

Project 50+ Werkt

Het project 50+ Werkt is een samenwerking tussen PCOB, Unie KBO en NOOM om de arbeidsparticipatie van 50-plussers te bevorderen. Dit project is mogelijk gemaakt door het Fonds PGO in 2011.

Het is niet alleen bestemd om de arbeidsparticipatie van migranten te bevorderen maar in zijn algemeenheid van alle 50-plussers, maar ik leg wel de nadruk namens het NOOM op de positie van de oudere migranten.

Het NOOM wil daarbij expertise inzetten om organisaties en instellingen toegankelijker te maken voor (oudere) migranten, want ze hebben nog steeds een achterstand op velerlei gebied.

Dat willen we doen door middel van een ander project bijvoorbeeld 'Bruggenbouwers'. Want vaak hoor ik 'We kunnen ze niet vinden'. Daarom hebben we ze voor u op een rijtje gezet. Het is maar een kleine greep van die bruggenbouwers van het NOOM. Er zijn er nog veel meer maar deze mensen waren bereid zich in de etalage te zetten. Dus maak er gebruik van.

De rijkdom van de multiculturele samenleving.

Waarom gaan de supermarkten op zoek naar producten die ze te koop aanbieden met name migranten die in een bepaalde wijk wonen. Waarom gaan voetbalclubs op zoek naar exotische voetballers: omdat die kunnen scoren.

Waarom is er een beeldvorming dat als ze Chinezen zien ze denken die is van een Chinees restaurant. Maar tegenwoordig moet het u niet verbazen om in het ziekenhuis alleen een Chinese specialist aan te treffen. Dus dat is wat de multiculturele samenleving ons heeft gebracht, denk aan het lekkere eten, de mooie muziek, sport.

Dat moet in gedachten zijn om te kijken hoe je gebruik kunt maken van al die talenten die onder de migranten aanwezig zijn. Want dat is wat we beogen met het project 50+ Werkt.

Wij willen in elk geval de beeldvorming positief beïnvloeden, met name bij de overheid.

Maar tegelijkertijd willen we ook de eigen doelgroep empoweren bij het zoeken naar werk. Zij moeten ook de weg weten te vinden en daar willen wij ons als NOOM ook voor inzetten. Nu is de positie van de migranten nog erg kwetsbaar. Maar we moeten niet vergeten dat de migranten naar Nederland zijn gehaald om Nederland weer te helpen opbouwen na de Tweede Wereldoorlog. De tweede generatie komt eraan: durf gebruik te maken van hun overlevingskwaliteiten. Over een paar jaar (kijk maar naar de grote steden) is meer dan 60% van de schoolgaande jeugd allochtoon. Over een paar jaar moet u uit dat bestand gaan rekruteren om goede werknemers te kunnen vinden.

Wat doet het NOOM binnen 50+ Werkt?

We weten dat de positie van oudere migranten extra moeilijk is en daarom hebben we gezocht naar 20 oudere migranten die bereid waren om over hun belemmeringen te praten en die we zouden kunnen gebruiken in een werkagenda. We willen in die werkagenda uit de interviews een aantal beleidsaanbevelingen formuleren voor de minister.

Er zijn twintig 50-plussers geïnterviewd. Forum had een project (Multi-talent), dat gaat over afgestudeerde VWO-ers en academici van allochtone afkomst en die nog geen werk hebben. Wij hebben ze een stukje werkervaring laten opdoen door deze 50-plussers te laten interviewen.

We hebben ook naar literatuurstudie gekeken, hebben de achterban van NOOM geraadpleegd (de negen lidorganisaties) om te vragen wat ze van die belemmeringen vinden. Aan de hand daarvan is een werkagenda opgesteld.

De werkagenda is een groeidocument. We gaan in de komende periode bekijken wat wij eraan kunnen verbeteren en aanvullen en wat we dan aan de minister in mei kunnen aanbieden.

We willen een aantal aanbevelingen aan de overheid doen om de arbeidsmarktpositie van oudere migranten te helpen verbeteren.

De werkagenda bestaat uit twee delen:

Deel I: Wat is nodig om de arbeidsparticipatie van (oudere) migranten te verhogen. Dat wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen.

Deel II: Praktisch document bij het zoeken naar werk. Dit deel bevat veel tips voor werkzoekenden.

Belemmeringen

Belemmeringen kunnen zijn: opleiding, werkervaring, bemiddeling, sociaal netwerk, cultureel kapitaal, geloof in jezelf en stereotypering en worden ook door de aanwezigen herkend.

Opleiding

In Nederland is opleiding cruciaal bij het vinden van werk, als je geen diploma hebt wordt niet gekeken wat je andere vaardigheden zijn. Je moet ook kunnen aantonen dat je werkervaring hebt ook al heb je geen diploma.

Je hebt de juiste opleiding maar vaak niet in de juiste richting wat gevraagd wordt. Of je hebt de juiste opleiding maar gebrek aan ervaring. Dat alles is een belemmering.

Wij willen enige richting geven om de mogelijkheden te vergroten dat voor opleidingen voor richtingen waar de tekorten dreigen om die mogelijkheden te vergroten. Er zijn er nu te weinig.

Werkervaring

Is nodig voor het vinden van werk. De geïnterviewden willen graag werkervaring opdoen maar het vinden van ervaringsplaatsen is haast onmogelijk.

In tijden van recessie is er bij bedrijven te weinig tijd voor begeleiding van stagiaires en het regelen van werkervaringsplaatsen. En wat verkeerd is dat er stagiaires worden aangenomen, die de vervelende klussen krijgen opgedragen om de achterstand in werk in te halen. Daardoor krijgen de studenten een verkeerd beeld van dat vak. Dat zie je vaak in de zorg en dat moet veranderen.

Bemiddeling en toeleiding

In de interviews is gebleken dat bemiddelings- en uitvoeringsinstanties niet al te goed functioneren voor migranten. Het heeft vaak te maken met bejegening en onvoldoende kennis van de achtergrond en kennis van de cultuur. Andere arbeidsbemiddelaars kiezen voor de gemakkelijkste weg, want ze moeten werken, ze moeten geld verdienen. Dus kijken ze hoe je het makkelijkst bemiddeld kan worden. En daardoor blijven die werkzoekenden in een vicieuze cirkel door die vooroordelen en hebben ze geen kans om het tegendeel te bewijzen.

Sociaal netwerk

Een van de belangrijke dingen die een grote belemmering voor de migranten betekent is een sociaal netwerk. De migranten hebben moeite met het opbouwen van een sociaal netwerk en dat is juist cruciaal, het grootste deel van nieuwe vacatures wordt vervuld via 'social media'. Oudere migranten hebben vaak hun netwerk binnen het eigen culturele domein. Het is een kans voor overheid en bedrijfsleven om deze groepen te bereiken binnen hun eigen kring. Het is een kans voor NOOM om de netwerken te koppelen van migranten met Nederlandse netwerken.

Cultureel kapitaal

Culturele bagage speelt een rol, want vaak weten de migranten niet wat die verborgen codes zijn en al die regels. Cultureel kapitaal is ook een kans: diversiteit is nodig binnen de overheid en het bedrijfsleven. Denk aan toename van allochtone klanten. De multiculturele samenleving is een realiteit. In sommige branches is dat gewoon; supermarkten passen hun assortimenten aan aan wat de allochtone buurt vraagt.

Wij vinden dat die vooroordelen en misverstanden moeten worden aangepakt. Kijk positief wat de immigratie aan rijkdom heeft gebracht. Daarvoor is voorlichting en training een goed instrument. Binnen NOOM geven wij veel goede voorlichting zowel aan de doelgroep als aan de samenleving en daar waar nodig willen we de eigen doelgroep trainen zodat zij makkelijker de weg kunnen vinden.

Geloof in jezelf

Uit de interviews is naar voren gekomen dat heel belangrijk is: motivatie, geloof in jezelf, vasthoudendheid. Dat allemaal is cruciaal bij het vinden van werk. Vaak zie je dat rolmodellen een belangrijke rol spelen. Denk aan het voorbeeld van de Gamma in Apeldoorn die een migrant speciaal in dienst heeft genomen omdat hij zo vriendelijk was voor de klanten en deskundig was. Het is een win-win situatie, Gamma had er baat bij, de migranten klantenkring had er baat bij en de man zelf die in het weekend mocht werken. Blijf positief, alleen de werkzoekende zelf kan zijn eigen positie veranderen.

Stereotypering

Discriminatie vloeit daaruit vaak voort en werkgevers hebben hun voorkeuren. Dat is menselijk, maar je kunt er iets aan veranderen door duidelijke richtlijnen in je protocollen op te nemen bij het aannemen van personeel, door standaardkwalificaties op te nemen en werving en selectie allemaal in protocollen en procedures op te nemen. Etaleer positieve ervaringen met allochtonen en organiseer trainingen.

Aanbevelingen

Opleiding:

- Voor sectoren waar een grote vraag naar gekwalificeerd personeel bestaat moet je middelen beschikbaar stellen om zij-instromers op te leiden.
- Werkervaring: creëer werkervaringsplaatsen.
- Breidt fiscale regelingen omtrent stages en werkervaringsplaatsen uit voor werkgevers en informeer ze daarover.

Bemiddeling en toeleiding:

- Doorbreek de vicieuze cirkel en moedig het aannemen van migranten aan.
- Blijf wervings- en selectiebureaus informeren en adviseren over heersende vooroordelen waar ze uit kunnen leren.

Sociaal netwerk

Overheid en bedrijfsleven:

- Maak gebruik van de netwerken van migranten
- Train en coach (oudere) migranten op weg naar 'social network'.
- Open en combineer eigen netwerken en zet voortrekkers (ondernemers) in om er een zakelijk netwerk van te maken.

Cultureel kapitaal:

- Help het bedrijfsleven aan kennis bij het aannemen en vasthouden van de migrant als werknemer.
- Wijs op de rijkdom van de multiculturele samenleving.

Geloof in jezelf:

- Gebruik rolmodellen en coaches om oudere migranten te helpen bij het vinden van werk.

Stereotypering:

- Hoe ga je om met allochtone werkzoekenden en werknemers. Maak gebruik van de adviezen van het College van de rechten van de mens.

Het tweede deel van de werkagenda bestaat uit Nuttige tips voor werkzoekenden, een brochure 'Leer beter solliciteren' en een handleiding hoe om te gaan met netwerken en 'social networks'.

Freddy May
28 januari 2014