik wil grote tieten en lang blond haar en ze moeten achttien jaar zijn en twaalf jaar ervaring en nog vijf jaar studeren en dan hield je nog genoeg over. Het was echt waanzinnig.

I: Is dat nog zo?

P: Nee, we hebben een fase gehad, toen de Universiteit en de Hanzehogeschool ingegeven door de overheid veel straks en er bovenop zaten en studeren duurder werd en je moest sneller afstuderen. Dat ze gewoon meer tijd nodig hadden voor hun studie en minder poen konden krijgen, toen heb ik tijden gehad dat we blij waren dat er mensen binnenkwamen die gewoon normaal Nederlands konden spreken en ehm en.

P: Wat bizar joh, ik kan me er niets bij voorstellen dat dat.

I: Nee, echt maf, echt maf, echt maf. Het is altijd goed gegaan en mensen, want je ziet mensen komen binnen en dan een deel blijft. Dus een deel dat is binnen drie, vier weken weer weg in een proeftijd. Eh of zij vinden het te zwaar of het bevalt hun niet of het bevalt ons niet. En de mensen die dan blijven, nou ik heb er bij lopen die eh vijf jaar, zes jaar, zeven jaar, acht jaar, negen jaar. Ik heb er drie eh, eh, oh er is nu één weg, doctorandus afgestudeerd, kunnen geen werk vinden en staan bij mij in de keuken al jaren. En dan zijn ze zo lang uit het arbeidsproces, eh of in hun vakgebied niet meer bezig, ja die zeggen ik blijf gewoon hier. Ook heel intelligente mensen die zijn gestopt met hun opleiding, omdat ze gewoon verstrikt raakten in dat horeca, de vrijheid, jonge meiden, want ja de meeste studenten die hier werken, dat is eh, ze willen poen verdienen, ze willen zuipen, ze willen neuken en feesten. Dat is waar ze voor gaan en wat je dan, doordat we toen zo'n leuke ploeg gekregen hebben en dan een heel leuk sfeertje is gegroeid, ehm, zie je dat je daardoor ook wel aantrekkelijk blijft voor de doelgroep om bij te werken en ik werkte in Rotterdam met een heleboel mensen vanuit, ehm, de vakopleidingen, mensen met een lage beroepsopleiding, middelbare beroepsopleiding. Dat hebben we allemaal geprobeerd, maar je doet er veel langer over om ze in te kunnen werken in de bediening en aan de bar en je krijgt ze nooit eh. Je kunt van iemand vanuit een bepaald milieu een beschaafd iemand maken en ehm, mensen hebben een bepaald woordgebruik, ze kunnen minder goed anticiperen, ze blijven te formeel op de momenten dat het niet nodig is of ze worden informeel terwijl het eigenlijk niet kan. Ze missen sociale vaardigheden, die in de kringen die bij ons komen eten nodig zijn. En daarom waren studenten voor mij ideaal, want ze zijn noem het maar op, flexibel, ze zijn goedkoop, omdat ze jong zijn. Ze vinden het sfeertje wat wij eromheen creëren, waarmee wij toegevoegde waarde geeft, zeg maar secundaire- tertiaire arbeidsvoorwaarden van goedkoop zuipen en met je vrienden kunnen eten en leuk feesten en leuke uitjes, dat vinden ze geweldig. Je kunt ze eh, intern steeds meer leren, dus iemand komt binnen en op een gegeven moment dan hebben ze het wel gezien, wat dat het is nadeel van hoger opgeleiden, die willen zich ontwikkelen. Je begint in de bediening, dan ben je wijkloper, eh eten uit het luik halen en op tafel zetten, tafels afruimen, tafels schoonmaken en tafels opdekken en het menu brengen, dan houdt het wel op. Op een gegeven moment mag je de drankjes opnemen en dan wordt je wat beter en dan wordt eh, op een hele drukke avond in een grote wijk lopen, dat is zo'n beetje het maximale wat je kunt halen als wijkloper. Dan wordt je werkloper, dan ben je dus gastheer in een deel van het restaurant. Je begint met een kleine wijk op een rustige avond waarbij je luikloper een hele ervaren iemand is, dat die jou kan aansturen. Dan groei je dus van een kleine wijk op een rustige

avond naar een grote wijk op een rustige avond en dan uiteindelijk de drukste wijk op een drukke avond. Nou dan mogen ze in de bar. Eerste is, we hebben drie posities, we hebben wegbrengen van de dranken, we hebben helpen met het maken en bij de bonnenprinter staan en dus die bar runnen, inclusief de gasten die binnen komen, drankjes geven en zorgen dat dat in de kassa komt. Beheers je dat ook, dan kun je ook op rustige avonden al een beetje de leiding hebben, want je kunt, rustige avond is dan net te druk voor één medewerker in de bediening, maar te rustig voor twee en dat is in de bar net zo. Oké, nou als iemand dan in de bar staat die kan meehelpen in de bediening, dan heb je die tweede bediende niet nodig en dan is iemand veel waardevoller, die dus kregen dan wat meer, vijftig cent meer of een gulden meer. En dan krijg je dat iemand mag helpen met opstarten van de zaak en dan krijg je dat iemand mag sluiten op rustige avonden, maar ook op een gegeven moment op zaterdagavonden. Dus op een gegeven moment hadden wij meiden die hier twee, drie jaar werkten en die ronden gewoon op zaterdag avond de hele hut en toen kreeg ik de vrijheid na een jaar of twee.

I: Dan hebben zij steeds meer verantwoordelijkheden en voldoening.

P: En daarom willen zij blijven. Op een gegeven moment mochten ze mee mensen aannemen, medewerkers, dingen organiseren, eh cijfers mee zien. Nou oké, we gaan ze er nu op sturen en we gaan ze motiveren en er was iemand bij van commerciële economie aan de rug, die ging dan mee plannetje maken en die werden gewoon betaald.

I: Je moet ze natuurlijk wel belangrijk maken he?

P: Ja, en dat ze zich ontwikkelen, want de mensen die bij mij die posities bekleed hebben, zijn klaar met hun opleiding, doen er wel wat langer over dan normaal, allemaal direct een baan. Ze kunnen allemaal leiding geven, ze kunnen in een team werken, ze zijn kostenbewust, noem het allemaal maar op. Dat is heel belangrijk, daar passen lager opgeleiden, die passen niet in het team. Dat heb ik meerdere keren geprobeerd, die voelen zich ongelukkig. En dan dacht ik eh, die doen we wel bij de afwas en in de keuken. In de keuken hebben we wel veel leerlingen. Dat zijn jongens die vanuit eh, ja lager beroepsonderwijs, middelbaar beroepsonderwijs dan eh, eerstejaars kok, tweedejaars kok tot en met vijfdejaars en heel veel van die jongens bieden we dan ook een baan aan. Dus het is niet alleen maar van ze profiteren in de opleidingsfase, maar ook dat ze uiteindelijk ook eh, hier kunnen werken.

I: Maar dat werkt niet zeg je?

P: Nee, nee. Een lager opgeleide in de bediening en de bar dat werkt niet.

I: De definitie die ik hanteer voor lager opgeleiden zijn mensen tot aan een mbo4-niveau. Dus alle vmbo, alle mbo's, dus vanaf hbo en wo en alles wat daar tussen en boven zit dat ervaar ik als student zijnde. Leeftijd ehm ja, meestal tussen de 18 en de 25 á 30. Ehm, u werkt hier al een hele lange tijd, dus u heeft ook de trends meegemaakt met betrekking tot de arbeidsmarkt. Ehm, hoe is de verhouding van fulltime – parttimebanen veranderd?

P: Nou wat wij gedaan hebben, is dat wij ehm, daar altijd een bepaald balans in hebben willen houden. dus naarmate wij groter werden, wilde ik ook een een grotere vaste kern hebben van fulltime, dat is bij ons vanaf drie dagen werken en dan gegarandeerd twintig uren. Gemiddeld hebben ze bij mij dertig, tweeëndertig verdeeld over vier of vijf dagen. Daarvan heb ik er ruim op eh, zeventig, bijna tachtig medewerkers bijna vijftien of zeventien of zo en ehm. Dus bij ons is het altijd een beetje qua uren in de verhouding 50-50 gebleven. Ongeveer de helft vaste uren en de helft parttime, dus waardoor je fluctuaties in de drukte kunt opvangen.

I: En hoe is dat denkt u in de rest van horecabranche hier in de stad of laten we zeggen voor de algehele arbeidsmarkt?

P: Algehele arbeidsmarkt durft ik niets over te zeggen. Als ik kijk naar collega's van mij, dan zijn de kleine zaken, dan is het verschoven naar meer vast omdat de omzetten teruglopen en er dus minder medewerkers nodig zijn en de mensen die er uit kunnen dat zijn de parttimers. Daar zijn ze niet altijd blij mee, ze zouden vaak liever een eh vaste eruit en twee of drie parttimers houden om daar een stuk flexibiliteit in te krijgen. Er is één vast iemand van de twee koks ziek, dan nou, zit je met je handen in het haar als je zeven dagen in week open bent en in het weekend twee mensen nodig hebt. Dat is het mooie dat ik wat groter ben, dan kun je altijd schuiven. Iedereen in [naam restaurant] is ingewerkt, kan ook in [naam restaurant] werken en eh, nou voor een groot deel, dat je in ieder geval altijd je back-up hebt. Als ik kijk naar ehm collega's van gelijke grootte, dan eh, dan is daar ehm, is het puur afhankelijk van de wettelijke zaken die eh aangepast worden. Zoals nu dan 1 januari dat je maar maximaal mensen twee jaar in dienst mag hebben en dan moet je ze vast in dienst nemen, contract voor onbepaalde tijd en eh het is nu dat er drie maanden tussen moeten zitten, en dan moeten er zes maanden tussen zitten. Eh, nou ja als hier iemand werkt en hij moet er drie maanden uit, dan komt die niet meer terug. Dus wij hebben besloten dat we parttimers, die eh goed zijn, goed functioneren, nou oké die blijven dan nog tijdens hun studie en dan gaan ze weer weg. Komen er problemen dan gaan we met ze in gesprek, leggen we het uit en heel vaak lukt dat wel. In de afgelopen jaren, eh, eh, als we van iemand af wilden dan kon dat via de rechtbank of via het uvw om economische redenen, dus dat is nooit een probleem geweest. Wat ik wel merk aan mijn kinderen, nu zestien en achttien en twintig, dat eh, de baantjes die zij normaal pakken, dus dan heb je het over McDonalds en de supermarkten, daar is het gewoon precies en dan bam eruit, klaar. En dan het liefst vanaf twintig willen ze je al niet meer.

I: Ja, want dan wordt je te duur waarschijnlijk. Vooral bij supermarkten is dat het geval.

P: Ja, en wij hebben ook daarin een balans. De medewerkers die eh, eh teamleider zijn die worden wel afgerekend op het gemiddelde uurloon dat ze hebben ingezet op zo'n avond. Dat houdt in, eh, je hebt een mix van ervaren mensen die al vaak wat ouder zijn en wat jongere mensen die wat minder ervaren zijn. We hebben een paar pareltjes, die zijn jong en al heel erg goed. Nou die krijgen alle uren die ze willen, die worden volledig gefaciliteerd, wat dat is voor ons gewoon interessant. En eh, dat hebben

we ook gecommuniceerd, dus dan hebben we een vergadering met z'n allen en dan leggen we het uit en we hebben een aantal oudere mensen, boven de drieëntwintig jaar en ouder, die al lang zijn, en die gewoon gevraagd hebben om iets anders te gaan zoeken en jongere mensen voor aangenomen. Eh zit je vaker mis, dat ze het toch niet aan kunnen ehm, sociaal vaardig genoeg zijn, toch niet hard genoeg werken.

I: Eh ik kom zo op de leeftijd [naam participant], als je het niet erg vindt.

P: Ja, is goed. Je moet me wel afremmen af en toe.

I: Nee, ik vind het juist fantastisch, wat u moet vooral aan het woord zijn en niet ik, dus daar ben ik blij mee. Ehm, waar ik eigenlijk naar toe wil is, ehm technologische veranderingen, bijvoorbeeld ook in de horeca met machines en dergelijke die er bij zijn gekomen. Misschien heb je nu minder barpersoneel nodig dan in het verleden of zes je van omdat ik ben gegroeid heb ik ook meer mensen moeten aannemen?

P: Omdat ik ben gegroeid heb ik meer mensen moeten aannemen, maar ik heb ook apparatuur gekocht die gezorgd hebben voor besparingen. En dat houdt in dat je, eh, op een gegeven moment, eh, ja spoelmachines eerst in de drukste bar en daarna ook in andere bars. Eh, koffiezetapparaten, je hebt drie pistoolmachines en dan moet je per kopje brrrr en dan aanstampen en dan.... Nu hebben we volautomaat, druk op de knop, twee cappuccino. Ja dus in die zin hebben we daar wel in eh, geïnvesteerd. Dat heeft wel bijgedragen aan minder uren inzet.

I: Dus productiever, daardoor heb je minder werknemers nodig.

P: Ja.

I: Maar omdat je toch bent gegroeid in de loop tijd qua klanten heb je toch meer personeel nodig.

P: Ja

I: Ik snap het. Ehm, kun je mij een schatting geven van het percentage van studenten die hier werken ten opzichte van andere groepen.

Participant werd gebeld (duur: 1 minuut en 30 seconden).

I: Dat gaat ook gewoon door natuurlijk.

P: We hebben op dit moment 77 medewerkers en daarvan zijn er zestig student.

I: Merkt u ook dat het aanbod van studenten dat zich bij jullie aanbied als werknemers toegenomen of juist is afgenomen.

P: Afgenomen.

I: En hoe zit dat met lager opgeleiden.

P: Die komen eigenlijk nooit binnen.

I: Die komen niet eens vragen?

P: Nee, nee, we hebben alleen maar stagiaires die binnen komen. We hebben heel zelden. Ik denk dat we eh, dat we ehm, op iedere lager opgeleide die vraagt om een baantje bij ons, eh tien studenten binnen komen om te vragen voor een baantje.

I: Komt dat door de vacatures die jij uitzet?

P: Wij zetten geen vacatures uit.

I: Hoe win jij personeel dan?

P: Dat gebeurt onderling en mensen die spontaan binnenkomen. En misschien, we hebben af en toe een poster op het raam hangen waarin we met behulp van een ludieke tekst medewerkers vragen. En die tekst is ook dusdanig dat je daar ook bepaalde medewerkers mee aanspreekt. Ik zal je er zo wel één laten zien.

I: Dus je filtert het al eigenlijk min of meer?

P: Ja, je filtert al door zo'n advertentie. Ik zal je wel even één laten zien. Dan kun je ondertussen doorvragen.

I: Ik zou je willen vragen hoe werf je nieuwe werknemers, maar dat weet ik nu dus. Dat gaat dus vooral via bestaande werknemers?

P: Bestaande werknemers en posters op het raam en sinds een jaar of twee, drie af en toe op Facebook.

I: Oh, ja ok, en let je daar dan ook bij de wervingsproces en sollicitatieprocedure meer op de gevolgde opleiding of let je dan meer op de werkervaring of beide natuurlijk, dat kan ook.

P: Personality. Sociale intelligentie. Dus we vinden het helemaal niet erg als iemand helemaal geen ervaring heeft, want dan leert die het alleen maar op onze manier en dan is dat de waarheid en dan heb je geen discussies. Als die slim is dan leer die snel en dat ehm, daar gaat het om.

I: Over snel leren gesproken. Jij let dus echt op de trainbaarheid, dat is job-competition model heet dat. Daar wordt dus op basis van hoe snel jij ingewerkt kan worden, daar wordt je op gesorteerd. Dan kiest men voor degene waarvan de minste inwerktijd geldt. Op dat soort dingen let jij ook?

P: Ja.

I: Ehm, de functies die jij aanbiedt, die zouden door zowel een studente als wel een lager opgeleide in principe bekleed kunnen worden.

P: We hebben heel af en toe. Ik denk in 23 jaar, misschien vijf of zes mbo'ers gehad, die functioneerden op honderden hoger opgeleide studenten.

I: En de leeftijd van zo'n sollicitant. In hoeverre speelt dat mee?

P: We hebben tot voor twee jaar, twee, drie jaar nooit gelet op de leeftijd. Altijd de beste mensen aangenomen, maar de economie noodt ons er toe om daar meer bezig te zijn.

I: Oké, dat komt puur omdat jonge mensen goedkoper zijn?

P: Ja.

Participant laat me een advertentie zien om nieuw personeel in te winnen (duur: 1 minuut en 30 seconden).

I: Ik heb een aantal stellingen en die hebben met name betrekking op de motieven, dus daarom je de ene persoon wel of niet zou aannemen. De allereerste stellen, ik zou graag willen dat je dat onderbouwt, maar daar ben ik niet bang voor bij u, bij jou. Zijn studenten en lager opgeleiden even flexibel als elkaar? Zijn ze even flexibel inzetbaar? Wat de tijden betreft.

P: Daar heb ik wel verschil in gemerkt.

I: Oké, en eh hoe zit het, we hebben daar al wel over gesproken, maar zijn ze even duur of even goedkoop?

P: Ja ze zijn even duur of even goedkoop, want je hebt gewoon een wettelijk minimumloon per leeftijd.

I: Het is dan wel weer zo, dat dat de lager opgeleiden ehm, de studenten zitten dus, wat we hebben gezegd vooral tussen de 18 en 30. Lager opgeleiden die kunnen natuurlijk ook 55 zijn bijvoorbeeld. Die hebben dan ook een hogere uurloon dan studenten?

P: Nee, want iedereen die 22 jaar of ouder is heeft hetzelfde loon.

I: Ja, en dan kijk je niet op basis van zijn werkervaring van die heeft bijvoorbeeld in een andere horeca gewerkt?

P: Als het om parttimers gaat, dan speelt dat niet. Maar dan zou nooit in het team passen. Als we de vaste medewerkers zijn, dan zijn er ook andere uurlonen mogelijk. Er is hier ook iemand die verdient bijna twee keer zoveel als het minimumloon.

I: Zou u ook iets kunnen zeggen over de productiviteit tussen die twee groepen?

P: Mbo en studenten?

I: Ja, lager opgeleiden.

P: Ehm, nou de hoger opgeleiden hebben een ehm, kunnen veel zelfstandiger werken, zien eerder werk en hoeven minder direct aangestuurd te worden.

I: Dus die zijn wat dat betreft assertief en ondernemend.

P: Ja en leren sneller en kun je snel zelfstandig laten werken.

I: En hoe zit dat met het werven van mensen. Je hebt al door laten schemeren dat studenten zich hier al vrij snel aanbieden en dat dat bij lager opgeleiden wat minder snel gaat.

P: Ja, je moet ook letten wat in het team past he. Dus als je alleen maar hoger opgeleiden hebt, dan is iemand die lager opgeleid is, dat pas niet. Dat heb ik een paar keer geprobeerd. Heel af en toe dat iemand dan oppikt, maar iedereen heeft het hier over studievereniging en faculteitsvereniging en Vindicat en dan haken ze af. En je merkt ook dat ze buitengesloten werken, dus wij moeten ook echt oppassen. Zelfs binnen de groep die we hebben dat er geen drie Vindicaters tegelijk in de bar staan, want die gaan gedrag vertonen, daar wordt je niet bij van.

I: De volgende stelling: zijn ze even snel in te werken?

P: Nee, hoger opgeleide studenten zijn veel makkelijker in te werken. Die geef je een pil mee van vijftig pagina's en die komen terug en die kennen het redelijk uit hun hoofd. We hebben alles op papier staan: handboeken, manuals, checklisten, dus ze moeten hun basis leren voordat ze komen eigenlijk.

I: En de arbeidsrelatie die je met zo'n persoon opbouwt?

Participant werd gebeld en er liep iemand binnen (duur: 1 minuut en 9 seconden).

P: Ik heb ook mensen aan het werk via reclassering, mensen die in het van Mesdag moeten resocialiseren. Mensen die hun dagbesteding hier doen. We hebben mensen via projecten en dat zijn dan lager opgeleide mensen, die staan ook niet in het restaurant. Jos die schildert bij ons al anderhalf jaar. Mijn panden binnen, buiten, privé en zakelijk. En we hebben iemand via het project Overstag, dan moet je of reclassering of justitie of psychiatrie of dakloos.

I: Krijg je daar ook een subsidie voor of zo?

P: Nee, daar krijgen we geen subsidie voor. Het is puur een sociaal aspect van dit bedrijf, waarbij we altijd zeggen het moet minimaal energieneutraal en kostenneutraal zijn. We gaan nu ook beginnen met mensen met een geestelijke beperking via Novo, die gaan wel in de keuken. Daar krijgen we niets voor, maar we hopen, ja, misschien in die hoek, dat zit niet in dit overzicht, doen we wel van alles. Mensen die bij dag-psychiatrie zitten, die twee avonden in de week hier toch komen werken, om eh de wel hoog opgeleiden, maar studenten die gewoon uit het studieproces weg zijn omdat ze helemaal in

de knoop zitten, dan toch twee of drie avonden komen werken. Dat vind ik gewoon, ik probeer gewoon tien procent van mijn medewerkers op die manier in te vullen.

I: Daar heb ik heel veel respect voor. Dat vind ik mooi dat u dat doet.

P: Ja, ik ben heel dankbaar.

I: Wat betreft de loyaliteit aan het bedrijf. Zit daar nog een verschil tussen lager opgeleiden en studenten?

P: Nee, niets van gemerkt.

I: En hoe zit dat met communicatieve vaardigheden?

P: Veel lager, echt.

I: Ehm, naar de klanten toe, maar ook naar leveranciers?

P: Ook onderling.

I: En het beëindigen van de arbeidsrelatie, hoe gaat dat. Tussen lager opgeleiden en studenten? Verloopt dat even gemakkelijk, dat je zegt van nou ja die kan weg als ik er niets meer aan heb?

P: Ja, de lager opgeleiden, wij doen dat gewoon netjes, maar als je dingen niet netjes wil doen, dan kun je makkelijker van lager opgeleiden af, omdat die minder weet hebben van cao's en wettelijke mogelijkheden om eh, en de rechten die hebben, cao's en dat soort zaken. Ze zijn makkelijker te foppen.

I: Oké. Nu we de stelling. We hebben de stellingen gehad, dus we gaan langzamerhand richting het einde. Ehm, u persoonlijke voorkeur, als u zelf een sollicitant er bij heeft een student en een lager opgeleide, waar gaat u persoonlijke voorkeur naar uit?

P: Ehm.

I: Vanuit economisch oogpunt natuurlijk.

P: Ja hoog opgeleid. Ze zijn even duur en je hebt er meer aan. Makkelijker en kortere inwerktijd en meer rendement.

I: En zou dat anders zijn bij fulltime en parttime banen of is dat hetzelfde?

P: Ja, want ehm, bij eh, fulltimebanen probeer ik mensen aan te nemen die net onder de top van hun kunnen, hun vermogen bij mij komen werken een stukje groei kunnen doormaken, maar niet mensen die te hoog opgeleid zijn, want die willen doorgroeien en die raak je kwijt. Daar stop je tijd in en die verdwijnen weer. Dus eh, daar hebben we vaak minder opgeleide mensen, maar we hebben in het MT drie hbo'ers en twee mbo'ers van de vijf.

I: Goed, dat verhaal is nu helder met betrekking tot de lager opgeleiden en studenten. Nou zie je dat lager opgeleiden veelal structureel werkloos zijn al helemaal in tijden van laagconjunctuur, wat we nu dus meemaken. Ehm, de vraag is natuurlijk hoe gaan we dat oplossen. Ehm, hoe zouden wij eh de arbeidskansen van lager opgeleiden kunnen verbeteren in uw ogen?

P: Vanuit de overheid er voor zorgen dat je de makkelijker vanaf kunt, dan neem je ze ook makkelijker aan. En als je niet eh, op hele snelle termijn ze voor onbepaalde tijd in dienst moet nemen, dan wil ik best wel langer met de doorgaan. Ik denk dat een hele boel mensen op een hele boek posities zouden werken ehm, terwijl die daar nu niet meer werken. Als ik zie wat de overheid nu probeert te bewerkstelligen, dat gaat volledig averechts werken.

I: Oké. Waar doel je dan op?

P: Eh, dat je eh moeilijker van mensen afkomen, dat je ze sneller een contract van onbepaalde tijd moet geven en dat gaat eh, werkgevers willen helemaal in deze economische omstandigheden niet vast zitten aan mensen.

I: Dus je wordt eigenlijk een hoek ingedrongen waar je niet naar toe wil?

P: Waar je niet naar toe wil. Ik zou dure relaties willen aangaan met medewerkers, op het moment dat het maar een beetje risky is, omdat iemand wat ziekelijk is geweest of eh opstandig is of een moeilijke periode heeft, dan is die gewoon de bok, dan krijgt die geen vast contract.

I: Dus dan liever niet.

P: Dan liever niet. Terwijl als je er over drie maanden, met een opzegtermijn van twee maanden vanaf zou kunnen, dan zeg ik nou hij heeft zolang hier gewerkt, heeft zo goed zijn best gedaan, het zit hem nu beetje tegen, maar dan ga je door.

I: En wat moeten lager opgeleiden persoonlijk. Wat zouden zij persoonlijk kunnen doen om interessanter voor u te zijn?

P: Ehm. Willen bijstuderen, passie hebben en eh proactief zijn.

I: Oké.

Participant werd gebeld (duur: 1 minuut).

I: Ja, ze moeten dus passie tonen, assertief zijn, ze moeten zelf dingen ondernemen heb je gezegd he?

R: Ja, ja klopt. Proactief zijn en ook eh wie wil studeren. Zo van: [naam participant] mag ik dan bhv'er worden en mag ik dan sociale hygiëne halen en mag ik dan een leermeester gaan doen. Dat soort zaken.

I: En je hebt gezegd wat de overheid nu doet. Maar hoe zou in jouw ogen de overheid daaraan kunnen bijdragen? En dan met name de gemeente even, want ik doe het onderzoek in samenwerking met de gemeente Groningen. Hoe zou de gemeente die mensen moeten aansturen om ze weer meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt?

R: Eh, mensen zijn werkloos. Ik heb mensen gehad die kwamen hier solliciteren Kino, die ehm, werkten één avond in de week zwart bij een collega van mij en dat was een meisje met leidinggevende capaciteiten. Ik zeg: kom bij mij ik leid je op. Toen stonden zelf nog op de werkvloer en ik zei: dan ga je naar 32 uur. Wat verdien ik dan, nou zoveel. Nou dan zegt ze ik doe het niet. Ik zeg waarom dan niet? Nou ik heb deze uitkering, ik krijg huursubsidie, ik krijg die toeslag, die toeslag, ik hoef dat niet te betalen en dat niet te betalen van de gemeente heffingen en dat soort zaken. En als ik dan één avond in de week werk, zwart, dan heb ik meer dan dat ik nu bij jou zou verdienen, dus waarom zou ik gaan werken. Die mentaliteit. Dus dat zijn twee dingen. Mensen die in een uitkeringssituatie zitten, van wat ze als ze een paar uur gaan werken hun daar een deel van te laten houden, dat stimuleert. Want ik werkte al een dag, ik verdien dan 90 euro en daarvan gaat dan van 75% naar de bijstand, korting op mijn bijstand. Dat ze wel een motivatie hebben, dat ze er iets aan verdienen en ehm, veel intensiever controleren op iedereen die zwart werkt, zodat je er voor zorgt en wat mij betreft gewoon uitlokken, dat je advertenties neerzet en kijkt wie er zwart wil verdienen. En eh, die mensen heel zwaar straffen, zodat er meer ruimte komt voor mensen die gewoon betaald dat werk gaan doen.

I: Die eerst hun geld verdienen.

P: Ja, want ik heb hier zo vaak schoonmakers die zich hier aanbieden. Allemaal dames, allemaal uitkeringen, die willen allemaal zwart werken. Geef mij maar een premie als ik ze aangeef, dan ben ik net een nsb'er, want betalen er allemaal voor met elkaar. Dus voor mij mag het veel harder, veel strenger, veel harder korten, maar ook belonen als er mensen tussen zitten die wel wat willen gaan doen, om ze te stimuleren om een deel van het geld te kunnen houden.

I: Oké, goede tip denk ik.

P: Een liberale man ben ik. Sociaal liberale man.

I: Ik ook wat dat betreft. Van beide kanten wat toch. De VVD heeft goede standpunten als liberale partij en de PvdA is sociaal, nou ja meng dat samen en je krijg je dit kabinet.

P: Ik vind mij niet in één partij in die zin. Wat wil je nog van me weten?

I: Ja eigenlijk heb ik alle kernvragen wel beantwoord gekregen van jou. Ehm. Heb je zelf nog vragen voor mij of dingen die je wilt toevoegen?

P: Welk jaar zit jij?

I: In mijn master, dus laatste jaar.

P: Oké en is er werk te vinden voor jou als je klaar bent?

I: We gaan het proberen. Ik denk het wel.

P: Anders mag je bij mij altijd achter de bar.

I: Fantastisch. Nou ja dit soort dingen zijn ook goed voor je netwerk. Dus daarom doe ik dit ook.

P: En waarom ben je deze opleiding gaan doen?

I: Ik deed eerst sociale geografie en planologie. Dat is de bachelor opleiding en dat is omdat ik sinds ik klein ben atlassen en encyclopedieën doorkijk van landen. Hoeveel mensen wonen daar? Hoe ziet het er geografisch uit. Heb ik altijd heel interessant gevonden. Vervolgens heb ik op de middelbare school economie gekregen en sindsdien wil ik rijk worden. Meng dat samen, dan krijg je economische geografie.

P: Ja, je wilt rijk worden, wat leuk.

I: Ja ik wil de consultancy wereld in.

Bijlage 2, transcript diepte-interview 2

Participant: P&O-adviseur hotel

Datum: 21 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 44 minuten

I = Interviewer, P = Participant 2

I: Zou u uzelf kunnen introduceren? Dan beginnen we even met wat makkelijke vragen en dan gaan we wat meer de diepte in straks.

P: Ja wel, ik kan even kort, ik ben zelf [leeftijd] jaar. Ik heb zelf de achtergrond management, economie en recht gestudeerd richting HR. Ik ben in 2010 hier begonnen. Ik werk hier nu ruim vier jaar. Ehm, eerst een assisterende rol op de HR-afdeling. Op een gegeven moment doorgroei gemaakt naar advies, werk nu met twee collega's en maandag starten we met een nieuwe collega. Met z'n vieren zitten we op de afdeling en eh, daar doen we eigenlijk alle HR-zaken voor het hotel en voor de opleidingsbedrijven. In totaal bedienen wij zo'n 300 mensen, waarvan ik denk zo'n 150 in het hotel zitten en 150 over de andere bedrijven onder de [naam bedrijf] vlag en ik hou me met name bezig met het hotelpersoneel.

I: En wat zijn u dagelijkse werkzaamheden?

P: Ehm, momenteel omdat wij nu onderbezet zijn, ehm, is het vrij divers en doen we ook veel administratieve, want we werken hier heel veel met oproepers, contracten die aflopen, dus dat is op dit moment helaas een groot deel. Echte administratieve taken, maar principe is de corebusiness echt het adviestak.

I: Aan het hotel.

P: Ja.

I: En u neemt ook de sollicitatiegesprekken af?

P: Deels, ze doen dat hier ook zelf op de vloer met natuurlijk voor het team, ik ben natuurlijk extern betrokken. Ik ken alle mensen hier wel, maar goed de leidinggevenden van de verschillende team hebben vaak zelf beter inzicht wat ze in een team willen, maar eerste contact loopt altijd via mij. Voor

elke oproep ga ik niet in gesprek, maar juist met eh, de wat eh, professionelere functies met echt uren, daar ben ik meestal wel bij betrokken.

I: Oké en waarom heeft u voor deze functie gekozen?

P: Ehm.

I: Ik begrijp dat u management, economie en recht heeft gedaan en dat het misschien daaruit voortvloeit.

P: Ja sowieso dat wel. Ik heb daarvoor ook nog een horecaopleiding gedaan, dus eh, ik heb niet zozeer HR gekozen voor in de horeca, dat is meer op mijn pad gekomen. Dat is wel een goede combi van beide partijen, maar het HR heb ik heel bewust gekozen. Echt met mensen en het bezig gaan met de ontwikkeling van mensen en ja, HR is daar een heel belangrijk onderdeel van een bedrijf.

I: Want je hebt eerst ehm, iets met horeca gedaan vmbo en vervolgens hbo MER?

P: Ja.

I: Oké. Ik doe economische geografie. Ik heb eerst Sociale Geografie en Planologie gedaan, vervolgens nu bezig met mijn master dus Economische Geografie. Vanuit geografisch oogpunt ben ik dan eigenlijk heel benieuwd waarom uw functie nu in Groningen is en niet ergens anders. Is dat toeval of?

P: Nee, dat is omdat eh, dat is dus even weer het grote geheel. Het [naam bedrijf], onze directeur, we hebben een directeur DGA, directeur grote aandeelhouder, is een echte Groninger, rasechte Groninger. Heeft Groningse roots en heeft eh, is ook vanuit hier en ook echt geleerd met de Rijksuniversiteit, is ook echt Groningen. We hebben kantoren in Rijswijk, Oegstgeest en Leusden, maar eigenlijk doen we, het hoofdkantoor staat hier gewoon in Groningen. En de hotels die wij hebben hier zijn echt in het noorden, dus voor ons is dat niet meer dan logisch dat wij...

I: U komt zelf oorspronkelijk niet uit het noorden?

P: Ja, jawel ook uit het noorden. Ja hoor. Dus voor mij is het gewoon logisch om dicht bij huis te werken. Daarbij is onze directeur een rasechte Groninger, die echt hier zijn hoofdkantoor heeft staan.

I: En even met betrekking tot het bedrijf. Als we dan kijken naar de doelgroep en dergelijke. Waarom zit hier [naam hotel]?

P: Eh, ja dit is een groot gebouw wat er al stond. Wat ik zei, dit is het voormalig opleidingscentrum van KPN. Eh, dit was al helemaal niet zo in deze staat, maar dit was al een hotel, want KPN verzorgde hier zijn trainingen en liet de cursisten hier dus overnachten. Ehm, in 2000, iets van rond 2000 is dat gekocht door onze directeur en ehm, ja een hotel zonder naam zet je toch lastig in de markt. Dus uiteindelijk is toen, en daar zullen vast hele goede redenen voor zijn, is er uiteindelijk voor gekozen

om er [naam hotel] van te maken. Maar het had ook elk willekeurig ander hotel, er zullen goede redenen geweest zijn waarom het [naam hotel] is geworden en niet NH of Bastion. Maar goed dat was, dit stond er af.

I: Ja, het is wel een indrukwekkend gebouw wat dat betreft.

P: Speciale architect ook die dat ook zo ontworpen heeft.

I: Ja, als je langs de ring rijdt, dan zie je het gelijk natuurlijk.

P: Ja, helemaal nu het vroeg donker is. Het is één grote lichtbak met al die grote namen.

I: We gaan nu iets meer de diepte induiken. Ehm, ik ga er van uit dat u weet wat we onder verdringing verstaan? Verdringing van lager opgeleiden, in dit geval specifiek door studenten, dat kan namelijk ook door hoger opgeleiden, maar veelal zijn. Ik definieer studenten als mensen tot laten we zeggen, tussen de 18 en 30 jaar die momenteel een opleiding volgen. Dan wel een hbo of een wo. En onder lager opgeleiden, die heb ik gedefinieerd als ehm, mensen die maximaal een mbo4 studie hebben gevolgd. Dus zodoende heb ik onderscheid tussen die twee groepen gemaakt en eh, verdringing u heeft aangegeven dat u weet wat dat precies inhoudt, dus dan kunnen er daar in ieder geval geen misverstanden over ontstaan. Oké, u werkt hier al vier jaar he, had u gezegd. Kunt u aangeven hoe de verhouding tussen parttime- en fulltimebanen hier is?

P: Ja, en we hebben echt gericht op de horeca he? Dan eh, moet ik zeggen, dan zit ik even te kijken, we hebben natuurlijk twee, het is even lastig we hebben twee hotels, hebben we ook nog een restaurant op Eelde bij het vliegveld. Dat eh, daar zitten ook nog wat van onze mensen. Ehm, de verhouding, ik denk dat wij, en dan gaat het om fulltime / parttime?

I: Ja. Ik probeer namelijk de trends te achterhalen sinds de jaren 70, 80, of het aantal parttime banen is gestegen of juist gedaald.

P: We hebben weinig fulltimers. Em, de echte sleutelfiguren, de managers, vaak de leidinggevenden zijn bij ons over het algemeen fulltimers. Bijna alles daaronder is parttimer. Ik denk dat wel een 65 / 35 verhouding is, waarvan 35 procent fulltime werkt en dan moet je met name denken om de chef-koks, hoofdreceptie, eh reserveringen. Dat zijn vaak de mensen die fulltime werken. De receptionistes werken vaak parttime, eigenlijk de bedieningsmedewerkers werken parttime.

I: Laten we zeggen laaggekwalificeerd werk.

P: Ja.

I: Want dat is eigenlijk waar mijn onderzoek op richt, omdat je ziet.

P: Ja, ik denk wel dat je dat inderdaad kan zeggen, dat ze onderliggende functies, dus de sleutelfiguren werken vaak fulltime en de mensen daaronder die werken minder, die werken parttime. En we hebben

natuurlijk ook heel veel oproepers, want ja de horeca, laten we wel zijn, die draait natuurlijk grotendeels op oproepers.

I: Ja absoluut, flexibel zijn. ik snap het. Ehm, waarom vraag ik dat? Ik vraag dat omdat je ziet dat met name bij laaggekwalificeerd werk, dat lager opgeleiden en studenten daar eigenlijk samen komen. Studenten zoeken een baantje voor er naast en lager opgeleiden, ja met alle respect, kunnen geen andere baan vinden. Ehm, dus dan komen ze inderdaad bij elkaar, maar ik denk dat dat met name bij jullie om parttimebanen gaat.

P: Ja.

I: Ehm, als u een schatting zou moeten maken, is dat in de loop der jaren gestegen, het aandeel parttimebanen? Of vindt u dat lastig om daar uitspraken over te doen?

P: Ik vind het, ik merk het in, ik vind het altijd lastig omdat we natuurlijk groot zijn. Ik merk het in zijn algemeenheid wel, in de horeca heeft natuurlijk altijd al, heeft heel erg te maken met flexibele, je merkt dat dat altijd al, dat veel mensen daar parttime in werken. Dat je heel veel met oproepers, studenten en dat soort mensen werkt. Ik denk wel dat het steeds, dat het nog wel groeit nog steeds.

I: Oké, het aantal parttime banen?

P: Ja, mensen kiezen toch makkelijker om minder eh. Vroeger was het normaal, dan werkte je gewoon 40 uur.

I: En dat deed je dan 40 jaar lang.

P: Ja, ja, het is wel zo en tegenwoordig zie je vaak, nou ja vrouwen werken sowieso al meer parttime met kinderen. Je ziet steeds meer vaders die er voor kiezen om een Vaderdag op te nemen en parttime werken. Dat verschil zie je echt wel.

I: Ja en dat wordt natuurlijk ook interessant voor studenten. Want voor hun is parttime juist, die willen geen vaste banen, want dat gaat ten koste van hun studie. Ja en dan loop je natuurlijk andere groepen in de weg. Dat is dus het interessante wat ik eigenlijk wil onderzoeken. Ehm, even kijken. Zou dat naast de horeca, denkt u ook gelden voor de algehele arbeidsmarkt?

P: Eh, dat er meer parttime gewerkt wordt ja, ik denk het wel.

I: Ehm. Als je kijkt naar het gehele bedrijf. Is dan het aantal werknemers toegenomen of juist afgenomen?

P: Afgenomen.

I: En wat was daar reden voor?

P: Ja, komt een beetje van de crisis. We hebben het allemaal lastig gehad. We moeten efficiënter werken, meer doen met minder mensen. Ja, personeelskosten zijn altijd je grootste last, dus ik denk dat overall er minder mensen zijn gaan werken. Maar ik moet zeggen dat het juist omdat je met zoveel parttimers werkt en oproepers, ehm, zal het aan koppen niet zoveel schelen. Ik denk dat de fte wel wat scheelt, maar ik denk eh, je blijft natuurlijk flexibel.

I: Ik vraag het, omdat je ziet met technologische veranderingen en automatisering in de horecabranche zal daar ook wel door geraak zijn. Wat opzicht positief is, want je wordt er productiever van, dus je hebt minder mensen achter de bar omdat je een machine kan bedienen in plaats van dat je het handmatig moet maken. Ehm, de vraag is natuurlijk het aanbod voor die lager opgeleiden is dat gedaald of hetzelfde gebleven? Kijk als de horecabranche niet geraakt zou zijn door de automatiseren, dan zou het aanbod van banen natuurlijk hoog zijn. Hoe is dat denkt u?

P: Ik heb niet het gevoel dat we door automatisering plekken zijn kwijtgeraakt.

I: Dus u heeft niet het gevoel dat door machines zijn gekomen zoals in bepaalde branches dat er daardoor minder werknemers nodig zijn.

P: Ja misschien bepaalde branches wel, maar als ik specifiek bij ons hier bekijken, dan nee. Ik kan niet zeggen dat het ten koste is gegaan van, nee.

I: En kunt mij een schatting geven van het percentage studenten dat hier werkt?

P: Ik denk zo'n 40 procent, 50. De helft wel. Ja, ik denk dat je wel van de helft uit mag gaan.

I: En dan neemt u eigenlijk zeg maar alle werknemers?

P: Ja.

I: En als we dat dan zouden vergelijken met alleen de lager opgeleiden en de studenten? Als we die twee tegenover elkaar zetten.

P: Ik denk dat het elkaar niet zoveel scheelt. Ik denk dat je in de horeca altijd. Wij hebben best wel veel mbo'ers in dienst.

I: Je kan ook denken aan schoonmaak of andere...

P: Schoonmaak wordt uitbesteed door ons, dus dat hebben we niet zelf in huis. Wij hebben bijvoorbeeld op de sales iemand hoger opgeleid en op de receptie is iemand hoger opgeleid, maar alles daaronder is mbo'er of student.

I: En is dat dan volgens u 50/50?

P: Ja, ik denk het wel. In de horeca of hier in de restaurant en de bediening hebben we heel veel studenten, maar in de keuken bijvoorbeeld niet. In de keuken heb je veel meer een vast team, een

solide team die op elkaar ingewerkt zijn. Hier in de bediening en de bar kun je veel makkelijker studenten inzetten. Bij de receptie ook niet, hebben we ook gewoon vaste mensen die precies weten wat de regels zijn, wat de procedures zijn, daar maken we ook geen gebruik van studenten. We hebben bijvoorbeeld een shuttle, een auto die in het weekend onze gasten heenbrengt, dat doe je wel met studenten. Hier in het restaurant is het percentage studenten hoger dan de lager opgeleiden. In de keuken niet.

I: Mensen achter de receptie, eh, schaarst u die onder laaggekwalificeerd werk?

P: Ja dat zijn mensen met mbo-opleiding. Wel afgeronde opleidingen, maar dat is geloof ik een mbo-4-opleiding.

I: En dan zoek je specifiek op de opleiding? Dat ze een opleiding die gericht is het werk?

P: Ja over het algemeen wel. Die zoeken we wel inderdaad echt op opleiding.

I: En hoe zit dat met mensen die hier rondlopen in het restaurant?

P: Veel minder. Opleiding is dan voor ons niet zo relevant, maar vaak wel de ervaring. Vaak wel mensen zonder horecaervaring nemen we niet zo snel aan. Dus het is vaak mensen die al een bijbaantje hebben gehad bij een restaurant of hotel. Opleiding maakt ons dan niet uit.

I: En als u een vacature uitzet. Heeft u dan het gevoel dat er dan meer lager opgeleiden of juist studenten daarop solliciteren? Hoe is die verhouding? Zeg maar de groep waar u uit kunt kiezen.

P: Ehm, ja, ik denk dat er dan meer lager opgeleiden reageren. Wat mij heel erg opvalt als ik zoiets heb, is dat het dan erg veel mensen uit de zorg zijn. Juist mensen die niet gericht een horeca achtergrond hebben. Het valt me juist op dat je heel veel mensen uit de zorg, mensen die een kappersopleiding hebben gehad en niet aan de bak komen. Weet je, horeca is een beetje een beroep dat iedereen kan. En dat merk je dan ook, mensen met een totaal ander achtergrond denken ja een kamer schoonmaken kan ik altijd of ik heb een secretaressewerk gedaan, dus ik kan wel bij de receptie. Dat merk je wel heel erg.

I: Ergens wel begrijpelijk natuurlijk, want je moet toch een keer wat.

P: Dan is een horeca natuurlijk wel een ja, in dat geval kan ik me wel voorstellen dat het een tak is waar heel veel mensen op reageren.

I: Dat zijn dan vaak lager opgeleiden en minder vaak studenten?

P: Ja.

I: En als u dan een vacature uitzet voor barman of iets dergelijks. Hoeveel sollicitanten krijgt u dan?

P: Je merkt dat als je vacatures uitzet waarbij voornamelijk ook de nadruk ligt op avondwerk je heel veel studenten krijgt. Voor een medewerker ontbijt, daar reageren niet veel studenten op. Als je inderdaad iemand achter de bar vraagt of een shuttle, ja dat zijn heel veel studenten. Die zien dat als een prachtig baantje. Beetje in de auto heen en weer rijden, gasten heen en weer rijden, daar reageren heel veel studenten ok.

I: Oké, ehm, als er een nieuwe functie vrijkomt hoe bieden jullie die aan?

P: Over het algemeen zetten wij die op Nuwerk en dan onze eigen site. Momenteel krijgen we daar nog zo veel reacties binnen dat we nog niet naar andere kanalen hoeven te kijken.

I: En komen er ook mensen binnen via via?

P: Jawel.

I: Of is dat een klein deel?

P: Je merkt ook wel, eh, dat soms via het netwerk studenten, die weten nog een vriend/vriending. Op die manier komt het ook wel binnen of een van de medewerkers zet op het Facebook. Dus via die kanalen gebeurd dat ook wel.

I: Maar de meesten worden toch online gezet?

P: Ja.

I: Oké. Let u tijdens zo'n wervingsproces, en dan hebben we het met name over laaggekwalificeerd werk. Let u dan op de gevolgde opleiding of let u dan op de werkervaring? Ik neem aan beide, maar wat heeft dan de focus?

P: Beide, maar ik kijk, maar dat is echt persoonlijk, eerst naar werkervaring en dan vaak naar de opleiding. Dat is met name omdat je met horeca in de praktijk heel goed kan leren. Dus ik kan me wel voorstellen als iemand niet een geschikte opleiding heeft, dan kan iemand nog best prima werken. Weet je, als je specialistische vak kiest, dan weet je gewoon je hebt theoretische kennis nodig. Dat vind ik bij horeca minder, ik denk ja als je zolang in een restaurant hebt gewerkt, dan kan je prima, ook al heb je geen afgeronde opleiding, dan kan je prima een goede kracht zijn. Tuurlijk speelt het wel mee, ik kijk daar ook wel naar, maar ik moet zeggen ik kijk eerst naar of iemand gerichte ervaring in de horeca heeft.

I: Dus eerst werkervaring en als dat...

P: Wij nemen best wel mensen aan die helemaal geen afgeronde opleiding...

I: Nee, en nemen jullie ook mensen aan die totaal geen horecaervaring hebben?

P: Nee over het algemeen niet, nee. We krijgen genoeg reacties binnen om te kunnen zeggen, we kiezen voor de personen die gewoon al ervaring hebben, die weten wat het is om in de horeca te werken. Die weten wat het is om zo'n baantje te hebben.

I: Dus wat dat betreft heb je voldoende kandidaten om...?

P: Ja, nog wel. Ik denk, dat zal vast gaan veranderen, maar op dit moment kunnen we inderdaad de luxe nog.

I: En waarom zou dat?

P: Omdat er eh, straks zodra de babyboomers allemaal met pensioen gaan, denk ik dat wij een probleem krijgen. Niet alleen de horeca, maar veel meer takken. We hebben mensen tekort straks. Dat gaan we nooit allemaal kunnen opvangen. De mensen die straks met pensioen gaan, dat is zo veel grotere groep dan de mensen die nu met een studie bezig zijn en die dat moeten gaan opvangen. Dus ik denk dat die arbeidsmarkt, daar gaat wel een verandering plaatsvinden. We hebben ze nu nog voor het uitzoeken en moeten we straks echt zorgen dat we goed in de markt staan om te zorgen dat mensen bij ons willen werken, want het gaat steeds moeilijker worden om mensen te vinden.

I: Dat betekent dan eigenlijk dat u de toekomst wat dat betreft rooskleurig inziet voor de mensen die nu werkloos zijn.

P: Ja, maar ik denk dat opleiding daar nog wel heel belangrijk is. Ik denk voor die mensen inderdaad dat een hele goede toekomst ligt, maar ik denk als je zonder opleiding dat je ook dan moeilijk blijft om werk te vinden.

I: Ja, is het zo dat de inwerktijd of de trainbaarheid van nieuw personeel dat dat belangrijk is voor u? Let u daar op?

P: Hoe bedoel je precies?

I: Je hebt natuurlijk als hier iemand nieuw komt, ehm, je verwacht dat hij/zij een week lang de tijd nodig heeft om ingewerkt te worden. Bij een ander zou dat zomaar twee week kunnen zijn. Dat bekijk je natuurlijk op basis van zijn diploma en werkervaring, dus hecht u daar veel waarde aan?

P: Ik heb zelf natuurlijk niet zo veel zelf te maken, want ik sta hier niet op de werkvloer, dus eh, ik houd me bezig met cv's en selecties en daarna leveren wij ze zeg maar over aan mensen hier op de werkvloer. Ehm, over het algemeen, je merkt wel studenten pikken het heel snel op. Die hebben vaak andere inwerktrajecten, dan iemand die inderdaad een hele lage opleiding heeft. Je merkt dat verschil wel. Die hebben een langer inwerkperiode nodig.

I: Dus zeg maar de kneedbaar- of trainbaarheid van de student schat u hoger in dan een lager opgeleide.

P: Ja. Alleen nadeel is student steek je tijd in en die kan na een paar maand weer vertrokken zijn. En over het algemeen zitten die andere mensen veel langer op hun plek.

I: Je neemt wat dat betreft een klein risico eigenlijk?

P: Ja.

I: Oké. Ehm, laten we het hebben over de laaggekwalificeerde functies. Zijn die denkt u door zowel studenten als wel lager opgeleiden te bekleden?

P: Ja. Het verschil blijft nog steeds en daar vind ik nog wel een heel groot verschil in. Voor lager opgeleiden is het een baan en voor een student is het een bijbaantje. Dus er is wel een duidelijk verschil in motivatie, betrokkenheid en loyaliteit. Student is veel makkelijker geneigd, als die een kater heeft of een feestje, hé ik kan niet. Terwijl voor een lager opgeleide is het vaak zijn of haar baan.

I: Daar moet die van rondkomen.

P: Ja, ja.

I: Voor een student staat het vaak op een lager pitje.

P: Ja, het is leuk er bij een tweede baantje, zo is het wel.

I: Studie is eerste keus, baantje is tweede keus.

P: Ja en als dat hier niet wilt, dan hebben we nog 80 andere baantjes die we kunnen gaan doen, dus dan.

I: Nee ben ik met u eens. Ehm, in hoeverre speelt leeftijd een rol?

P: Ehm, nou niet moet ik natuurlijk zeggen. Nou in hoeverre speelt leeftijd een rol. Ehm, niet direct hoor, want ik bedoel laatst ook iemand aangenomen die boven de 50 is, dus dat gebeurt echt wel. Ligt wel een beetje aan de functie, ligt ook wel beetje aan het team. Met name bedienend personeel dat 's avonds nog laat, dat is over het algemeen jonger personeel, maar ook dan kijk als iemand een heel mooi cv heeft en de juiste ervaring, dan speelt leeftijd geen rol. We moeten gewoon iemand hebben die gastvrij is en onze gasten netjes en goed te woord staat en die hier past, ja en dan ja, is de leeftijd een bijkomstigheid.

I: Heeft u een voorkeur? Een persoonlijke voorkeur?

P: Nee, maar je merkt gewoon dat bepaalde functies reageren bepaalde leeftijdsgroepen. De oproeper in de avond, daar reageren mensen tussen de 30 en de 50 vaak niet op. Die willen vastigheid of die zitten met een gezin en kunnen het niet combineren om oproeper te zijn 's avonds. Die willen daar regelmaat in hebben. Dat je regelmatig weet dit zijn mijn werkuren. Als we dat niet kunnen bieden, ja dan automatisch krijg je een bepaalde leeftijd/doelgroep over het algemeen die er op reageert.

I: Dus het filtert zichzelf eigenlijk al?

P: Ja.

I: Ehm, ik heb een paar stellingen die ik aan u wil voorleggen en u mag natuurlijk met een ja en nee antwoorden, maar voor mij is het heel interessant om er achter te komen wat daar de redenatie van is. Allereerst even, zijn studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar?

P: Nee, en dat is beetje wat ik net aangaf. Student is over het algemeen flexibeler vind ik. Die zit natuurlijk wel aan zijn collegetijden, daarnaast lager opgeleiden die zijn vaak onderdeel van een gezin en die zitten in een hele andere levensfase. Die kunnen kinderen hebben, zitten met oppas, dus die zitten wel veel meer in een vast patroon dan studenten. Die kun je gewoon bellen en zeggen kom je zo nog een uurtje werken, ja prima ik heb geen college ik kom er aan.

I: En zou als u een lager opgeleide advies zou moeten geven, zou u dan zeggen misschien moet je proberen om iets flexibeler te zijn, want dan heb je misschien meer kans op een baan?

P: Is ook natuurlijk beetje waar er vraag naar is op dat moment. Ja, dat is lastig, want als jij ehm, als jij gewoon lager opgeleid bent en je hebt een horecaopleiding, maar je hebt wel een gezin met kinderen, dan kan je niet altijd flexibel zijn.

I: Het moet maar net kunnen, maar het is wel gewenst?

P: Ja, voor sommige functies wel. Ja de bediening. Ja, als wij hier staan en we krijgen opeens een reservering van 30 gasten, dan moet je iemand kunnen bellen. Maar ook andersom, als hier ingepland staat en het blijkt na een uurtje heel rustig te zijn dan zeggen we ook wel eens goh ja er is geen werk meer. En als dat natuurlijk je baan is, als dat je bijbaan is, dat is jammer, dan mis je nog een paar euro misschien of dan haalt het ergens anders wel weer in. Maar als dat je baan is, dan is dat je inkomen waarvan afhankelijk bent van je levensonderhoud, dan is dat wel, zit dat wel anders in elkaar, dan maak je minder, waardoor de mensen wel minder flexibel zijn, maar wat heel logisch te verklaren is vind ik.

I: Ja, vind ik ook. Stelling nummer twee. Zijn studenten en lager opgeleiden even duur of even goedkoop qua uurloon?

P: Ja, wij werken gewoon volgens de horeca cao en daar zitten loonschalen bij, dus in principe maakt dat niet uit. Zit echt het salaris aan een functie, je hebt nog steeds, verschillende salarissen tot aan de leeftijd van 22, dus eh, de wat jongere studenten kunnen wat goedkoper ingezet worden. Die hebben gewoon, zodra ze jarig zijn dan krijgen zij weer een verhoging tot aan hun 22^{ste} levensjaar. Verder zit het salaris aan een functie.

I: Oké, dus als ik het goed begrijp. Iemand van 19 zou dan goedkoper zijn dan iemand dan een lager opgeleide van 45 jaar. Is het dan interessanter om die 18/19 jarige aan te nemen? Natuurlijk begrijp ik dat je ook met andere dingen rekening houdt vanzelfsprekend.

P: Het klinkt een beetje stom, het is mooi als ze jonger zijn, maar dat is niet waar we naar kijken. Ik kijk nooit deze is 17 of 18 en deze is 21 dus. Nee, zo kijken we niet, zo kijk ik in ieder geval niet.

I: En ehm, de volgende stelling dan. Zijn studenten en lager opgeleiden even productief?

P: Oeh, dat is een lastig. Ja, dat vind ik lastig om te beoordelen, omdat ik natuurlijk niet zelf. Ik ben er niet bij als ze aan het werk zijn. Ehm, maar ik kan me voorstellen dat daar weinig verschil in zit. Kijk, er zijn natuurlijk studenten die bepaalde dingen wel heel snel oppakken, maar of ze productiever zijn, durf ik zo niet, dan moet je echt op de werkvloer staan en zou je dat moeten meten om te kijken of er een wezenlijk verschil is.

I: Maar u gevoel zegt?

P: Volgens mij maakt het niet veel uit.

I: Als u een nieuwe vacature uitzet. Ehm, dan moet ik even spieken hoor... Heeft u dan het gevoel dat studenten makkelijker te bereiken of dat lager opgeleiden makkelijker te bereiken zijn op de arbeidsmarkt?

P: Ehm, ik denk dat lager opgeleiden makkelijker te bereiken zijn. Niet altijd degene die wij willen bereiken, net wat ik zeg, mensen met totaal andere achtergronden die de hele tijd thuis zitten en dan toch graag wat willen doen. Ehm, maar ik denk wel dat die makkelijker te bereiken zijn dan studenten.

I: Is het aanbod van lager opgeleiden groter dan het aandeel studenten?

P: Ja, je merkt gewoon dat heel veel lager opgeleiden thuis zitten. Dat merk je wel. En studenten tegenwoordig, ehm, gaan overal steeds eisen stellen, zelfs aan hun bijbaantje.

I: Dus lager opgeleiden zijn wat dat betreft makkelijker te vinden voor u?

P: Ja.

I: We hebben het natuurlijk al wel over het inwerken gehad, maar dat vond u ook moeilijk om daar een antwoord op te geven, omdat u zelf niet op de werkvloer bent. Hoe zit dat met de arbeidsrelatie? Is die bij een student net zo makkelijk te verbreken als bij een lager opgeleide of andersom?

P: Ja, ligt er een beetje aan welke voorwaarden ze bij ons ehm, in dienst zijn. Wat ik al zei, studenten zijn altijd oproepbasis in dienst, dus onder nul-urencontracten. Dus je kan op een gegeven moment zeggen er is een werk, dus we roepen je niet op. Ehm, in de keuken werken we bijvoorbeeld met veel lager opgeleiden, die hebben vaak wel contracturen, dus die heb je altijd wel een x aantal uren.

I: Dus ehm, ik begrijp uit uw antwoord dat de arbeidsrelaties met een student vaak makkelijker te verbreken zijn?

P: Ja en andersom ook. Zij zijn veel sneller veel sneller geneigd of ze hebben een ander bijbaantje of ze gaan weer verhuizen of ze volgen een andere studie in een andere stad en dan houdt het op.

I: En is dat positief?

P: Ja dat vind ik wel. Het is ook bedoeld als bijbaan en dat moet ook wisselen. Natuurlijk is het soms jammer, want soms gaan hele goede mensen weg. Maar het zorgt wel voor steeds een andere samenstelling van een team. Als je maar zorgt dat de basis goed is, dan maakt het niet uit dat die studenten daarin wisselen.

I: Oké, dan de volgende stelling. Gaat met name over communicatie op werk. Zowel richting de collega's, als wel richting leveranciers, dan wel klanten. Acht u de communicatieve vaardigheden van lager opgeleiden en studenten als even?

P: Nou moet ik zeggen dat studenten hebben natuurlijk wel veel contact met de gast, maar niet zozeer met de leveranciers, dat gebeurt dan weer door de chef-kok die de inkoop regelt of de F&B-manager. Ehm, ik kan niet zeggen, dan praat ik een beetje uit eigen ervaring, maar wat ik van collega's hier, dat er een heel groot verschil in zit. En dat zou op individueel niveau zijn. Maar dat ligt meer aan de persoon dan dat ik kan zeggen dat zijn de studenten of de lager opgeleiden.

I: Dus u kunt dat eigenlijk niet linken aan een hele groep?

P: Nee, nee, dat ligt helemaal in de persoon zelf. We hebben er wel eens één tussen dat je denkt nou zo ga je niet met gasten om, maar dat ligt dan niet aan de achtergrond van die persoon, maar meer aan de opvoeden, de normen en waarden hoe iemand daarin staat.

I: Oké. Ehm, zijn studenten en lager opgeleiden even loyaal aan het bedrijf?

P: Nee, lager opgeleiden zijn loyaler. Wat ik al zei, voor hun is het een baan en voor een student is het een bijbaantje en zo snel als ze gekomen zijn gaan ze soms ook weer. Dat is prima, maar dat is wel het grote verschil.

I: Dus het is wat dat betreft fijner om een lager opgeleide aan te nemen, omdat je misschien voor je gevoel iets meer zekerheid in hebt.

P: Aan de ene kant wel, maar die heeft ook bepaalde meer verwachtingen terug. In uren, in salaris.

I: Dat zijn de dingen die je moet afwegen tegen elkaar.

P: Een student heeft naar ons toe ook vaak weinig weet je wel, die werkt zijn uren en krijgt daarvoor betaald, maar verder vraagt die van ons ook weinig. Dus ik wil niet zeggen dat lager opgeleiden

makkelijker zijn omdat ze loyaler zijn. Ook dat is natuurlijk per persoon afhankelijk hoor. We hebben ook studenten die heel loyaal zijn. Je hoeft maar te bellen en ze staan er. Maar voor hun is het vaak een andere bron van inkomsten dan voor lager opgeleiden en daar zit natuurlijk een wezenlijk verschil in hoe je je opstelt naar je werkgever toe.

I: Ja als je een keer ziek bent dan probeer je toch te komen als lager opgeleide omdat dit je vaste baan is.

P: Ja en als student denk je nou ik meld me ziek en ik zie overmorgen wel weer. Zo werkt het.

I: Dat wat betreft de stellingen. We hebben nu eigenlijk alle motieven een beetje vergeleken met elkaar. Als u dat allemaal samen zou kunnen vatten in een paar zinnen, naar wie gaat u voorkeur naar uit als er een sollicitatie wordt uitgezet, naar een lager opgeleide of een student.

P: Kan ik niet zo antwoord op geven, want ik vind dat heel erg bepalend in welke functie je zoekt. En ik denk dat als je echt in de barmedewerker of bediening, dan denk ik dat de studenten, dat je daar sneller de keuze van maakt. Als je hier iemand op het ontbijt moet hebben of zo voor nu overdag, dan zou ik eerder een lager opgeleide nemen.

I: Dus het hangt echt af van de functie en vacature. En als we toch proberen te veralgemeniseren voor de laaggekwalificeerde banen die hier worden aangeboden? Kunt u daar iets zinnigs over zeggen? Waar u voorkeur naar uitgaat?

P: In principe zou ik toch mijn voorkeur laten uitgaan naar een lager opgeleide, omdat die en specifiek die achtergrond en ik vind, ehm, je moet die mensen, die moeten ook aan het werk en het mag niet altijd ten koste zijn, het is heel fijn om te werken met studenten, maar voor bepaalde dingen moet je gewoon wel mensen hebben met een achtergrond en ook wel de opleiding.

I: Oké. Zou het anders zijn geweest wanneer het zou gaan om een parttime dan wel een fulltimebaan. Zou de voorkeur dan anders zijn?

P: Fulltime gaat altijd, je hebt geen studenten die eigenlijk een fulltimebaan zoeken. Tenminste die hebben wij nog nooit. Nee, de stabielere functie zou ik liever een lager opgeleide hebben dan een student.

I: Natuurlijk ook enerzijds omdat de vraag van studenten naar fulltimebaan, dat is sowieso al gering. Dus bij je selectieprocedure heb je waarschijnlijk dan al meer lager opgeleiden die zich aanbieden.

P: Ja, je hebt natuurlijk wel een teamsamenstelling en ik denk dat een stabiel team, dat is wel belangrijk. Dan kunnen er wel een paar studenten zijn die wisselen, maar je basis moet wel goed zijn.

I: Ja, samenwerking, misschien qua leeftijd. Ik kan me voorstellen dat de avondploeg een beetje over uitgaan heeft, of wat doe je morgen of had je vanmiddag ook college? Als daar iemand van 40 jaar tussen zit en dat niet heeft meegemaakt of niet in die levensfase zit.

P: Ja, voor sommige dingen, we hebben nachtportiers wordt wel eens een student bijgezet, maar de standaard zijn gewoon mensen die in vaste dienst zijn die dat doen.

I: Dan gaan we het weer proberen samen te vatten. Welke redenen zijn er om een student eerder aan te nemen?

P: Ehm, de flexibiliteit. Je belt ze en ze staan er. En ze zijn qua uren vaak, de college-uren zijn vaak 's ochtends, ze doen vaak niet lastig over tot laat doorwerken, komen vaak uit de stad Groningen, zijn met fiets, je hebt mensen die uit Winschoten komen, die zitten met bussen en treinen, weet ik veel waar je allemaal rekening mee moet houden. Student is daarin wel heel flexibel.

I: En als dat zelfde gaan proberen te doen voor lager opgeleide. Zijn er redenen om een lager opgeleide aan te nemen?

P: Die zijn vaak loyaler, meer kennis en kijken anders naar hun werk. Het is hun baan en niet hun bijbaantje en ze zijn afhankelijk van hun inkomen. Dat zorgt er toch wel voor dat mensen zich anders opstellen.

I: Oké. Ehm er is natuurlijk een aanleiding voor dit onderzoek. Statistisch gezien zijn lager opgeleiden structureel werkloos ten opzichte van andere groepen. Ja, en daar probeer ik eigenlijk met dit onderzoek natuurlijk te achterhalen waarom dat zo is. Worden zij dan wel verdrongen door student of door andere groepen. Nou, als dat het geval is, dan moeten we natuurlijk gaan kijken hoe we ze verder kunnen helpen. Hoe kunnen wij lager opgeleiden dan wel aan een baan helpen als bijvoorbeeld horecaondernemingen er voor kiezen om eerder studenten aan te nemen. Hoe zouden we in uw ogen lager opgeleiden verder kunnen helpen hier mee?

P: Jeetje, dat is wel een lastige vraag hoor. Hoe je lager opgeleiden...

I: Vanuit de overheid dan.

P: Ja, nee, ik snap. Het is ook een goede vraag, maar ik zit even te kijken wat je dan. Dan ga ik kijken waar ik zelf mijn afweging eh. Voor ons zelf, dat is altijd die werkervaring, maar die kan je niet altijd tevoorschijn toveren. Dan moet je toch eerst. Ja ik denk dat je dan toch ehm. Wat je vaker ziet. Wij hebben natuurlijk mensen aan het werk die via een stage zeg maar bij ons blijven. Waarvan je dus al weet wat voor vlees je in de kuip hebt. Ehm, ik denk dat dat wel belangrijk is, dat lager opgeleiden een kans krijgen om zich te laten zien en dan voor dat ze überhaupt vast in dienst zijn, maar dat je soort eh, je hebt het met ww'ers ook wel eens gehad, een soort proefperiode kan afspreken. Dat iemand kan

laten zien wat hij in huis heeft, voordat hij daadwerkelijk in dienst treedt. Ze moeten de kans krijgen en dat is ja, dat is gewoon lastig.

I: Wat je wel ziet is dat de laatste twee à drie decennia de arbeidskansen van lager opgeleiden aanzienlijk zijn afgenomen. Dat komt enerzijds door de technologische veranderingen waar we het zojuist over hebben gehad in het begin en natuurlijk die verdringing. En, ehm, vanuit beleids oogpunt is het natuurlijk de vraag van hoe gaan we die mensen verder helpen? Wat kan bijvoorbeeld een UVW daar in betekenen?

P: Ja, dat is lastig hoor. Het is sowieso een lastige materie. Als de antwoord al wisten, dan hadden we niet zoveel werklozen. Ja.

I: Laten we het dan wat persoonlijker maken voor die lager opgeleiden. Wat kunnen zij zelf doen om meer kansen te krijgen op een baan?

P: Waar ik naar kijk is echt die werkervaring en de manier ehm, waarop iemand overkomt. Kijk je wordt in eerste instantie toch beoordeeld op een brief en een cv. Wat ik bijvoorbeeld eh merk, maar dat is heel specifiek hoor, is dat, dat komt natuurlijk omdat wij met de opleidingsbedrijven zitten wij in veel hoge kades bij universitair geschoolde mensen. Het grote verschil daarin is dat er heel veel fouten in brieven, nou is dat in de horeca niet heel belangrijk, maar persoonlijk, de namen zijn niet goed, ze noemen niet het goede bedrijf. Dat soort fouten worden veel meer gemaakt, waardoor je al veel meer. Kijk als iemand komt ik vind je van der Valk hotel zo prachtig, ja... Je merkt gewoon dat die mensen eh, een andere manier hebben van brieven en cv's schrijven waar je toch eerder op afhaakt. Ik denk dat dat een hele belangrijk is om toch te zorgen ook dat die mensen, en sommige doen dat ook wel hoor, dan merk je dat die echt aandacht eraan hebben besteed, maar je heb ook heel veel die zouden daar echt nog wel wat ondersteuning en begeleiding vanuit het uvw in mogen hebben. En verder is het de huidige markt is gewoon, als je een vacature uitzet dat je dan honderd reacties krijgt en dan is het niet altijd duidelijk wat moet je da doen zodat je uitgepikt wordt. We hebben gewoon heel veel keuze op het moment en dan gaan we toch inderdaad voor die ervaring, maar dat is iets wat je, daar kan je een sollicitant niet meegeven, ja dat proberen ze juist.

I: Oké. Ehm, dan hebben we dat gehad. Ehm, in ieder geval beleid. Ik heb denk ik de belangrijkste vragen wel gesteld. Was er vanuit u wat u nog wilde toevoegen aan het interview?

P: Nee, het is heel lastig. Het blijft gewoon een lastig onderwerp. En wat ik al zeg het is lastig om nu mensen daarin een tip te geven. Wij krijgen dagelijkse van wij zijn niet uitgenodigd, kun je wat zeggen dan kan ik de volgende keer, ja zeg het maar. Vaak is het toch de opleiding en de ervaring is belangrijk en dat is juist iets, dat heb je of dat heb je niet. Maak niet uit of je er kleurtjes inzet of er een foto inzet of je andere lettertypes gebruikt of je eerst gaat bellen of.

I: Daar wordt het vaak niet anders van. Ik denk wel dat je de kans vergroot op een sollicitatiegesprek.

P: Nee, je valt misschien meer op, maar uiteindelijk gaat het toch om kennis en ervaring en dat is juist het lastige. Daarin kan ik niet zeggen, als je dit doet dan ja. Sommige mensen die komen hier die gaan het afgeven of bellen. Ik wil het graag persoonlijk overhandigen. Voor sommige mensen werkt het, ja bij ons hebben we het zo druk. Goed bedoel, maar... Dat blijft gewoon heel lastig. Maar ik denk dat acht van de tien bedrijven die kennis en ervaring doorslaggevend zijn. Of je dan op een heel mooi cv op een A4tje of in een flyer. Ja, we zien de gekste dingen voorbij komen. Natuurlijk allemaal heel mooi, maar natuurlijk gaat het wel. En heb je wel de eerste indruk met die brief en die cv. Enige wat ik kan zeggen, spits je zoveel mogelijk naar de functie waar je op reageert en zorg in je brief dat je echt specifiek ingaat op hetgeen wat we van je vragen. Laat het algemene lekker achterwege, maar zorg juist dat de functie-eisen die gevraagd worden, kom met voorbeelden en ga daarop in als je dat hebt in plaats dat je algemeen ik heb dit gedaan, ik heb dat gedaan, ik ben hier goed in.

I: Dat kun je natuurlijk wel terug vinden in je cv, wat je gedaan hebt.

P: Ja, jullie vragen hierom dat heb ik, omdat ik dat gedaan heb.

I: Dat kan ik jullie bieden. Dat is dan helder. Wat dat betreft hebben we de kernvragen wel gehad.

Bijlage 3, transcript diepte-interview 3

Participant: eigenaar grand café

Datum: 24 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 38 minuten

I = Interviewer, P = Participant 3

I: Goed, zou u uzelf kunnen introduceren?

P: Ja, nou goed. Mijn naam [naam participant]. Ik ben geboren op Curaçao. Ik woon hier al bijna 35 jaar. Ik ben [leeftijd] en eh, ik heb opleidingen genoten hier in de stad. Eerst middelbare hotelschool, later nog een tweejarige snelle opleiding afgerond de hogere hotelschool in Leeuwarden. Mijn vooropleiding is lts bouwtechniek.

I: Dus we kunnen eigenlijk zeggen dat het allemaal in relatie staat met dit, alleen dat eerste natuurlijk niet.

P: Ja, ik ben ooit begonnen in de afwaskeuken. Ik kon vroeger niet zo goed leren, maar uiteindelijk wel weer opgepakt, dus dat is het een beetje. Ik woon hier in de stad, mijn familie is hier ook.

I: En wat zijn u dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?

P: Mijn dagelijkse bezigheden is puur ondernemen. Ehm, in de breedste zin van het woord. Ik kom graag naar mijn onderneming toe en ik doe gewoon alles wat aan ondernemer beamt, dus zeg vanaf de uren checken tot aan de personeelszaken, administratie.

I: Oké, u heeft niet iemand voor P&O in dienst?

P: Nee, ik heb daarnaast een hele goede assistentie die mij ondersteunt en taken waarneemt als ik die niet doe.

I: Oké. Ik ben eigenlijk benieuwd naar het bedrijf. U zegt het staat hier inmiddels anderhalf jaar.

P: Ja, [naam café], wij bestaan sinds 28 april 2013. Ongeveer anderhalf jaar en er is mij opgebeld door een makkelijk of ik hier belangstelling voor had en dat had ik ook. Uiteindelijk zijn we eruit gekomen met huurprijs en zo. Ik vind het zelf een hele mooie locatie. Ons bedrijf bestaat uit twee verdiepingen, waar je ook extra personeel voor nodig hebt, als je twee verdiepingen hebt en is een harstikke mooi

terras hier voor waar in de zomer ook heel veel personeel aanwezig moet zijn om arbeid te gaan verrichten. Maar goed, wat doe ik hier nog meer. Een stukje promotie op bekende websites en social media. Ik houd mijn loonkosten in de gaten. Ik check de bestellingen.

I: En uw doelgroep?

P: Mijn doelgroep, dat is vanaf 25 jaar tot eh 60 jaar. En nog stuk bedrijvigheden die natuurlijk hier allemaal bijeen zitten en stukje UMCG, maar mijn primaire doelgroep zijn de mensen die in de omgeving wonen en hier heel vaak komen.

I: U kaartte het zelf al aan van ik vind dat ik een mooie locatie heb. Ik als economisch geograaf ben natuurlijk ook benieuwd waarom dit voor u een goede locatie is? Waarom überhaupt in Groningen? Laten we daar eens mee beginnen.

P: In Groningen, omdat ik geloof in deze stad. Ehm, ook waarom in Groningen, je moet iets neerzetten op een nieuwe locatie en dat zie je met het Damsterplein hier voor. Waar ik altijd naar kijk is hoe de zonligging is en een bedrijf moet transparant zijn. Dus niet in een steeg, dus niet achterin, dus echt he. En we staan hier op een plein en op de hoek, dus wat wil je nog meer. Het maakte het heel erg interessant, ook economisch gezien, want als je kijkt macro-micro hoeveel auto's er hier langsrijden en wandelaars en fietsers.

I: Het is een eenrichtingsweg he, als je hiervan en dan achter ook.

P: Als het goed is, verkoopt de locatie op den duur zich vanzelf.

I: Snap ik, oké. Waar ik dan benieuwd naar ben is met betrekking tot mijn onderzoek is, heeft u ook gekeken naar de mensen die u hier zou kunnen aannemen in potentie?

P: Ja, ik heb daar ook, zeker dat is één van de belangrijkste kerntaken om de juiste mensen aan te nemen die horen en passen bij je bedrijf. Zowel qua interieur, als gasten, als wel het doel waar je naar streeft.

I: Daar heeft u die ook rekening mee gehouden?

P: Absoluut.

I: Eh, even voor de duidelijkheid. Wat ik onder verdringing versta in mijn onderzoek is dat een hoger opgeleide een functie van een lager opgeleide bekleedt. Maar in dit geval gaat het dus om studenten die lager opgeleiden verdringen, zo heb ik de definitie dus enigszins aangepast. Eh, wat we onder studenten verstaan is dus hbo- en wo studenten en dan doet de leeftijd er zo niet heel erg toe, maar veelal zijn dat van 18 tot laten we zeggen 28 tot 30 jaar. En lager opgeleiden dat zijn mensen in mijn onderzoek die eh, mbo4 hebben gestudeerd of lager. Dan heeft u een beetje een beeld hoe ik dat

gedefinieerd heb, dan hebben we straks geen misverstanden. Oké, u bent hier dus anderhalf jaar mee bezig, maar hiervoor geen andere onderneming gehad of?

P: Ik heb ooit een onderneming gehad in Frankrijk, in Ardèche en ik was hiervoor 11 jaar lang als bedrijfsleider werkzaam bij [naam café], die hier op de Schuitendiep, wat iedereen kent uiteraard. Daar zit een stuk van mijn arbeidshistorie in de stad. Ik heb hiervoor geen eigen onderneming gehad in Nederland niet. Ik was wel op papier eindverantwoordelijke voor een Franse hotelketen, Hotel Campanile in Leeuwarden. In zoverre je dat ondernemer mag noemen, dat weet ik niet, maar goed dat heeft allemaal wel met elkaar te maken, of je nou manager bent of eigen ondernemer, ik bedoel.

I: Ja, dat heeft natuurlijk wel min of meer dezelfde functie.

P: Wat je net zegt. Ik begrijp je punt over de verdringing op de arbeidsmarkt, maar ik denk dat je het ook moet omkeren. Dat zie je de afgelopen jaren en daarmee bedoel ik de afgelopen zeven of acht jaar misschien wel. Dat is dat hoger opgeleiden de plaatsen innemen van hele lage opgeleiden, waardoor dus de groep die aan de bodem zit, die blijft daar.

I: En wat zou daar een reden van kunnen zijn?

P: Een reden zou kunnen zijn dat ook wij als ondernemer van he, wie hebben wij in huis en helaas is het niet zo dat alle ondernemers kijken naar hun interieur, hun gasten, hun bedrijfsvoering dus. Men gaat toch wel voor die hbo/universiteit in plaats van die harde werker met iets minder opleiding.

I: En u noemde specifiek zeven jaar. Heeft dat dan betrekking op de economische crisis die we meemaken? Zou daardoor het effect versterkt kunnen worden? Dat lager opgeleiden eerder worden verdrongen?

P: Ja, ik denk dat het allemaal met elkaar te maken heeft en even concreets als we toch kijken acht jaar geleden de PvdA met een scepter zwaaiden we hebben Wajong. Nou ja het is er nog wel, maar over een tijdje ook niet meer. Wij hadden herintredingsprojecten, eh, wij hadden met z'n allen dus mensen die minder opgeleid waren, daar kon je heel veel subsidies voor krijgen en dan kreeg je zes maanden voor en dan kon je zo iemand een baan aanbieden. Dat is allemaal afgeschaft, dus wat krijg je nu. Die mensen zitten thuis, ze willen werken, maar komen nergens aan de bak.

I: Ehm, u werkt al eigenlijk lange tijd in de horeca begrijp ik. Daar wil ik zo meteen even naar toe. Allereerst even hoe is de verhouding fulltime/parttimebanen bij u?

P: Eh, dat is, dat is 80-20. 80 Parttime en 20 fulltime.

I: Oké en u werkt al geruime tijd in de horeca, denkt u dat het aandeel verschoven is in de loop der jaren?

P: Dat aandeel is eh, niet verschoven. De kansen zijn er nog steeds. Het is puur mijn eigen beslissing, want als je begint dan wil je niet zoveel fulltimers hebben, want je weet nooit hoe het met je onderneming gaat. Dus ik wil me nergens aan vastbinden, dus ik heb ook iedereen onder payroll.

I: En als je kijkt naar de algehele horecabranche of naar de algehele arbeidsmarkt, zou het aandeel parttimebanen zijn gestegen of juist gedaald?

P: Ja, die zijn wel gestegen, want ondernemers willen graag werken met korte contracten. De wetgeving gaat straks veranderen, dus daarmee houdt het dus in dat je moeilijk van iemand afkomt die je dan in dienst hebt. Dus men gaat toch kijken van hoger opgeleiden in de volksmond toch iets slimmer, betrouwbaarder dan lager opgeleiden.

I: Oké.

P: Als je kijkt nu in de horeca, dan zie je heel veel parttimers en dat vind ik eng. Je hebt nooit zo een gezicht van de zaak, snap je?

I: Ja, en in hoeverre hebben technologische veranderingen ertoe geleid dat u minder mensen in dienst heeft hoeven te nemen?

P: Die hebben in zoverre, als je kijkt puur naar sector horeca, dat is jammer bij ons geldt dat niet zo. Je bent altijd diegene nodig die een kopje koffie aan tafel brengt. Dat kan helaas geen machine doen, ook het eten bereiden niet. Dus bij ons is dat niet zo. Als je puur kijkt naar de technologie.

I: Dus wat dat betreft is de impact vrij gering in de horecasector in uw ogen?

P: Ja.

I: Natuurlijk heb je koffieautomaat, vroeger moest dat met een kannetje.

P: Eh, je had ook een koffieautomaat, maar eh, het gaat nu ook allemaal sneller.

I: En hoeveel mensen heeft u in loondienst?

P: Ik heb 22 mensen.

I: Dat zijn er vrij veel vind ik. Logischerwijs, omdat het om parttimers gaat veelal, dus eh dat die jongeman die hier nu beneden staat misschien einde van de middag, begin van de avond vrij is.

P: Die is gewoon om drie uur vrij, want eh, die heeft vanavond studie.

I: Daar komt dan een andere parttimer voor terug vanavond?

P: Ja.

I: Oké. Kun u mij een schatting geven van het aantal studenten dat u heeft?

P: Eh, er werken hier zestien studenten.

I: En hoeveel lager opgeleiden?

P: Eh, er werken hier twee, nee drie lager opgeleiden.

I: En de rest zijn hoger opgeleiden?

P: De rest die zijn bezig om hoger opgeleide te worden.

I: Dus de meesten zijn eigenlijk student verreweg?

P: De meeste zijn studenten, ja absoluut.

I: En, is denkt u in de loop der jaren het aanbod studenten die zich aanbiedt voor een baan bij een horecaonderneming gestegen?

P: Ja.

I: En hoe zou dat zitten met lager opgeleiden?

P: Die eh, daar krijg ik helaas niet zoveel sollicitaties van. Het zijn ook heel veel mensen die eh, onzekerheid is er bij hun ingeslopen. En in de zin van ik word toch niet aangenomen, dus waarom zou ik überhaupt solliciteren en dat is wel eens jammer.

I: Tuurlijk. Ehm, daar komt natuurlijk uiteindelijk de vraag van waarom worden ze niet aangenomen. Daar heb ik een aantal stellingen voor, daar kom ik dadelijk even op terug. Allereerst even, hoe werft u nieuwe werknemers?

P: Ik werf nieuwe werknemers die spreek ik zelf aan. Ik ben iemand van via via. Heel vaak in de horeca, dan hoor je wel wie er allemaal een beetje vrij is en dan moet ik ook nog zeggen wij zijn een opkomend bedrijf, dus wij krijgen veel mensen die e-mailen of het zijn binnenlopen van he, ik ben op zoek naar een baan. Daar begint het al mee.

I: Oké, dus het gaat niet via vacatures, online of via uw website?

P: Nee, ik heb nog nooit hier een vacature in de krant hoeven te zetten. Toen we pas begonnen zijn, toen had ik een vacature op een social media pagina en op onze website, dan begin je net.

I: Dan heb je echt nieuwe mensen nodig.

P: Maar nu ander halfjaar, nee.

I: Stel u voor er komt een functie vrij hier. Laten we zeggen het gaat om een laaggekwalificeerde functie veelal, dus het zou zowel ingevuld kunnen worden door een student als wel een lager opgeleide in uw ogen de meeste banen of functies die hier vrijkomen?

P: Het kan door allebei ingevuld worden.

I: Daar ontstaat natuurlijk ook de frictie. Dat is ook relevant voor het onderzoek. Wat je ziet is dat studenten dan laaggekwalificeerd werk gaan bekleden, omdat ze enerzijds niet te veel uren kwijt willen zijn omdat ze een studie hebben. En ze willen zich toch echt concentreren op hun studie en ze willen niet een al te lastige baan er naast hebben. Dat is wel logisch, maar dat herkent u ook wel terug?

P: Dat herken ik zeker terug, 300 procent.

I: Oké. In hoeverre let u op de inwerk of de trainbaarheid van een nieuwe werknemer als u een sollicitatieprocedure afneemt?

P: Als ik de sollicitatieprocedure afneem, dan maak ik duidelijke afspraken. Iemand is niet direct aangenomen. Ik zeg het ook alvast. Je krijgt eh, twee maanden de tijd om jezelf te ontwikkelen. Wij willen je er met alle plezier bij helpen. Je wordt hier getraind en je krijgt een schriftelijke overhoring hier. Ik wil dat iemand op een gegeven moment de kaart kent, onze wijnkaarten kent en eh...

Participant werd gebeld (duur: 15 seconden).

P: En eh, ik wil dat iemand hier alle procedures een beetje kent en je wordt getraind hier.

I: Dus u let wel op de trainbaarheid met name?

P: Ja.

I: Als we dan kijken wat belangrijk voor u, is dat dan de gevolgde opleiding of is dat dan de werkervaring?

P: Nee de uitstraling en de wil om te werken. Dat is heel erg belangrijk.

I: Dus daar let u met name op. U let niet zozeer op heeft die een horecaopleiding gevolgd of heeft hij al twee jaar werkervaring bij een ander café. U let er vooral op hoe presenteert hij zich en wat zijn sociale vaardigheden en is leergierig.

P: Nee, ja en is de wil daar. Dat vind ik nog belangrijker dan één of andere opleiding. Als de wil er is, dan slaagt iemand ook.

I: De wil om hier te werken of moet ik het dan verder zoeken?

P: Om überhaupt...

I: Iets van let leven te maken?

P: Ja. Als ik puur kijk naar mezelf. Ik kom zelf uit een achterstand milieu, mijn moeder had drie kinderen en daarnaast ook nog in de uitkering en mijn zus en ik hebben het toch gered. Weet je en dan eh, als de wil er maar is. Dus opleiding zegt mij niets, totaal niet.

I: Dus iemand moet gewoon willen en dan kan die ergens komen ook al komt die uit een iets minder milieu en u geeft uzelf als voorbeeld.

P: Ja, ja, dat maakt niet uit.

I: En in hoeverre speelt de leeftijd van een sollicitant een rol?

P: Niet, helemaal niet. Kleur, leeftijd dat interesseert me niet. Uitstraling vind ik wel belangrijk, zeker omdat wij een horecabedrijf zijn. Dus ik let heel erg op piercings en zichtbare dingen. Als mensen zitten te eten dan is het toch een stuk plezanter als je bediend wordt door iemand die er hygiënisch uitziet.

I: Ja, ik snap wat u bedoeld. Dan zijn we beland bij de stellingen. Het zou fijn zijn als u natuurlijk met een ja of een nee antwoordt, maar het zou nog fijner zijn als u dat ook kunt beargumenteren en onderbouwen. Zijn voor u studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar?

P: Nee.

I: Oké en waar ligt dat aan?

P: Dat ligt aan eh, er is een trend hier op de arbeidsmarkt in de stad. Een student bepaald wanneer hij of zij wilt werken en ehm, wanneer hij of zij kan werken. Je weet al als ondernemer hij/zij doet een studie en daar probeer je op in te passen. Aan de andere kant, een lager opgeleide die kan altijd wel.

I: Oké, dus die is eigenlijk meer afhankelijk van een baan die u aanbiedt, omdat die waarschijnlijk zichzelf dusdanig van levensonderhoud moet voorzien. Dit is zijn enige inkomen waarschijnlijk dan.

P: Ja, dat is zijn enige inkomen dus. Die heeft geen hockey, die heeft geen club, geen socialiteit.

I: Zijn lager opgeleiden dan voor u loyaler aan het bedrijf?

P: Ja.

I: Dat kun je wel stellen? Als u een keer een lager opgeleide aanneemt, dan denk je waarschijnlijk al die blijft hier tien jaar als het bedrijf tien jaar blijft voortbestaan?

P: Dat is mijn ervaring hier ook, dus ja. Je ziet ook aan een CV van een lager opgeleide dat die heel weinig werkgevers heeft gehad, weet je. Dat is plezieriger dan iemand die heel er opgeleid is en die twaalf heeft gehad. Dan denk je oké, hoelang blijft die hier dan?

I: En je hebt natuurlijk dat een hoger opgeleide vaak meer ambitie heeft. Dat hoeft niet per definitie, maar.

P: Is niet slecht. Wat ik zeg, over een hoger opgeleide niet, maar goed dat is nou eenmaal zo.

I: Nee, het pleit natuurlijk wel weer voor die lager opgeleiden. Zo kun je het ook zien natuurlijk, ja. En eh, zijn studenten en lager opgeleiden even duur of even goedkoop?

P: Ja.

I: U hanteert aan de hand van cao?

P: Er is een horeca cao en daar hebben we ons allemaal aan te houden.

I: En hoe gaat dat met productiviteit? Denkt u dat lager opgeleiden en studenten even productief zijn in hun werk?

P: Dan moet ik wel zeggen, hoger opgeleiden zijn een stukje productiever dan lager opgeleiden.

I: Met hoger opgeleiden bedoelt u dan ook studenten mee?

P: Ja, heel vaak zie je van dat die begrijpen het ook sneller. Dus de inwerktijd is ook iets korter. Die hebben het direct al door hoe de kassa werkt, etc.

I: Daar kan ik me wel iets bij voorstellen. Ehm, zijn studenten en lager opgeleiden even gemakkelijk voor u te vinden op de arbeidsmarkt?

P: Ja.

I: Dus als u graag een lager opgeleide zoekt, dan is dat geen probleem?

P: Nee.

I: Student geen enkel probleem?

P: Nee.

I: Dus daar zit voor u geen verschil in?

P: Nee.

I: Oke, nou u heeft al aangegeven hoe het zit met inwerktijd. Dat zou volgens u iets sneller gaan bij een student dan bij een lager opgeleide, over het algemeen weer he? Ja, we moeten steeds veralgemeniseren. Per individu kan dat natuurlijk verschillen.

P: Ja, absoluut.

I: Hoe zit dat met de communicatie? Want dat is in de horecabranche natuurlijk van heel groot belang. Hoe communiceer je naar de klanten, naar de leveranciers. Zijn ze daar gelijk in of is daar een verschil tussen?

P: Daar zijn ze ook gelijk in trouwens, want heel vaak heeft een horecabedrijf de zelfde leveranciers. Ja, men switcht wel eens individueel daar gelaten, maar je ziet steeds dezelfde leveranciers weer. Op een gegeven moment heeft zowel een student als een lager opgeleide een band mee.

I: En de klant?

P: De klant ook, ja.

I: Dus het opnemen van een bestelling zou met dezelfde communicatieve vaardigheden door een student als een lager opgeleide kunnen gebeuren?

P: Ja, absoluut.

I: Oké, nou dan hebben dat van de loyale al gehad. Dat hebben we aan het begin van de stellingen al even besproken. We hebben nu eigenlijk alle stellingen doorgenomen. Zou u het kunnen samenvatten voor mij aan wie uiteindelijk de voorkeur gaat voor uw? Naar een student of een lager opgeleide?

P: Mijn voorkeur zal altijd gaan naar duurzaamheid, dus dan kom ik toch bij die lager opgeleide terecht. Maar goed, als hij of zij dus niet solliciteert, ik ga er niet achter aan. Daarin zie ik het verschil met een jaar of acht geleden. Toen kregen we meer mensen binnen die de ervaring hadden, maar toch geen diploma hadden, snap je? Daar is de arbeidsverschuiving, dat hoger opgeleiden dus werkloos zijn, maar die hebben toch wel heel veel baantjes van die lager opgeleiden ingepikt. Dat is weer een stapje verder, dan ga je weer richting de politiek, maar daar laat ik me niet zo snel over uit.

I: Dat is beleidsmatig natuurlijk erg relevant, van hoe krijgen we die mensen weer aan het werk? Ik heb zo meteen ook nog twee vragen over wat er in uw ogen het beleid zou moeten zijn om die mensen weer aan het werk te krijgen, maar daar kom ik dadelijk even op. Maar u zegt eigenlijk, als ik kijk naar loyaliteit dan zou ik voor een lager opgeleiden eerder gaan. Op welke punten zou dan een student aannemen? Want dat doet u nu wel over het algemeen.

P: Een student zou ik aannemen op een stukje productiviteit. Want het scheelt mij ook geld om zo iemand in te werken. De inwerkperiode is korter en hij snapt het spelletje. Op wat voor punten nog meer zou ik nog een student aannemen? Ja, qua stukje ondersteuning. Als een computer stuk gaat of ik zit met een vraag van jongens help eens even. Dat is dan ook opgelost, weet je. Ook de hedendaagse dingen, stuk social media en ja. Daar zit een student in.

I: Snap ik. Oké, en zou dat anders zijn geweest wanneer het om een fulltime- of een parttimefunctie zou zijn geweest?

P: Nee.

I: Oké, daar zit voor u geen verschil tussen.

P: Nee, ik snap deze vraag ook niet, want daar zit geen verschil tussen.

I: Oké. Ehm, dus als ik het goed begrijp dan zijn een lager opgeleiden over het algemeen loyaler, maar dan zijn studenten eerder te trainen en flexibeler.

P: Ja en productiever, absoluut.

I: Ehm, hoe zouden we de kansen van lager opgeleiden kunnen verbeteren, om ze weer aan een baan te helpen?

P: Dan zou ik eerst beginnen met die jobcoaching/jobtraining. Ehm, de gemeente zal toch wel proactiever er achteraan moeten zitten, om die mensen weer aan het werk te krijgen. Want ze willen wel, maar ze komen nergens aan de slag, snap je. En eh, flink er achteraan zitten, want ze zijn het vertrouwen kwijtgeraakt. Ze moeten op iets solliciteren waar ze geen zin in hebben, weet je wel. Als je nou al die mensen in kaart brengt als gemeente zijnde, want het zit in de portefeuille van de gemeente. Als je nu al die mensen in kaart brengt en ehm, wat ze graag zouden willen, welke mogelijkheden zijn, structureel aanpakken ook en ook streng zijn naar hun toe. Ik denk dat je meer slagingspercentage hebt.

I: Oké, en streng zijn in de zin van je moet per maand minimaal bij vijf mensen langsgaan en vragen of ze een baantje voor je hebben.

P: Ja, absoluut.

I: Dat gebeurt natuurlijk al.

P: En anders inkorten op de uitkering en zonder pardon.

I: Dus er moet volgens u vanuit de gemeente iets gebeuren om die mensen te triggeren.

P: En ook die mensen coördineren, maar je moet ze ook belonen he. Dat zie je ook in de zakelijke wereld. Je moet mensen ook belonen. Als ze dus een baan vinden, weet je wel. Ik noem maar, dan krijgen ze iets.

I: Dan komen ze bij u aan het werk. Hoe zouden we ze dan kunnen belonen, want ze worden natuurlijk beloond door het verkrijgen van een baan bij u.

P: Geef ze maar een bioscoopkaartje. Wat is dat nou? Twintig euro op jaarbasis. Het kost je veel meer geld als ze thuis zitten. Ehm, zeg maar eenmalige bijdrage van schoenenbonnen of zo iets, he.

I: Dus korter erop zitten, dus wat dat betreft beetje liberale denkwijze als ik het goed begrijp.

P: Ja.

I: Oké, dat is wat de overheid zou kunnen doen, maar wat kunnen die mensen zelf doen, want daar begin het.

P: Die mensen hebben een platform nodig waar ze heen kunnen gaan. Dat was vroeger de, hoe heet het, in mijn tijd heette dat de arbeidsbureau. Je kon daar naar binnen lopen en je ging kijken naar wat zijn de vacatures en je kon met iemand praten. Je kwam daar wel vijf keer in de week. Wat krijg je nu? Je loopt ergens naar binnen. A, je moet een afspraak hebben. Twee, men weet niet eens hoe een computer werkt, want al die vacatures staan op zo'n.

I: Werk.nl

P: Ja. 3, als je iemand wil spreken, die is er toch nooit. Als je vragen hebt over een vacature, dan is die al weg. Het staat er nog steeds. Dan denk ik van he. Dat ehm, laat ik zo zeggen, het apparaat moet ook naar zichzelf kijken. Het is verouderd, het is klaar, het is over. Je zal dus terug moeten gaan naar de basis en in mijn optiek kost het niet eens zoveel geld.

I: Als we kijken naar een samenvattend verhaal. Zou ik dan kunnen zeggen dat u op dit moment meer studenten in dienst neemt omdat ze makkelijker voor handen zijn ten eerste voor u?

P: Nee, nee, dat is mijn bedrijfsformule. Dat is mijn structuur die ik hier hanteer. Wij zijn nog maar kort, ander halfjaar, dus we zijn nog nieuw. Ik heb de kracht nog niet om het hele verhaal van lage loners aan te gaan nemen. Dus wat krijg je. Ik wil eerst twee jaar lang gewoon zo door blijven gaan.

I: Dus u voelt zelf nog niet de verantwoordelijkheid om die mensen sociaal gezien verder te helpen?

P: Nee, nee. Ik voel me wel, ik zit wel in een aantal praatgroepen. Ik help hier Antillianen en Arubanen hier in de stad, die exact met de zelfde zitten. Die jongens krijgen geen werk, dus wat krijg je, groepjesvorming he. En het zijn de beste monteurs, het zijn de beste, echt waar.

I: Absoluut ze zullen ergens talent voor hebben. Iedereen heeft wel een talent ergens voor. Maar ja, die moet je net zien te triggeren.

P: Ja.

I: Heeft u nog vragen die u misschien verwacht had tot op heden, dat u zegt van beetje vreemd dat u dat nog niet gesteld heeft of heeft u verder nog dingen toe te voegen aan het interviews.

P: Ja ik had wel die vraag gesteld van, ehm, hoe kunnen wij die mensen verder helpen.

I: Ja, hoe zou dat kunnen dan?

P: De student die redt zich wel, maar de lager opgeleide daar zit nog een uitdaging en het worden er steeds meer. En wij betalen er allemaal voor. En het probleem zit bij de politiek.

I: Het is een maatschappelijk probleem en het is enerzijds ook een economische probleem. Dat is ook eigenlijk de aanleiding voor dit onderzoek. Ehm, ja een beleidsoplossing zou kunnen zijn om meer op die mensen in te spelen.

P: Ja, hoe kan het zo zijn dat zich een aantal grote bedrijven zich in de stad of in de provincie vestigen en er is geen deal gemaakt bij de voorbesprekingen van u mag hier heen, maar als er nou bijvoorbeeld 30 procent lager opgeleiden...

I: In dienst neemt, dan krijgt u subsidie?

P: Alsjeblieft. Dat is dus een win-win situatie

I: Heeft u bijvoorbeeld Wajongers in diens, toevallig?

P: Ik ga ze wel aannemen.

I: Dat is wel het idee?

P: Ja, ja.

I: Oké, dus het heeft voor u wel effect uiteindelijk als dit beleid zou worden uitgevoerd.

P: Niet alleen voor mij.

I: Het beleid moet natuurlijk wel uitgevoerd worden.

P: Het is natuurlijk hartstikke mooi dat je een groot bedrijf binnenhaalt en het staat ook hartstikke breed in de krant, alsjeblieft. En je verkoop een stukje grond voor een symbolische euro, dan moet je wel afspraken maken. Want er worden tegenwoordig veel meer mensen ontslagen.

I: Ik ben in ieder geval door mijn vragen heen.

P: Maar wat vond je er nou zelf van?

I: Van dit interview?

P: Ja.

I: Ja heel goed. Ik heb antwoorden waar ik in ieder geval iets mee kan.

P: Dit soort dingen, daar moeten we niet omheen draaien. Ik krijg tien tot twaalf sollicitaties in de week. Dus er is wel degelijk iets gaande.

I: Is dat dan als je een vacature hebt staan?

P: Nee, ik heb niet eens een vacature.

I: Het kan ook zo zijn omdat je net nieuw hier bent en het gaat goed.

P: Het kan, maar het kan ook zo zijn dat er iemand verplicht is om te solliciteren, dus dan krijg ik gewoon een e-mail binnen van nou ja, dan denk ik is dit nou serieus of?

I: Je zit natuurlijk wel met die sollicitatieplicht he, die is er al. Je moet volgens mij als je in de WW zit vier sollicitaties de deur uitsturen per maand.

P: Als wij werkloos zijn en we sturen vier sollicitaties in de week. Eén naar Shell, één naar Rabobank en ik solliciteer naar een één of andere... Wat helpt dat nou, snap je?

I: Het moet wel serieus zijn.

P: Men vult in op de UWV van ik heb daar en daar gesolliciteerd. En wat zegt de UWV, goed gedaan, maar...

I: Er wordt niet gekeken?

P: Nee, echt niet.

I: Dat ben ik met u eens, dat kan ook anders. De wil moet er zijn vanuit die personen zelf. Maar goed we moeten ook reëel zijn, want er zijn ook mensen die het simpelweg niet in zich hebben of die er zelf niet in geloven en dan is het aan de CWI om ze daarvan te overtuigen, je kan wel wat.

P: Je zei iets heel goed. Je moet het in algemene brede zin zien. Je houdt altijd een beetje rotte appels, dat is nou eenmaal zo.

I: Dat hoort er bij.

P: Ja, helaas zijn er ook mensen die krijg je niet weer aan het werk, echt niet.

I: Nee, dat zijn echte structurele werklozen.

P: Structurele werklozen en als je je daarin berust en er geen energie daar insteekt, dan is het prima. Dan kost het ook minder geld.

I: Je hebt nog steeds de groep die echt wil werken.

P: Die echt wil werken, die is groter dan de groep met eh, hoe heet dat, rotte appels.

I: Economisch slechte tijden, dus ik kan me voorstellen dat mensen werkloos worden inderdaad.

P: Wat krijg je nu. Ik hoorde laatst van een vrouw, die zat bij een callcenter en daar werken mensen met een hbo.

I: Afgeronde hbo-studies.

P: Afgeronde hbo-studies, weet je wel. Dan heeft het niets te maken met de callcenter, maar dan denk ik van joh, dan je ben psycholoog afgestudeerd, wat doe je daar? Dat je even niets kan vinden, begrijp ik. Ga dan naar het Westen.

Bijlage 4, transcript diepte-interview 4

Participant: eigenaar twee cafés

Datum: 25 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 50 minuten

I = Interviewer, P = Participant 4

I: We kennen elkaar al. Ik ben Kino Elias, student Rijksuniversiteit Groningen , momenteel master Economische Geografie. Alle vakken inmiddels afgerond, alleen mijn thesis nog, mijn scriptie en daar heb ik nu participanten en voor nodig en dat zijn met name horecaondernemers. De vraag die ik eigenlijk wil beantwoorden is, vindt er verdringing plaats in Groningen? En dan met name of studenten lager opgeleiden verdringen op de arbeidsmarkt. Wat je ziet is dat lager opgeleiden al jarenlang soms structureel werkloos kunnen zijn. Dat kan verschillende redenen hebben, maar ik spitst me echt toe of dat door verdringing kan komen. De vragen die ik aan u zal gaan richten, zullen met name over uw ondernemingen gaan en welke procedures u eigenlijk hanteert bij het verwerven van nieuwe werknemers, sollicitatiegesprekken. Daar zal het eigenlijk een beetje over gaan. Nou ik heb u al uitgelegd dat ik het graag wil opnemen, zodat ik het vervolgens kan uitwerken. Alvorens we bezig gaan met inhoudelijke vragen wil ik graag dat u uzelf even introduceert, dan heb ik een beeld van wie u bent en wat u doet.

P: Ja mijn naam is [naam participant]. Ik heb ehm, sinds 15 jaar nu [naam café] en sinds twee jaar [naam café]. Ik heb zelf conservatorium gestudeerd en ben toevallig in de horeca terecht gekomen en vervolgens een eigen zaak begonnen, dat is het eigenlijk.

I: Oké, en alleenstaand? Samenwonend? Kinderen?

P: Nee samenwonend, vrouw, kinderen. Kind op de middelbare school, kind gaat volgend jaar naar de middelbare school, twee dochters en een vrouw waar ik niet mee getrouwd ben, maar waar ik wel al heel lang mee samenwoon.

I: Eh, ik ben eigenlijk benieuwd naar uw bedrijf. U begon met [naam café], dat dat uw eerste bedrijf is waar u.

P: Die ik zelf ben gaan draaien ja, dat klopt.

I: En vervolgens is [naam café] er achteraan gekomen?

P: Ja.

I: En hoe is de opzet? Hoe is het allemaal begonnen?

P: [naam café] is een muziekcafé. Veel livemuziek. Veel muziek die gedraaid wordt is belangrijk, daarom vertelde ik net al dat ik conservatorium heb gedaan. Ik ben eigenlijk beroepsmuzikant. De link naar muziek en horeca is dan logisch. En de combinatie met livemuziek, zeker ook. Ik heb vrij veel collega's met wie ik veel gespeeld heb, die komen hier. Dat zijn over het algemeen toch wat bekendere namen ook wel in Nederland, in het begeleidingscircuit. Dus dat zijn ook amateurbands, maar ook wel echt serieus, zoals de band van Marco Borsato, dus redelijk grote namen, maar wel van de achtergrond. De drummer van Marco Borsato, Tom Dijkman, die speelt hier, twee keer per jaar. Dat soort jongens, dus dat is erg leuk.

I: En wat zijn uw dagelijkse bezigheden met betrekking tot de bedrijven? Waar moet ik aan denken?

P: Ik sta zelf ook op de werkvloed. Dus ik werk gewoon een uur of 25 per week gewoon mee op de werkvloer, bij beide zaken. En ehm, [naam café] laatste tijd weinig, omdat de nieuwe zaak vraagt veel aandacht, dus daar ben ik meer. Voor de rest doe ik de administratie, de programmeringen, de gesprekken met leveranciers, nou ja, dit soort gesprekken met mensen die geïnteresseerd zijn met de onderneming. Dus dat zijn mijn dagelijkse bezigheden.

I: Oké en wat was het motief om een eigen horecaonderneming te beginnen?

P: Omdat ik toen nog dacht dat het mooi te combineren was met regelmatig zelf spelen. Allemaal laat, toen ik begon 15 jaar geleden, was ik 28, 27 en toen had ik nog het idee die combinatie is leuk, weet je wel. In de weekenden af en toe spelen en ook hier zelf aan het werk zijn. En ik ging toen zelf ook heel veel uit, dus het was eh een logisch vervolg. En ik wist toen eigenlijk ook al wel toen dit begon, dat ik in ieder geval veel minder wilde gaan spelen, want ik speelde toen nog behoorlijk veel. En eigenlijk was dat met thuis af en toe lastig te combineren en gewoon heel veel rijden. Ik reed in die periode tussen de twee en de drie duizend kilometer per week om alleen maar af en toe een snabbel ergens te doen en daar had ik geen zin meer in. Dat zijn ook tijden, dan kom je elke keer een uur of drie, half vier terug in Groningen.

I: Ja, als je eenmaal een gezin hebt dat dat dan ook iets minder aantrekkelijk wordt natuurlijk

P: Ja, dat is ook zo. Maar ik woonde al samen en mijn vriendin die werkte gewoon, die heeft zeg maar een normale baan van negen tot vijf hier in Groningen en die wilde hier blijven. Kijk, als ik in de muziek was gebleven, dan was ik waarschijnlijk terug gegaan naar het Westen, daar kom ik ook vandaag. Ik ben eigenlijk in Groningen blijven wonen.

I: Nou, neem een hapje zou ik zeggen. Ehm, ik studeer dus Economische Geografie en vanuit een geografisch oogpunt ben ik natuurlijk heel benieuwd waarom u voor deze locatie heeft gekozen? Is dat puur toeval? Heeft het te maken met de mensen die hier wonen?

P: Dat kan ik heel kort uitleggen. Toen wij hier begonnen vijftien jaar geleden, toen was 't Zuiderdiep een plek waar eigenlijk heel weinig gebeurde nog. De Poelestraat, Peperstraat, Grote Markt was duidelijke, alle Kooistra paleizen, alle studentenhoreca. En ik wil eh, op een zeg maar beetje eigenwijze locatie zitten waar je je eigen publiek bepaald. Als je in de Poelestraat zit, komen mensen voorbij lopen, lopen bij je naar binnen of ze lopen voorbij, maar je hebt echt controle over het publiek wat binnen komt. Dat is hier wel zo. De mensen die moesten het weten en moesten er speciaal voor komen en dan kan je veel beter richten op de mensen die je wilt hebben.

I: En wat is uw doelgroep dan?

P: Iedereen is welkom, maar de belangrijkste groep zit zeg maar tussen de 25, 27 jaar en 55 jaar. Dat is zeg maar de belangrijkste groep. Dat was vijftien jaar geleden, was dat wel jonger, dat is logisch weet je wel. Heel veel van de mensen die nu hier veel komen, die komen hier nog steeds, omdat ik vijftien jaar geleden begonnen ben, ik ben nu 43 en die zijn ook 43, 45 of 50, dus dat groeit gedeeltelijk mee. Aan de onderkant komen er wat jongere mensen bij.

I: Ik snap het. Dus u heeft in zekere zin rekening gehouden met het arbeidsaanbod dat hier is van mensen die hier zouden kunnen werken in uw onderneming of heeft dat geen rol gespeeld toentertijd?

P: Nee, voor mij is het zo dat ik, ik heb zelf als student altijd bijgewerkt in de horeca. Voor mij was het heel duidelijk dat er een studentenstad als Groningen, dat ik daar geen problemen zou hebben om mensen te vinden om te komen werken.

I: Achteraf gezin zou het misschien wel een rol kunnen hebben gespeeld. Misschien dat u er toentertijd niet zo nadrukkelijk mee bezig was.

P: Nee, het is niet zo dat ik anders mijn zaak ergens anders begonnen was. Ik ben hier begonnen, ik heb me geschikt naar de omstandigheden die er waren, maar niet zo dat ik dacht ik ga hier zitten, want dan heb ik studenten tot mijn beschikking of ik ga hier zitten omdat ik. Ik ben in Groningen gaan zitten, omdat ik Groningen wilde blijven. Ik heb wel bewust gekozen om zo'n café niet in Appingedam te beginnen.

I: Oké. Even wat de definities betreft. We moeten natuurlijk wel helder hebben over wie en wat we het hebben. Wat we onder verdringing verstaan, ik neem aan dat u wel een beetje weet wat het inhoudt, maar dat is dat, hoger opgeleiden lager opgeleiden verdringen. En ik heb er dan een andere draai aan gegeven door er studenten aan toe te voegen. Studenten zijn natuurlijk hbo en wo-studenten. Onder lager opgeleiden versta ik mensen die een mbo4-niveau als maximum hebben gedaan, dus alles wat

daar onder zit. Veelal zijn studenten natuurlijk tussen de achttien en laten we zeggen dertig jaar en een lager opgeleide dat kan vanaf 18 en 65 zijn. Ehm, zijn volgens u de arbeidsplaatsen van lager opgeleiden, de arbeidskansen moet ik zeggen van lager opgeleiden de afgelopen decennia toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?

P: Met betrekking tot mijn organisatie?

I: Nou, niet zo zeer, laten we het eerst in algemene zin. Als we kijken naar de algehele Groningse arbeidsmarkt.

P: Dat is een simpel verhaal. Daarom werk ik ook mee aan het onderzoek, want ik denk dat je daar een heel belangrijk punt hebt, omdat het is op dit moment inderdaad zo dat er absoluut sprake is van ik wil niet zeggen verdringingmarkt, maar ik denk wel dat lager opgeleiden steeds moeilijker aan het werk komen. Dat is absoluut een feit.

I: Dus die trend die bevestigt u eigenlijk, van dat lager opgeleiden steeds minder arbeidskansen krijgen?

P: Ja, eens.

I: Hoelang heeft u dit café al?

P: Dit café heb ik vijftien jaar en de zaak hiernaast heb ik twee jaar.

I: En hoeveel mensen heeft u nu in loondienst?

P: Ik heb er gister wel over nagedacht. Ik heb op dit moment, wil je het in fte of wil je het in hoeveelheid mensen.

I: Hoeveelheid mensen alstublieft.

P: Hoeveelheid mensen, dat is ehm, 31.

I: 31 in totaal, bij beide?

P: Ja, daarbij moet ik er wel bij zeggen dat ik heb twee mensen dat zijn stagiaires. Die komen via Noorderpoort.

I: En is het aantal mensen sinds economische crisis, laten we zeggen anno 2008, is toegenomen het aantal werknemers bij u of juist afgenomen?

P: Nee dat is gelijk gebleven. Ehm, misschien. Het is hier in [naam café] denk ik dat we één iemand minder hebben gemiddeld.

I: En de klanten?

P: Dat is een beetje het zelfde gebleven.

I: Stabiel?

P: Ja, redelijk stabiel.

I: Maar tot aan 2008 groeide dat?

P: Het probleem met 2008 is een beetje, voor ons is dat een beetje het jaar geweest, voor heel veel grote bedrijven is dat een mijlpaal geweest van toen begon de crisis. Voor ons begon toen het rookverbod en dat is voor horeca een veel essentiëler moment geweest. Die crisis is één, maar mensen blijven zeker in crisistijden, merk je mensen kopen geen nieuwe auto's en geen nieuwe huizen misschien, maar mensen blijven echt nog wel een keer naar de bioscoop gaan en gaan echt nog wel eens wat drinken. Dus ik heb het idee dat dat weinig invloed heeft gehad, maar het rookverbod heeft zeker invloed gehad. Dat kun je meten vanaf het moment dat het begon.

I: En in hoeverre hebben technologische veranderingen, globalisering, automatisering van bepaalde producten, diensten.

P: Nee dat is in de horeca weinig aan de orde en dat heeft gewoon te maken met het feit dat het blijft een mensen ding. Je brengt de mensen een drankje, je maakt de koffie en of je nou een halve automaat of een semi-automaat hebt, weet je uiteindelijk maakt het allemaal niet zoveel uit. Ik bedoel, het werk moet gedaan worden, je schenkt je drankje in en in principe ben je een doorgeefluik. Je krijgt spullen binnen, je verkoopt ze en je zet het bij mensen op tafel neer, dus die handelingen blijven eigenlijk gelijk.

I: Ja, ben ik met je eens. We hadden het even gehad over de mensen die bij u in loondienst staan. Wat is de verhouding tussen de fulltime, dan wel parttimebanen bij u ondernemingen? Heeft u meer mensen parttime in dienst of fulltime in dienst?

P: Ik heb eh, zeg maar in mensen uitgedrukt heb ik meer mensen parttime in dienst. Als ik het terug ga rekenen naar fte, dan ehm, denk ik dat dat ongeveer 50/50 is. Daarmee bedoel ik dan mijn koks die zijn vast in dienst, ik heb een bedrijfsleider in dienst. Ik heb drie koks, één bedrijfsleider, twee bedrijfsleiders, zeven. Ik heb denk ik zeven, acht man zeg maar fulltime in dienst.

I: Ja, oké en als we specifiek kijken naar laaggekwalificeerde functies, bijvoorbeeld een barman of een barvrouw of een schoonmaakster of wat dan ook. Ligt die verhouding dan anders? Heeft u dan juist meer parttime banen?

P: Ja, ik heb eh, mijn schoonmakers die zijn allemaal parttime. Barmensen zijn voor een grootste gedeelte parttime. Ik heb allen in [naam café] twee fulltimers rondlopen die zeg maar een functie van bedrijfsleiders hebben. En de bedrijfsleider hiernaast in [naam café] is ook fulltime en mijn koks zijn fulltime. Maar afwassers zijn parttime, veel van andere bedieningsmedewerkers zijn allemaal parttime.

I: Oké. Denkt u dat het aandeel parttime banen over het algemeen is dat toegenomen of afgenomen. Het aantal banen dat aangeboden wordt.

P: Dat is iets afgenomen, maar dat heeft te maken met het feit dat ik hier een aantal mensen had die hier parttime werken en op gegeven moment gestopt zijn met studie en dergelijke en vervolgens er voor gekozen hebben om hier fulltime te werken, dus dan offer je in principe parttimeplaatsen op aan iemand die allang in je organisatie zit en die geef je meer ruimte. Dus dan gebeurt dat automatisch

I: Ja, en dat was specifiek op uw eigen onderneming gebaseerd.

P: Eh, ja.

I: En hoe zou dat voor de algehele Groningse arbeidsmarkt zijn?

P: Ik denk dat mensen op dit moment zeker geneigd zijn om meer te blijven hangen. Ik bedoel, een voorbeeld hiernaast was een studente, die had een bijbaantje bij mij twee dagen per week, zeg maar twaalf tot vijftien uur en die was afgestudeerd en ze kon geen werk vinden. Ze vroeg vervolgens van moet ik blijven solliciteren, maar ik moet ondertussen wel werk hebben. Maar ik krijg geen studie meer en kan ik niet meer uren krijgen? Daar heb ik altijd wel een beetje mee opgepast, want iemand is zo weer weg. Ik heb nooit toegegeven om van te voren een fulltime plek te creëren en ik heb ook nooit mensen zeg maar ontslagen of weg laten gaan omdat ik ruimte wilde maken voor zo iemand. Maar het gebeurt dan wel, een andere student ging weg of wat dan ook, dan mag je die uren er bij hebben, dan krijg je toch automatisch dat binnen afzienbare tijd dat iemand 25 tot 32 uur bij jou werk. Dat is dan niet fulltime, maar dat is dan behoorlijk full-parttime zeg ik dan maar.

I: Je begint zelf over studenten. Wat is de verhouding studenten ten opzichte van lager opgeleiden hier?

P: Alleen maar studenten. Alleen maar studenten in de bediening. In de keuken heb ik, is Noorderpoort koksopleiding is dat laagopgeleid?

I: Als dat onder mbo4 is, wat volgens mij het geval is. Dat is volgens mij lager opgeleid. Maar dat zijn ook studenten in zekere zin.

P: Nee, ik heb drie koks aan het werk en die hebben allemaal een koksdiploma.

I: Die zijn allemaal afgestudeerd?

P: Ja, maar die zijn wel lager opgeleid.

I: Ja, en als we kijken naar het laaggekwalificeerd werk, wat ik dan onder schoonmaak, barpersoneel versta.

P: Allemaal studenten.

I: Oké. We komen zo meteen op de motieven waarom dat allemaal studenten zijn. Daar heeft u waarschijnlijk een reden voor. Heeft u helemaal geen lager opgeleiden in dienst, behalve de koks en dergelijke?

P: Ehm, moet ik even denken. Het lastige is, dat kan je niet zeggen. Ik weet waar je naar toe wilt, maar ik heb namelijk ook mensen die hun opleiding niet hebben afgemaakt, dus die vallen eigenlijk onder de categorie mensen die hun scholing niet hebben afgemaakt, maar als ik kijk op welk niveau ze gezeten hebben, die hebben gewoon gestudeerd, alleen hebben hun opleiding niet afgemaakt, dus dat is niet lager opgeleid.

I: Ehm, in de loop der jaren is het aanbod van studenten die zich beschikbaar stellen voor banen met toename van de arbeidsparticipatie is enigszins veranderd. Heeft u dat ook gemerkt in de loop der jaren dat steeds meer studenten zich aanbieden?

P: Ja, zeker. Ik kan je drie redenen noemen. Eén, studenten krijgen minder makkelijk de mogelijkheid om langer te studeren, dus die studiefinanciering loopt niet meer door. Dus die mensen zitten echt onder een tijdsdruk en moeten daarnaast ook werken. Daarnaast is het dan nog een keer zo dat sinds de crisis begonnen is, dat is wel een punt heb ik gezien, dat er een hoop studenten zijn die overgeschakeld zijn of naar leningen of zelf nog veel harder zijn gaan werken om er voor te zorgen dat ze kunnen blijven studeren. Dat is punt twee, en punt drie is misschien nog wel en dat is een hele rare, dat is een voortvloeiende uit de Europese regelgeving en dat is het feit dat buitenlandse studenten op het moment dat ze, dat was 32 uur, maar dat is nu 56 uur bijwerken in Nederland, dan komen ze in aanmerking voor een vrij grote lening. In plaats dat ze dan 200 euro per maand krijgen of 150 euro per maand, kunnen ze geloof ik acht- of negenhonderd euro lenen van de Nederlandse overheid. Dus die buitenlandse studenten willen allemaal verschrikkelijk graag werken.

I: En dat is een derde factor voor die er is bijgekomen.

P: Als ik naar het totaalplaatje kijk en ten aanzien van dit onderwerp is dat absoluut een hele grote factor. Je kan je wel voorstellen dat iemand die uit Litouwen komt of uit Roemenië of wat dan ook en hier op dit moment gaat studeren. Van huis uit misschien weinig geld meekrijgt en wel hier gaat studeren en de mogelijkheid krijgt om via DUO zo'n regeling aan te gaan en dan opeens 900 euro per maand te kunnen lenen. Ik bedoel ik heb twee afwassers bij mij aan het werk, allebei buitenlanders. Een Engelsman en een meisje uit Litouwen en die willen allebei heel graag werken. Die zouden het bij wijze van spreken gratis doen om maar in aanmerking te komen voor die financiering.

I: Dus dat is ontzettend aantrekkelijk om die financiering uiteindelijk te innen, zou je dan een dusdanig aantal uur moeten werken.

P: Ja, daar moet je wel even naar kijken, want dat is namelijk een hele belangrijke. Al die buitenlandse studenten, dat zijn er op dit moment heel veel in Groningen, die weten dit allemaal. Dat is gewoon een bureau die verteld ze allemaal hoe dit werkt. Het is een essentieel punt.

I: Stel, er komt een functie vrij binnen uw bedrijf. Neem maar een hapje vrij, want ik heb een kleine intro. Nou goed, laten we dan zeggen een laaggekwalificeerde functie, een glazenwassers, ober, schoonmaker, barman, barvrouw. Ik zou graag de werving en selectieprocedure met u willen doornemen voor die nieuwe functie. Laten we beginnen bij het begin. Zijn de functies die u aanbiedt zowel door lager opgeleiden als wel studenten te bekleden.

P: Ja, zeker.

I: Dus ze zouden het beiden kunnen invullen, oké.

I: En hoe werft u dan nieuwe werknemers? Gaat dat dan via vacatures, online, de krant of via via.

P: Mensen melden zich massaal aan. Ik heb twee sollicitanten per dag en de genen waarvan ik denk oh dat is leuk, daar kan ik misschien wel wat mee, die komen in een map te zitten en die bel ik tegen die tijd dat ik ze nodig heb.

I: Dus u hoeft er eigenlijk niet achteraan, wat ze komen vanzelf?

P: Ze komen vanzelf.

I: Waar let u dan zo één en al op? Veel mensen zeggen dan de opleiding, misschien moet die een horecaopleiding hebben genoten of ik let juist op werkervaring.

P: Ja, het eerste is presentatie en voorkomen. En ehm, dat is erg belangrijk, zeker als het gaat om die als bedieningsmedewerker gaat werken of zo. Het moet iemand zijn die gewoon leuk, fris en vrolijk uitziet en moet zichzelf ook neer kunnen zetten, want op het moment dat er iemand mompelend aan een bar staat met een papiertje. Daar kan ik niets mee. Het moet iemand zijn die gewoon wel bestand is tegen gasten die op een gegeven moment zeggen “mijn eten is niet goed.” Dan moet je wel kunnen acteren ook.

I: Sociale vaardigheden dus?

P: Ja, zeker.

I: Daar let u eerst op en vervolgens kijkt u naar werkervaring dan wel opleiding.

P: Werkervaring vind ik niet belangrijk, want wat je al zegt, je hebt in principe. Eh, kijk als iemand veel ervaring heeft, dan is dat mooi meegenomen. Als iemand geen werkervaring heeft, dan zijn er over het algemeen dingen. Horeca zit zo in elkaar dat de manier waarop je jezelf acteert en functioneert veel belangrijker is dan de trucjes die je geleerd hebt. Want het moet echt zijn, je moet

geïnteresseerd zijn in mensen. Als je het niet leuk vindt om iemand zijn broodje te brengen, dan moet je vooral niet in de horeca gaan werken. En als jij er niet tegen kan dat mensen op een gegeven moment, nou ja, heel erg misschien af en toe onaardig doen of wat dan ook, dan zit je verkeerd. Dus het gaat echt om, de sociale vaardigheden zijn erg belangrijk.

I: Oké en in hoeverre let u dan op de inwerktijd/trainbaarheid van zo iemand?

P: Nou, als iemand helemaal nul ervaring heeft dan is het een heel simpel verhaal, dan krijgen ze bij mij de mogelijkheid om mee te lopen en daar worden ze niet voor betaald. Want daar moet ik altijd iemand naast hebben die daar extra tijd op zet.

I: Dus je bent eigenlijk al uren kwijt?

P: Precies. Dus wat ik zeg: “moet je eens luisteren, als je graag wilt prima weet je wel. Deze week mag je meelopen.” Dat blijft dan bij twee of drie keer. Daarna gaan we kijken of het werkt of niet. Nou, als het werkt dan gaan we verder en dan krijgt iemand een tijdelijk contract en op het moment dat het niet werkt dan krijgt iemand van mij een bon om gezellig nog een keer te komen eten. Dat is het dan. Maar ik heb heel snel in de gaten of het gaat werken of niet.

I: Ja, dat voel je in de loop der jaren natuurlijk wel een beetje aan. En in hoeverre let je dan op leeftijd van sollicitanten?

P: Niet. Ik heb op dit moment een meisje hiernaast aan het werk, die is zeventien. Je weet niet wat je mee maakt. Die is zo verschrikkelijk goed. Dus dat is fantastisch. Ik krijg ook wel eens mensen binnen en die zeggen dat ze een wereld aan ervaring hebben en zelfs hotelschool gedaan hebben, maar ik denk van ja, dat heb je misschien wel gedaan, maar ik weet niet wat je er geleerd hebt. Je moet uiteindelijk het belangrijkste van dit hele verhaal is gastvrij zijn en geïnteresseerd zijn in mensen. Op het moment dat jij je dingetje kan doen, een F&B-manager bent en weet hoe je een tafel moet indekken en je iets van wijnen weet. Dat is helemaal niet interessant, want veel mensen die komen eten die weten het zelf allemaal wel, die willen alleen gewoon een leuke avond hebben.

I: Ja, ik snap wat je bedoeld. Ik heb een aantal stellingen die ik even aan je wil voorleggen. Die mag je natuurlijk met een ja of een nee beantwoorden, maar voor mijn onderzoek zou het fijn zijn als je het zou kunnen onderbouwen. Zijn voor u studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar?

P: Nee. Het punt bij lager opgeleiden dat ze altijd solliciteren op een complete baan. Voor mij is het zo, neem een afwasser of neem iemand bij de bar. Mijn bedrijfsleider zou, die is fulltime, maar al die andere plekken niet. Die andere plekken zijn parttime en ik heb meer parttimers nodig, want het ene moment heb ik vijf/zeg nodig om te werken en het andere moment heb ik er maar één nodig. Daarom werken we vaak met studenten omdat die vaak met vijftien uur per week tevreden zijn, dat is hun bijbaantje. Eigenlijk voor bijna alle lager opgeleiden is het zo dat die vanuit een bepaalde situatie

komen he, UVW is zo'n partij. Elk jaar zit ik daar mee en die mensen die hebben dan ook een map en die zeggen: "kunnen we geen mensen bij jou plaatsen? Kunnen we niet dit? Kunnen we niet dat?" Dan zeg ik van nou ja: "Als dat gewoon op basis is van een soort deeltijd, dan is dat prima." Ja, dan zeggen ze altijd: "Dat is allemaal heel lastig, want hij zit in de uitkering en moet geld weer inleveren." En dan kom je op een gegeven moment ook op attitude/instelling en dan is het zo dat er een hele hoop mensen zijn die op een gegeven moment zeggen: "Ja, ik hier nou drie dagen in per week sta te werken en dat moet ik allemaal inleveren, waarom zou ik dat dan doen?"

I: Dus voor lager opgeleiden is het zeg maar om het even te veralgemeniseren, is het veelal een fulltimebaan en is het een baan waar ze van moeten eten en alles erom heen moeten doen. Voor een student is het een bijbaantje, dus die zijn dan flexibeler wat u betreft.

P: Ja.

I: En als we kijken naar de kosten, uurloon. Is dat even hoog voor een lager opgeleide dan wel een student?

P: Jazeker. We hebben gewoon een horeca cao. Iedereen krijgt wat dat betreft hetzelfde betaald. Als iemand die 23 jaar of ouders is, je hebt zo'n basisloon wat elke keer omhoog gaat tot je 23^{ste}. Vanaf je 23^{ste} blijft het gelijk en gaat het meer op basis van competenties en gesprekken die je één keer in de zoveel tijd hebt over hoe het verder gaat.

I: Dus het welbekende cao? U hanteert daar niets anders voor?

P: Nee, hoor.

I: En als we kijken naar productiviteit. Zijn studenten en lager opgeleiden even productief?

P: Dat hangt er van af. Het heeft ook in dit geval heel erg met de instelling van de persoon te maken. Ik bedoel, ik heb studenten die ontzettend lui zijn en die blijven ook niet lang. Ik heb lager opgeleiden gehad die op een gegeven moment, eh, fantastisch werkten. Ik heb ze er ook bij die er eigenlijk geen zin in hadden en min of meer gedwongen waren om te solliciteren.

I: Ja, dus u vindt dat iets minder gemakkelijk om te veralgemeniseren. Dat is toch echt per persoon is dat toch weer anders. Oké, en zijn voor u studenten en lager opgeleiden even makkelijk te vinden op de arbeidsmarkt? Nou u gaf van ze dienen zichzelf al aan, maar stel u voor u zou eens op zoek moeten gaan. Is de poule waar u uit zou kunnen kiezen, eh...

P: Die is gigantisch.

I: Oké, aan beide kanten?

P: Ja, alleen koks niet. Als je een goede kok hebt, met een goede instelling, dat zijn ik wil niet zeggen zeldzaamheden, maar op dit moment, als je een goede kok bent, dan kun je altijd werken.

I: En als we kijken naar de inwerktijd. U heeft daar over laten weten van daar let ik wel op. Zijn studenten en lager opgeleiden even snel ingewerkt?

P: Nee, studenten pikken over het algemeen wel dingen sneller op. Maar je moet ook één ding niet vergeten. Veel van de studenten die sluiten ook veel beter aan bij de belevingswereld van een groot gedeelte van de mensen die hier in Groningen uitgaan, want dat zijn veel studenten. En vaak zitten studenten in die wereld, dus die kennen alle terminologieën he. Dus doe even dit of doe even dat, of ze gaan jaopies drinken of straaljagers, weet je als ze dat aan de bar bestellen. Ik moest in het begin denken; “goh, wat is dat eigenlijk.” Maar de mensen die je aan het werk hebt die weten dat allemaal, want die komen dat in de stad ook tegen.

I: Een soort van cultuur die eigenlijk is gaan leven en daar pas je je dan op aan natuurlijk.

P: Ja.

I: Oké. Is de arbeidsrelatie tussen een lager opgeleide en een student even gemakkelijk te verbreken voor u?

P: Nee, bij studenten weet je dat als het goed is, ze met een twee, drie jaar weg gaan. Lager opgeleiden eh, wil je toch graag meer perspectief geven. Dat houdt ook in, dat de banen of de baantjes moet ik eerlijk zeggen, die ik dan voor lager opgeleiden heb, daar zit geen perspectief in. Afwassen dat ga je niet voor je leven doen. Ehm, alleen afwasser kan niet zomaar opstromen naar iemand in de keuken. Kijk de succesverhalen zijn, ik heb een paar, misschien komen we daar later op. Ik heb drie succesverhalen van zeer laag opgeleide jongeren met een grote criminele achtergrond en dergelijke die bij mij binnengekomen zijn als leerling met een verplichting om zich bij ons te melden. Voor ons was de uitdaging om er voor te zorgen dat die jongens het dermate leuk zouden vinden dat ze houvast hadden om weer wat te gaan doen. Eén van die jongens is nu bij mij aan het werk en die komt vanuit een toezicht. Een ellendige situatie, zeer laag opgeleid en die gaat nu toe naar Noorderpoort, koksopleiding doen.

I: Mooi om te horen.

P: Ja. Maar zo iemand moet je daar ook in begeleiden, maar die blijft nooit op dezelfde functie zitten. Die jongen is bij mij ook niet binnengekomen als afwasser. Die hebben we juist niet in de afwas gezet, omdat dat zo vaak gebeurt en dat wil je dus juist niet. Je wilt niet dat zo'n jongen het idee heeft dat hij vervolgens verplicht vanuit school in de keuken te moeten staan, niet om iets te leren, maar om af te wassen. Dan moet hij juist iets leren en de uitdaging krijgen. Maar goed dat zijn eigenlijk een soort stage- en leertrajecten en daar doe ik wel veel in. Zeker hiernaast bij [naam café], maar om lager opgeleiden in dienst te nemen, dat is een stuk moeilijker voor mij dan een student.

I: Dus ergens voelt u die maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever wel, maar tot op een bepaalde hoogte. Het moet natuurlijk niet ten koste gaan van uw onderneming.

P: Dat klopt, dat is voor mij ook een beetje het punt. Daarom weet ik nu ook, dat in dit soort trajecten, als je die jongens er naast laat lopen op het moment dat ze een opleiding willen doen en ze laten zien dat ze graag willen, dan wil ik daar aan meewerken. Dus nogmaals, we hebben drie van dat soort plekken en het kost ons veel energie en tijd in de keuken. Maar goed dat doe ik heel graag. Maar ehm, mensen aannemen en dan laten werken, dat is voor mij gewoon een stuk lastiger.

I: Brengt toch enigszins risico met zich mee ook als je nu drie van deze gevallen hebt, oké. Maar een vierde zou voor het zelfde geld niet goed kunnen uitpakken en dan eh...

P: Ja weet je, maar dan nog, dan zit het in een leeromgeving he. Als ik op een gegeven moment de school bel en ik zeg dit en dit gaat niet goed, dan ben ik morgen van die jongen af.

I: Oké, dus wat dat betreft is die arbeidsrelatie dan wel weer makkelijk te beëindigen.

P: Ja, maar het is geen arbeidsrelatie. Ze hebben stageplekken en ze hebben wel stage overeenkomsten en wij doen onze stinkende best om die jongen te geven wat die wil, omdat die jongen dus ook echt een serieus crimineel verleden heeft, hebben wij ook gezegd van ja, vanuit Noorderpoort kan zo'n jongen nergens geplaatst worden. Maar goed, moet wel stages doen. Dus ik heb er voor gezorgd dat koks leermeesterpapieren hebben en dat hij bij ons kan blijven, omdat het A, voor hem een beschermde omgeving is en ten tweede wij hem daar veel verder in kunnen brengen nu, omdat ik weet dat bij de Noorderpoort, daar zakt hij meteen weg, want hij krijgt geen stage plek. Ehm, hij werkt nu in het UMCG als straf, daar moet je helemaal omheen gaan werken, dus dat is ehm. Maar je weet je het is leuk en op die manier kan het zeker.

I: En als ik even weer terug ga naar de stellingen. Zijn studenten en lager opgeleiden even loyaal aan het bedrijf?

P: Dat denk ik wel ja, zeker.

I: En hoe zit dat met communicatieve vaardigheden?

P: Dat is dus een groot probleem. Dat is dus inderdaad op het moment dat jij echt lager opgeleiden hebt. Die vinden het heel lastig om open te communiceren. Ehm, het is veel lastiger voor die groep om eh, en dan heb ik het met name aan de voorkant, dus als je bedieningsmedewerker bent, om aan tafel het overzicht te hebben en te weten hoe je de mensen aanspreekt. Ja, vaak zit er bij lager opgeleide ook een lagere, het klinkt heel lullig misschien, maar een lagere sociale ontwikkeling of zo. En dat is dan eigenlijk meteen een handicap. Studenten komen vaak uit een, ik wil niet zeggen allemaal, maar vaak uit een warm nest en toch wel...

I: Beter milieu...

R: Beter milieu en vaak zelf ook hoger opgeleid. Dus die staan ook veel makkelijker en die staan ook stevig in hun schoenen.

I: Oké. Nu we alle stellingen hebben doorgenomen, naar wie gaat u voorkeur dan uit? Dat lijkt mij wel duidelijk he, studenten inmiddels.

R: Nou, aan de voorkant wel, maar in de keuken niet. In de keuken heb ik gewoon lager opgeleiden en dat is uitstekend, maar die jongens zijn wel opgeleid.

I: Maar toch heeft u meer studenten in uw onderneming...

R: Ja, dat komt omdat ik eh, laat ik het zo zeggen. Ik heb dus drie, om maar lullig te zeggen, drie gesjeesde, die hun studie niet hebben afgemaakt, maar nu alle drie op de functie van bedrijfsleider zitten. Dat had misschien ook iemand anders kunnen zijn, maar dat is nou eenmaal zo gegaan. Het waren mensen die bij mij werkten en vanuit een parttime functie naar een fulltime functie zijn gegaan, maar als ik kijk naar de keuken, dat zijn allemaal fulltimers en lager opgeleiden. De reden dat ik veel meer studenten procentueel in dienst heb, is omdat dat allemaal mensen zijn met vijftien uur of twaalf uur. Ik heb er zelf ééntje bij zitten die maar acht uur per week werkt.

I: Ja, oké. We hebben nu die stellingen gehad. Wat zouden redenen zijn om lager opgeleiden in dienst te nemen?

P: Ja, dat is een goede. Ehm, een reden om dat te doen, is omdat ik het op dit moment, nou ja, wat jij aangeeft dat verdringingseffect. Ik bedoel als je maatschappelijk verantwoord bezig bent en je gaat wel kijken naar dat iedereen het met gecertificeerde koffie werk, met dit en met dat en al dat soort dingen en vervolgens laat je een heel groot deel van je eigen bevolking barsten, dat is natuurlijk niet echt MVO of zo. Dus ik vind wat dat betreft, dat er best eh, ja ik zou het ook niet erg vinden als de Nederlandse overheid dat niet alleen zou stimuleren, maar gewoon verplicht zou stellen. Je merkt ook dat er in Nederland door allerlei overheidsmaatregelen, dat de jongens die gewoon eigenlijk eh, ik kan me nog goed herinneren. We hebben in Helpman een jongen en die zit daar altijd de hele dag naar mensen te kijken, dat is een autist. Een ontzettend lieve jonge. Die werkte altijd bij de Albert Heijn. Die kent iedereen. Iedereen die daar als klant komt kent hij. Die jongen die kon daar vakken vullen, die kon daar alles doen, maar om de een of andere reden en door nieuwe regelgeving is die jongen bij de Albert Heijn eruit gezet. Dat heeft niets met kosten te maken, dat heeft niets met dingen te maken, maar gewoon puur vanwege het feit dat Albert Heijn daar niet eh, op die manier met zo'n jongen om kan. Misschien moeten er opeens twee begeleiders op zitten of weet ik veel wat. Nou goed, maar goed jongen die zit daar dus nu niet elke dag. Die zit daar nu vijf, zes dagen per week en zit alleen maar te kijken naar de plek waar die gewerkt heeft en dat vind ik echt heel vervelend.

Participant werd gebeld (duur: 1 minuut en 40 seconden).

I: Je maakte zelf eigenlijk al het bruggetje naar beleid. Ik doe dit onderzoek in samenwerking met ROEZ, ruimtelijke ordening en economische zaken, zit hier op de hoek en dat is via de gemeente Groningen. Hoe zou de gemeente kunnen bijdragen aan het verbeteren van de arbeidskansen van deze lager opgeleiden?

P: Nou door te zorgen dat ze in ieder geval op een aantal gebieden gewoon, eh, op hun niveau gewoon goed zijn opgeleid. En tot mijn grote schrik las ik onlangs dat het waarschijnlijk niet zo lang meer gaat duren voordat de stadswerkplaatsen ook allemaal dichtgaan. Als dat gaat gebeuren dan heb je dus een serieus groot probleem. Ik bedoel, als er nou iets is wat bijdraagt aan, niet alleen het geluk van mensen, want arbeid is ook geluk, tenminste dat geldt voor veel mensen. En eh, ik ben er van overtuigd dat zo'n stadswerkplaats, als mensen goed leren lassen eh, dat is iets wat zo essentieel is om te zorgen dat er niet zo meteen een groep, en ik denk dat we hier in Groningen en omstreken misschien wel 20 tot 25 procent van de bevolking praten, dat ze inderdaad nergens meer aansluiting hebben. Dat vind ik echt een heel serieus probleem.

I: En hoe zou de overheid dat dan juist tegen kunnen gaan en die mensen juist stimuleren om wel aan een baan te komen?

P: Nou ja kijk. Er is nog al een groot verschil tussen mensen die graag willen en mensen die graag willen en misschien niet allemaal even goed kunnen. En mensen die niet willen. Dat is echt een groot verschil. De groep van mensen die niet willen is naar mijn idee wel erg groot. Ik heb dat om wat voor reden dan ook, ik weet niet, maar dat is echt zo. Maar er is ook een hele grote groep die wel heel graag wilt en die die kans moet krijgen en dan heb je dus gewoon plekken nodig als de stadswerkplaatsen etc. Misschien gewoon als er mensen zijn die echt moeilijk inzetbaar zijn, er zijn natuurlijk genoeg plekken die eh, wel daarvoor zou kunnen gebruiken. Die plekken zou je dan ook misschien op de één of andere manier daarvoor moeten reserveren. Dat je gewoon per bedrijf en per instanties gewoon zorgt, dat er een aantal van dat soort mensen gewoon aan het werk zijn. Ik kan me zeker voorstellen dat voor een kleine winkel of zo is het misschien moeilijk, maar zaken als de V&D en zo, die kunnen zo gemakkelijk. Die hebben magazijnbeheer, die hebben mensen weet je, ik kan me zo goed voorstellen dat als je dat misschien wat interessanter maakt of zorgt dat je het gewoon verplicht stelt bij het vestigen van een bedrijf. Er worden op dit moment grote bedrijven de steden ingelokt he. Vaak krijgen ze allemaal mogelijkheden en langere openstellingen en zo. Puur vanwege het feit dat ze zorgen voor arbeidsplaats. Dat is bij zaken als Mediamarkt en zo, daar heb je natuurlijk ook gewoon mensen die de hele dag bezig zijn het magazijn te beheren, dingen uit te pakken, helpen met schoonmaken.

I: Ja, laaggekwalificeerd werk.

P: Laaggekwalificeerd werk ja.

I: En zou je dan bijvoorbeeld een quota kunnen instellen, van jullie nemen bijvoorbeeld 20 procent van jullie werknemers is straks een lager opgeleide. Dat is een voorwaarde om hier een nieuwe vestiging te mogen plaatsen.

P: Ja nou ja goed, dat zit er af en toe ook al wel bij he. De grote bedrijven die ehm, aan MVO doen, die hebben in hun eigen statuten ook staan dat er een x aantal mensen binnen zo'n plek moeten werken en dergelijken. Dat is gewoon zo.

I: En eh, nu hebben we het gehad over beleid, wat de overheid zou kunnen doen dat is mij nu wel helder. U heeft aangegeven dat er ook een groep is die niet wil. Er is ook een groep die wel wil, maar wimpelweg niet aan de bak komt. Maar wat zouden die mensen dan zelf kunnen doen om hun arbeidskansen te vergroten?

P: In ieder geval zorgen dat ze op een niveau waar zij dan voor opgeleid voor kunnen worden. Zorgen dat ze daar gewoon uitblinken in het gene wat ze doen. En om een heel simpel voorbeeld, er is op dit moment ehm. Deze gigantische vraag naar klussers en mensen die, de bouw ligt op dit moment op z'n gat, maar ik bedoel meer de ehm he. Ik kan iemand die maakt veel spullen voor mij, dat is een metaalbewerker. Die man zou graag iemand er bij hebben om gewoon te helpen, want die man zo verschrikkelijk veel werk. Maar je zegt wel van ja weet je wel, goed leren lassen is een kunst op zich. Je moet dit kunnen lassen en dit en dit. Dus ik bedoel als jij lasser bent en je hebt drie papieren dat je op verschillende manieren hebt leren te lassen, dan weet ik zeker dat je als lasser werk hebt. Zo simpel is het. Dus het is op een gegeven moment ook scholing of opleiding krijgen en van daar uit denk ik nog steeds dat zo'n stadswerkplaats echt belangrijk is. Dat je op die manier gewoon mensen zo kwalificeert dat ze direct aan het werk kunnen.

I: Laten we even terug gaan. Het moet wel bij die mensen zelf vandaag komen.

P: Ja.

I: Kijk je kan die mensen wel verplichten, maar ja als ze niet willen. Wat moeten zij zelf doen om hun arbeidskansen te vergroten.

P: Gaan solliciteren en misschien is dat ontzettend frustrerend en misschien moeten ze daar ook hulp bij krijgen. Dat ze solliciteren op de plekken waar ze graag zouden willen werken. Ehm, op het moment dat er iemand hier vanuit de UVW komt met een map en zegt van: "joh, kunnen we aan tafel zitten." Weet je, ik heb ook lager opgeleiden die bij komen solliciteren. Die kunnen binnen, actief en die zeggen van: "joh, ik ben die en die. Ik ben op zoek naar werk. Ik zou heel graag dit en dit doen. Ik moet er eerlijk bij zeggen ik heb een rugzakje." Nou goed, ik heb daar de laatste tijd heel veel van gehad, want dat is allemaal die Wajong-jongeren. Dat beleid is weer veranderd, dus die moeten allemaal opeens weer gaan solliciteren en dat. Maar als ik iemand aankijk, dan weet ik meteen of iemand wil of niet. Op het moment dat iemand graag wil, dan wil ik hem ook best een kans geven.

I: Dat komt dan toch weer bij die attitude, waar u het aan het begin van het gesprek over had.

P: Ja.

I: Ehm, is er vanuit u, want ik heb in principe geen inhoudelijke vragen meer, is er vanuit u nog niet wat u aan dit onderzoek zou willen toevoegen? Dat u zegt van dit hebben we gemist of dit zou wat mij betreft nog een belangrijke onderdeel zijn of is relevant.

P: Ehm, nee niet zo. Ik vind het een heel goed onderzoek. Ik ben blij dat iemand daar nu gewoon serieus naar aan het kijken is. Ehm, ik ben erg benieuwd welk kant het op gaat, want ik ben namelijk ook erg bang dat we zo meteen een heel groot gedeelte lager opgeleiden hebben die de rest van hun leven niet meer aan de bak komen.

I: Structureel.

P: Structureel niet meer aan de bak komen. En tegen die tijd dat je 35 of 30 bent en je probeert al 12 jaar of 15 jaar aan de bak te komen en het lukt niet. Dan kan ik me ook wel voorstellen dat je tegen die tijd ook wel een manier van leven hebt gevonden dat je geen behoefte hebt om te gaan werken of zo.

I: Dat je daar genoeg mee neemt?

P: Ja. En vaak zie je wel dat dat ook iets is wat zich "history repeats", weet je wel. Dat op het moment dat je uit zo'n gezin komt waarbij je vader en moeder allebei niet aan het werk komen, dat dat ook wel iets is wat dan de generatie daarna weer gebeurt.

I: Ja. Dat sluipt erin.

P: Dat sluipt erin. Ik bedoel dan zit er ook geen drive achter. Soms is het mentaliteit, soms is het gewoon echt pech. Maar ik geloof nog steeds wel heel erg dat als je in Nederland wil werken en je doet echt je best om gewoon binnen te komen en je zegt ook van: "joh, moet je eens luisteren. Afwas prima, ik ga wel in de afwas staan. Als ik iets anders kan doen, zeg het maar" Want die zijn er ook he. Eén van de jongens die bij mij nu werkt, dat is een Engelse jongen. Die kwam binnen lopen en het was hartstikke druk en we hadden 's middags geen afwasser. Die jongen die staat te kijken en die ehm, wilde mij spreken. Ik zeg: "ik heb nu geen tijd." Zegt hij: "heb je nog mensen nodig?" Ik zeg: "nou op dit moment eigenlijk niet." Hij weer: "it does not seems like that." Vervolgens loopt die jongen naar achteren, gooit zijn jas weg en begint af te wassen. He is hired. Zo kan het ook.

I: Ik ben het met je eens. Als mensen echt willen. Ik kan me ook niet voorstellen dat je in Groningen. Kijk het kan wel eens een paar weken à maanden duren vanzelfsprekend, maar als er op een gegeven moment de echte wil er is en iedereen heeft zo zijn talenten, dan kan ik me niet voorstellen dat je niet aan het werk komt. Ehm, persoonlijk denk ik dat het veelal aan de instelling ligt van bepaalde mensen en daar zou de overheid ook vrij kort op moeten zitten om die instelling wel voor elkaar te krijgen.

P: Ja. En ik weet niet of je instelling zo makkelijk veranderd. Kijk, de overheid probeert dat natuurlijk wel door een terugtrekkende beweging te maken door tegen mensen te zeggen je krijgt geen uitkering meer en je krijgt niet meer dit en je krijgt niet meer dat. Maar je zal altijd zien dat het de verkeerden treft. Misschien niet allemaal, maar op dit moment vallen er mensen ehm, gewoon die worden zeg maar eigenlijk, omdat het zo'n systeem geworden is, vallen er gewoon buiten. Ik ken een meisje dat haar hele leven hard gewerkt heeft en die moet nu gebruik maken van het UVW. Die komt elke keer huilend die gesprekken daar uit. Die zegt: "ik word godverdomme behandeld alsof ik een misdadiger ben en alsof ik nog nooit wat gedaan heb." Ze zegt: "Ik heb veertien jaar lang zes dagen per week gewerkt. Ik kan er echt niets aan doen dat het nu zo is, weet je wel." Ze heeft heel veel in de horeca gewerkt, ze heeft evenementen georganiseerd en ze heeft nu zware rugklachten en dermate erg dat ze op advies van de dokter dat niet meer mag doen. Maar ja de UWV zegt: "u hebt altijd in de horeca gewerkt, dus dat zal allemaal wel een beetje meevallen." Dat soort dingen dat is heel pijnlijk.

I: Ja, en dat hopen we hiermee op te kunnen lossen.

P: Ja, ik hoop dat eh, hoe meerdere dit, ja gelukkig is dit voor mensen al duidelijk.

I: Ja. Iedereen kent wel iemand die in die situatie zit en al helemaal sinds de economische crisis. Het percentage lager opgeleiden, je ziet dat die harder wordt geraakt, want die hoger opgeleiden die gaan dan genoeg nemen met een functie onder hun niveau.

P: Daar heb je helemaal gelijk in.

I: Dan heb je dat versterkende verdringingseffect.

P: Dat is wat ik zei. Dat meisje die bij me werkt en normaal gesproken door zou schuiven, dan zou er iemand anders komen werken. Zo'n meisje die vraagt dan om meer uren, dus die blijft dan op een plek hangen. Dat zie je in alles, elke student heeft zeg maar een bijbaantje en die zorgt er nu ook voor dat andere studenten ook geen bijbaantje krijgen, want die blijven ook op hun plek, omdat ze ergens anders op de arbeidsmarkt niets kunnen vinden.

I: Klopt, dat zal je altijd wel houden, maar dan moet je er natuurlijk wel iets anders tegenover stellen om dat te compenseren. Maar goed, daar zijn we nu hopelijk goed mee bezig.

Bijlage 5, transcript diepte-interview 5

Participanten: eigenaren café

Datum: 27 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 50 minuten

I = Interviewer, P1 = Participant 5.1; P2 = Participant 5.2

I: Zou u uzelf kunnen introduceren?

P1: Mijn naam is [naam P1]. Ik ben [leeftijd]. Ben sinds 1 november 2005, samen met mijn compagnon en partner [naam participant P2] trotse eigenaar van [naam café]. Mooi café aan 't Zuiderdiep, dat al bestaat sinds 1955. In de afgelopen negen jaar hebben wij hier, vinden wij zelf, een mooi bedrijf neergezet. Een bedrijf dat veranderd is van een slapende onderneming naar een uitermate succesvol en goed bekend staand café. Kwaliteit staat voorop. Kwaliteit niet alleen van het gewoon op bord en in een glas, maar ook in de vorm van personeel. De gasten zijn belangrijk. Representativiteit is belangrijk, kwaliteit nogmaals in een nutshell.

I: En wat zijn u dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?

P1: De dagelijkse bezigheden zijn divers van ehm, het soms een aantal keren per week, vegen, dweilen, schoonmaken, het terras buiten zetten en alles wat er moet gebeuren. Wc schoonmaken tot de contacten met de leveranciers. De bezigheden in de keuken. Eigenlijk doen [naam participant P2] en ik alles wat hier moet gebeuren, alle voorkomende werkzaamheden. Plus dat wij natuurlijk supervisen en managen, overzicht, strategie en visie bepalen. Dat komt er ook allemaal nog bij.

I: Hebben jullie een bepaalde doelgroep die jullie graag willen bereiken?

P1: Ja, de doelgroep is 3,4, 23 plus tot oud. Ehm, de grootste deel van onze gastenkring is in de 30, 40 en 50. Een hele uitgebreide vaste gastenkring, een stuk of 500 vaste mensen, waarvan we de meesten ook de naam kennen en die hier met enig regelmaat komen. Eén a twee keer in de week zeker wel. We richten ons niet zozeer op studenten. Zeker niet in het eerste of tweede jaar en zeker niet in groepsverband. Maar er zijn altijd erg blij met de studenten die ons weten te vinden als ze iets zijn opgegroeid en kwaliteit verkiezen boven kwantiteit in de Peperstraat of Poelestraat. We hebben onze openingstijden er ook enigszins op afgestemd. We zijn zeven dagen in de week open. We gaan 's morgens om elf uur open en 's avonds om twaalf uur / half één dicht. We kiezen er bewust voor om

niet tot twee uur, drie uur, vier uur open te blijven, omdat dat de kwaliteit van het publiek nadelig zou beïnvloeden. We zijn veel meer een dagzaak / middagzaak. Eén van de weinige zaken waar nog echt een middagborrel bestaat. Dat is een uitstervend fenomeen. Daar zijn we trots op.

I: Oké. U geeft al aan dat dit bedrijf uit 1955 dateert.

P1: Ja, dat is voortgekomen, hier zat vroeger een, hier stopten vroeger een busondernemingen voor de deur. Tot 1955, toen was het tot die tijd een wachtruimte voor passagiers en conducteurs en chauffeurs. Toen zijn de busbedrijven naar iets buiten het centrum verhuisd, naar de Bedumerweg en Damsterdiep. Toen heeft die een cafébestemming gekregen. Eén echtpaar heeft het 50 jaar bestierd. In de laatste 25 jaar daarvan was het voornamelijk hun woonkamer en leidde het een sluimerend bestaan. Toen hebben wij het in 2005 opgepakt en totaal andere invulling aan gegeven met behoud van de uitstraling en de look die het altijd al had. Achter de schermen is natuurlijk alles nieuw en anders en up to date.

I: Wat heb je daarvoor dan gedaan [naam participant P1]? Daar ben ik dan wel even naar.

P1: Ik heb voordat we dit café hadden, werkte ik op een reclamebureau hier in de stad als accountmanager. Eh, ik heb daarvoor vijftien jaar in New York gewoond, waar ik van alles en nog wat gedaan heb, onder andere ook in de horeca. Hoewel niet op de vloer, maar wel wat achter de schermen en qua management en inkoop. Ik ben begonnen bij NOS-teletekst in de jaren 80. Ik heb eigenlijk een hele diverse loopbaan doorlopen en dat is prettig.

I: Ik merk het. Als we kijken hoe deze onderneming is ontstaan, dat heeft u al een beetje verteld, dat is vrij lastig. Welke motieven had u om dit dan over te nemen?

P1: Er kriebelde iets. Mijn partner, die ik net noemde [naam participant P2]. Die werkte als teamleider bij de ING en dat had hij nog heel lang kunnen blijven doen. Ik was niet op mijn plek in mijn werkring in die tijd. Niet omdat ik het werk niet leuk vond, maar ik had problemen met mijn werkgever, wat ik niet zo gauw heb, maar dat had ik toen. We dachten allebei er moet wat gebeuren, anders worden we ongelukkig. Dat willen we niet, we willen graag wat leuks gaan doen. De horeca zit bij ons allebei via wat familieleden en ook grootouders in het bloed. En het leek ons erg leuk om een eigen bedrijf te hebben.

I: Ja, oké.

P1: En dat ook heel erg leuk. Waar je je eigen bedrijf kunt bepalen en doen wat je wilt en als iets niet lukt, dan kun je veranderen in plaats dat er enorme processen aan vooraf gaan.

I: Absoluut. Je bent eigen baas. En waarom in Groningen?

P1: Ehm, ik was hier net komen wonen na mijn omzwervingen. [naam participant P2] en ik hadden elkaar in 2003 ontmoet, hij was bij mij ingetrokken. Dus Groningen was de stad die voor ons allebei nieuw was, maar uitdagend.

I: En waarom deze locatie als we dan naar een kleiner schaalniveau gaan?

P1: Omdat dit een hele mooie plek is in de stad waar veel gebeurt. Waar een groot terras te realiseren viel. Waar de hele dag de zon op staat. Hotels in de nabijheid, wat garant staat voor menig publiek. En het is een café met een historie en een naam die bekend is bij mensen die al wat langer in Groningen wonen.

I: Zeker, ja. Ehm, heeft u ook gekeken naar de arbeidskrachten die hier toentertijd waren?

P1: Eh ja. We begonnen natuurlijk wel wat naïef, want je weet niet waar je instapt en wat je moet verwachten. We hebben de eerste maanden alles met z'n tweeën gedaan. Wel met hulp van een meisje die hier al werkte toen we de café overnamen. De eerste maanden was het ook aanpoten en liep het allemaal niet zo best. Na vier maanden, dus vanaf maart 2006, toen begon het goed te lopen en hebben we een aantal veranderingen doorgevoerd, waardoor het opeens veel drukker werd. Toen zijn we ook begonnen met wat het onderwerp is van jou onderzoek: het aantrekken van personeel. En dat gaat met vallen en opstaan kan ik je melden.

I: Even voor de goede orde. Wat ik versta onder verdringing is dat een lager opgeleide wordt verdrongen door een student. Veelal gaat het om laaggekwalificeerde banen, met alle respect een barman / een ober etc. Ehm, studenten zijn welbekend, de hbo'ers dan wel wo'ers, die in potentie dus hoger opgeleid worden. En lager opgeleiden zijn van alle leeftijden eigenlijk. Dat varieert van mbo1 tot mbo4 niveau en alles wat daar onder zit.

P1: Dus mbo4 telt eigenlijk ook als lager opgeleid. ?

I: Ja

[naam participant P2] voegt zich toe aan het interview.

I: Ik heb het één en het andere al met [naam participant P1] besproken. Introductie van het bedrijf en bepaalde definities er bij gehaald. Dan wil ik graag naar bepaalde trends op de arbeidsmarkt. zijn volgens jullie de arbeidskansen van lager opgeleiden toegenomen, afgenomen of juist hetzelfde gebleven?

P1: Ik denk afgenomen.

P2: Ja dat denk ik ook.

P1: We moeten niet door elkaar heen praten als kan hij het later nooit meer...

P2: Ik denk dat het is afgenomen. Dit gaat specifiek over de horeca he?

I: Dit gaat even, laten we het eerst veralgemeniseren, dus de algehele arbeidsmarkt en vervolgens kunnen we ons wel toespitsen op de horeca.

P2: In een tijd van hogere werkloosheid is de keus voor een beter opgeleid tegenover een lager opgeleid iemand. Er is geen krapte op de arbeidsmarkt, dus logisch dat de onderkant achter blijft, dus de lager opgeleiden. Je maakt eerder een keus voor een hoger opgeleid iemand dan voor een lager opgeleid iemand, als je de keus hebt. Als de arbeidsmarkt weer aan zou trekken, denk ik dat dat ook weer verandert ten gunste van de lager opgeleiden.

P1: En als ik het mag toespitsen op ons bedrijf, dan denk ik dat wij toch altijd de voorkeur geven aan hoger opgeleiden. Dat heeft te maken met de ervaringen die we hebben opgedaan door een bedrijf te hebben.

I: Oké, goed. Dan duiken we gelijk de diepte in. Ik ga daar natuurlijk wat specifiek op in zo meteen. Dan mogen jullie allemaal gaan beargumenteren waarom jullie dat dan doen. Dus je ziet dat over de gehele arbeidsmarkt, maar ook zeker in de horecabranche, dat de arbeidskansen van lager opgeleiden zijn afgenomen?

P1 & P2: Ja.

I: En dat komt dan voornamelijk als we ons dus in laagconjunctuur bevinden, dus economisch minder goede tijden, dan hebben werkgevers meer mensen om te kiezen omdat er meer mensen werkloos zijn.

P1: Het aanbod is groter. Dat geldt natuurlijk wel vooral een universiteitsstad als deze. Als je naar Oost-Groningen gaat, dan denk ik dat je hele andere problematiek hebt.

I: Ja, dat is de geografisch dimensie die ook aan dit verhaal toegevoegd kan worden. Als je dit onderzoek zou doen in de Randstad of juist in een tegenpool, dus in het Noord-Oost-Groningse deel van het land, dan zou je waarschijnlijk tot andere resultaten komen.

P1: Dat denk ik ook.

I: Het interessante is waarom ik me toespits op studenten, omdat dat juist hier relevant is in de stad.

P1 & P2: Ja.

I: Als je dit onderdoen, en dan ten aanzien van studenten zou doen inderdaad in Noord-Oost-Groningen...

P2: Ik denk dat de student vanaf volgend jaar nog meer voor verdringing zorgt, want de basisbeurs wordt afgeschaft. Het wordt allemaal een lening en er zijn natuurlijk een heleboel die denken ik wil

niet zoveel lenen. Dus gaan er bij werken, om zelf de kost te verdienen. Dus werkende studenten. Dat ga je krijgen natuurlijk. Dus eh, die markt wordt overspoelt vanaf volgend jaar.

I: Wat in ieder geval zo is, is dat de arbeidsparticipatie van studenten sinds de jaren 80 is toegenomen, aanzienlijk ook hoor. Dat heeft natuurlijk te maken met de wetten die de overheid uiteindelijk bedenkt voor studenten en welke tegemoetkomingen zij dan wel of niet krijgen.

P2: Vroeger was ook het bedrag wat ze mochten verdienen gemaximaliseerd, daarna moesten ze daarover belasting betalen. Er is nu ook veel meer losgelaten, dus ja de mogelijkheden zijn natuurlijk gewoon veel groter geworden.

I: Oké. Jullie hebben dit bedrijf sinds 2005. En hoeveel mensen hebben jullie nu dan in dienst?

P2: 12.

I: En dat is inclusief jullie twee zelf?

P1 & P2: Nee.

I: Is het aantal werknemers dat jullie hebben toegenomen de afgelopen, laten we zeggen vanaf 2008?

P1 & P2: Ja zeker.

P2: Dat is wel verdubbeld.

I: En dat is de reden dat het goed gaat met het bedrijf?

P1 & P2: Ja.

I: Ehm, in hoeverre hebben technologische veranderingen, denk aan globalisering, automatisering van bepaalde dingen bij jullie achter de bar er toe geleid dat jullie productiever zijn geworden? Heeft dat een rol gespeeld of niet?

P1: Ja, absoluut. We hebben in 2010 een hele grote verbouwing gehad waar we alle nieuwe snuffjes die er op dat moment waren voor dit café ingebouwd hebben in een nieuwe bar. We hebben een totaal geautomatiseerd kassasysteem, wat aangesloten is op de keuken en wat allemaal automatisch werkt. We zijn een heel modern cafébedrijf.

I: Als dat hetzelfde was gebleven, als die modernisering niet had plaatsgevonden, dan hadden jullie nu misschien vijftien of twintig mensen in dienst gehad?

P1: Nee dat denk ik niet, want ik denk dan dat onze omzet niet gegroeid was zoals die is. En dan hadden we juist met minder mensen door gemoeten. Want personeel is de grootste kostenpost en het is heel leuk om een heleboel personeel te hebben, maar dat betekent wel dat ook een aanzienlijke omzet tegenover moet hebben staan. En die omzet hebben we onder andere kunnen realiseren door allerlei

snuffjes die we hebben. Je zou kunnen zeggen, we hebben een glazenspoelmachine achter de bar. Dat is in het begin ook het idee, van nou dat scheelt ons personeelslid die niet meer glazen hoeft te poleren.

P2: Dat is ook wel dat.

P1: Dat is ook wel zo, maar aan de andere kant scheelt het geen personeel. Je ziet alleen dat het personeel nou geen glazen hoeft te poleren, die kan zich actiever met de gasten bezig houden. Dus dat is een plus.

I: Is het dan zo. Hoe je het wendt of keert, dat je toch altijd personeel blijft houden. Je kan niet zonder toch?

P1: Nee. Wij willen ook niet zonder.

I: De koffie moet van A naar B komen.

P1: Ja, maar ik wil ook dat dat door iemand gedaan wordt die aandacht heeft voor die koffie en dat die koffie perfect gezet is. En dat die gast tevreden is en nog een keer terug komt en nog een keer koffie besteld. Personeel is het belangrijkste element.

P2: Ja het belangrijkste aspect in ons bedrijf, absoluut.

I: Dus jullie merken, als ik het voor jullie mag samenvatten, dat automatisering wel heeft meegeholpen aan het laten groeien van jullie bedrijf, maar niet zozeer dat jullie daardoor minder personeel hebben moeten aannemen.

P2: Nee, het is echt efficiënter geworden daardoor. Er zijn twee bewegingen. We hebben een efficiency slag gemaakt in de laatste jaren. Daar zijn we al heel lang mee bezig. Dat is een continu proces, dat is niet iets wat stopt. Daardoor heb je meer ruimte om je bezig te houden met gasten. Wat uiteindelijk ook meer oplevert. Dus het versterkt elkaar. Automatisering versterkt het eindproduct.

P1: Wat ons grootste kracht is, is die persoonlijk interactie met de gasten. Dat hoor ik van iedereen. Wat hier wel gebeurt...

P2: Ja, zowel door ons, als het personeel.

P1: En wat bijna nergens anders gebeurt. In andere horeca is het vaak veel anoniemer. En hier is het persoonlijk.

I: En hoe zit het met de verhouding fulltime – parttimebanen bij jullie?

P2: 50/50.

P1: Ja, sinds vandaag. We hebben zes mensen fulltime. Dat wil zeggen vier shifts in de week, komt neer op 32 uur in de week.

P2: Nou, in praktijk is het wel 36 uur.

P1: Ja, maar goed. Dat heet bij ons fulltime. Vier shift zijn vaak langer dan achter uur, dan zijn ze rond de tien uur. En we hebben zes mensen, waarvan er één strijkt, waarvan er één, één dag op kantoor zit. Waarvan er één net met hotelschool is begonnen en maar één keer in de week werkt. Waarvan er één twee keer in de week werkt. Waarvan er nog één twee keer in de week werkt en waarvan er nog één twee keer in de week werkt.

I: En die zijn eigenlijk allemaal parttimers?

P1 & P2: Ja.

I: En hoe is de verhouding fulltime- parttimebanen in de loop der jaren bij jullie, eh hoe heeft zich dat ontwikkeld?

P2: Met de omzet mee.

P1: Ja doordat we het drukker werd hadden we meer mensen nodig en meer shift om in te vullen en onze openingstijden zijn wat verruimd.

I: Maar ik bedoel wat het aandeel parttimebanen zeg maar. Tien jaar geleden, was dat meer of minder?

P2: Nee. Toen wij begonnen hadden we één, twee mensen in dienst, parttime alleen. En dat was in totaal ik denk een 30 uur in de week en nu hebben ik weet niet hoeveel uren, maar 28 shifts keer achter uren. Dus dat is vertienvoudigd, maar de omzet is ook ongeveer vertienvoudigd sinds die tijd. Niet vertienvoudigd, maar wel vijf keer zo hoog.

I: Dat is alleen maar fijn toch?

P1 & P2: Ja.

I: En hoe zou dat voor de rest dan, laten we even de algehele arbeidsmarkt er uit pikken. Zou het aandeel deeltijdbanen zijn gestegen, gedaald of gelijk gebleven?

P1: Ik denk gestegen.

I: Oké. Dus er is een groter aanbod van parttimebanen dan vroeger?

P1: Meer mensen kiezen er ook voor om in deeltijd te werken.

P2: De horeca is natuurlijk uitermate geschikt om deeltijd te werken. Als ik de keuze zou hebben, dan zou ik alleen maar met deeltijdwerkers willen werken. Want als er twee vaste mensen op vakantie gaan, dan heb ik gelijk een probleem. Als je 20 deeltijdwerkers zou hebben dan kun je het allemaal heel makkelijk invullen, maar ik wil kwalitatief ook heel goed personeel hebben, dus dat betekent dat

je daarin moet investeren. Dus dat je toch die fulltimebanen moet aanbieden, want mensen moeten ergens van leven. Wij hebben dus niet echt veel studenten aan het werk momenteel.

I: Want hoeveel studenten hebben jullie aan het werk?

P2: [naam werknemer] studeert, [naam werknemer] studeert, [naam werknemer] studeert, [naam werknemer] studeert.

I: En dat zijn mensen die hbo of wo of waar hebben we het over.

P1 & P2: wo.

I: Oké.

P1: En de parttimers die wij hebben, dat zijn wel stuk voor stuk mensen die gestudeerd hebben, maar toch daarin geen carrière in hebben gemaakt of hun studie niet hebben afgerond. Dat is een typische groep rond de 30, dus in de horeca is blijven hangen.

P2: Die tijdens hun studie zijn belang in de horeca, als bijbaan. Ehm,

I: En daarin zijn blijven hangen.

P2: Ook natuurlijk omdat de mogelijkheden nu vrij beperkt zijn om andere banen te vinden en als je het kunstje nu eenmaal goed kunt. Ja, dan is de verleiding, horeca is natuurlijk een heerlijk vak om in te werken. Je hebt interactie met collega's, met publiek. Dus dat is ook verslavend voor veel mensen.

P1: Vergeet de gunstige werktijden niet.

P2: Ja, gunstige werktijden, flexibiliteit. Er kan een hoop he.

I: Even terug komen op, want jullie hebben nu vier studenten in dienst?

P2: Ja en dus acht mensen die eh, niets studeren, maar allemaal wel afgestudeerd zijn.

I: En hoeveel lager opgeleiden dan?

P2: Niet één denk ik.

P1: Nou [naam werknemer], dat is dat ene meisje die één keer in de week spoelkeuken helpt, die is net een mbo-opleiding begonnen...

P2: hbo.

P1: hbo?

P2: Ja. Hogere hotel school

P1: Oh, dan hebben we geen lager opgeleiden.

I: Oké.

P2: Ja [naam werknemer] die strijkt, maar dat stelt niet zo veel voor.

I: Maar die is wel bij jullie in loondienst?

P2: Ja, paar uurtjes in de week, want ze heeft een baan in de zorg, dus eh.

I: Oké. Is voor jullie, misschien dat jullie dat gemerkt hebben, maar eh, het aanbod van studenten die zich aanbieden op de arbeidsmarkt om te werken, is dat toegenomen? Of denken jullie juist dat het is afgenomen?

P2: We worden niet overspoelt door mensen die zich aanbieden om te werken. Ik denk ook dat de meeste studenten in de stad het in eerste instantie in de echte typische studentenhoreca gaan proberen. Ehm, want dat is toch wel waar ze mee bekend zijn, dus de Poelestraat, Peperstraat en de Grote Markt.

I: We hebben het ook al over de doelgroep gehad. Jullie hebben een andere doelgroep dan de Poelestraat, Peperstraat en noem het maar op. Het zou kunnen zijn dat die studenten hier niet komen, omdat ze ook niet in contact komen met jullie.

P1: Klopt en ze zijn vaak te jong voor ons, want we willen bij voorkeur geen achttien, negentien of twintigjarigen. We willen liever 25+ aan het werk hebben, omdat ons publiek dat ook is en je wil dat ze met het publiek praten en dat ze bagage hebben.

Heeft dus met publiek/doelgroep te maken.

I: Oké. Stel jullie voor. Er komt een functie vrij of jullie denken dat er een functie vrij zou moeten komen voor een nieuw personeel. Het gaat om een laaggekwalificeerde functie, dat dat even helder is. Dus een functie die zowel door een studenten als wel een lager opgeleide bekleed kan worden. Een glazenwasser, een barman, een ober, noem het maar op.

P1: Dat geldt dus voor alle functies hier.

I: Ik zou graag even de werving- en selectieprocedures met jullie willen doornemen. Ehm, laten we met de eerste vraag beginnen, want ik ga er al vanuit dat het zo het, maar zijn de functie die jullie hier hebben zowel door studenten en lager opgeleiden te bekleden?

P2: Nou, ehm dat weet ik niet. Ik werk bij voorkeur niet met lager opgeleiden.

I: Maar die zouden het wel kunnen invullen?

P2: Dat hangt er vanaf, want ze moeten we de kwaliteiten bezitten.

I: Ja zeker. Maar het is niet per definitie uitgesloten. Jullie zeggen niet van je moet, in de vacature van we willen per se een hoger opgeleide

P2: Nee. Maar in de praktijk, eh, wij doen niet actief aan werving.

I: Hoe gaat dat dan?

P2: Dat gaat altijd heel geruisloos. De horeca is in de stad een beetje een eh, volkje apart in de stad. Iedereen kent iedereen. Dus op een gegeven moment een jongen in de Poelestraat denkt ik wil eens wat volwassenere horeca gaan werken, want ik ben het zat met die studenten. Dan kloppen ze gewoon via een vriendje, die ze hier hebben werken, bij ons aan. Zo gaat dat altijd. Het rouleert gewoon.

I: Dus het gaat via via.

P2: Via via. Meestal gewoon via ons eigen personeel die weer andere mensen kennen in andere horecagelegenheden en dan horen ze van nou dat ze verandering zoeken of eh, meer uren.

P1: Of niet meer tot vijf uur 's nachts.

P2: Op die manier gebeurt het meestal. We krijgen meestal zeer ervaren mensen binnen. Dat willen wij ook. Wij willen niet iemand hebben die eh, alles nog moeten gaan uitleggen. Nee, in principe moet je hier gewoon bam, zo aan het werk kunnen gaan en alles weten. We gaan niet iemand opleiden, dat doen we niet.

I: Oké en waar let je dan op bij nieuw personeel? Let je dan meer op de opleiding die diegene gevolgd heeft?

P2: Nee, gewoon ervaring. En wij hebben eh, hier werken mensen over het algemeen vrij lang.

P1: [naam participant P2], als ik je mag onderbreken. Ervaring is wel belangrijk, maar het gaat ons vooral er om dat er een klik is en dat de persoon betrouwbaar is en sociaal. Dat zijn eigenlijk nog de belangrijkste dingen. We willen ook graag, dat klinkt heel stom, maar we vinden het heel leuk als we iets weten over een familie of waar ze vandaan komen.

P2: Achtergrond is heel belangrijk.

P1: Dat hun ouders hier ook een keertje komen. Dan denk ik dat is allemaal netjes en heel betrouwbaar. Er moet veel vertrouwen zijn, je moet met geld overweg, alles is hier open en iedereen kan overal bij en doet alles. Dus eh, opleidingsniveau is niet het belangrijkste, ervaring ook niet. Het gaat om betrouwbaarheid en dat is niet politiek correct om te zeggen, maar wel achtergrond en milieu. Want dat hebben ook we ook in de loop der jaren geleerd, dat we ook mensen hebben tot twee of drie keer toe uit de provincie Groningen en dan ontbreekt er toch iets. Er is geen bagage. Er is geen vangnet en er is geen interactie. Dat is heel lullig om te zeggen, maar daar selecteren we wel op.

I: Ja, nee groot gelijk. Uiteindelijk...

P1: Het is ons eigen geld en wij zijn er afhankelijk van.

P2: We hebben het wel geprobeerd hoor met die mensen.

P1: Ook stagiaires.

I: Bedoel je dan lager opgeleiden?

P2: Ja en de ervaring heeft ons geleerd dat het fout gaat.

I: Je hebt het al even door laten schemeren, maar in hoeverre letten jullie dan op de inwerktijd of de trainbaarheid van iemand?

P2: Nou, dat weten we eigenlijk binnen twee weken wel.

P1: Veel eerder.

P2: Ja eigenlijk wel binnen een dag.

I: Daar houd je wel rekening mee, dat diegene makkelijk getraind zou kunnen worden.

P2: Ja.

P1: Training is niet het belangrijkste. Het gaat er om dat die goed valt. Dat die goed zit / ligt bij zijn collega's en bij ons en bij de gasten. Maar vooral bij het team, want als dat goed zit het bij de gasten ook goed. Maar als wij, wat ik wel eens gehad heb. Als ik na een paar weken dat hier iemand werkt denk: "oh shit die werkt vandaag en die komt.". En ik zie er tegenop, dan is het afgelopen.

P2: Dan is het klaar.

P1: Dan komt het ook nooit meer goed. Want als ik niet heel blijf word van iedere medewerker hier, dan houdt het op

I: Ik snap het [naam participant P1]. En de leeftijd. In hoeverre speelt dat een rol?

P1: 3,4, 25 plus.

P2: Ik denk dat voor horecabedrijven bij ons de gemiddelde leeftijd vrij hoog ligt.

P1: Dat denk ik ook.

P2: We hebben ook mensen van in de 30 aan het werk.

P1: Ja. Een hoop bedrijven kiezen er voor om jonge mensen te hebben, omdat het financieel aantrekkelijk is.

P2: En wij juist niet. Wij betalen boven cao. Dat doen we ook om mensen te binden. En ook omdat ik gewoon vind dat als je goed presteert, daar wel een goede vergoeding tegenover moet staan. Dus dat gaat bij ons trapsgewijs. Zodra je zelfstandig kunt werken. Ze beginnen sowieso boven cao-loon. Maar

zodra ze goed zelfstandig kunnen werken, dan gaan ze gelijk een stap omhoog en op het moment dat ze excelleren en dat het gewoon super gaat, dan gaan ze nog weer een stap omhoog.

I: Ik heb aan aantal stellingen die ik aan jullie wil voorleggen. Mag je natuurlijk met een ja of een nee beantwoorden, maar voor mijn onderzoek is het natuurlijk fijn als jullie dat ook onderbouwen. Eh, de eerste is: zijn studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar? Als we het dan hebben over de tijden en uren.

P1 & P2: Nee.

P1: Lager opgeleiden zijn qua inkomen van je afhankelijk. Studenten hebben vaak ook nog wel andere bezigheden en interesses, denk ik.

P2: Ja. En later opgeleiden die zouden dit volledig als hun enige baan zien.

P1: Dat bedoel ik.

P2: En dat eh, dus die zijn volledig inzetbaar neem ik aan. Studenten zitten met tentamen periodes en alles, dus dat is soms best wel eens lastig

I: En hoe zit dat dan met de loyaliteit naar het bedrijf toe? Zijn studenten en lager opgeleiden even loyaal aan het bedrijf?

P1 & P2: Ja.

I: Oké. Daar zit wat jullie betreft niet echt een significant verschil tussen?

P1 & P2: Nee hoor.

I: Dat verschilt dan per persoon? Neem ik aan.

P1: Ja. Ik zou niet iemand aan het werk willen hebben die niet loyaal was aan het bedrijf.

I: Maar ehm, kunt u dan zeggen, om het te veralgemeniseren. Zijn lager opgeleiden dan loyaler dan studenten?

P1 & P2: Nee.

I: Niet per definitie voor jullie?

P2: Als je hier werkt, dan ben je loyaal.

I: Want daar selecteer je op.

P1 & P2: Ja.

I: Oké. Zijn studenten en lager opgeleiden even goedkoop of even duur voor jullie?

P1 & P2: Ja.

I: Jullie hanteren dezelfde loon.

P1 & P2: Ja.

I: Oké en als we dan kijken naar de productiviteit, wat ook belangrijk is. Is een student productiever dan een lager opgeleide of zijn lager opgeleiden productiever?

P1: Nee. De ene student is productiever dan de andere en de ene lager opgeleide is productiever dan de andere. Je kunt lager opgeleiden hebben die productiever zijn dan studenten.

P2: Dat hangt echt van de persoon af. Dat heeft niets met opleiding te maken.

I: Oké. Hoe eenvoudig of hoe lastig is het om een student of een lager opgeleide te vinden op de arbeidsmarkt? Kun je ze net zo makkelijk vinden?

P1: Nee hoor.

P2: Het heeft ook met de criteria te maken. Wij leggen de lat wel heel erg hoog. Voor dat je hier kunt en mag werken, dan moet je wel heel goed zijn. Anders willen wij ze gewoon niet hebben.

I: Oké. Daar kun je gewoon eerlijk over zijn toch.

P1 & P2: Ja.

I: Ehm, hoe zit dat dan als we kijken naar de inwerktijd. Zijn studenten en lager opgeleiden even snel in te werken?

P2: Ik denk dat het te maken heeft of ze ervaring hebben of niet. En dan maakt het niet uit.

I: Jullie gooien het steeds op dat het eigenlijk per persoon afhankelijk is. maar probeer het eens te veralgemeniseren als dat mogelijk is. Misschien uit ervaring, dat jullie zeggen, we hebben in de loop der jaren zoveel student gehad hier in dienst en wij vinden dat die sneller ingewerkt kunnen worden. nou goed, jullie zeggen dat jullie eigenlijk al niemand meer inwerken maar...

P2: Ja. Je hebt natuurlijk wel eh, een bepaald niveau mee te maken. Dus een lager opgeleide heeft een lager kennisniveau dan een hoger opgeleide. Dus dat betekent dat die mensen het over het algemeen sneller begrijpen. En een lager opgeleide die kan het net zo goed wel leren, maar de finesses denk ik dat bij een hoger opgeleide sneller zullen ontwikkelen.

P1: Het klinkt lullig en het klinkt ook politiek incorrect, maar eh, het is hier. Ik vind het belangrijk, wij vinden het belangrijk dat mensen een conversatie kunnen voeren met gasten. En dat moeten ze ook kunnen in het Engels en in het Duits en het liefst een beetje in het Frans. Er komt hier best veel internationaal publiek tegenwoordig in de stad. Als je dan geen woord over de grens spreekt en je weet

ook niet goed hoe je je moet presenteren of wat je moet zeggen, dan reflecteert dat slecht op de zaak vind ik.

I: Ja, dan komen we toch bij de communicatieve vaardigheden, want zijn die bij studenten en lager opgeleiden net goed of net zo slecht? Ten opzichte van leveranciers, klanten, noem maar op.

P1: Ik denk niet dat je daar het verschil kunt maken tussen hoog- of lager opgeleiden. Ik denk dat dat veel meer een persoonlijk aspect is.

P2: Ja, nou ja goed. Een hoger opgeleide heeft over het algemeen meer bagage, dus die heeft ook meer gespreksonderwerpen en ehm, is ook voor onze doelgroep gelijkwaardige partner om mee in gesprek te gaan. Ehm, ja. Als je, ik wil niet zeggen dat lager opgeleiden niets te melden hebben, dat is onzin. Maar ik kom ze te weinig tegen. Dus zowel bij ons in de zaak als op de werkvloer onder de gasten en zo, dat zit er gewoon niet veel tussen.

P1: Nou.

P2: Ja wel wat, maar niet erg veel. De meeste die hier komen zijn hoger opgeleid of hebben een bepaalde functie in de maatschappij of werkervaring, waardoor ze toch wat meer weten en kunnen.

I: Oké. Als we al die stellingen naast elkaar zouden gaan zetten en we zouden daar een oordeel over moeten vellen. Gaat jullie voorkeur dan uit naar een student of naar een lager opgeleide?

P2: Ja. Bij mij zou dat naar een student gaan.

P1: In de praktijk wel. Ik ben namelijk eh, nog niet genoeg. Omdat we zoveel studenten hebben, werken hier ook veel studenten. Omdat ze gestudeerd hebben. Die andere groep, daar zijn we minder mee in aanraking. We kunnen er eigenlijk niet genoeg over zeggen denk ik.

P2: Nou de ervaringen die we daar mee hebben, die waren negatief. En dat heeft er toe geleid dat wij ons beleid daarop hebben gewijzigd.

P1: Dat klopt.

P2: We willen alleen maar mensen die in ieder geval mbo-plus zijn.

I: Oké. En wat zouden die lager opgeleiden dan zelf kunnen doen om interessant te worden voor jullie? Want we moeten dit probleem oplossen.

P2: Eh ja. Dat heeft te maken met opleiding.

I: Zij moeten proberen om een hbo diploma te halen?

P2: Nou niet eens dat. Maar probeer eerst maar eens een mbo-diploma te halen. Ik bedoel, als werkgever zit je niet te wachten op iemand met een lage opleiding. Wat kun je daar mee?

I: Oké.

P2: Ja. Als ze stratenmaker moeten worden of achter de vuilniswagen moeten lopen, ja dat kun je prima met een lbo-diploma doen. Maar zodra er echt interactie is en met andere mensen en er wordt iets van je verwacht, dan is opleiding wel een vereiste.

I: Dus jullie personeel moet eigenlijk eh, het gaat veelal om laaggekwalificeerd werk, maar jullie verwachten van jullie personeel dat ze hooggekwalificeerd werk zouden kunnen doen?

P2: Bij ons is het niet laaggekwalificeerd werk.

P1: Je hebt er geen universitaire scholing voor nodig om dit te kunnen doen, dat is ook zo.

P2: Dat is waar.

I: Dat is wel wat jullie verwachten.

P2: Omdat wij eh, A, graag werken met mensen met een beetje opleiding en bagage. Ik moet me daar ook de hele dag mee bezig houden, dus het is wel handig dat je op een bepaald niveau mensen kunt spreken. Wij hebben zelf ook dat niveau. Als ik zelf totaal geen opleiding had gedaan en ik was zelf in dit vak beland, misschien had ik er wel heel anders tegen aan gekeken.

P1: Dan hadden we een heel ander soort café gehad met andere gasten.

P2: Ja. Wat ook prima is. Daar is niets mis mee. Die zijn er ook zat in de stad.

I: Voor ieder wat wil.

P1 & P2: Ja. Zeker.

P2: Goed. Dat heeft dus ook heel goed met je doelgroep te maken en met andere personeel. Ik bedoel, ik denk dat een lager opgeleide hier niet gemakkelijk zou tussen passen.

I: Ja, misschien wordt die daar zelf ook niet gelukkig van.

P2: Nee zou kunnen. Ik denk dat die daar absoluut niet gelukkig van zou worden. Het is echt een team hier en als je niet in het team past, dan houd je het nog geen week uit, dan ben je al weg. Je moet zo samenwerken, je moet zo op elkaar ingespeeld zijn. Je zou het niet zeggen, het kan hier rampdruk zijn. Het staat hier soms hutjemutje vol. Dan is het met tekens en met allerlei dingen hoe de mensen hier in de bediening werken met het barpersoneel. Die communicatie is ontzettend belangrijk, maar vooral de samenwerking is heel belangrijk. Dus als dat niet klikt, dan valt het hele café uit elkaar in één keer. Dus dat moet echt, die moeten echt op elkaar ingespeeld zijn.

I: Oké en hoe zouden wij, lager opgeleiden moeten wat [naam participant P2] betreft maar een studie gaan doen. Ehm, hoe kan de overheid dan een bijdrage in leveren?

P2: Als mensen geen baan hebben, dan kun je toch tegen ze zeggen:” ga dan naar school.” Dat lijkt me beter

I: Ook als ze 40 zijn [naam participant P2]?

P2: Ja

P1: Ja, waarom niet? Een andere opleiding of een studie of een deeltijdopleiding, wat dan ook. Dat is alleen maar verrijkend.

I: Ja, zeker.

P2: Of je zit thuis helemaal niets te doen. Nou dat lijkt me al helemaal zeer ongunstig. Of je gaat werk proberen te vinden en als dat niet lukt dan ga je een studie doen, zodat je kunt gaan werken.

P1: Een studie, een opleiding.

P2: Het houdt je in ieder geval van de straat. Volgens mij kun je nooit ver genoeg opgeleid zijn. De overheid streeft er toch ook naar om mensen eigenlijk hun hele leven door te laten leren. Dus dan zou ik bij de doelgroep beginnen die het, het meest nodig heeft.

I: Daar zit wat in. Zeker. De overheid zou er wat korter op moeten zitten?

P2: Verplichten. Je krijgt toch een uitkering, daar mag je toch wat van terug vragen? Ik bedoel, ja, wij worden ook verplicht om belasting te betalen. Ik hoop dat ze iets goeds met dat geld doen. Ik kan niet zeggen dat ik het niet erg vind om belasting te betalen, want je betaalt je helemaal scheel als ondernemer. Maar eh, als dat geld dan in ieder geval ergens goeds voor wordt gebruikt. Heel veel geld gaat naar uitkeringen, waar niets tegenover staat. Ik vind in Nederland en dat klinkt misschien een beetje rechts. Maar je krijgt een uitkering en dan heb ik het met name over mensen die in de bijstand zitten. Geef die mensen in ieder geval een blik op een toekomst door ze een opleiding aan te bieden.

P1: Als ze die opleiding hebben, zijn er wel banen voor ze?

P2: Nou, er zijn toch sectoren waar echt mensen voor nodig zijn? Dus je kunt ook heel gericht omscholen.

I: Jullie hebben toch hoe je het wendt of keert maatschappelijk gezien een positie waarin jullie zelf die lager opgeleiden verder kunnen helpen. Jullie kiezen er zelf voor om die lager opgeleiden niet te....

P2: Ja, omdat we daar een aantal keren, hebben we dat ook om die reden gedaan, vanuit maatschappelijke overwegingen. En wij zijn daar heel erg in teleurgesteld.

I: Ik snap dat [naam participant P2]. Maar ik wil naar een oplossing toe. Dat is het probleem en hoe zou de gemeente of de overheid jullie kunnen stimuleren om dat juist wel weer ta gaan doen? Want ik

snap dat het uit ervaring niet goed is om te doen voor jullie eigen bedrijf. Maar om dan toch een compensatie te vinden.

P2: Je zou traineetrajecten kunnen maken van nou ja, in bedrijven. Mensen een poos, met behoud van uitkering, een poos werkervaring laten opdoen. Dat zou een goeie zijn.

P1: Maar zou jij die hier zelf willen hebben?

P2: Dat weet ik nog niet. Dat hangt weer heel erg af van die persoon die hier komt.

P1: Want als dat iemand is die niet gemotiveerd is en het alleen maar doet omdat het moet. Dan heb ik er niet zo'n trek in.

P2: Er zou dus eerst een selectie moeten zijn van zeer gemotiveerde mensen die zich ook representatief kunnen presenteren. Want dat speelt ook nog mee. En ehm, ja goed. Ik zou daar niet onwelwillend tegenover willen staan. Maar ik denk dan een overheid, maar zoiets zou dan ook de UWV als organisatie kunnen zijn, daar een duidelijk goede selectie. Je moet wel met geschikte mensen gaan sturen. Dus je moet niet met iemand die totaal daar niets van zou kunnen bakken hier neer zetten. We hebben wel eens stagiaires hier en dat vind ik op zich prima. Dat levert niets op he. Dat kost alleen maar. Er moet iemand zijn die diegene begeleid en als wij dat dan zijn dan doen we dat heel serieus. Ik heb zelf vroeger stages in mijn opleiding gelopen, ik noem maar wat eh, schoenenrekken stond te tellen of weet ik veel wat. Er werd vooral geen aandacht aan besteed en je moest jezelf vermaken. Wij willen dan als iemand hier stage loopt alle facetten van het bedrijf leert kennen. Daar zetten we dan ook een vaste begeleider op. Maar ik weet, want ik ken heel veel mensen in het onderwijs en ik weet dat dat vrij uniek is. Vooral bij lagere opleidingen. Dus ook de opleidingen zouden daar wat meer mee kunnen doen. Wat strakker in kunnen gaan zitten.

I: Dan heb ik beetje een helder beeld bij hoe het beleid volgens jullie moet. Nou, vanaf mijn kant in ieder geval geen inhoudelijk vragen meer. Ik weet niet of er vanuit jullie dan nog dingen zijn waarvan je zegt ik had verwacht dat je dat nog zou vragen of dat wil ik nog toevoegen aan het onderzoek.

P2: Nou ehm, financiële prikkeling.

I: Voor die mensen.

P2: Nou ook. Maar voor die mensen die ze eventueel in dienst neemt. Ik weet daar zijn regelingen voor hoor.

I: Subsidies.

P2: Subsidies. En eh, of korting op loonbelasting of weet ik veel wat. Ik denk toch altijd...

I: Misschien moeten we een keer zeggen dat is een kwetsbare groep net zoals Wajongers en noem het maar op. Misschien moet je daar ook zo'n regeling voor bedenken. Als iemand tien jaar lang

structureel werkloos is en hij doet echt daadwerkelijk zijn best, dan moet daar dan een oplossing voor komen.

P2: Wij kennen ook iemand die eh, vanwege geestelijke omstandigheden al jaren in de bijstand zit. Daar zijn wij mee bezig geweest. Die is op ons verzoek naar de GGD gegaan en heeft hulp gekregen en inmiddels doet hij veel vrijwilligerswerk. Dat vind ik ook goed. Ik bedoel niet iedereen is in staat een betaalde functie te vervullen. Daar moet je ook kunnen accepteren. En dat geldt ook bij veel lager opgeleiden. Structureel zit er vaak iets fout, dus je kunt misschien ook zeggen van participeer op een andere manier in de samenleving, maar doe iets met je tijd. Doe iets terug

Bijlage 6, transcript diepte-interview 6

Participant: manager hotel

Datum: 27 – 11 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 34 minuten

I = Interviewer, P = Participant 6

I: Laten we beginnen bij het begin. Wie bent u?

P: [naam participant]. Hotelmanager [naam hotel] sinds 2001. Ehm, wat wil je meer van me?

I: Getrouwd? Kinderen?

P: Getrouwd, twee kinderen en ik woon in Zuidhorn. Wat zijn uw dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?

I: Ja, het hele reilen en zeilen in de lucht houden. Dus eh, dat heeft met alle aspecten te maken. Met roosters, reserveringen, begrotingen, personeel. Eigenlijk alles.

I: Oké. En hoelang bestaat dit hotel al?

P: Ehm. In deze vorm sinds 2012. In 2012 zijn we officieel hotel, daarvoor waren we guesthouses. Alleen van de RUG, dus een beperkte doelgroep en dat is sinds jaar of 25 geleden.

I: Even terug komen op de doelgroep. Hoe was dat eerst en hoe is dat nu?

P: Eh, eerst was het puur alleen doelgroep RUG met een heel klein beetje Hanzehogeschool en heel klein beetje UMCG. Sinds 2012 ook extern de markt op zeg maar.

I: En zijn de klanten die dan te maken hebben met het UMCG en RUG?

P: Ja, dat kan, maar niet noodzakelijk. Ook mensen, de toeristen zeg maar. De leisure-markt.

I: Oké. En hoe oud is het bedrijf nu inmiddels?

P: Zeg maar 25 jaar zo'n beetje.

I: Oké. En dit is opgericht door?

P: Door de RUG.

I: Oké. En heeft u enig idee waarom er gekozen is voor deze locatie? Ik doe Economische Geografie, dus als economisch geograaf ben ik daar benieuwd naar.

P: Nou midden in de universiteit in principe. Ik bedoel, je zit tussen de faculteiten en 25 jaar terug was dat nog wat centraler. Zernike was er natuurlijk ook wel, maar de locatie, denk ik.

I: Is er toentertijd ook gekeken naar welke mensen hier in dienst genomen zouden kunnen worden of is daar denkt u geen rekening mee gehouden?

P: Het is ondergebracht in een stichting. Eh, die rechtstreeks onder het college valt en één van de doelstellingen van de stichting is om te zorgen voor werkgelegenheid van studenten. Dus het is een deel vast voor de aansturing en een deel studenten.

I: Wel bijzonder dat u dat vertelt, want daarmee hebben jullie eigenlijk functies die te bekleden zijn door studenten. Klopt dat dan?

P: Ja, een deel vast en een groot deel studenten.

I: Want hoeveel mensen hebben jullie in totaal in loondienst?

P: Ehm, vast zijn dat er vier mensen. Drie fte's. En iets van tien oproepkrachten en dat zijn allemaal studenten.

I: En die werken parttime. Dus u heeft vier fulltimers, dat komt dan overeen met drie fte's. En de rest is allemaal student.

P: Ja.

I: Oké. Wat verstaat u onder verdringing? Ben ik wel benieuwd naar.

P: Ehm. Ja, werk wat normaal gesproken door mensen gedaan zou worden, wat nu gedaan wordt door anderen. Het uitsluiten van. Dat versta ik onder verdringing.

I: Ja. Hoe ik het heb gedefinieerd is. De definitie die veelal wordt gehanteerd in het vakgebied is dat het een functie is die normaliter door een lager opgeleide bekleed zou kunnen worden, maar dat we in toenemende mate zien dat dat door hoger opgeleiden gebeurt. En ik heb dan in plaats van hoger opgeleiden, heb ik dan studenten van gemaakt. Ehm. Onder studenten verstaan we natuurlijk hbo en wo.

P: Als je hoger opgeleid bent dan heb je natuurlijk studie achter de rug. Dat hebben studenten nog niet he?

I: Nee nog niet. Maar in potentie wel.

P: Ja.

I: Zo is mijn redenatie er achter geweest. Lager opgeleiden heb ik dan genomen als de groep mbo4 en alles wat daar onder zit. Even kijken. Zijn volgens u de arbeidskansen van lager opgeleiden verslechterd of juist verbeterd in laten we zeggen de afgelopen twintig jaar?

P: Ehm. Afgelopen twintig jaar. Ik kan me wel voorstellen verslechterd. Ook omdat er nu laagconjunctuur is, zijn er minder banen. Bedrijven kunnen strakker en strenger selecteren. Dan is het voor mij vrij logisch dat je gaat selecteren op niveau, waardoor de lager opgeleiden eerder buiten de boot vallen.

I: Denkt u dat dat minder zou zijn wanneer we in tijden van hoogconjunctuur zouden leven? Dat er meer functies vrij zouden komen

P: Ja, ik denk het wel. Dan wordt de spoeling dunner, dan kun je dus ook, heb je meer mensen nodig, dus dan vult het automatisch weer aan.

I: Oké. Ehm, als we weer terug gaan naar het hotel zelf. Is het aantal werknemers gegroeid in de loop der jaren of is dat wel stabiel gebleven?

P: Dat is wel gegroeid, maar dat komt omdat wij in het verleden beperkte openingstijden hadden. Gingen als om half elf 's avonds dicht en om zeven uur 's ochtend weer open, dus hadden we geen nachtportier. Sinds 2009 draaien we continu 24 uur per dag door, dus daarom zijn.

I: Simpelweg omdat er meer werk is.

P: Ja er zijn meer werkuren te werken.

I: Oké. En in hoeverre hebben technologische veranderingen, dan wel automatisering, hoe je het maar wilt noemen het hotel beïnvloed? Zijn jullie daardoor productiever geworden?

P: Ja, wel productiever en effectiever. Want we hebben het wel drukker gekregen in de afgelopen jaren en het personeelsbestand is daardoor wel iets gestegen ook. Ehm, ja dus dat zal ongetwijfeld zijn.

I: Dus er is wel degelijk impact geweest door technologische veranderingen?

P: Ja.

I: Want wat ik hoor bij bijvoorbeeld grand cafés, die zeggen van: "ja enigszins, maar je moet nog steeds koffie van A naar B brengen."

P: Het blijft natuurlijk een hele arbeidsintensieve markt. Met reserveringen, bevestigen en facturen. Daar zit wat winst in, maar goed voor de rest blijft het heel veel werk wat gedaan moet worden. Het is wel wat effectiever daardoor geworden. Als je het vergelijkt met de tijd dat bij wijze van met pen en papier een bevestiging werd gemaakt en nu, daar zit wel een behoorlijk verschil.

I: Ja, absoluut. En die trend ziet u waarschijnlijk ook op de algehele arbeidsmarkt.

P: Ja. Maar ik denk dat wij als hotel en horeca in het algemeen iets achteraan lopen, omdat het natuurlijk arbeidsintensief is. Er valt minder te automatiseren.

I: En ehm, ik heb gelezen dat de arbeidsparticipatie van studenten vanaf de jaren 80 is toegenomen en dat neemt nu nog steeds toe schijnt. Bent u het daar mee eens of zegt u van, ik zie juist het tegenovergestelde? Studenten werken misschien minder nu?

P: Bij ons werken nog steeds veel studenten.

I: Oké en het aanbod van studenten, dat zich aanbiedt voor een functie bij u?

P: Eh, je merkt dat door de studiedruk het voor studenten lastiger is om de tijd in te plannen en beschikbaar te zijn. Dus in zoverre, als je dat als aanbod zou kunnen nemen, dan is het aanbod wel terug gelopen.

I: Voorheen had je dus meer mensen die kwamen solliciteren dan nu?

P: Eh, ik heb het meer over beschikbaarheid. Qua sollicitaties die zich aanmelden maakt niet zo heel veel uit.

I: En lager opgeleiden dan? Heeft u die hier in dienst? Want u gaf aan dat er een handje vol studenten zijn.

P: Nee niet zelf in dienst. De schoonmaak, daar zitten dan meer lager opgeleiden in. De schoonmaak is uitbesteed. Eh, daar werken eigenlijk automatisch wel minder hoge opgeleiden. Voor de rest die hebben we zelf niet. In loon.

I: En de mensen die bijvoorbeeld achter de receptie staan? Om maar even een voorbeeld te geven.

P: De vaste mensen, dat is dus, meest lager opgeleiden dan. Dat is mbo4-niveau zeg maar.

I: Oké en een verhouding van lager opgeleiden en studenten?

P: Kijk. Nu ben ik eigenlijk de enige hoger opgeleide en de anderen drie zijn lager opgeleid. En de rest is student. Dus in mensen heb je het dan ongeveer de verhouding.

I: En in percentage. Zou dat grotendeels studenten zijn.

P: Ja in aantallen mensen wel, ja.

I: En hoe is de sturing dan vanuit de universiteit? Komen zij hier dan met een poule aanzetten van dit zijn mensen?

P: Nee dat is allemaal via via. We hebben eigenlijk ook nooit een officiële vacature of wat dan ook. We werven via de studenten die hier werken.

I: Ja. Dat zou mijn volgende vraag zijn, van hoe zet u vacatures uit. Maar niet dus, dat gaat dus echt via het netwerk van degene die hier werkt. Die zegt ik heb nog een vriend, die zoekt nog een bijbaantje, heb je iets voor hem?

P: Ja.

I: En gebeurt dat vaak?

P: Studenten werken gemiddeld twee / drie jaar hier. Dus eh, dat is ongeveer de cyclus.

I: Dat rouleert een beetje?

P: Ja.

I: Oké. Eh, in hoeverre let u dan op leeftijd?

P: Eh, ja wel. Dat is niet onbelangrijk, maar dat is niet het belangrijkste. De meesten zijn studenten en we willen ze niet te jong hebben. Juist vanwege het werk. Ze moeten gasten te woord staan. Er moeten ook nachtdiensten gedraaid worden. Dat vraagt wel iets zelfstandigheid, dus eerstejaars nemen we eigenlijk niet aan, dus meestal hogerejaars.

I: Oké. Ehm, even spieken hoor. En zijn de functies die hier te bekleden zijn door zowel een lager opgeleide als een student in te vullen, schat u in?

P: Ehm. Bedoel je dan het werk wat nu gedaan door studenten of dat ook door lager opgeleiden...

I: Wat je ziet is dat laaggekwalificeerde functies, met alle respect, dat die zowel door lager opgeleiden als wel studenten bekleed kunnen worden. Is dat in dit hotel ook het geval?

P: Eh. Ja in principe wel.

I: Oké, ja. Wat vragen jullie dan van iemand die hier komt solliciteren? Wat moet die kunnen? Waar moet die aan voldoen?

P: Eh, nou. Een belangrijk aspect is flexibel zijn en bereid om nachtdiensten te werken. Dat past perfect in de rooster en agenda van een student.

I: Oké en in hoeverre let je dan op behaalde diploma's?

P: Eigenlijk niet.

I: Dus diegene hoeft niet horeca te hebben gestudeerd?

P: Nee studenten niet.

I: En bij een lager opgeleide?

P: Eh, ja maar die vragen we dan voor de vaste functies en daar stellen we dan nog wel een profiel voor op waarin we dan ook opleiding eisen.

I: En werkervaring? Als we daar dan naar kijken. Zit daar enig verschil tussen?

P: Studenten geven de voorkeur aan horecaervaring, maar niet strikt noodzakelijk.

I: Oké. En als u kijkt naar de trainbaarheid of de inwerktijd. Wordt daar ook goed op gelet door jullie? In hoeverre is iemand te kneden? Of kun je dat van te voren moeilijk en lastig inschatten?

P: Het is appels met peren. Als je, de vaste medewerkers, die werken vast, dus die werken meer uren in de week. Dus die zijn sneller ingewerkt dan oproepkrachten. Oproepkrachten werken veel minder uren in de week, dus dat inwerktraject dat duurt ook veel langer.

I: En eh, ziet u dat lager opgeleiden met name solliciteren op functies die fulltime zijn?

P: We hebben bijna geen fulltime functies.

I: Oké, dus de meesten zijn parttime. Dus je hebt sowieso weinig mensen die met een lagere opleiding hier komen solliciteren, klopt dat?

P: Ja we hebben heel weinig vacatures voor vaste medewerkers. Dus ook weinig sollicitanten, klopt. Voor de vaste medewerkers hebben we uiteraard gewoon een sollicitatieprocedure

I: En die neemt u allemaal af? De werving- en sollicitatieprocedures doet u allemaal zelf?

P: Ja.

I: Oké. Ik heb een aantal stellingen die ik aan u wil voorleggen. U mag ze met ja of nee beantwoorden, maar voor mijn scriptie zou het fijn zijn als u het ook onderbouwd. In hoeverre zijn studenten en lager opgeleiden even flexibel inzetbaar?

P: Ehm. Niet even flexibel. De studenten die we hebben, die zijn flexibel inzetbaar, want daar nemen we ze op aan, daar selecteren wij ze in principe op. Plus ze hebben natuurlijk een studie met verplichte contacturen en tentamens en dat soort dingen. Daar tussendoor laveren ze met diensten die ze hier beschikbaar kunnen stellen en aan de hand daarvan maak ik de roosters en plan ik ze in. De vaste medewerkers zijn allemaal mensen met een gezin en kinderen, dus met een gezinssituatie. Daarmee minder flexibel.

I: Dus lager opgeleiden zijn minder flexibel, omdat ze een gezin thuis hebben. Werken bij wijze van negen tot vijf.

P: Ja. Nou niet helemaal. Ik bedoel, we zijn zeven dagen in de week, 365 dagen per jaar open. Dat is meer horecaflexibiliteit, dan kantoortijdenflexibiliteit, om het zo maar even te noemen. Voor ons is dat een perfecte mix.

I: Als we kijken naar uurloon. Zit daar een verschil tussen studenten en lager opgeleiden?

P: Eh. Ja netto wel. Netto verdienen de vaste medewerkers meer, maar de studenten die werken veel meer in de uitzonderingsuren zeg maar. We werken met de RUG-cao, dus na acht uur 's avonds zit je met toeslagen. Studenten hebben meer toeslagen en daardoor wordt hun nettoloon wel hoger.

I: Oké. En als we kijken naar productiviteit. Durft u daar iets over te zeggen? Het verschil tussen lager opgeleiden en studenten. Zijn ze even productief in uw ogen?

P: Dat heeft ook alles weer te maken met de uren die ze maken. Ik bedoel, 's nachts kun je heel productief zijn, maar er is weinig werk 's nachts, dus dan heeft productiviteit niet zo heel veel effect. Het gebeurt hier, de meeste werk gebeurt hier in de ochtend. Uitscheck, ontbijt, schoonmaken, het loopt uit tot een uur of twee, drie. Daarna wordt het rustiger, dus daar kun je niet helemaal goed naast elkaar zetten.

I: Dat kun je niet meten als het ware. Dat moet je relatief zien. Het hangt er van af.

P: Ja. Het hangt van de moment van de dag en de drukte. Als het druk is, dan zetten we meer vaste medewerkers in. In zoverre, zou je er wel wat over kunnen zeggen. Omdat ze vaker werken, meer werken, dus sneller kunnen handelen, eigenlijk productiever zijn. Eh, maar dat is kip-ei-verhaal natuurlijk.

I: Het is lastig te meten. Ik snap het. Ehm, als we kijken naar hoe eenvoudig beide groepen te vinden zijn op de Groningse arbeidsmarkt. Durft u daar iets over te zeggen? Zijn studenten makkelijker te vinden of zijn lager opgeleiden dan makkelijker te vinden?

P: Ja, daar kan ik moeilijk wat over zeggen. Ik denk dat allebei even makkelijk te vinden is, maar we zoeken ze allebei niet echt. Vaste medewerkers zoeken we via een officiële sollicitatieprocedure en studenten zoeken we via de informele kanalen. Beide gaat makkelijk.

I: Dus er zijn hier voldoende arbeidskrachten ter beschikking voor jullie?

P: Ja. De laatste vacature die we hebben gehad is denk ik eh, anderhalf jaar terug zo'n beetje. Dat was voor een vaste medewerker. Daar komen dan tegen de 200 reacties op. Zoveel studentaanmeldingen hebben we niet trouwens hoor. Dat doe ik daarom ook bewust. Kijk als we een vacature gaan uitzetten voor oproepkracht, voor studenten, dan je je in principe wezenloos, want dan krijg je honderden reacties. Het is natuurlijk een super aantrekkelijke baan voor studenten. Dus dat selecteren van te voren eigenlijk, door mensen die hier werken van te voren te vragen naar mensen in hun omgeving die ze als goede collega's zouden zien.

I: Dus dat is eigenlijk...

P: Het is moeilijk te meten, maar beide wel vindbaar.

I: Oké. Ehm. Hoe zit dan met inwerken? Zijn studenten en lager opgeleiden even snel inwerkbaar?

P: Ja. Als ik van tevoren inschat dat iemand moeilijk inwerkbaar is, dan had ik hem ook niet aangenomen.

I: Nee, snap ik.

P: Dus eh. Ja, natuurlijk studenten die zijn over het algemeen redelijk intelligent anders studeer je ook niet. Dus ook redelijk makkelijk inwerkbaar. Maar goed, de vaste medewerkers die hebben vaak weer beroepsachtergrond en ervaring en opleiding. Dus die zijn in die mate weer makkelijk inwerkbaar. Dus ja. Ook weer verschillend...

I: Ja, ik snap natuurlijk ook dat het per persoon verschil. Het is heel moeilijk om deze stellingen uiteindelijk te veralgemeniseren voor een hele groep.

P: Ja. En ook studenten onderling. Ik bedoel, de één die pakt het gewoon veel sneller op dan de andere. Dat hoeft niet eens altijd met ervaring te maken te hebben Maar gewoon slimmigheid en zie je het en heb je een beetje, ook al is het geen werkervaring. Ook al heb je privé-ervaring met dienstverlening of met gasten, dat kan allemaal helpen.

I: Ik kan me voorstellen als hier iemand werkt en je wil er een keer van af, dan moet je de arbeidsrelatie verbreken. Eh, hoe gemakkelijk gaat dat hier? Kun je zo maar tegen iemand zeggen van wij hoeven geen gebruik meer te maken van jou.

P: Ja. Ook daarin zijn er weer twee verschillende dingen. Ik bedoel, de vaste medewerkers die hebben natuurlijk in eerste instantie tijdelijke contracten. Maar iedereen is in dienst bij de RUG, dus daar ben je zeker niet makkelijk van af. Ehm, zijn de vaste medewerkers. De oproepkrachten, die hebben allemaal een nul-urencontract. Dus in principe oproepbasis. In principe zou je daar snel van af kunnen. Dat gebeurt bijna nooit. Ook al besluit je dat de samenwerking niet matched, dan zijn er ook met oproepkrachten gesprekken geweest. Mensen krijgen kansen. Ik heb ooit tegen iemand gezegd: "je hoeft niet weer te komen, per direct." Maar goed, dat had dan ook weer een directe aanleiding daar voor. We nemen normaal gesproken geen afscheid van mensen.

I: En de communicatie naar klanten of leveranciers toe? Sociale vaardigheden van studenten en lager opgeleiden. Zijn die even goed?

P: Ja. Dat zit in mensen zelf. Dat is onafhankelijk van de opleiding, denk ik.

I: Dat is ook weer persoonlijk?

P: Ja.

I: En de loyaliteit naar het bedrijf toe? Zit daar nog verschil tussen die twee groepen denkt u?

P: Dat heeft weer alles met belang te maken. Vaste medewerkers die hebben een vast inkomen en die zitten vaak in een gezinssituatie met vaste lasten en kosten. Daar mag je van verwachten dat ze meer belang hechten aan een inkomen, dus aan hun werk, dus aan loyaliteit. Aan de ander kant is het bij studenten net zo. Die moeten natuurlijk net zo een inkomen hebben. Als dat wegvalt dan, tsja.

I: Ja. Ik denk wel dat dat bij lager opgeleiden die een vaste functie bekleden, dat die meer waarden hechten aan een student.

P: Over het algemeen kun je dat zeggen, ja.

I: Daar kan ik me iets bij voorstellen, ja. Ehm. Waar ga u persoonlijke voorkeur naar uit? Als u bijvoorbeeld een vacature uitzet die zowel door en lager opgeleide als een student bekleed zou kunnen worden. Als we al deze stellingen nou eens naast elkaar leggen.

P: Ja, maar zo werkt het niet helemaal. Want we hebben gewoon een vaste mix bepaald van zoveel uren willen we inzetten voor vaste medewerkers en zoveel willen we voor oproepkrachten. En die mix, die samenstelling, die maakt dat het werkt. Alleen met studenten werken, zou niet werken, want dan zou ik. Dat zou veel te veel van mezelf vragen, aansturen en dat soort dingen. Studenten zijn slim en zelfstandige mensen. Alleen omdat ze minder vaak werken, hebben ze minder routine in de werkzaamheden.

I: Dus dat moet je toch nog een beetje aansturen.

P: Precies. En dat hebben die vaste mensen minder. De vasten mensen helpen juist met het aansturen van studenten. Dus die mix is gewoon heel erg belangrijk. Met alleen studenten werken, zou niet werken. En met alleen vaste mensen zou ook niet werken, omdat je dan minder flexibel bent en je zit gewoon aan eh. Stel voor 24 uur per dag je vaste mensen zou moeten hebben, dan zit je dus met de cao en de vakantiedagen. Dan zit je echt helemaal vast. Je bent gewoon niet meer flexibel dan. Juiste mix maakt dat het werkt.

I: Oké. Als we kijken naar de mensen die hier werken, naar de poule zeg maar. Kijkt u of diegene daar ook inpast? Lijkt mij wel toch?

P: Ja.

I: Dus dan neemt u ook wel in overweging.

P: Ja.

I: Oké. Stel u voor dat de universiteit hier mee zou stoppen en u kunt het dan bij wijze van overnemen. Zou u dan de zelfde werkwijze hanteren of zou u dan zeggen van nou ik zou het nog meer op studenten gooien dan?

P: Nee ik zou dezelfde keuze blijven houden. Zoals het is geworden in de loop der jaren, daar heb ik een belangrijke inbreng in gehad, dus dat is veel van mijn eigen keus geweest. In samenwerking met, maar dat zou wel hetzelfde zijn. `

I: Oké. Nou is het zo dat we natuurlijk met een probleem te maken hebben. Die later opgeleiden, een deel daarvan komt simpelweg niet aan het werkt, omdat er blijkbaar te weinig werk is wordt er veelal gezegd. Wat kunnen zij zelf doen om aantrekkelijker te worden om bij u in dienst te komen?

P: Eh. Ja in principe. Ja, ook dat is een kip-ei-verhaal. Die mensen die zitten natuurlijk in een kringetje dat ze weinig werkervaring hebben laag opgeleid zijn. En je kunt tegenwoordig gewoon, vooral voor de vaste medewerkers, goed selecteren op werkervaring en opleiding. Ehm, en het is en blijft toch zo dat je blijft kiezen voor de mensen waarvan je denkt dat ze het beste zijn voor die functie. Vaak hebben die een baan en hebben die de goede opleiding, dus ja. Het is een open deur, maar die mensen zouden werkervaring en opleiding moeten hebben. Alleen dat kunnen ze dus niet, omdat ze eh, dus ja.

I: U bevestigt dat het een probleem is.

P: Ja tuurlijk, dat is het ook. Het zou mooi zijn als ik één, twee, drie de oplossing heb en dat die er überhaupt is. Maar goed, als de conjunctuur weer aantrekt en beter wordt en er meer mensen aan het werk zijn, dan komen er natuurlijk weer meer mensen die krijgen een kans, die nu buiten de boot vallen.

I: Ja. En hoe zou de overheid daarin een bijdrage kunnen leveren? Om die mensen toch weer aan het werk te...

P: Ja, vooral niet de hele economie “doodbezuinigen”, zou ik zeggen.

I: Juist investeren?

P: Ja, juist absoluut.

I: Ja, daar ben ik ook wel voor. Het Keynesiaans-model, denk ik.

P: Ja.

I: Dat vind ik ook. Investeren in plaats van hand op de knip. Maar goed.

P: Ja. Maar goed.

I: Daar doen zij nu het tegenovergestelde. Maar de gemeente? Dan zoeken we het even wat kleinschaliger.

P: Ehm. Ja, weet ik eigenlijk niet. Ik denk dat de gemeente, ja ehm.

I: Bijvoorbeeld via het CWI, UWV, zeg het maar.

P: Ja. Ik denk, zoals ik het in kan schatten, zijn die wel redelijk actief. Er zijn met enig regelmaat wel, mensen die contact opnemen, alleen ik kan dan niet zo heel veel voor doen. Ik kan dat moeilijk inschatten

I: Maar ehm, hoe je het wendt of keert, het is wel zo natuurlijk dat u als werkgever daarin bijdraagt dat lager opgeleiden niet aan het werk komen. Wat probeert u daar zelf aan te doen? Of helemaal niets en u kijkt gewoon naar wie kan ik het beste selecteren. U moet zich niet aangevallen voelen hoor, maar wie kan ik het beste selecteren. Dat snap ik volledig, maar is er vanuit de overheid een stimulans om die mensen aan het werk te krijgen bij u?

P: Vind ik moeilijk inschatten. Ehm. In veel algemene gevallen zou de stimulans financieel er moeten zijn.

I: In de vorm van een subsidie? Ik noem maar iets.

P: Ja, dat zou kunnen, maar dan praat ik over het algemeen en niet zozeer hier. Ik denk dat dat eh, voor de meeste werkgevers de beste stimulans zou zijn, omdat arbeidskracht zijn nou eenmaal duur. Dat maakt één van de grootste kostenposten van in ieder geval onze exploitatie. Dus ehm, dus ik denk dat dat een goeie zou kunnen zijn.

I: En ehm. Kunnen we dan, als we een conclusie zouden moeten trekken voor dit bedrijf. Kunnen we dan zeggen dat er inderdaad verdringing plaatsvindt? Dat studenten lager opgeleiden daadwerkelijk...

P: Ja. Maar je kunt je ook afvragen of daarin wat verandert is de afgelopen jaren. Daar is niets in verandert de afgelopen jaren. En ik vraag me ook af in de huidige bedrijfsvoering, zoals we dat willen, qua flexibiliteit en invulling, daarmee uit zouden komen. In principe zijn we een bedrijf van de universiteit voor de universiteit en heel veel van onze gasten zijn gerelateerd aan de universiteit. Die vinden het ook leuk en die waarderen ook dat er hier veel studenten aan het werk zijn. Dat maakt een wat informelere sfeer dan in de gemiddelde hotels. Dus ja, aan de ene kant zou je kunnen zeggen dat er verdringing plaatsvindt. Natuurlijk er is werk en als de studenten het niet zouden doen, dan zouden lager opgeleiden het kunnen doen. Alleen of dat een goede invullen zou zijn, dat vraag ik mij heel erg af.

I: Vooral ten aanzien van de flexibiliteit, want dat heeft u een paar keer terug laten komen.

P: Ja, klopt.

I: Oké. Ik denk dat het ook een zelfversterkend effect is. Er zijn hier nou eenmaal veel studenten. Er zijn hier studenten die hier graag een nachtje willen slapen. Als hier bijvoorbeeld geen universiteit was, dan had dit hotel waarschijnlijk helemaal niet bestaan en was die hele werkgelegenheid er niet. Dus dat is natuurlijk ook iets wat meespeelt.

P: Ja maar goed. Ik denk dat je van geen plek zou kunnen zeggen dat er geen verdringing plaatsvindt. Ik bedoel, overal waar mensen of studenten werken, daar zou ook iemand anders dat werk kunnen doen. Maar goed, als je alle lager opgeleiden het werk zou laten doen van studenten, dan hebben die studenten geen inkomen meer en dan hebben ze ook niets om in de horeca uit te geven, waardoor er ook weer werkgelegenheid...

I: Het is een zelfversterkend effect.

P: Ja.

I: Een oplossing zou dus wat u betreft kunnen zijn om het voor werkgevers interessanter te maken om lager opgeleiden aan te nemen door middel van een subsidie of iets dergelijks?

P: Ja, maar ik heb het idee dat het ook wel gebeurt.

I: Dat is sowieso bij jullie eigenlijk niet echt aan de orde he?

P: Nee, we zijn zo klein, eh. En je kunt bijna geen mensen er bij hebben. We hebben ook wel aanvragen gehad van mensen die al langer uit de werkomgeving zijn en Wajongregelingen en dat soort dingen. Natuurlijk kunnen mensen best wel een keer een paar dagen meelopen, maar daarna verwachten we wel dat mensen zelfstandig kunnen werken. Wij werken, als het 's ochtends heel druk is, maximaal drie hier, maar normaal gesproken twee en in de loop van de dag wordt dat één. Dus de begeleiding die je daarin kan geven is gewoon veel minder.

I: Oké. Had u zelf nog iets toe te voegen? Want wat mij betreft waren dat de inhoudelijke vragen.

P: Nee duidelijk.

I: Zijn er verder vanuit u nog vragen die u had verwacht maar niet gesteld zijn?

P: Nee.

I: Oké.

Bijlage 7, transcript diepte-interview 7

Participant: bedrijfsleidster restaurant

Datum: 01- 12 - 2014

Locatie: Groningen

Duur interview: 36 minuten

I = Interviewer, P = Participant 7

I: Zou u uzelf willen introduceren voor mij? Dan beginnen we even met wat makkelijke vragen.

P: Ja. Mijn naam is [naam participant]. Ik werk hier al heel lang. 23 jaar geleden studeerde ik hier in de stad. Toen ben ik hier als student begonnen te werken. Ik vind het hartstikke leuk. Op een gegeven moment, na twee jaar ben ik weggegaan en na mijn studie had ik nog zoiets van ik vind het nog steeds leuk in de horeca. Toen ben ik hier als assistent bedrijfsleider weer terug gekomen, dus ik heb hier gewoon een bijbaantje gehad tijdens mijn studietijd. Toen ben ik assistent geworden en toen ging de bedrijfsleider hier op een gegeven moment weg. Dat is inmiddels denk ik acht jaar geleden en toen ben ik bedrijfsleider geworden hier. Duidelijk doorgegroeid zeg maar.

I: En nog steeds bedrijfsleidster.

P: En nog steeds bedrijfsleidster.

I: Doe je het met heel veel plezier?

P: Ja, ik vind het heel erg leuk. Ik heb een hele andere studie gedaan. Ik heb maatschappelijk werk gedaan aan de Hanzehogeschool, dus dat is iets heel anders. Maar goed ik vond het altijd heel leuk en ik dacht dit is het meer voor mij.

I: En u heeft met Maatschappelijk Werk en Dienstverlening geen baan kunnen vinden of bewust niet gezocht?

P: Dat was helemaal niet van toepassing. Toen was de goede tijd, dus had je het voor het uitkiezen wat je wou gaan doen natuurlijk. Toen ben ik dit gaan doen.

I: Heel wat anders dan wat je eigenlijk in eerste instantie voor ogen had.

P: Ja. En nog steeds met heel veel plezier. Anders houd je het niet zo lang vol he.

I: En heb je nog plannen om iets anders te doen of ambities?

P: Nee. Ik heb het hier heel erg naar mijn zin. Nee voorlopig zal ik hier blijven.

I: Oké.

P: Al ik ooit iets anders zou doen, dan zal het iets heel anders zijn, maar qua horeca ga ik hier sowieso niet weg.

I: Oké, goed. En wat zijn je dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?

P: Ja. Nou ja. Ik begin meestal rond een uur of één / twee. Dan doe ik de administratie, de kassa's van de avond, de urenregistratie. Kijken of er genoeg personeel is en één keer in de maand hebben we ook vergadering. Dan maken we alle roosters met de bediening en de bar. Af en toe heb ik een vergadering voor de keuken en een vergadering met de leiding. Dus van alles wat.

I: Kun je mij iets vertellen over de doelgroep van de [naam restaurant]?

P: De doelgroep. Nou die groep is heel breed. We hebben gezinnen hier, we hebben studenten, we hebben ouderen. Van alles wat eigenlijk, dus dat is eigenlijk heel leuk.

I: En ehm, is dat alleen in Groningen zo? Want ik weet natuurlijk dat jullie meer vestigingen hebben door het land.

P: Nee, dat is overal eigenlijk zo. Wij hebben het in maart hier helemaal opnieuw gerestyled, zeg maar. Nieuwe vloerbedekking, gordijnen, interieur, meubels.

I: Ja. Beetje klassiek is het he?

P: Ja. Het is een beetje jaren 20 Parijs, zeg maar. Beetje die sfeer hebben we terug gebracht. En je merkt dat, voorheen hadden we houten vloeren, dat dit qua geluid voor oudere mensen prettiger is. Want het is een vrij drukke restaurant, dus ja als het vol is, is het rumoerig. Sinds we hier vloerbedekking in de zaal hebben, is het wat prettiger geworden voor het geluid, dus dat is wel een groot voordeel.

I: Oké. En hoelang staat de [naam restaurant] hier al in Groningen?

P: 23 jaar.

I: 23 jaar inmiddels, oké. Heeft u ook enig idee welke motieven de eigenaar van toentertijd, ik weet niet of dat nog steeds dezelfde eigenaar is, welke motieven had hij?

P: Hij had één restaurant in Nijmegen en dat was een [naam restaurant]. Hij wou graag meerdere restaurants neerzetten met het concept van een driegangenmenu met een vaste prijs. Toen is Groningen de tweede geworden. Zo heeft het zich uitgebreid naar inmiddels negentien vestigingen.

I: Dat is hem goed gelukt, kun je wel stellen.

P: Ja. Dat is heel goed gelukt en het staat nog steeds en dat is natuurlijk heel mooi in deze tijd.

I: Ik ben economisch geograaf had ik je al verteld. Dus ik ben ook vanuit geografisch oogpunt, probeer ik dit onderzoek te benaderen. Waarom de Vismarkt ben ik me gaan afvragen. Waarom hier gevestigd?

P: Nou, dat is denk ik een goede locatie. Je hebt hier meer horeca op een rijtje. De Mexicaan is ongeveer de zelfde tijd hier ongeveer begonnen met ons.

I: Ja. Ik heb ook al met [naam participant] gesproken.

P: Ja, dus dat is wel grappig. En eh, ja, het is denk ik altijd goed dat je een aantal horeca op een rijtje hebt. Dat trekt mensen en dat is altijd voordelig.

I: Ja, dat schijnt zijn voordelen te hebben.

P: Ja, dat is geen concurrentie. Dat is gunstig.

I: Ja, het zal van beide wat zijn, maar goed.

P: Ja. Ik bedoel, als je echt Mexicaans wilt eten, ga je daarheen. Heb je daar geen zin in, dan ga je hier heen. Het is natuurlijk gewoon in het centrum, dus een goede locatie.

I: Ja, zeker. Dus dat was geen toeval? Daar is wel over nagedacht.

P: Daar is zeker wel over nagedacht.

I: Is er ook gekeken naar de arbeidsmarkt hier? Het aanbod van mensen dat hier woont en zich aanbiedt voor een functie bij jullie.

P: Nou, of er heel specifiek naar gekeken is, dat weet ik eigenlijk niet. Maar men ging er gewoon van uit dat dat wel zou lukken.

I: En is dat ook zo?

P: Dat is ook zo, ja. Eigenlijk hebben wij nooit problemen gehad om mensen te krijgen. Op een gegeven moment was het met koks wat moeilijker. Gewoon, dat heeft misschien ook wel te maken met lager opgeleide mensen. Op een gegeven moment was dat wat moeilijker te krijgen, echte vakmensen. Daar was een beetje schaarste. Dat is nu helemaal niet meer zo, maar op een gegeven moment was dat een beetje zo. Een jaar of tien geleden ongeveer.

I: Dat was voor de economische crisis, zeg maar.

P: Ja, toen was het moeilijk.

I: Wat verstaat u zelf onder verdringing?

P: Verdringing in?

I: Ja, op de arbeidsmarkt.

P: En dan specifiek lager opgeleiden?

I: Nee, wat versta je onder verdringing zelf? Als ik u zou vragen wat is verdringing.

P: Wat ik er wel eens van mee krijg bijvoorbeeld?

I: Wat zou een definitie er van zijn?

P: Nou, ja, verdringing. Wat ik hier wel eens hoor. Wij werken veel met studenten, die inmiddels veel ook afgestudeerd zijn en er tegenaan lopen dat ze geen baan krijgen in hun vakgebied. Eh, die natuurlijk dan een leerplek zoeken. Dat lukt dan, daar krijgen ze voor betaald. Dat is wel een volledige baan, waar niet voor, sorry, waar niet voor betaald wordt. Dan denk ik ja, dat wordt eigenlijk ook, het is goed dat je werkervaring op doet, maar je houdt denk ik ook plek tegen voor een gewone arbeidsplaats. Dat hoor ik veel. Ik heb een aantal psychologiestudenten die het hebben en ja die willen graag ervaring opdoen, dus die nemen zo'n plek aan. Maar ja, ze moeten ook druk hier in de horeca bijwerken om dat bekostigd te krijgen. Wij hebben echt wel, de leiding bij ons is niet altijd specifiek hotelschool mensen. Ik ben bijvoorbeeld ook helemaal niet. Dat hoeft niet denk ik ook niet per se. Sommigen hebben wel hotelschool gedaan. De koks zijn natuurlijk wel opgeleid, dat zijn echt koks. Dat zijn vakmensen. Verder hebben wij bewust er voor gekozen om met studenten te werken. Dus om geen alleen maar vakmensen te hebben. Dat heeft ook met kosten te maken natuurlijk.

I: Voor mijn onderzoek is het natuurlijk heel interessant waarom u dat dan doet.

P: Ja, dat heeft vooral met kosten te maken. Stel dat wij allemaal opgeleide hotelschool mensen hier in de bediening en op de vloer zouden zetten, dan zouden we niet een menu voor €25,95 kunnen aanbieden. Dus dat is gewoon de reden waarom wij er voor gekozen hebben om met studenten te werken, naast de bedrijfsleiding en de keuken die gewoon opgeleid zijn.

I: Nou, ik heb zo meteen wat redenen uiteengezet en daar mag u aangeven in hoeverre dat van toepassing is en dat mag u ook motiveren. Allereerst even, onder studenten versta ik de hbo en de wo mensen. Natuurlijk is dat vaak van 18 tot laten we zeggen 30 jaar, maar goed dat kan ook ouders zijn. Maar in praktijk is dat een beetje de groep. Ehm, lager opgeleiden zijn mensen die mbo1 tot en met mbo4 hebben gedaan als hoogste opleiding en alles wat daar onder zit natuurlijk. Verdringing dat heb ik u al uitgelegd en u heeft daar een vrij goed beeld bij, dus daar hoeven we het niet verder over te hebben. Zijn volgens u de arbeidskansen van lager opgeleiden verbeterd de afgelopen jaren of juist verslechterd?

P: Ja, dat weet ik eigenlijk niet zo goed. Wij hebben bijvoorbeeld hier ook, misschien ook wat gek, maar wij hebben twee mensen die een hbo-opleiding gedaan hebben en werk gevonden hebben en die nu een mbo-opleiding zijn gaan doen.

I: En dan toegespitst op de horeca?

P: Nee niet horeca. Iemand doet doktersassistente en iemand doet apothekersassistent, omdat daar naar horen meer werk in zou zijn. Dan ga je eigenlijk weer een stapje terug zeg maar, maar wel een gerichte opleiding in een bepaald vakgebied. Maar of dat verdringing is? Ik denk misschien wel dat je, ja, je zit natuurlijk wel op de arbeidsmarkt als je iemand hebt met een hbo-opleiding, die is natuurlijk duurder dan iemand met een mbo-opleiding. Zo'n mbo-opleiding, ook iemand die goed opgeleid is, denk ik dat dat best zou kunnen dat die ook he, als die een beetje opleid binnen een bedrijf, dan denk ik dat je daar ook veel aan kunt hebben.

I: Ja, absoluut. Hoeveel mensen hebben jullie hier in loondienst?

P: Het is een beetje wisselend. Met studenten er bij ongeveer 70.

I: Dat is vrij grote werkgever wat dat betreft in de horecabranche.

P: Ja, zeker. Vrij groot bedrijf. Studenten werken gemiddeld twee dagen per week, dus dat is niet zo veel.

I: Dus dat zijn veelal parttimebanen waar het om gaat.

P: Ja, veel parttimebanen.

I: En kunt u mij een schatting geven van de percentages fulltime en parttime?

P: Ja wel. Ehm, fulltime hebben we, even kijken hoor, zes koks en dan drie bedrijfsleiding, dus negen. De rest is allemaal parttime.

I: Oké. Dus laten we zeggen 85 procent is parttime.

P: Ja, zo ongeveer wel.

I: Oké. Ehm, en laten we de laatste tien jaar doen, want u zit hier in ieder geval al als bedrijfsleidster. Is het aantal mensen in loondienst toegenomen of juist afgenomen?

P: Blijft een beetje het zelfde eigenlijk.

I: Rond de 70 blijft die hangen?

P: Ja. Qua leiding en keuken ook. Hebben eigenlijk altijd wel beetje zo gehad.

I: En u heeft waarschijnlijk ook wel automatisering en technologische veranderingen hier meegemaakt. U gaf al aan dat het decor enigszins is gewijzigd, maar als we kijken achter de bar en in keuken. Zijn daar grote veranderingen aangebracht?

P: Grote veranderingen. Ja, kijk als je zo lang ergens zit, dan ben je natuurlijk altijd bezig. We doen elk jaar wel iets qua verfwerk. Qua kassasystemen ga je natuurlijk ook een beetje mee met de tijd. We zijn natuurlijk begonnen met gewoon ouderwetse kassa's en nu heb je natuurlijk gewoon touchscreenschermen. Dus in die zin ga je daar in mee, zeker. En wij zijn als keten, worden we ook steeds groter. Dus wij hebben bijvoorbeeld een hoofdkantoor waar overdag onze telefoon naar toe geschakeld is. die wordt opgenomen door iemand van ons hoofdkantoor. Reserveringssysteem is niet, dat is dat mensen online kunnen reserveren.

I: En als we even specifiek kijken naar wat mensen bij u in loondienst daaraan hebben. In hoeverre denkt u dat ze productiever zijn geworden hierdoor?

P: Door de technologie?

I: Ja.

P: Eh, nou ja. Als je makkelijker bestellingen kunt intoetsen, dan heb je meer tijd om aan de gasten te besteden.

I: Want er zijn onderzoekers die beweren dat door de technologische veranderingen vooral laaggekwalificeerde- en middelgekwalificeerde banen min of meer wegvallen. En dat de hooggekwalificeerde banen eigenlijk overblijven. Vooral natuurlijk door het toetreden van internet en noem het allemaal maar op. Zo kan me voorstellen dat je vroeger misschien drie mensen achter de bar nodig had en nu misschien twee, omdat je bijvoorbeeld op een knopje drukt en dan komt er cola uit. Vroeger moest je het uit de koelkast halen, zelf dopje eraf.

P: Ja, nou ja, ja. Ik denk dat dat hier niet zo. Nee dat denk ik niet.

I: Dus in de horeca, ik heb dat ook andere participanten horen zeggen. In de horeca is dat minder van toepassing.

P: Dat denk ik ook. Je moet er toch zijn. Mensen willen wel persoonlijk aandacht en eh, je hebt tegenwoordig wel die kastjes, maar die hebben wij niet, van die kastjes voor bestelling. Dat is misschien wel dat je iets minder mensen nodig hebt. Hebben wij bewust niet die kastjes. Ik vind het zelf niet leuk als mensen op zo'n kastje zitten te kijken als ze bestellingen invoeren. Maar of dat heel veel scheelt, ik denk dat dat in de horeca wel meevalt. Je hebt toch je mensen nodig. Het eten moet gebracht worden en als je daar aan wilt voldoen, dan heb je mensen nodig.

I: Oké. Ga ik even weer terug naar het fulltime- parttimebanenaanbod bij jullie. Ehm, is dat aanbod van parttimebanen gestegen de laatste tijd. Of is dat altijd wel zo'n beetje rond de 85%?

P: Altijd beetje zelfde geweest.

I: Dus dat is niet gestegen?

P: Nee. Heel natuurlijk gaat het. Eh, mensen werken hier een aantal jaren en zijn afgestudeerd, dan komen er weer nieuwen. Dus vaak in de zomer en in de winter hebben we een nieuwe lading personeel eigenlijk. Dat is altijd zo in ie jaren gebleven.

I: Als we kijken, natuurlijk de checkkoks en misschien mensen nog meer in de keuken, die hebben waarschijnlijk een diploma. Maar als we de barmensen en ander laaggekwalificeerd werk bekijken. Hoeveel lager opgeleiden heeft u dan in dienst?

P: Wij hebben studenten en ook wel wat mbo-scholieren.

I: En hoe is die verhouding?

P: Nou. Meeste is wel hbo en universiteit. Ja, dat is wel het meeste. Tien procent mbo misschien.

I: Tien procent lager opgeleiden?

P: Ja.

I: Oké. Dat is denk ik een bewuste keuze van jullie?

P: Nou. Dat gaat gewoon zo denk ik. Het werkt natuurlijk ook zo. De één heeft hier een vriendinnen werken en een studiegenoot. Ik bedoel, zo werkt het gewoon een beetje. Eh, mbo-scholieren zijn over het algemeen natuurlijk jonger als hbo en universiteit. Wij nemen mensen aan vanaf achttien jaar, omdat ze anders maar tot acht uur 's avonds mogen werken en dan moet je rekening houden met schoolroosters, dus dat willen wij niet. We nemen echt mensen vanaf achttien jaar aan. Dus dat is misschien wel een verschil met andere horeca, die dat misschien wel doet. Of riskeert dat ze langer werken, maar dat doen wij dus niet.

I: En hoe werft u nieuwe mensen?

P: Gaat vanzelf. Er komen elke dag mensen hier binnenlopen of ze een baantje kunnen krijgen.

I: Wat bijzonder.

P: Ja

I: Lekker makkelijk voor u zeg.

P: Ja. Daar hoeven we heel weinig voor te doen. Af en toe dan hangen we een keer een dingetje op de ramen van, goh we hebben weer mensen nodig.

I: Maar dat gaat dus vooral via bestaande werknemers dan wel mensen die hier zelf aan komen kloppen.

P: Ja. Heel veel mensen komen ook spontaal binnen lopen.

I: En dat filtert zichzelf min of meer al naar studenten toe?

P: Ja. Eigenlijk altijd studenten, want qua leeftijd zoeken we natuurlijk wel het liefst tussen de 18 en 21 jaar als we ze aannemen. Want ja, anders zijn ze ook weer duurder en nou ja, je hebt altijd een soort natuurlijk verloop. De nieuwe mensen zijn jonger. We hebben ook studenten die al 30 zijn.

I: En hanteren jullie cao?

P: Ja, we hebben de horecagilde als cao. Die hanteren wij ook.

I: Dus tot 23 jaar loopt het met het jaar op. Vervolgens blijf je daar op steken.

P: Precies. Klopt.

I: En eh, zijn de functies die u hier aanbiedt over het algemeen laaggekwalificeerd werk? Kan ik dat wel zo definiëren?

P: Ja, het is bedieningswerk, spoelkeuken, barwerkzaamheden.

I: Dus in wezen zou het zowel door een student als een lager opgeleide ingevuld kunnen worden?

P: Ja hoor, ja.

I: Oké. Let u tijdens de wervingsprocedure ook op werkervaring? Het zijn dus veelal jonge mensen.

P: Het zijn veel jonge mensen en nou niet altijd. Ik let er natuurlijk wel een beetje op, maar als het gewoon een leuk iemand die spontaan is vind ik belangrijker eigenlijk als dat iemand al veel heeft gedaan. Is handig voor ons, maar ik vind het ook prima als iemand gewoon leuk en vlot is. Je kunt het allemaal leren. En opleiding vind ik ook niet heel belangrijk. Want dat is niet echt van toepassing hier. Het is meer een soort eigenlijk van toeval, dat studenten zoeken veel bijbaantje natuurlijk. Wij kunnen mensen natuurlijk niet een vaste weekbaan aanbieden. Kijk als iemand laagopgeleid is, die zoekt een baan, ja dat kunnen wij niet bieden. Dat is alleen de bedrijfsleiding of eh. Dus dat kan niet.

I: Mag ik het samenvatten als dat u vooral let bij nieuwe mensen op hun sociale vaardigheden?

P: Ja.

I: Want daar valt dat dan denk ik een beetje onder.

P: Ja. Als iemand gewoon vriendelijk is en eh, ja he. Bedienen kun je gewoon leren. Ik vind het niet erg om mensen op te leiden. Dat is prima. Kijk, als wij heel veel nieuwen op een bepaald moment hebben, dan vind ik het wel handig dat er een aantal met ervaring zijn. Maar we hebben geregeld mensen zonder ervaring hoor. Dat is heel goed te doen.

I: En de toestroom van studenten en lager opgeleiden is in de loop der jaren gewoon stabiel gebleven?
Er zijn altijd mensen blijven komen hier voor een baan?

P: Ja, altijd.

I: Ziet u daar verandering in?

P: Nee. Helemaal niet.

I: Misschien dat er meer studenten zijn juist of juist minder studenten en meer lager opgeleiden.

P: Nee, maakt helemaal niets uit.

I: Oké. Eh, in hoeverre speelt de inwerktijd of de trainbaarheid van zo iemand een rol? U liet al een beetje doorschemeren dat, het is een beetje belangrijk maar.

P: Nou. Als iemand hier helemaal zonder ervaring binnen komt. Dan eh, loopt die eerst alleen de drankjes. Dus die leren we gewoon met een dienblad te lopen en dan kan die een beetje om zich heen kijken hoe het een beetje werkt. Dan staat die gewoon iets langer op die functie. Daarna plannen wij ze gewoon iets van vier, vijf dagen achter elkaar in de wijk worden ze dan ingewerkt. Bewust een paar dagen achter elkaar, zodat ze niet één dag zijn en dan weer drie vrij, dus dat plannen we dan echt in. Als iemand echt al heel veel ervaring heeft, dan loopt die een paar keer op drankjes, een paar keer op de klep, het eten meenemen en dan wordt die meteen ingewerkt in de wijk. dan gaat het gewoon wat sneller en vergt het wat minder aandacht. Als iemand alles moet leren en borden lopen en plateau lopen, dan duurt dat gewoon wat langer. Maar goed, dat maakt niet uit. We hebben altijd mensen die drankjes wegbrengen en er blijft altijd, ook al ben je ingewerkt hier, dan moet je ook drankjes wegbrengen, want die functie die blijft altijd. We hebben zelfs ook mensen gehad die geen Nederlands spraken en die doen dan we dan eerst alleen op drankjes. Als ze er dan niet uitkomen, dan sturen ze gewoon iemand van ons. Die studenten die spreken binnen een half jaar Nederlands.

I: Dan hebben we het dus over Engelstalige studenten?

P: Ja.

I: Heb je hier ook veel toeristen toevallig? Die hier een hapje of een drankje komen doen?

P: Ja, wel veel. Dat is steeds meer. Ik denk dat Groningen als toeristenstad meer op de kaart wordt gezet.

I: Ja het wordt een internationale stad. Vooral bij de uni heb je natuurlijk steeds meer studenten die vanuit het buitenland hier naar toe komen om te studeren. Dat zal op de arbeidsmarkt ook wel zo zijn denk ik.

P: Ja.

I: Die globalisering zie je natuurlijk zowel op de arbeidsmarkt als in de toeristensector.

P: Ja. Zeker.

I: Ik heb een paar stellen voor je [naam participant]. Die mag je natuurlijk met een ja of een nee beantwoorden, maar voor mijn onderzoek zou het fijn zijn als je het ook kan onderbouwen. Zijn studenten en lager opgeleiden even flexibel?

P: Dat denk ik wel.

I: Oké. Ik bedoel dan met tijden.

P: Met tijden. Voor als je ze onverwachts belt, zo bedoel je.

I: En hoe zou dat zijn met de kosten? Dat heb je al een beetje door laten schemeren, dat je tot aan hun 23^{ste} bouw je dat op. Op een gegeven moment blijft het daarop.

P: Ja. Dat maakt hier dus qua bediening en voor parttimebanen niet uit. Voor de fulltimebanen ligt dat anders, die gaan wel wat omhoog. Dat heeft natuurlijk niet zo zeer met leeftijd te maken, maar meer cao bepalend, is dat natuurlijk. En die horecagilde is ook cao bepalend tot 23 jaar. Dat maakt denk ik niet zo veel uit.

I: Oké. Ik kan me wel voorstellen dat de mensen die zich hier aanbieden voor een paar, als we dan kijken naar de lager opgeleide groep. Die zit dan over het algemeen al boven die 23 jaar, denk ik. Die zit eerder boven die 23 jaar dan een student natuurlijk, klopt dat?

P: Nou nee, dat denk ik niet. Want als je een mbo-opleiding heb gedaan en je bent klaar, dan ben je 18/19 inderdaad. Dus ja, dan zou je hier fulltime een baan moeten vinden, maar dat hebben we eigenlijk bijna niet. Die hebben wij hier ook niet heel veel.

I: Dat zal denk ik ook wel deels te maken hebben dat jullie vooral mensen aannemen tussen de 18 en 21 jaar.

P: Daar heeft het vooral mee te maken, denk ik. Dus daardoor heb je automatisch wat minder van die afgestudeerde mbo'ers, denk ik.

I: Dus eigenlijk filter je het al voor een groot deel uit voordat je de sollicitatieprocedure gaat hanteren.

P: En dat heeft niet eens zo heel veel te maken qua opleiding. Meer vooral leeftijd.

I: Dus wat we eigenlijk kunnen zeggen, iemand van 40 die lager opgeleid is, die maakt hier ontzettend weinig kans op een baan.

P: Ja. Dat zit er niet in. Als iemand natuurlijk een koksopleiding heeft gedaan, dan is het natuurlijk een ander verhaal.

I: Dan heb je het met name over de vaste contracten.

P: Ja. Dat zijn de vaste contracten. Kijk, dat valt ook onder lager opgeleiden en bij dat maakt de leeftijd niet zo heel veel uit.

I: Dat is dan wel een klein deel van je personeel.

P: Dat is het kleinste deel inderdaad. Maar ja, dat zijn wel beroepsopleiding natuurlijk.

I: Ja. Ehm, zijn studenten en lager opgeleiden even eenvoudig voor u te vinden op de arbeidsmarkt? U heeft al beetje gezegd van wel he?

P: Ja.

I: En als we kijken naar hoe snel de inwerktijd is?

P: Dat gaat snel. Ja, jonge mensen zijn snel en leren snel. Dan maakt de opleiding denk ik niet heel veel uit. Of je nou een mbo'er of hbo'er bent, dan kun je dit werk prima doen.

I: Ja. Vandaar dat het een laaggekwalificeerde functie is natuurlijk he.

P: Ja.

I: Dan zie je vaak dat die wrijving daar ontstaat van studenten en lager opgeleiden omdat iedereen kan het bijna invullen. Ze moeten natuurlijk wel spontaan zijn, daar selecteert u ze op.

P: Ja, precies. Ja, dat vind ik wel één van de belangrijkste dingen.

I: En als we kijken naar het beëindigen van de arbeidsrelatie. Zit daar een verschil tussen?

P: Nee, want de koks die dan onder de lage opleiding vallen, die werken hier al heel lang en dat blijft ook eigenlijk wel. En de studenten die blijven hier net zo lang totdat ze gaan stage lopen of iets anders of het te druk hebben. Dat gaat heel natuurlijk eigenlijk.

I: En als we kijken naar loyaliteit naar het bedrijf toe. Kijk een student studeert waarschijnlijk vier tot vijf jaar.

P: Ja, voor hun is het een bijbaantje.

I: Ja, die kan er voor kiezen om dan weg te gaan. Hoe zou dat voor een lager opgeleide zijn?

P: Nou ja, als je kijkt naar de koks die hebben natuurlijk iets meer band, want dat is voor hun een vaste baan. Dus die zullen iets loyaler zijn als een student. Kijk als die morgen een leuk baantje op curaçao kan krijgen of stage, dan is die overmorgen weg. Dat weten we natuurlijk ook.

I: Dat weet je.

P: Ja, dat verwachten wij ook niet, dat die daar heel veel rekening mee houden. Wij zijn ook zo ingedeekt dat dat ook kan.

I: Oké. En als we kijken naar de communicatieve vaardigheden van studenten en lager opgeleiden. Zit daar nog enig verschil tussen?

P: Ja. Dat denk ik wel. Dat zie ik wel, ja. De hoger opgeleiden zijn communicatief vaardiger natuurlijk. Dat zie ik wel, ja.

I: En wat zou daar een reden van kunnen zijn?

P: Opleiding, denk ik.

I: Ze worden in een opleiding communicatief vaardiger, denkt u?

P: Ja, dat denk ik wel. Het is natuurlijk niet bij iedereen zo.

I: Nee, nee. We proberen het te veralgemeniseren.

P: Ja, precies.

I: Dat zal per individu natuurlijk anders zijn.

P: Natuurlijk, ja.

I: Wat ik ook anderen heb horen zeggen is dat ook natuurlijk met de achtergrond en milieu waar je vandaag komt. Dus dat kan ook een rol spelen natuurlijk.

P: Ja, klopt ook denk ik.

I: Even kijken. Nou we hebben de stellingen nu eigenlijk wel gehad. Dus dat wat betreft de stellingen. Als we een lijn zouden moeten trekken, een conclusie uit deze stellingen, dan kan ik eigenlijk wel zeggen dat, als ik het voor u mag invullen. Dat u eigenlijk specifiek voor studenten kiest zo veel mogelijk, omdat ze communicatief vaardiger zijn, maar niet zozeer omdat ze loyaal zijn aan het bedrijf.

P: Ja, voor de bijbanen zeg maar. En daar hebben we meeste van.

I: En welke redenen zouden er dan wel zijn om een lager opgeleide in dienst te nemen. Dat doet u nu dus eigenlijk niet, maar wat zouden zij zelf kunnen doen om interessanter te worden voor u?

P: Nou, ja. Het is meer zo van een mbo'er kan natuurlijk ook een assistent bedrijfsleider worden. Dus die functies zijn er voor hun ook. Het is niet zo dat zij per se een hbo, nou is dat bij ons toevallig hier wel zo, maar dat is niet een vereiste. Kijk als iemand een mbo-opleiding heeft gedaan, een hotelschool, dat is ook een middelbare opleiding hier in Groningen, die kan natuurlijk prima hier als een assistent

bedrijfsleider of bedrijfsleider eventueel werken. Dat zou prima kunnen. Als die vacature er zou zijn, dan zou iemand daar op kunnen solliciteren. En koks natuurlijk ook.

I: Oké. Wat we natuurlijk wel zien, want er is dus een probleem. Structureel gezien zijn lager opgeleiden wat langer werkloos dan hoger opgeleiden.

P: In een bepaalde sector dan?

I: Eh, nou nee niet zo zeer. Je ziet natuurlijk in bepaalde dienstverleningen hier in de stad, maar ook zeer zeker in de horeca. En als er denk ik een sector waar verdringing plaatsvindt van lager opgeleiden door studenten dan is dat wel de horeca.

P: Ja. Het is natuurlijk een heel leuk bijbaantje.

I: Absoluut.

P: Ja. Zo ben ik zelf ook begonnen.

I: Maar kijk ook hier om je heen. De Bart Smit, DA, daar zullen ongetwijfeld ook studenten aan het werk zijn. Ik kan me niet voorstellen dat dat niet zo is.

P: Nee, ja klopt. Dat is ook zo. En ja, het zijn tijdelijke mensen, dus je zit er niet aan vast. Het is heel vrijblijvend en voor werkgevers is dat tegenwoordig natuurlijk ook wel interessant. Als je echte vast mensen hebt en je hebt conflicten, dan is dat ook veel moeilijk om uit elkaar te gaan.

I: Ja, vandaar dat ook één van die vragen was of de arbeidsrelatie tussen lager opgeleiden en studenten is dat even makkelijk voor u te verbreken. Dat was één van de stellingen.

P: Ja, moeilijker. Studenten werken automatisch. Het gaat natuurlijk automatisch dat ze weggaan als ze klaar zijn. Een enkeling blijft hangen. We hebben hier ook een assistent die als student is begonnen, weet je wel. Zo werkt het natuurlijk wel een beetje. Dus dat is wel een soort verdringing misschien van iemand die zo van de hotelschool komt en denkt dan nou dat is een leuke baan, maar er zit al iemand die gestudeerd heeft en is blijven hangen. Dat staat dat dan in de weg natuurlijk.

I: We kunnen nu eigenlijk wel zeggen dat er bij u in het bedrijf, bij de [naam restaurant] verdringing is van lager opgeleiden, omdat jullie eigenlijk structureel voor studenten gaan.

P: Ja.

I: Nou is daar op zich niets mis mee, want voor jullie is het natuurlijk alleen maar interessant, dus ik snap dat wel. Ehm, maar om het op te lossen. Ik kan me voorstellen dat je je maatschappelijk verantwoord voelt als horecaondernemer. Ja, hoe ga je daarmee om? Als er bijvoorbeeld van uit de gemeente een aanvraag komt van: "moet je eens luisteren. Wij willen graag dat die mensen weer aan het werkt komen." Hoe kunnen jullie daar bij helpen dan?

P: Ja, wij hebben daar geen vaste baan voor.

I: Ja. Zo simpel is het.

P: Het is eigenlijk een heel simpel verhaald. Ja, als we een kok nodig hebben, dan zou het interessant kunnen worden. Het is gewoon een heel klein percentage van mensen die hier werkt, die een vaste baan hier heeft.

I: Hoe zouden we dan in uw ogen vanuit de gemeente het wel interessant voor u kunnen maken?

P: Ja, dat zou ik echt niet weten.

I: Door middel van subsidies misschien?

P: Nee.

I: Ook niet?

P: Nee, want dat is het denk ik niet. Ook al zou ik subsidie krijgen, dan denk ik niet dat dat een oplossing is.

I: Niet interessant genoeg?

P: Nee, nee.

I: Dat weegt niet op tegen de baten?

P: Nee, nee dat denk ik niet.

I: Oké. En die lager opgeleiden zelf. Moeten ze proberen om toch een hbo- of een wo-opleiding te volgen. Worden ze dan interessant voor u of dan ook niet.

P: Ook niet, nee.

I: Dus dan houden we het probleem dan eigenlijk.

P: Ja. In ons bedrijf is niet nee. Maar we hebben gewoon vacatures af en toe voor een kok.

I: Ja, dat snap ik.

P: Maar wij hebben bewust voor studenten gekozen, zodat het voor ons flexibel blijft en betaalbaar vooral ook. Als iemand echt in vaste dienst is, is dat gewoon veel duurder. Dat is dus echt gewoon de reden. We hebben natuurlijk ook stagiaires op een gegeven moment in de keuken gehad. Maar ja, die mensen moeten ook leren. Daar moet je extra tijd aan besteden. Daar zijn we op een gegeven moment ook mee gestopt. Het is misschien goedkoper, maar je moet ook iets terug bieden dan aan die mensen. Vaker gehoord dat stagiaires lastig zijn omdat ze niets opleveren uiteindelijk. Gaat veel tijd in zitten.

I: Ja, je moet er veel tijd in stoppen.

P: En als dat er niet is, dan kun je dat ook niet doen, vind ik. Er zijn ook horecabedrijven die hebben allemaal stagiaires in de keuken staan, daar kun je voor kiezen, dat is iets goedkoper, maar.

I: Misschien gaat dat ten koste van de kwaliteit.

P: Ja, dat denk ik. En ook voor de studenten, is het ook niet goed voor de kok studenten. Die hebben toch begeleiden nodig als ze alles willen leren wat de opleiding vereist.

I: Goed, dat was het wat mij betreft inhoudelijk gezien. Had je verder nog iets toe te voegen?

P: Nee, eigenlijk niet.

I: Zijn er nog vragen dat je denkt misschien had je die moeten stellen?

P: Nee. Compleet plaatsje denk ik wel.

Bijlage 8, interview guide voor diepte-interviews 1 t/m 3

Introductie onderzoek(er)

Ik ben Kino Elias, student aan de Rijksuniversiteit Groningen. Momenteel ben ik bezig met het afronden van mijn masterstudie Economische Geografie. Het onderzoek betreft verdringing op de Groningse arbeidsmarkt. Hierbij onderzoek ik kortweg in hoeverre de arbeidsparticipatie van studenten leidt tot verdringing van lager opgeleiden op de Groningse arbeidsmarkt.

Globaal gezien zal zou ik met u willen spreken over uw onderneming/functie, de arbeidskrachten bij u in dienst en de werving van nieuwe arbeidskrachten. Een belangrijke vraag die ik namelijk wil beantwoorden is: welke motieven bepalen de keuze van een Groningse werkgever om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen. De interview wordt als methode gebruikt om data te verzamelen voor het onderzoek.

Graag zou ik het interview willen opnemen, zodat ik het later kan uitwerken. Vind u dat goed? Hebt u naar aanleiding van wat we tot nu toe hebben besproken vragen?

Alvorens we inhoudelijk bezig gaan, zullen we beginnen met enkele introducerende vragen.

Introductie

1. Zou u uzelf kunnen introduceren?
→ (Naam, leeftijd, etc.)
2. Wat zijn u dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?
3. Ik ben benieuwd naar uw bedrijf. Kunt mij daar iets over vertellen?
→ Hoe oud? Geschiedenis van het bedrijf? Motto? Doelgroep?
4. Is dit uw eigen onderneming?
→ Hoe ontstaan? Welke motieven om eigen onderneming te starten?

Geografie

5. Waarom is de onderneming gevestigd in Groningen
→ Toeval? Gekeken naar werknemers? Doelgroep?

Definities

6. Wat verstaat u onder verdringing op de arbeidsmarkt?
Verdringing, studenten en lager opgeleiden definiëren. Uitleg verschaffen over hoe deze termen tijdens dit onderzoek zijn gedefinieerd, om zodoende geen misverstanden te laten ontstaan.

Trends

7. Hoelang werkt u hier al?
8. Hoe is de verhouding fulltime-parttime banen in uw onderneming?
9. Denkt u dat het aandeel parttime banen is gestegen of gedaald sinds u hier werkt?
10. Ziet u deze trend terug in de algehele horecabranche? En ook op de gehele arbeidsmarkt?
11. Is het aantal werknemers sinds u hier werk toegenomen of juist afgenomen?
→ Redenen?
12. In hoeverre hebben technologische veranderingen, zoals automatisering uw onderneming beïnvloed?
→ Wat is het impact hiervan? Productiever? Meer of minder werknemers?
13. Kunt u mij een schatting geven van het aantal studenten dat hier werkt?
14. En hoeveel lager opgeleiden heeft u in dienst?
15. Is in de loop der jaren het aanbod van studenten die zich beschikbaar stellen voor een functie binnen uw bedrijf juist toe- of afgenomen?
16. Is in de loop der jaren het aanbod van lager opgeleiden die zich beschikbaar stellen voor een functie binnen uw bedrijf juist toe- of afgenomen?

Case

Stel u voor er komt een functie vrij binnen uw bedrijf. Laten we zeggen een laaggekwalificeerde functie (zoals glazenwasser, ober, schoonmaker etc.). Ik zou graag de werving- en selectieprocedure voor de nieuwe functie met u willen doornemen:

17. Hoe werft u nieuwe werknemers?
→ Vacatures? Via bestaande werknemers?
18. Let u tijdens een het wervingsproces meer op de gevolgde opleidingen of juist werkervaring?
→ Waarom vindt u de een belangrijker?
19. In hoeverre let u dan op de inwerktijd/trainbaarheid van nieuw personeel?
20. Zijn de functies die u aanbiedt door zowel studenten als wel lager opgeleiden te bekleden?
Waarom wel of waarom niet?
→ Zo niet, waarom niet voor 1 van de bovenstaande groepen?
21. In hoeverre speelt de leeftijd van een sollicitant een rol?

Stellingen (motieven)

Zou fijn zijn als na elke stelling verteld wordt waarom wel of waarom niet

22. Zijn studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar?
23. Zijn studenten en lager opgeleiden even goedkoop/duur?
24. Zijn studenten of lager opgeleiden even productief?
25. Zijn studenten en lager opgeleiden even eenvoudig te vinden op de arbeidsmarkt?
26. Zijn studenten en lager opgeleiden even snel om ingewerkt te worden?
27. Is de arbeidsrelatie even gemakkelijk te beëindigen met studenten of lager opgeleiden?
28. Communiceren studenten en lager opgeleiden even goed met klanten en/of leveranciers?
29. Zijn studenten en lager opgeleiden even loyaal aan het bedrijf?

Student of lager opgeleide

30. Nu we de stellingen hebben doorgenomen, naar wie gaat uw voorkeur uit een student of een lager opgeleide?
31. Zou dit anders zijn geweest wanneer het ging om fulltime/parttime baan?
32. Welke redenen zijn er om eerder een student aan te nemen?
33. Welke redenen zijn er om eerder een lager opgeleide aan te nemen?

Beleid

34. Hoe zouden de arbeidskansen voor lager opgeleiden / studenten binnen uw bedrijf verbeterd kunnen worden?
→ Wat moeten zij doen om bij u in dienst te komen?
35. Hoe kan de overheid (gemeente) bijdragen aan het verbeteren van de arbeidskansen van lager opgeleiden?

Afsluiting

36. Zou u voor mij kunnen samenvatten wat in uw ogen de belangrijkste motieven zijn die bepalen of een werkgever een student of een lager opgeleide aanneemt?
37. Heeft u nog vragen naar aanleiding van dit interview of iets toe te voegen waarvan u denkt dat het relevant is voor het onderzoek?

Eventueel vragen of er hij/zij andere ondernemers kent die bereid zijn geïnterviewd te worden?

Bedanken met een gift.

Bijlage 9, interview guide voor diepte-interviews 4 t/m 7

Introductie onderzoek(er)

Ik ben Kino Elias, student aan de Rijksuniversiteit Groningen. Momenteel ben ik bezig met het afronden van mijn masterstudie Economische Geografie. Het onderzoek betreft verdringing op de Groningse arbeidsmarkt. Hierbij onderzoek ik kortweg in hoeverre de arbeidsparticipatie van studenten leidt tot verdringing van lager opgeleiden op de Groningse arbeidsmarkt.

Globaal gezien zal zou ik met u willen spreken over uw onderneming/functie, de arbeidskrachten bij u in dienst en de werving van nieuwe arbeidskrachten. Een belangrijke vraag die ik namelijk wil beantwoorden is: welke motieven bepalen de keuze van een Groningse werkgever om een student of een lager opgeleide in dienst te nemen. De interview wordt als methode gebruikt om data te verzamelen voor het onderzoek.

Graag zou ik het interview willen opnemen, zodat ik het later kan uitwerken. Vind u dat goed? Hebt u naar aanleiding van wat we tot nu toe hebben besproken vragen?

Alvorens we inhoudelijk bezig gaan, zullen we beginnen met enkele introducerende vragen.

Introductie

1. Zou u uzelf kunnen introduceren?
→ (Naam, leeftijd, etc.)
2. Wat zijn u dagelijkse bezigheden met betrekking tot het bedrijf?
3. Ik ben benieuwd naar uw bedrijf. Kunt mij daar iets over vertellen?
→ Hoe oud? Geschiedenis van het bedrijf? Motto? Doelgroep?
4. Is dit uw eigen onderneming?
→ Hoe ontstaan? Welke motieven om eigen onderneming te starten?

Geografie

5. Waarom is de onderneming gevestigd in Groningen?
6. Waarom deze locatie? Toeval of met een reden?
7. Heeft u ook gekeken naar de arbeidskrachten in Groningen?
→ Of ze bij u aan het werk konden? Genoeg

Definities

8. Wat verstaat u onder verdringing op de arbeidsmarkt?
Verdringing, studenten en lager opgeleiden definiëren. Uitleg verschaffen over hoe deze termen tijdens dit onderzoek zijn gedefinieerd, om zodoende geen misverstanden te laten ontstaan.

Trends

9. Zijn volgens u de arbeidskansen van lager opgeleiden de afgelopen decennia toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?
→ Waarom?
10. Hoelang werkt u hier al?
11. Hoeveel mensen heeft u in loondienst?
12. Is het aantal werknemers sinds u hier werk toegenomen of juist afgenomen?
→ Redenen? Door groei bedrijf toegenomen?
13. In hoeverre hebben technologische veranderingen, zoals automatisering uw onderneming beïnvloed?
→ Wat is het impact hiervan? Productiever? Meer of minder werknemers?
14. Hoe is de verhouding fulltime-parttime banen in uw onderneming?
15. Denkt u dat het aandeel parttime banen is gestegen of gedaald sinds u hier werkt?
16. Ziet u deze trend terug in de algehele horecabranche? En ook op de gehele arbeidsmarkt?
17. Kunt u mij een schatting geven van het aantal studenten dat hier werkt?
En hoeveel lager opgeleiden heeft u in dienst?

18. Is in de loop der jaren het aanbod van studenten die zich beschikbaar stellen voor een functie binnen uw bedrijf juist toe- of afgenomen? M.a.w.: is de arbeidsparticipatie van studenten toegenomen? Waarom wel of niet toegenomen?
19. Is in de loop der jaren het aanbod van lager opgeleiden die zich beschikbaar stellen voor een functie binnen uw bedrijf juist toe- of afgenomen?

Case

Stel u voor er komt een functie vrij binnen uw bedrijf. Laten we zeggen een laaggekwalificeerde functie (zoals glazenwasser, ober, schoonmaker, barman/barvrouw etc.). Ik zou graag de werving- en selectieprocedure voor de nieuwe functie met u willen doornemen:

20. Zijn de functies die u aanbiedt door zowel studenten als wel lager opgeleiden te bekleden? Waarom wel of waarom niet?
→ Zo niet, waarom niet voor 1 van de bovenstaande groepen?
21. Hoe werft u nieuwe werknemers?
→ Vacatures? Via bestaande werknemers?
22. Let u tijdens een het wervingsproces meer op de gevolgde opleidingen of juist werkervaring? Waarom vindt u de een belangrijker?

Theorie Thurow uitleggen:

23. In hoeverre let u dan op de inwerktijd/trainbaarheid van nieuw personeel?
24. In hoeverre speelt de leeftijd van een sollicitant een rol?

Stellingen (motieven):

25. *Zou fijn zijn als na elke stelling verteld wordt waarom wel of waarom niet*
26. Zijn studenten en lager opgeleiden net zo flexibel inzetbaar?
27. Zijn studenten en lager opgeleiden even goedkoop/duur?
28. Zijn studenten of lager opgeleiden even productief?
29. Zijn studenten en lager opgeleiden even eenvoudig te vinden op de arbeidsmarkt?
30. Zijn studenten en lager opgeleiden even snel om ingewerkt te worden?
31. Is de arbeidsrelatie even gemakkelijk te beëindigen met studenten of lager opgeleiden?
32. Communiceren studenten en lager opgeleiden even goed met klanten en/of leveranciers?
33. Zijn studenten en lager opgeleiden even loyaal aan het bedrijf?

Student of lager opgeleide

34. Nu we de stellingen hebben doorgenomen, naar wie gaat uw voorkeur uit een student of een lager opgeleide?
35. Zou dit anders zijn geweest wanneer het ging om fulltime/parttime baan?
36. Welke redenen zijn er om eerder een student aan te nemen?
37. Welke redenen zijn er om eerder een lager opgeleide aan te nemen?

Beleid

38. Wat zouden lager opgeleiden zelf kunnen doen om hun kansen op een functie bij u te verbeteren? → Wat moeten zij doen om bij u in dienst te komen?
39. Hoe kan de overheid (gemeente) bijdragen aan het verbeteren van de arbeidskansen van lager opgeleiden? Hoe krijgen wij ze weer aan het werk?

Afsluiten

40. Zou u voor mij kunnen samenvatten wat in uw ogen de belangrijkste motieven zijn die bepalen of een werkgever een student of een lager opgeleide aanneemt?
41. Heeft u nog vragen naar aanleiding van dit interview of iets toe te voegen waarvan u denkt dat het relevant is voor het onderzoek?

Eventueel vragen of er hij/zij andere ondernemers kent die bereid zijn geïnterviewd te worden?

Bedanken met een gift.

Bijlage 10, script voor werving participanten

Script is gebruikt om nieuwe participanten voor het onderzoek te werven via een telefoongesprek. Al snel bleek dat nieuwe participanten via het 'snowball-effect' gemakkelijker te werven waren.

Script:

Goede (dagdeel).

U spreekt met Kino Elias, student Economische Geografie aan de RUG. Ik ben op zoek naar de eigenaar van (naam bedrijf).

Bel ik u gelegen?

Ik bel u voor het volgende:

Voor mijn afstudeerproject ben ik bezig met een onderzoek naar verdringing op de Groningse arbeidsmarkt. Ik probeer er achter te komen of studenten de banen van lager opgeleiden innemen. Momenteel ben ik bezig met het interviewen van horecaondernemers. De vragen tijdens het interview zullen zich toespitsen op uw onderneming en we willen er graag achter komen welke motieven een rol spelen als er nieuwe werknemers worden aangenomen.

Mijn vraag is dan ook: Zou u mij willen helpen met dit onderzoek door mij een interview met u te laten afnemen?

Wanneer schikt het u om het interview te houden? Het interview zal uiterlijk een uur in beslag nemen.

Alvast bedankt voor uw medewerking.

Ik wens u nog een fijne dag toe.

Bijlage 11, lijst van toegepaste codes tijdens analyse diepte-interviews

1. Geografie
2. Werknemers
3. Laaggekwalificeerd
4. Fulltime/parttime
5. Sociale vaardigheden
6. Lager opgeleiden
7. Technologische veranderingen
8. Aandeel studenten
9. Werving
10. Flexibiliteit
11. Kosten
12. Productiviteit
13. Inwerktijd
14. Loyaliteit
15. Communicatieve vaardigheden
16. Arbeidsrelatie
17. Bereikbaarheid
18. Keuze
19. Beleid
20. Motivatie
21. Rookverbod
22. Verdringing