

WERKAGENDA

OUDERE MIGRANTEN EN ARBEIDSPARTICIPATIE



Colofon

NOOM

Postadres:

*Postbus 2069
3500 GB Utrecht*

Bezoekadres:

*Piet van Dommelenhuis, 4e etage / NVOG
Churchillaan 11
3527 GV Utrecht*

www.netwerknoom.nl

Contactpersoon:

Freddy May, coördinator

E: may@netwerknoom.nl

T: 06 - 53 55 48 18

Tekst, Samenstelling & Vormgeving:

ZOGLMANN

*Maasdijk 80
5371KB Ravenstein*

Fotografie:

NOOM

*Postbus 2069
3500 GB Utrecht*

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. Ofschoon deze uitgave met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kunnen de opdrachtgevers, de samenstellers en de uitgever geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd of opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Met dank aan de personen, bedrijven en instanties die ideeën, informatie en/of illustraties verschaften. In het bijzonder dank aan de lidorganisaties van NOOM voor hun opbouwende kritiek. Opdrachtgever en de samenstellers houden zich aanbevolen voor op- en aanmerkingen.

VOORWOORD

In een tijd van economische recessie hebben oudere werkzoekenden het niet gemakkelijk. Meer dan ooit moeten ze zich kunnen onderscheiden van de jongere garde. Levenservaring kan net dat beetje extra leveren, maar ook positieve beeldvorming speelt een belangrijke rol. Algemeen gesproken hebben oudere migranten het extra zwaar op de arbeidsmarkt. Lage scholingsgraad en onvoldoende kennis van de Nederlandse netwerken zijn daar debet aan. Aan de andere kant hebben de oudere migranten door hun migratiegeschiedenis en overlevingsdrang veel kennis en expertise in huis. Deze kwaliteiten zouden veel meer benut kunnen worden om bijvoorbeeld jongeren op weg naar werk te coachen en hun praktijkvaardigheden bij te brengen die niet in de schoolboeken staan. Maar hoe komen we achter deze kennis en vaardigheden van oudere migranten om er ook gebruik van te kunnen maken. Hoe weten we waar ze goed in zijn? Positieve voorbeelden werken het best om de beeldvorming rondom de oudere migrant positief te beïnvloeden. Een gunstig werkklimaat, waarbij respect en erkenning van zijn vaardigheden tot uitdrukking komt, doet wonderen. Zo heeft een krant in het oosten des lands aandacht besteed aan een oudere migrant die in de weekenden klanten hielp en adviseerde bij hun aankopen in een bouwmarkt. Zijn vriendelijke manier van omgaan met de klant, maar bovenal zijn deskundigheid viel op en daar had de bouwmarkt veel profijt van. Maar ook in de verzorgende beroepen staan migranten bekend als zorgzaam en aandacht voor de patiënt. Deze mooie voorbeelden zouden meer geëtaleerd moeten worden.

Voor de oudere migrant spelen er echter meer belemmeringen een rol op de arbeidsmarkt. Om hier achter te komen hebben we twintig 50 plussers om hun ervaringen gevraagd. Het blijkt dat oudere migranten vaak niet over de juiste netwerken beschikken om een passende baan te vinden. Ook blijken ze niet flexibel genoeg om ander werk te aanvaarden tegen minder gunstige voorwaarden. Werkgevers hebben daarnaast ook nog vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers. Dat alles bij elkaar maakt de positie van de werkzoekende oudere migrant niet erg rooskleurig.

De stimulerende maatregelen van de overheid blijken ook niet te werken voor de oudere migrant. Vaak wordt meer tijd en energie gestoken in de makkelijke gevallen om werkzoekenden aan een baan te helpen. Ook is gebleken dat oudere migranten niet bekend zijn met die stimulerende maatregelen. Door een streng selectiebeleid worden oudere werkzoekenden al bij de poort uitgeselecteerd.

De ouderenorganisaties PCOB, Unie KBO en NOOM hebben de belemmeringen waarmee oudere migranten te maken hebben samengevat in een "Werkagenda Oudere Migrant en Arbeidsparticipatie", met tips en aanbevelingen voor werkzoekenden. Wij hopen hiermee een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen migranten.

De ouderenorganisaties PCOB, Unie KBO en NOOM hebben de belemmeringen waarmee oudere migranten te maken hebben samengevat in een "Werkagenda Oudere Migrant en Arbeidsparticipatie", met tips en aanbevelingen voor werkzoekenden. Wij hopen hiermee een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen migranten.

Mevrouw drs. C.L. Harrevelt
Voorzitter NOOM



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
INLEIDING	7
DEEL 1: Aanbevelingen voor de Werkconferentie	8
De Uitkomsten van Eigen Onderzoek	8
A. OPLEIDINGEN	8
B. WERKERVARING	10
C. BEMIDDELING EN TOELEIDING	10
D. SOCIAAL NETWERK	11
E. CULTUREEL KAPITAAL	11
F. GELOOF IN JEZELF	13
G. STEREOTYPERING EN ARBEIDSPARTICIPATIE	14
SAMENVATTING AANBEVELINGEN	16
DEEL 2. Tips Voor Werkzoekenden	17
INLEIDING	17
A. OPLEIDINGEN	17
B. WERKERVARING	20
C. EIGEN ONDERNEMERSCHAP	21
D. BEMIDDELING EN TOELEIDING	24
E. SOCIAAL NETWERK	25
F. CULTUREEL KAPITAAL	26
G. GELOOF IN JEZELF	27
BROCHURE “LEER BETER SOLLICITEREN”	30
HANDLEIDING NETWERKEN EN SOCIAL NETWORKS	33

INLEIDING

Het project '50+ Werkt' heeft als doel de arbeidsparticipatie van 50-plussers te bevorderen. Het project is een samenwerkingsverband van de ouderenorganisaties PCOB, Unie KBO en NOOM. Het project richt zich op de 50-plussers die nog actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Getracht wordt om de beeldvorming te beïnvloeden die bij overheden en werkgevers nog leeft over de inzet van ouderen op de arbeidsmarkt, maar er wordt ook veel aandacht besteed aan het empoweren van de eigen doelgroep bij het zoeken van werk.

De positie van oudere (50+)migranten is, zo blijkt ook uit onderzoek, extra moeilijk. Er is de laatste jaren sprake van een hardnekkige en oplopende achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt ten opzichte van autochtonen. Van de niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt was in 2011 13% werkloos, tegen 4% van de autochtone Nederlanders. Ook zijn zij vaker afhankelijk van tijdelijke arbeidscontracten: in 2011 had 27% van de werkende niet-westerse migranten een flexibele arbeidsrelatie, tegen 16% van de werkende autochtone Nederlanders (cbs: StatLine). De werkloosheid onder niet-westerse migranten ligt de laatste tien jaar steeds zo'n factor drie hoger dan onder autochtone Nederlanders. Dit geldt overigens ook voor de tweede generatie. Ook deze groep is vaker werkloos en heeft vaker een flexibel arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. Als gevolg van de economische crisis loopt de werkloosheid steeds verder op, terwijl het aantal vacatures daalt. De positie van niet-westerse migranten verslechtert zienderogen.

Vanwege de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking, is er echter ook plaats voor gepast optimisme voor de nabije toekomst. Wanneer de economie weer aantrekt, en dat zal toch echt weer gaan gebeuren, dan is de verwachting dat het tekort aan arbeidskrachten zeer snel zal oplopen. Er is te weinig instroom in het (beroeps-)onderwijs en in de komende jaren zal een groot aantal mensen met pensioen gaan. Nu al is ieder jaar de vervangingsvraag aan personeel zo'n 4 keer groter (8% van de werkende beroepsbevolking) dan de vraag naar nieuw personeel (nieuwe functies).

Een van de onderdelen van het project is de opstelling van een werkagenda, specifiek voor de problematiek rondom migrantenouderen en arbeidsparticipatie. Wat kan NOOM doen om het tijt te keren? Deze werkagenda geeft input voor een werkconferentie met de negen lidorganisaties van NOOM, met werkgevers, overheden en werknemersvertegenwoordigingen. Doel van de werkconferentie is om oplossingen en aanbevelingen aan te dragen hoe, specifiek voor deze doelgroep, belemmeringen kunnen worden opgelost.

Het eerste deel van de werkagenda tracht de discussie te openen over wat nodig is om de arbeidsparticipatie van migrantenouderen te verhogen en gaat in op aanbevelingen. Dit deel is voornamelijk bedoeld als basis voor de werkconferentie.

Het tweede deel van de hieronder beschreven werkagenda is een praktisch document dat door werkzoekenden kan worden gebruikt bij het zoeken naar werk of het starten van een eigen bedrijf. Het staat vol met bruikbare tips en verwijzingen naar instanties die kunnen helpen.

DEEL 1: Aanbevelingen voor de Werkconferentie

DE UITKOMSTEN VAN EIGEN ONDERZOEK

NOOM heeft onder een twintigtal migrantenouderen interviews afgenomen. Deze kwalitatieve interviews moeten inzicht geven in waar de achterban tegen aan loopt bij het zoeken en vinden van werk. Welke belemmeringen ervaren ze en welke aanbevelingen hebben zij voor beleidsmakers?

De samenstelling van de groep geïnterviewden is zeer divers. Sommigen hebben net hun baan verloren door bezuinigingen, anderen hebben nog een deeltijdbaas en weer anderen hebben al een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt of zijn met pensioen. Wat opvalt is de grote mate van inzet van alle geïnterviewden. Bijna allemaal zijn ze zeer actief bezig met zoeken naar werk.

Wat hebben de geïnterviewden gedaan om aan werk te komen?

Bij de geïnterviewden komen een aantal zaken steeds terug. Bijna allemaal zijn ze zeer actief in het solliciteren, een enkeling gebruikt daarvoor alleen www.werk.nl van het UWV, wat meer mensen gebruiken ook uitzendbureaus en advertenties uit de krant. Een relatief klein aantal zoekt bovendien werk via de social media (LinkedIn). Netwerken worden een paar keer genoemd, waarbij als kanttekening naar voren komt dat de eigen netwerken vaak te beperkt zijn. Opleidingen en cursussen daarentegen komen vaak terug in de gesprekken net zoals het doen van vrijwilligerswerk. Kortom veel van de zaken die in deel 2 worden besproken worden uitgevoerd, maar wat wel opvalt is:

- het gebrek aan netwerken buiten de eigen directe omgeving of culturele groep en;
- het lage gebruik van Social Media. Zoals aangegeven in deel 2 zoeken potentiële werkgevers met name binnen de eigen netwerken en binnen de social media naar nieuwe werknemers.

Wat zijn de opgegeven redenen waarom de geïnterviewden zijn afgewezen bij het solliciteren?

Deze zijn op te delen in 7 categorieën:

- A. Opleidingen, B. Werkervaring; C. Bemiddeling en toeleiding; D. Sociaal netwerk; E. Cultureel kapitaal; F. Geloof in jezelf en G. Stereotypering en arbeidsparticipatie.

In de onderstaande hoofdstukken wordt op deze verschillende redenen ingegaan en worden er aanbevelingen gedaan voor agendapunten voor de werkagenda en de bijbehorende bijeenkomsten met de achterban van NOOM en vertegenwoordigers van overheid en werkgevers.

A. OPLEIDINGEN

In Nederland is het cruciaal om goed opgeleid te zijn bij het vinden van een baan. Werkzoekenden met geen of een te lage opleiding hebben een zeer kleine kans op het vinden van een baan. De opleidingsgraad van de geïnterviewden is op niveau. De meesten hebben een gedegen opleiding en bijbehorend diploma. Vaak echter gaat het dan om diploma's voor werkzaamheden waar op dit moment weinig behoefte aan is.

Dat een hoge opleiding alleen niet voldoende is voor het gemakkelijk vinden van een baan blijkt onder andere uit het interview met *Mw. Twie Tjoa*. In Suriname was ze directeur van een Ministerie, maar in Nederland werd ze vaak afgewezen. Werkgevers stelden vaak dat ze in Nederland nog geen netwerk had en als ze voor wat lagere functies solliciteerde stelden ze dat zij overgekwalificeerd was.

Een ander voorbeeld van iemand met een hoge specifieke kwalificatie is *Mw. Chong A Fong*. Ze heeft jarenlang als luchtverkeersleider in Suriname gewerkt. Op haar 46e is ze met haar man om persoonlijke redenen naar Nederland geëmigreerd. (...) dus is gaan solliciteren op vacatures van luchthavens. *Mw. Chong A Fong* werkt nu in de thuiszorg maar wordt ieder jaar voor 3 maanden werkloos, omdat de werkgever haar geen vast contract wil aanbieden. Aan luchtverkeersleiders is regelmatig groot gebrek, maar een allochtone vrouw van 46 jaar is 'te oud'.

Opvallend is dat in crisistijd het niet hebben van de specifieke gevraagde opleiding met werkervaring en jonge leeftijd het vinden van een baan vrijwel onmogelijk lijkt te maken. Het begint met een baanopening, een vacature, en kennelijk is dan het schaap met vijf poten dan toch voorhanden. Dat dat zo werkt in een sector waarin de nood nog niet zo hoog is, begrijp ik. Maar waarom lijkt het ook zo te werken in een sector waar het tekort aan personeel ook nu aanwezig is?

De beste aanbeveling richting overheid is om te investeren in het opleiden van werkzoekenden voor sectoren waar het tekort groot is. Des te beter het profiel past (des te specifieker de opleiding voorziet in de vraag) des te groter de kans dat kandidaten zo aan het werk komen. Door een streng selectiebeleid toe te passen worden werkzoekenden al aan de poort geselecteerd. Door het bedrijfsleven te betrekken bij dit selectieproces is de kans op uitval kleiner. De regelgeving voor werkzoekenden staat het volgen van een opleiding overigens ook in de weg.

Met een uitkering mag je niet zonder meer gaan studeren. Een goed voorbeeld is het verhaal van *Mw. Sao Pinto da Costa*: Geïnterviewde is het gelukt om bij het Eye te werken. Ze is kunstenaar en heeft veel interesse in film. Ze heeft vervolgens geprobeerd om studiefinanciering te krijgen voor een opleiding in film en motion. Daarvoor is ze te oud bevonden, particuliere opleidingen zijn te duur. Maar bovenal haar uitkeringssituatie laat het niet toe!

Uitkeringsinstanties zijn zeer huiverig voor het 'laten' opleiden van werkzoekenden naar een baan. Uit ervaring weet men dat tijdens het opleiden een relatief groot deel van de mensen afhaakt en daarmee wordt de efficiency van het opleiden klein. Andersom is het bedrijfsleven bereid om te investeren in kandidaten met de juiste motivatie en de juiste vaardigheden. Op hun beurt hebben werkzoekenden vaak niet de mogelijkheden om zelf te investeren in een opleiding.

Onderwijs voor jongeren wordt (afgezien van het collegegeld) bekostigd door de overheid. Zij-instromers opleiden kost het bedrijfsleven relatief veel geld, terwijl het aantal jongeren dat beschikbaar komt steeds kleiner wordt. Voor die sectoren waar een grote vraag bestaat aan gekwalificeerd personeel zou geld beschikbaar moeten komen om zij-instromers op te leiden. Dat is dubbel nodig. Zij-instromers met een uitkering mogen immers niet zonder meer een opleiding volgen en hebben dus naast de financiering van hun studie ook geld nodig om van te leven tijdens de studie. Andersom zullen bedrijven waarbij de vraag naar personeel groot is misschien nog willen betalen voor de opleiding, ze zullen de betreffende kandidaat niet zonder meer in dienst willen nemen voor de opleidingstijd, aangezien de productiviteit dan laag of nihil is. Dit geldt uiteraard niet voor BOL-opleidingen waarbij de kandidaat voor vier dagen al werkzaam is voor het bedrijf.

1. *Stel voor die sectoren waar een grote vraag bestaat naar gekwalificeerd personeel geld beschikbaar om zij-instromers op te leiden.*

B. WERKERVARING

Belangrijk is het om de vicieuze cirkel van benodigde werkervaring en het niet kunnen opdoen van werkervaring te doorbreken. Werkervaring helpt niet alleen om praktischer inzetbaar te zijn voor werkgevers, het helpt ook voor werkgevers om snel een beeld te krijgen van wat iemand kan. De vooroordelen die heersen over de inzet van migrantenouderen kunnen zo zeer snel van tafel worden geveegd.

De door ons geïnterviewde werkzoekenden geven aan dat ze er alles voor over hebben om ervaring op te doen, maar dat ze de kans niet krijgen. Ook hier geldt dat in een economisch moeilijke tijd er geen geld en mankracht beschikbaar is om mensen te begeleiden tijdens hun stage. Op die manier wordt het aannemen van stagiaires juist een kostenpost in plaats van een kweekvijver voor talent en toekomstig vast personeel.

Wij willen een dringend beroep doen op werkgevers en overheden om werkervaringsplaatsen en stages te organiseren. Zeker daar waar de vraag naar personeel juist groot is (moeilijker vervulbare vacatures). Zo snijdt het mes aan twee kanten. Werkzoekenden doen ervaring op en er wordt meteen gekeken of dezelfde werkzoekenden geschikt zijn om de moeilijk vervulbare vacatures na opleiding te vervullen.

Een andere aanbeveling behelst de fiscale regeling rondom stages en werkervaringsplaatsen. Wij adviseren om die regeling uit te breiden en het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om werkervaringsplaatsen en stages te bieden.

2. Creëer werkervaringsplaatsen!

3. Breid de fiscale regelingen omtrent stages en werkervaringsplaatsen uit voor werkgevers

C. BEMIDDELING EN TOELEIDING

Uit de interviews komt regelmatig naar voren dat men ontevreden is over, of zelfs teleurgesteld is in het functioneren van het UWV. Uit het interview van *Mw. De Mees*:

Ze is teleurgesteld in de gemeente en het UWV. Ze moeten meer ondersteunen en begeleiden, Kort geleden had ze een cursus gevolgd. Na de cursus zou ze stage lopen, maar de organisatie waar ze stage zou lopen en waar een kans op een baan was, had zich teruggetrokken.

Mw. Magioncalda hierover: Ze doen niets voor geïnterviewde. Ze heeft nog nooit een vacature aangeboden gekregen.....Geïnterviewde vindt zelfs dat het UWV een beetje tegenwerkt. Vacatures via werk.nl zijn vaak verouderd. Ze bestaan niet meer. De zoekmachine geeft geen goede resultaten. Opbouwwerker in de welzijn geeft resultaten voor opbouwwerker in de haven.

Geïnterviewden krijgen hier ook te maken met vooroordelen. Dat gebeurde bijvoorbeeld bij *Mw. Twie Tjoa*: Na tijdenlang solliciteren en het zoeken van een baan kwam ze via het DWI bij het UWV terecht. Daar kreeg ze iets te horen waardoor ze ophield met het zoeken naar een vaste baan via het UWV. Een ambtenaar zei "Zo mevrouwtje, heeft u meer dan de lagere school afgemaakt?" Achteraf bood de ambtenaar na het zien van haar c.v. zijn excuses aan, maar het kwaad was al geschied.

Het UWV en ook de uitvoeringsinstanties van de gemeenten, naast de traditionele bemiddelaars zoals uitzendbureaus en detacheringsbureaus, lijken in een tijd van overschotten aan werkzoekenden al keuzes te maken die ingegeven zijn uit vooroordelen. Het plaatsen van ouderen is al erg moeilijk, dus een oudere allochtoon is helemaal moeilijk. Waarom zouden we daar dan onze tijd aan besteden als we zo veel andere kandidaten beschikbaar hebben? Het mag misschien de realiteit zijn dat werkgevers de voorkeur geven aan jongere autochtone werkzoekenden, maar op deze manier blijft de vicieuze cirkel van vooroordelen bestaan. Allochtone oudere werkzoekenden krijgen niet eens de kans om te laten zien wat ze waard zijn.

Op dit vlak heeft de overheid absoluut een trekkersrol. De overheid zou zich moeten richten op de bron en het aannemen van allochtonen door wervings- en selectiebureaus, het UWV en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties voor werklozen aan moeten moedigen.

4. Doorbreek de vicieuze cirkel en moedig het aannemen van allochtonen door wervings- en selectiebureaus, het UWV en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties voor werklozen aan.

5. Blijf wervings- en selectiebureaus, het UWV en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties voor werklozen informeren en adviseren over heersende vooroordelen.

D. SOCIAAL NETWERK

Oudere migranten hebben vaak moeite met het opbouwen van netwerken via social media. Training en coaching is nodig om migrantenouderen te helpen hiermee.

Een van de geïnterviewden, *Mw. Marzieh Dadvar* zegt daar het volgende over: Wat vanuit de werkzoekenden het belangrijkste is, is volgens haar het hebben van een goed netwerk. "Iemand aannemen is vaak een kwestie van gunnen, en bekende mensen wordt makkelijker iets gegund".

Migrantenouderen hebben vaak een netwerk binnen hun eigen culturele domein. Er is meestal minder toegang tot netwerken met andere bevolkingsgroepen. Dit is voor overheden en werkgevers een kans: sluit u aan bij deze netwerken en u krijgt inzicht en toegang tot belangrijke bevolkingsgroepen, belangrijke consumentengroepen!

Daarnaast kunnen de lidorganisaties van NOOM zelf een voortrekkersrol spelen bij het verbreden van het sociale netwerk. Koppel de eigen netwerken aan elkaar en zoek naar ondernemers binnen het netwerk (en daarbuiten) die willen aansluiten bij het netwerk en hun eigen netwerken daarmee ook inbrengen.

6. Overheid en bedrijfsleven sluit je aan bij de netwerken van migrantenouderen!

7. Train en coach migrantenouderen bij hun eerste stappen op het social network

8. Open en combineer de eigen netwerken en zet voortrekkers (ondernemers) in zodat het ook een zakelijk netwerk wordt

E. CULTUREEL KAPITAAL

Geïnterviewden geven aan dat culturele verschillen soms een rol spelen bij het sollicitatiegesprek. Over *Mw. D'Agostina*: Geïnterviewde heeft in het algemeen goede ervaringen op de arbeidsmarkt gehad. Wel heeft geïnterviewde taalproblemen gehad. Soms ook problemen met verborgen regels en codes in de Nederlandse cultuur.

Zij weet dit overigens ook om te draaien als een positieve kans:

Werkgevers moeten zich flexibel opstellen. Ze moeten de meerwaarde van diversiteit zien. Ze moeten zien dat mensen die net iets anders hebben gedaan of een andere afkomst hebben, ook interessant zijn.

Het bedrijfsleven lijkt zich nog te weinig te realiseren dat de Nederlandse bevolking langzaam aan aan het veranderen is. Met name in de Randstad is de samenstelling van de bevolking een mix van mensen met een allochtone achtergrond en autochtonen. Vanuit een bedrijfskun-

dig oogpunt is het uiterst belangrijk dat de grote groep van allochtone consumenten net zo goed wordt bediend als de groep autochtone consumenten. Sommige bedrijven spelen in op economische kansen in de multiculturele omgeving. Maar levert hun dat ook voordelen op? Youssef Boutachekourt deed uitgebreid onderzoek naar de wijze waarop banken, verzekeringsmaatschappijen en assurantiemaatschappijen hun voordeel trachten te behalen. Hij komt tot de conclusie dat drie bronnen leiden tot een betere concurrentiepositie: aangepaste producten, het aannemen van personeel met verschillende etnische achtergrond en uitgebreide netwerken in de multiculturele samenleving.

Ten eerste zijn de voordelen sterk afhankelijk van hoe bedrijven zich in de markt positioneren. Daarbij is vooral de merkpositie van belang. De segmentatie van de productmarkt, de etnisch aangepaste producten en diensten en het gebruik van cultureel diverse medewerkers, dragen bij aan de merkpositie van de bedrijven die deze positioneringsstrategie volgen.

Ten tweede is het gebruik van etnisch personeel, culturele deskundigen, klanten, consultants van belang. Dit menselijk kapitaal maakt het voor de bedrijven mogelijk om een eventuele kennisachterstand op te vullen. Onmisbaar is ook de beschikking over een multicultureel gerichte organisatie, met cruciale elementen als overtuigingskracht, strategische aanjagers, markt doelstellingen en strategisch commitment.

Ten derde zijn multiculturele netwerken van groot belang. Deze netwerken vergroten de mogelijkheid van het bedrijf om zich te positioneren te midden van multiculturele groepen en organisaties. Bedrijven beschikken vaak over netwerken, maar maken daar onvoldoende gebruik van. In de praktijk overlappen de genoemde bronnen soms, maar het zijn onderscheiden wegen die tot concurrentievoordelen leiden. Veel bedrijven hebben nog onvoldoende oog voor de culturele omgeving en laten daardoor kansen liggen.

De organisaties die dat wel hebben begrepen zijn terug te vinden in de top 10 van multiculturele werkgevers:

Top 10 meest ideale multiculturele werkgevers:

1. Albert Heijn
2. Politie
3. McDonald's
4. Rijksoverheid
5. Shell
6. KPN
7. Belastingdienst
8. Randstad
9. Gemeentelijke Overheid
10. ABN AMRO

Uit *Minderheden op de Arbeidsmarkt (2007)*

Focus op multiculturele diversiteit klantengroep

IKEA startte in 2004 een reclamecampagne waarin foto's worden getoond van Nederlanders van Surinaamse, Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse afkomst, gefotografeerd in hun eigen huis, om te laten zien hoe ze wonen.

Dit sluit aan bij de marktanalyse die IKEA heeft laten uitvoeren. Helen van Trierem, Marketing Manager. "Het viel ons op dat het aandeel niet-westerse allochtonen sterk stijgt. En dus analyseren we ook de woonwensen bij deze groep bewoners. Is er een andere woonbeleving? Of wellicht niet? Gemeentelijke instanties hebben al redelijk wat onderzoek gedaan naar woonbeleving van de niet-westerse allochtonen. Dat onderzoek is echter vooral gericht op de woning zelf. Voor IKEA is het juist interessant op een micro-niveau in de woningen te kijken." Voor IKEA is het een logische stap om niet alleen allochtonen op de arbeidsmarkt, maar ook

allochtonen als consument in het vizier te krijgen. “IKEA heeft als visie ‘een beter bestaan creëren voor zoveel mogelijk mensen’. Om dit te kunnen doen bieden we een breed assortiment woninginrichtingsartikelen aan, met een functioneel design, en tegelijk met prijzen zo laag dat de meerderheid van de mensen deze producten kan aanschaffen.”

“Bij de bouw van elke vestiging analyseren we nauwkeurig hoe de mensen in dat marktgebied wonen. Op hoeveel vierkante meters, hebben ze een tuin, is er veel nieuwbouw? Als woninginrichter is het onze taak te weten welke belemmeringen mensen tegenkomen bij het vervullen van hun woondromen. In onze woonwarenhuizen bieden we oplossingen aan. Een IKEA-vestiging in een gebied met veel kleine kinderen zal relatief veel inspiratie geven voor die groep mensen.”

Nederland is een multiculturele samenleving. Bedrijven en overheden kunnen kennis opdoen over de inzetbaarheid van allochtone ouderen. Het NSVP heeft daarvoor meerdere tools voorhanden die daarbij kunnen helpen. www.innovatiefwerk.nl/thema/diversiteit. Zie ook: LinkedIn-groep LinkedIn Denk Divers.

9. Verspreid kennis en tools die HRM-afdelingen en bedrijfsleven helpen met de multiculturele samenleving en wat deze betekent voor het aannemen of vasthouden van oudere migranten als werknemer.

10. Blijf er bij overheid en bedrijfsleven op hameren dat de realiteit multicultureel is. De klantengroep verandert, heeft andere behoeften en wil op een andere manier geholpen worden.

F. GELOOF IN JEZELF

Andrea Mantione, een gepensioneerde man van Italiaanse origine, is een goed voorbeeld van een migrant die nooit opgehouden is om in zichzelf te geloven.

In zeer korte na aanvang van zijn verblijf in Nederland betrad hij de politieke arena en raakte hij verknocht aan de vakbonden. Zelf stond hij zo nu en dan ook op de barricades. ‘Voor een beter Nederland’, zo zij hij. Qua carrière heeft Mantione het er goed van af gebracht. Hij toonde waar onder zijn mede-immigranten zo’n gebrek aan leek te zijn: motivatie. Investeren in zichzelf kwam niet alleen van zijn kant. Het economisch klimaat was gunstig en regelmatig kreeg hij de aanbieding tot bijscholing. Zo klom hij omhoog vanuit de zagerij naar de IT-afdeling.

Uit onderzoek blijkt dat de inzet van rolmodellen een wezenlijke bijdrage kan leveren aan het succes bij het vinden naar een baan. Motivering, geloof in jezelf en vasthoudendheid worden zichtbaar verbeterd door de inzet van rolmodellen. Coaches kunnen helpen om werkzoekenden de spiegel voor te houden, belemmeringen weg te nemen en werkzoekenden te ondersteunen bij het stressvolle zoeken naar werk.

(o.a. Een rolmodel Ik? Vijftien Rotterdamse vrouwen over succes, inspiratie en mentoring, SPR oktober 2008)

Wij bevelen aan om projecten op te starten waarbij rolmodellen gevonden worden (ook uit de eigen geledingen van de aangesloten lidverenigingen) en ingezet worden bij de begeleiding van allochtone ouderen die werk zoeken.

11. Start projecten waarbij de inzet van rolmodellen en coaches wordt benut om (groepen van) migrantenouderen te helpen bij het vinden van werk.

G. STEREOTYPERING EN ARBEIDSPARTICIPATIE

Uit onderzoek van het College van de Rechten van de Mens, (*De juiste persoon op de juiste plaats - De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt, 04-07-2013*) komt naar voren dat:

De arbeidsparticipatie van etnische minderheidsgroepen, mensen met een beperking, ouderen en jongeren, en vrouwen, blijft nog steeds achter bij die van andere groepen. Dit verschil ligt deels aan objectieve factoren, zoals opleiding, taalbeheersing, werkervaring, kosten, administratieve lasten en dergelijke. Maar het verschil in arbeidsparticipatie kan niet alleen daardoor worden verklaard. Uit onderzoek blijkt dat, óók bij gelijkwaardige CV's, oudere werkzoekenden (55+), mensen van niet-westerse komaf, mensen met een handicap en vrouwen (in sommige banen), minder kans hebben op een baan. Hier speelt discriminatie naar leeftijd, etniciteit, handicap of sekse onmiskenbaar een rol.

Stereotypen en discriminatie

Vaak blijkt discriminatie voort te vloeien uit stereotypering van groepen. Negatieve stereotypering van groepen zorgt ervoor dat de voorkeur van werkgevers uitgaat naar kandidaten uit andere groepen, zo laten diverse recente studies zien. Nederland heeft zich door ratificatie van verdragen expliciet verplicht tot het bestrijden van stereotypering van vrouwen en etnische minderheden (VN-Vrouwenverdrag, VN-Rassenverdrag). De overheid is daarmee verplicht tot het nemen van maatregelen die stereotypering verminderen.

Maatregelen om de invloed van stereotypen te verminderen

Het onderzoek laat zien dat stereotypen zeer hardnekkig zijn en dus moeilijk te veranderen, zeker op de korte termijn. Toch laat het zien dat organisaties maatregelen kunnen nemen die de invloed van stereotypen op en tijdens de werving en selectie kunnen verminderen. Een minimumvereiste om dergelijke maatregelen in gang te zetten is dat de top van de organisatie het belang van een discriminatievrije toegang benadrukt (als morele en wettelijke norm en eigenbelang). Zij het zonder daarmee te suggereren dat discriminatie in die organisatie niet voor zou kunnen komen - dit kan juist averechtse effecten hebben.

Daarnaast helpt het, meer specifiek, om beoordelaars door oefeningen bewust te maken van de stereotypen die zij zelf onbewust en onbedoeld hanteren.

Welke maatregelen kunnen helpen om stereotypering bij allochtone werkzoekenden en werknemers te verkleinen?

De onderzoekster zelf stelt voor om samengevat de volgende stappen te nemen:

a. Minimumvereisten voor een organisatie om discriminatie (bij werving en selectie) te voorkomen.

Een organisatie moet duidelijke richtlijnen hebben omtrent gelijke behandeling. Daarbij moet het commitment aan gelijke behandeling vanuit de directie zichtbaar zijn.

b. Inrichting van de sollicitatieprocedure

Wanneer de werving en selectie arbitrair, ad hoc en informeel is ingericht, is de kans groter dat kandidaten niet objectief beoordeeld worden en stereotypen een grotere rol gaan spelen. Aanbeveling is van te voren te verankeren, de standaardkwalificatie, de werving, de selectie en een systeem waarin getoetst wordt of er geen sprake kan zijn van stereotypering.

c. Vooraf contact en ervaring opdoen met allochtonen

Zorg er voor dat organisaties het gesprek aangaan met (vertegenwoordigingen van) allochtone groepen zodat ervaring wordt opgedaan met cultuurverschillen en het weerleggen van stereotypering.

d. De waarden van de organisatie

De waarden en de boodschap die een organisatie wil uitstralen aan (potentiële) sollicitanten, kan invloed hebben op de stereotypering in het wervings- en selectieproces.

e. Het werken met strefcijfers en quota

De ervaring leert dat als leden van benadeelde groepen meer evenredig zijn vertegenwoordigd in een organisatie, tot een kritische massa van 30% is bereikt, dit de perceptie van de

kwaliteiten van (potentiële) werknemers uit benadeelde groepen zodanig positief beïnvloedt dat zij een gelijke kans op benoeming hebben in reguliere aanstelling- en promotieprocedures.

f. Training bedrijven en organisaties

Tot slot kan een praktische training personeelsselecteurs leren het effect van stereotypen te minimaliseren, door het doen van concrete oefeningen.

NOOM kan bij al deze punten een belangrijke rol vervullen. Nadere uitwerking hoe en wat kan een item zijn bij de werkconferentie.

12. Werk een adviestraject uit, specifiek voor bedrijven en organisaties hoe om te gaan met allochtone werkzoekenden en werknemers.

SAMENVATTING AANBEVELINGEN

1. Stel voor die sectoren waar een grote vraag bestaat naar gekwalificeerd personeel geld beschikbaar om zij-instromers op te leiden.
2. Creëer werkervaringsplaatsen!
3. Breid de fiscale regelingen omtrent stages en werkervaringsplaatsen uit voor werkgevers
4. Doorbreek de vicieuze cirkel en moedig het aannemen van allochtonen door wervings- en selectiebureaus, het UWV en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties voor werklozen aan.
5. Blijf wervings- en selectiebureaus, het UWV en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties voor werklozen informeren en adviseren over heersende vooroordelen.
6. Overheid en bedrijfsleven sluit je aan bij de netwerken van migrantenouderen!
7. Train en coach migrantenouderen bij hun eerste stappen op het social network
8. Open en combineer de eigen netwerken en zet voortrekkers (ondernemers) in zodat het ook een zakelijk netwerk wordt
9. Verspreid kennis en tools die HRM-afdelingen en bedrijfsleven helpen met de multiculturele samenleving en wat deze betekent voor het aannemen of vasthouden van oudere migranten als werknemer.
10. Blijf er bij overheid en bedrijfsleven op hameren dat de realiteit multicultureel is. De klantengroep verandert, heeft andere behoeften en wil op een andere manier geholpen worden.
11. Start projecten waarbij de inzet van rolmodellen en coaches wordt benut om (groepen van) migrantenouderen te helpen bij het vinden van werk.
12. Werk een adviestraject uit, specifiek voor bedrijven en organisaties hoe om te gaan met allochtone werkzoekenden en werknemers.

DEEL 2. Tips Voor Werkzoekenden

INLEIDING

Het eerste deel van deze werkagenda is bedoeld voor de leden van de negen aangesloten lidorganisaties van het NOOM. Het is een handleiding die mensen kan helpen bij het zoeken naar werk. Het stuk schetst de mogelijkheden en verwijst naar instanties en adviesorganen, die de lezer verder kunnen helpen. De indeling is al volgt. Gestart wordt met een paragraaf over opleidingen, vervolgens wordt er ingegaan op het belang van werkervaring, de verschillende soorten bemiddeling en het nut van sociale netwerken bij het solliciteren. De laatste twee paragrafen gaan in op cultureel bepaalde verschillen en welke belemmeringen die kunnen hebben bij het solliciteren en de eigen rol en verantwoordelijkheid bij het zoeken naar werk.

A. OPLEIDINGEN

Het hebben van een opleiding is in heel veel gevallen cruciaal bij het krijgen van werk. De Nederlandse cultuur is erg gericht op kwalificatie door opleiding. De mensen die de selectie doen van kandidaten voor een baan, zullen de eerste schifting doen op basis van opleiding en relevante werkervaring. Als een van beiden mist dan vergroot dat de kans om niet geselecteerd te worden voor een sollicitatiegesprek. Het volgen en afmaken van een goede opleiding vergroot dus de kans op een baan.

Hoe zit het dan met al die duizenden Nederlanders die niet de opleiding hebben die verwacht wordt, maar wel de werkervaring en daardoor op zijn minst op hetzelfde niveau staan als kandidaten met de gewenste opleiding? Werknemers en werkgeversorganisaties hebben samen met de overheid een systeem opgezet dat die werkervaring meetbaar maakt, zodat er een certificaat kan worden afgegeven voor het niveau van een werknemer. Dat is handig omdat op die manier aantoonbaar is voor een werkgever wat de kwaliteit is van aan te nemen personeel en omdat het eventuele afwijkingen ten opzichte van de benodigde kennis boven water haalt. Veel migranten hebben hun opleiding niet in Nederland gevolgd. De diploma's die zij buiten Nederland hebben gehaald worden niet zonder meer erkend in Nederland

In dit hoofdstuk ga ik ten eerste in op de mogelijkheden om ervaring en opleiding te vertalen in diploma's en certificaten. De tweede paragraaf gaat over beroepsonderwijs en baangarantie en de laatste paragraaf geeft tips hoe een juiste keuze gemaakt kan worden voor een opleiding.

ERVARINGEN EN OPLEIDING VERTALEN IN DIPLOMA'S EN CERTIFICATEN.

In het buitenland behaalde diploma's worden niet zonder meer erkend in Nederland.

Een diplomawaardering of opleidingswaardering beschrijft met welke Nederlandse opleiding of Nederlands diploma uw buitenlandse diploma of opleiding vergelijkbaar is. De Expertisecentra Internationale diplomawaardering SBB (voor voorbereidend middelbaar onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs) en Nuffic (voor voortgezet onderwijs en hoger onderwijs) stellen de diplomawaarderingen op. Met die diplomawaardering heeft men een in Nederland geldend diploma.

Erkenning diploma gereguleerde beroepen

Iemand mag alleen een gereguleerd beroep uitoefenen als hij hiervoor een nationaal diploma heeft gehaald. Voorbeelden van gereguleerde beroepen zijn leraar, gastouder in de kinderopvang, verpleegkundige, advocaat, tolk of archivaris. Hoe u erkenning van uw buitenlandse diploma aanvraagt hangt af van het beroep. Bij Nuffic kunt u terecht voor een overzicht van gereguleerde beroepen en waar u de erkenning aanvraagt.

Vertalen ervaring in certificaten (EVC)

Bij het vinden van een baan is het belangrijk dat bewezen kan worden dat men het niveau heeft dat wordt gevraagd voor het vervullen van een vacature. In sommige gevallen lijkt dat misschien wat overdone. Verplaatst men zich in de werkgever, dan is dit echter nog helemaal niet zo gek. Wanneer het aanbod van personeel vele malen groter is dan de vraag, dan zal iedere werkgever proberen een zo goed mogelijk gekwalificeerde medewerker te vinden. Dit systeem geldt bij veel werkgevers en bij veel banen. Het is de kunst om te laten zien dat je voldoet aan de eisen die een werkgever stelt in zijn vacatures. Een dergelijk bewijs kan via diploma's voor behaalde studies maar ook door het aantonen van werkervaring.

Relatief nieuw is een systeem dat is opgezet door werkgevers- en werknemersorganisaties in samenwerking met de overheid waarin werkervaring wordt getoetst aan de kwalificatie-eisen die aan een opleiding worden gesteld. Daarmee is het mogelijk om via ervaringscertificaten aan te tonen dat men over het zelfde niveau qua opleiding beschikt als iemand die die opleiding heeft gevolgd. Het is zelfs mogelijk om met het ervaringscertificaat vrijstellingen te krijgen voor het onderwijsprogramma dat hoort bij een passende opleiding of op basis van een zeer uitgebreide ervaring alsnog een diploma te krijgen.

Het systeem van ervaringscertificaten dat werkgevers-, werknemersorganisaties en overheden gezamenlijk hebben opgezet heet EVC. EVC staat voor erkenning van verworven competenties. In een EVC-procedure verzamelt men bewijzen van wat men weet en kan. Al het bewijs wordt beoordeeld ten opzichte van landelijk erkende beroepsstandaarden. Diploma's tellen mee, maar juist ook levens- en werkervaring. Al het bewijs wordt vastgelegd in een ervaringscertificaat.

Een ervaringscertificaat geeft een helder beeld over beroepservaring en niveau van functioneren. En iemand die weet wat hij kan, zet zijn talenten effectiever in en weet waar hij aan kan werken. Zo zorg u ervoor dat uw ontwikkeling past bij uw huidige baan of de (loop)baan die u ambieert. Het verkrijgen van een ervaringscertificaat duurt gemiddeld 3 maanden.

Het aanvragen van een ervaringscertificaat is vooral nuttig als men uitgebreide ervaring (meer dan een jaar) heeft op een bepaald vakgebied, waarbij men op het niveau heeft geopereerd waarbij ook opgeleide mensen functioneren. In veel gevallen is het een dure en tijdrovende manier om op schrift te krijgen waar nog tekorten zijn qua opleiding en ervaring. Een certificaat behalen kost tussen de 700 en 1500 euro, afhankelijk van het soort beroep waarvoor men een certificaat wil hebben.

Voor verschillende mbo- en hbo-richtingen zijn er Quickscans Ervaringscertificaat ontwikkeld. Bijvoorbeeld voor pedagogisch medewerker, verpleegkundige, werktuigbouwkundige of leraar basisonderwijs. Met deze 'opleidingscheck' krijgt men in een paar minuten inzicht in hoeveel men al weet van een bepaalde opleiding en of een ervaringscertificaat voor die richting interessant is. Er zijn in totaal 70 quickscans beschikbaar.

Het certificeringsproces wordt uitgevoerd door een honderdtal erkende EVC bureaus.

Stap voor stap

1. Zoek in het EVC-register naar erkende EVC-aanbieders en kijk of er EVC-procedures zijn die aansluiten bij uw voorkeur.
2. Tijdens het intakegesprek met de EVC-aanbieder praat men over doelen, wat men ervoor moet doen, hoe het werkt en wat het oplevert.
3. Samen neemt men een besluit over al dan niet doorgaan met EVC en wordt uitgezocht wie dat betaalt.
4. Start EVC-procedure: - Bewijsstukken worden verzameld in een map (portfolio) die laat zien wat men in de praktijk heeft geleerd. - De bewijsstukken worden beoordeeld door (meestal twee) beoordelaars. Zij toetsen de werkervaring en vaardigheden. Soms maken ze ook gebruik van praktijkobservaties.
5. De beoordeling van competenties en de onderbouwing worden vastgelegd in een ervaringscertificaat. Hierin staat ook een advies van de beoordelaar.

De test is erg gericht op specifieke vaardigheden en niet zo zeer op het uitzoeken waar de eigen talenten zijn. Iemand die bijvoorbeeld jaren lang aan mantelzorg heeft gedaan weet waarschijnlijk goed hoe zij/hij in de verzorging zou moeten werken. Toch is de kans groot dat de quick scan aangeeft dat een ervaringscertificaat niet wordt afgegeven. Er is immers geen aantoonbare ervaring bij werkgevers.

BEROEPSONDERWIJS EN BAANGARANTIE, WAT IS ER MOGELIJK?

Baangarantie

Zelfs in de huidige arbeidsmarkt, met een grote werkloosheid, zijn er moeilijk vervulbare vacatures en is er een tekort aan goed opgeleid personeel op specifieke terreinen. ICT, Logistiek, Chemie, Techniek, Defensie en Zorg zijn branches waar op specifieke plekken tekorten zijn die snel groter worden. Deze tekorten ontstaan vanwege de vergrijzing. Ieder jaar is de vervangingsvraag aan personeel zo'n 4 keer groter (8% van de werkende beroepsbevolking) dan de vraag naar nieuw personeel (nieuwe functies). Deze oplopende tekorten leiden ertoe dat bedrijven meer geneigd zijn om te investeren in het aantrekken en opleiden van nieuwe mensen. Er wordt steeds vaker gesproken over baangaranties. In sommige sectoren waar de tekorten erg hoog zijn vinden bedrijfsleven, onderwijs en overheid elkaar en wordt er gezamenlijk gekeken naar oplossingen voor die tekorten. Baangaranties worden dan gezamenlijk afgesproken onder bepaalde voorwaarden. Er is in Nederland geen eenduidige regeling of afspraak over baangaranties. Werkgevers zijn bang dat ze personeel opgedrongen krijgen waar ze niets aan hebben, werkzoekenden zien op tegen de hoge kosten van de opleiding en de te investeren tijd, uitkerende instanties hebben vaak te weinig budget om opleidingen te betalen. Vaak is er wel maatwerk voorhanden. Kleinere groepen van mensen worden opgeleid op basis van een bestaande personeelsvraag van een organisatie. De voorselectie lijkt dan op een sollicitatiegesprek en de opleiding is vaak specifiek voor de werkgever samengesteld. Voor een aantal voorbeelden van opleidingen met baangarantie zie aan het einde van dit hoofdstuk.

HOE KIEST MEN DE JUISTE OPLEIDING?

Er zijn veel schoolkeuze-adviesprogramma's te vinden op het internet. Veel van die programma's bevatten persoonlijkheidstests en tests die uw talenten boven water moeten halen. Deze tests en programma's zijn geschikt om richting te geven aan uw zoektocht. Houd echter wel voor ogen waarom men zoekt. Het opleidingsaanbod is zeer breed en het is erg moeilijk om te achterhalen of er ook vraag is naar mensen met die ene gekozen opleiding. Een specifiek voorbeeld: Op dit moment vallen er veel ontslagen in de zorg op het zogenaamde niveau 1 en 2 ROC (MBO-opleiding). Op het niveau 3 en 4 (ook MBO) is er een zeer goede kans op een baan, want daar zijn grote tekorten. Voor iemand die zonder een MBO-diploma wil starten met een opleiding in de zorg, moet je rekenen op zo'n 2 jaar deeltijdonderwijs voor niveau 1 en 2 en zeker nog een jaar extra voor niveau 3 en 4! Pas na drie jaar ben je dan beschikbaar voor de arbeidsmarkt en kan de situatie weer totaal anders zijn!

Het MBO (ROC's en AOC's) en het HBO zijn de beroepsopleidingsinstituten in Nederland. Beide opleidingsniveaus kennen mogelijkheden voor volwasseneducatie, zowel voltijds als deeltijds. Daarnaast worden er erg veel maatwerkopleidingen aangeboden aan werkgevers. Deze maatwerkopleidingen zijn vaak verkorte en versnelde opleidingen met specifieke aandacht voor een bepaald vakgebied. De opleidingsadviseurs van de MBO's en HBO's kunnen goed adviseren over welke studie of opleiding geschikt is.

Aanbevelingen op het gebied van opleiding in relatie tot het vinden van een baan:

- Doe de EVC-procedure;
- Vraag om een Nederlandse erkenning buitenlands diploma;
- Zoek naar opleidingen waarbij een baangarantie wordt afgegeven;
- Zoek advies over de best passende opleiding.

Instrumenten, technieken, programma's en middelen die kunnen helpen bij het vinden van een baan:

1. De website <http://www.kenniscentrumevc.nl/> geeft inzicht in de stappen die je moet nemen. Er zijn 100 erkende EVC-aanbieders in Nederland die de EVC-procedure kunnen voeren;
2. De website <http://www.idw.nl/> geeft informatie over het erkennen van buitenlandse diploma's;
3. Er zijn erg veel beroepskeuze- en opleidingskeuzetests te vinden op het internet. Veelal kunnen de opleidingsadviseurs van ROC's en HBO-instellingen ook goed helpen met het maken van een keuze. De bijstandsconsulenten (gemeenten) en de werkcoaches van het UWV kunnen ook adviseren over vervolgstappen en mogelijkheden;
4. Er bestaan mogelijkheden om te werken en te studeren tegelijkertijd. Een groot deel van de beroepsopleidingen is in deeltijd te doen. Grootste probleem is veelal de bekostiging van de opleiding en de toestemming die nodig is van de uitkerende instanties. Vraag bij de betreffende instantie wat er mogelijk is;
5. BBL-trajecten bieden de mogelijkheid om betaald te studeren en werken tegelijkertijd. In de meeste gevallen volgt men dan 1 dag per week klassikaal onderwijs en vier dagen per week is men in dienst van een organisatie of bedrijf die ook voor de opleiding betaald. Zeker in die branches waarbij grote tekorten zijn (of worden verwacht) zijn er mogelijkheden;
6. Een aantal voorbeelden:
 - <http://www.kiesberoepsonderwijs.nl/nieuws/article/koksopleiding-met-baangarantie>
 - <http://www.zadkine.nl/~media/Files/Downloads/Zadkine/Persberichten/2012/Persbericht%20Zadkine%20start%20horecaopleiding%20met%20baangarantie.ashx>
 - <http://www.ivor-reisbegeleiding.nl/praktijkopleiding/baangarantie/>
 - <http://www.techniektalent.nu/nieuws.php?onderdeel=techniek-talent-nieuws&bericht=%91Zet+je+toekomst+op+de+rails!%92%3A+Strukton+Rail+West+biedt+opleiding+en+baangarantie&berichtid=214>
 - <https://perspectief.uwv.nl/artikelen/ziet-u-het-zitten-in-de-zorg>

B. WERKERVARING

Werkgevers eisen in veel gevallen werkervaring wanneer men op zoek is naar nieuwe werknemers. De genoten opleiding alleen is niet voldoende. Met werkervaring laat men zien dat men het geleerde ook in de praktijk kan brengen. In een situatie waarin de werkloosheid hoog is en dus het aanbod aan personeel groot, kan men nog selectiever zijn bij het aannemen van personeel. Diegene die het beste opgeleid is en de meeste relevante werkervaring heeft zal de grootste kans maken op het vervullen van de vacature.

Werkervaring is erg belangrijk bij het zoeken naar werk. Het lastige is dat wanneer het niet lukt om werk te krijgen in de sector waarvoor men is opgeleid, men dus ook geen werkervaring opdoet in die sector.

WAT VOOR SOORT WERKERVARING IS ER?

Betaald werk; of in een vaste baan, of op afroepbasis of in een uitzendwerk. Ook de leerwerktrajecten (BBL, leerwerktrajecten binnen de organisatie zelf) tellen mee als werkervaring.

Behalve betaald werk, zijn er andere mogelijkheden om werkervaring op te doen. Men kan denken aan stages en vrijwilligerswerk. Veel werkgevers zoeken naar een duidelijke motivatie om bepaald werk te doen. Wanneer een sollicitant kan laten zien dat hij/zij erg actief is geweest als vrijwilliger in een bepaalde sector dan zullen veel werkgevers dit als positief beschouwen. Werkgevers weten dat het moeilijk is om werk te vinden en begrijpen dus ook hoe lastig het is om geen werk te vinden. Kandidaten die kunnen laten zien dat ze er alles voor over hebben om aan het werk te komen en er voor zorgen dat ze op de hoogte blijven van hun vakgebied hebben absoluut een streepje voor!

Relatief nieuw zijn de werkervaringsplaatsen. Soms gaat het hierbij om onbetaalde stageplaatsen die door werkgevers worden aangeboden, soms gaat het om betaald werk voor een kortere (lees een aantal maanden) periode. Uitkeringsinstanties kunnen in veel gevallen een werkervaringsplaats aanbieden voor een bepaalde tijd met behoud van uitkering.

OP WELKE WIJZE KAN MEN WERKERVARING OPDOEN?

Denk aan snuffelstages (loop mee met beroepskrachten), deeltijdbanen, werk op afroep, de werkervaringsplaatsen en vooral ook aan vrijwilligerswerk. In heel veel organisaties zijn een extra paar handen enorm welkom.

Wij willen overigens deze vraag stellen bij de werkgevers. Wat kunnen de werkgevers bieden om er voor te zorgen dat werkervaring kan worden opgedaan?

WAAR KAN MEN WERKERVARING OPDOEN?

Het opdoen van werkervaring vraagt veel eigen initiatief. Hoogstwaarschijnlijk kan het UWV of de gemeente van wie een kandidaat een uitkering ontvangt nog wel het nodige regelen, maar voor kandidaten die hier buiten vallen is eigen initiatief zeker nodig!

Aanbevelingen op het gebied van werkervaring:

- Vraag om werkervaringsplaatsen bij de uitkeringsinstantie;
- Zoek naar mogelijkheden om als vrijwilliger actief te worden in uw bedrijfstak;
- Neem zelf initiatief en vraag naar werkervaringsmogelijkheden bij een organisatie of bedrijf.

Instrumenten en technieken, programma's en middelen die daarbij kunnen helpen

Op steeds meer terreinen bestaat de mogelijkheid tot het vervullen van werkervaringsplaatsen.

<http://www.weetvanwerken.nl/werknemers/diensten1/48.html>

<http://www.wezo.nl/werkervaringsplaats-extern>

<https://perspectief.uwv.nl/artikelen/werkervaring-opdoen>

Men kan ook zelf proberen om een dergelijke deal te maken met een werkgever:

<http://www.nederlandsearbeidsmarkt.nl/kandidaten/werkervaringsplekken>

C. EIGEN ONDERNEMERSCHAP

Het aantal startende ondernemers van buitenlandse origine stijgt al enkele jaren, maar is in 2012 voor het eerst in drie jaar afgenomen. In 2012 waren er 20.100 startende ondernemers van buitenlandse origine, goed voor 20 procent van het totaal aantal starters in Nederland.

Startende ondernemers naar geboorteland, 2012:

Turkije	2400
Suriname	1.800
Marokko	1.200
Antillen	700

Het aantal ondernemers met een allochtone achtergrond groeit nog steeds gestaag in Nederland. Vooral Turken blijken de laatste jaren opmerkelijk ondernemend. Het aantal Turks-Nederlandse ondernemers is de laatste tien jaar verdrievoudigd. Het gaat hierbij allang niet meer om de traditionele Turkse bedrijven als kebabzaken en kleermakers, maar meer om bijvoorbeeld makelaars, boekhouders en zakelijke dienstverleners.

Van alle allochtone bevolkingsgroepen zijn de Turken het meest ondernemend, 9 procent heeft een eigen zaak. Surinamers (5,1 procent), Marokkanen (4,4 procent) en Antillianen (3,8 procent) hebben minder animo om een eigen onderneming te starten. Allochtone ondernemers lopen, ondanks de groeiende aantallen, nog altijd behoorlijk achter op hun autochtone landgenoten. Van de autochtone Nederlanders heeft 14 procent een eigen bedrijf.

Opmerkelijk is overigens dat Turkse ondernemers een stuk jonger zijn dan Nederlanders: ruim de helft is jonger dan 35 jaar; bij autochtone ondernemers is dat slechts een vijfde.

Sinds 1993 is het aantal bedrijven dat wordt geleid door Turks-Nederlandse ondernemers met 200% toegenomen, blijkt uit onderzoek van de Universiteit Utrecht. Het aantal autochtone ondernemers steeg in dezelfde periode 85%. In september zorgden de 5564 bedrijven van Turkse Nederlanders voor werkgelegenheid voor 53.167 mensen, 0,7% van de totale werkgelegenheid.

(Bron: N.I.T.)

Knelpunten

Volgens de Rabobank zijn met name dit de knelpunten waar allochtone ondernemers mee te maken krijgen:

1. Relatief veel starters met een buitenlandse achtergrond zijn in hun enthousiasme van start gegaan zonder goede voorbereidingen. Zij hadden bijvoorbeeld bij de start van hun onderneming onvoldoende inzicht in belastingheffing of de afzetmarkt.
2. Een laag opleidingsniveau en een slechte beheersing van de Nederlandse taal en cultuur kan ondernemers op achterstand zetten.
3. Sommige starters kiezen automatisch voor een locatie waar al veel soortgelijke bedrijven zitten. De aanwezigheid in een gebied met veel al aanwezige concurrenten pakt in veel gevallen ongunstig uit.
4. Het uitwisselen van kennis tussen etnische ondernemers blijft vaak achter bij autochtone ondernemers. Aansluiting bij bestaande netwerken en brancheorganisaties vindt veel minder plaats en dat leidt tot achterstanden.
5. Het ontbreken van de benodigde kennis van wet- en regelgeving zorgt regelmatig voor administratieve problemen. Een gedegen voorbereiding en het in de arm nemen van een goed boekhoud- of administratiekantoor kan veel van deze problemen voorkomen.
6. Veel allochtone ondernemers hebben moeite met het schrijven van een businessplan of kredietaanvraag en kunnen lastiger geld bij banken krijgen.

De Rabobank heeft het volgende overzicht opgesteld voor startende ondernemingen:

Waar moet u zijn als allochtone starter?

Natuurlijk zijn er de verplichte instanties, maar er zijn ook diverse organisaties die u zelf kunt opzoeken en die er volledig op gericht zijn om u als (al dan niet voormalige) allochtoon te hel-

pen bij de start van uw bedrijf.

Kamer van Koophandel

Zoals iedere startende ondernemer moet u naar de Kamer van Koophandel. Dit is verplicht, omdat u er uw bedrijf moet aanmelden. Maar u kunt ook al eerder naar de KvK, voor advies en ondersteuning.

Belastingdienst

Ook met de Belastingdienst zult u verplicht te maken krijgen. Maar ook hier vindt u als starter antwoord op uw vragen. Vorig jaar heeft de Belastingdienst een convenant gesloten over de begeleiding van startende allochtone ondernemers. Het gaat hierbij om een overeenkomst tussen de Belastingdienst en twee fiscale intermediairs. Deze intermediairs hebben hoofdzakelijk allochtone ondernemers als klant. Het doel van de overeenkomst is om de begeleiding van startende allochtone ondernemers te verbeteren. Dit gebeurt met een stappenplan. Via een proef van 2 jaar wil de Belastingdienst ervoor zorgen dat deze doelgroep kwalitatief goede aangiftes indient, waardoor toezicht achteraf minder noodzakelijk wordt.

Hogiaf

De naam Hogiaf staat voor de Turkse afkorting van 'Federatie van Jonge Ondernemers in Nederland'. De federatie is in 2006 in het leven geroepen door een zestal lokale ondernemersverenigingen, waarbij voornamelijk allochtone ondernemers zijn aangesloten. Hogiaf is ontstaan vanuit de behoefte van allochtone ondernemers aan een helpende hand bij de verschillende facetten die komen kijken bij het ondernemerschap. Meer informatie over Hogiaf vindt u hier.

MON

In Amsterdam bestaat het Marokkaans Ondernemers Netwerk MON. Het is bedoeld voor Amsterdammers die actieve zelfstandig ondernemers zijn en van Marokkaanse afkomst. MON vindt het belangrijk dat Marokkaanse ondernemers hun weg weten te vinden als het gaat om zaken met betrekking tot het ondernemen in Amsterdam. De leden van MON vinden informatie, herkenning, ondersteuning en de mogelijkheid tot samenwerking en onderling zaken doen.

Trade & Investment Center Turkey

Het Trade and Investment Centre Turkey (TIC) helpt ondernemers uit Nederland succesvol te opereren in Turkije, maar het wijst ook ondernemers uit Turkije de weg in Nederland. Hetzij in Nederland, hetzij in Turkije kan TIC u bijvoorbeeld helpen met zaken als werkvergunning, betalingsverkeer, vestigingseisen, fiscale zaken, notariële zaken, tolk- en vertaalwerkzaamheden en het zoeken van zakelijke partners. Ook organiseert TIC seminars en lunchbijeenkomsten. Op de website van TIC vindt u nadere informatie.

EZVN

De letters EZVN staan voor de stichting Etnische Zaken Vrouwen Nederland (EZVN), tot voor kort beter bekend als Zwarte Zaken Vrouwen Nederland (ZZVN). Deze stichting beoogt, middels het creëren van een platform voor etnische zakenvrouwen in Nederland, de krachten te bundelen teneinde hen te stimuleren in hun ondernemerschap. Dit gebeurt bijvoorbeeld door effectiever gebruik te maken van eigen, maar ook bestaande en nieuwe netwerken. Meer informatie vindt u hier.

VBM-Businessclub

In Den Haag is er de VBM-Businessclub, een organisatie voor en door allochtone én autochtone ondernemers. De VBM-Businessclub bouwt aan een stevig multicultureel netwerk, waarin de leden kennis, ervaringen en adviezen kunnen uitwisselen, om een bijdrage te leveren aan een gezond economisch (business-to-business-)klimaat in Den Haag en omstreken. De VBM-Businessclub werkt nauw samen met de Kamer van Koophandel, MKB Nederland, de SWB (Stichting Winkels en Bedrijven) en de gemeente Den Haag.

Colourful Business

Kleurrijke mensen komen bijeen in Colourful Business, het zakelijke netwerk voor kleurrijke ondernemers. Hier vinden ZZP'ers, zakenvrouwen, starters en andere 'kleurrijke ondernemers' elkaar op inhoud en op mogelijkheden. Wat er nu precies als 'kleurrijk' bestempeld mag

worden, mag iedereen zelf bepalen. Het netwerk wil inspiratie en ondersteuning bieden bij het ondernemerschap.

Regionale netwerkringen

Natuurlijk zijn er binnen vrijwel alle steden en regio's in Nederland ook kleinere netwerken van allochtone ondernemers te vinden. Informeer er naar bij de Kamer van Koophandel of bij uw contactpersoon bij de bank, of zoek ze op via het internet.

De Bank

De bank kan veel meer voor starters betekenen dan u misschien zou denken. U kunt er niet alleen terecht voor een zakelijke rekening of een verantwoorde startersfinanciering, maar ook voor hulp bij het maken van een ondernemingsplan.

D. BEMIDDELING EN TOELEIDING

In veel gevallen kan het helpen om te zoeken naar organisaties die kunnen helpen bij het zoeken naar werk. Meest voor de hand liggend zijn de uitkerende instanties, gemeenten, het UWV. Het is echter goed om te bedenken dat deze instanties een groot aantal kandidaten per consulent laten bemiddelen. Datzelfde geldt overigens voor uitzendbureaus en detachingsbureaus. Zoek het in de breedte, het is niet verstandig om zich op slechts een bemiddelaar te richten.

Soorten van bemiddeling en toeleiding

UWV (WW-uitkering) en Gemeente (bijstandsuitkering)

Een groot deel van de werkzoekenden krijgt een uitkering, hetzij een werkloosheidsuitkering, hetzij een bijstandsuitkering. In ruil voor deze uitkeringen is een werkzoekende verplicht om zich te laten begeleiden bij het zoeken naar werk. Beide organisaties hebben er een eigen belang bij om kandidaten zo snel mogelijk weer te plaatsen, de uitkering wordt dan immer stopgezet en dat levert geld op. Met name het UWV heeft echter flink moeten bezuinigen en heeft veel minder mogelijkheden om kandidaten te helpen bij de plaatsing als voorheen. Gemeenten moeten weliswaar ook stevig bezuinigen, maar tegelijkertijd zijn de bijstandsuitkeringen flinke kostenposten voor de gemeenten. Zeker voor gemotiveerde kandidaten bieden gemeenten dan ook mogelijkheden bij de begeleiding (proefplaatsingen, bijscholingen, werkervaringsplaatsen).

Uitzendbureau en detachingsbureau

Uitzendbureaus en detachingsbureaus zijn commerciële schakels tussen werkgevers en werknemers. Beide soorten bureaus nemen eigen personeel in dienst dat ze vervolgens ter beschikking stellen aan werkgevers die tijdelijk werkkrachten nodig hebben. Voor de werkgever zijn daardoor de loonkosten weliswaar hoger, maar het voordeel is dat werkgevers op elk moment af kunnen zien van de ingehuurd krachten. Veel uitzendbureaus passen hun contracten daarop aan en bieden dus tijdelijke contracten en contracten op afroepbasis. Detachingsbureaus kennen door de bank genomen langere contracten en hebben vaak werknemers in vaste dienst die ze bij steeds andere werkgevers plaatsen. Detachingsbureaus zijn meestal meer gespecialiseerd in hoger opgeleid personeel of meer specialistische functies.

Outplacementbureaus

Dit zijn bureaus die kandidaten helpen van werk naar werk. Opdrachtgever is meestal de werkgever die zich verplicht heeft om overtollig personeel te begeleiden bij het zoeken naar nieuw werk. De meeste outplacementbureaus werken met adviseurs die de kandidaten adviseren op passend werk, eventuele benodigde opleidingen en de kandidaten helpen met bestaande netwerken van werkgevers.

Banenzoeksites (internet)

Vacatures komen tegenwoordig nauwelijks meer in de krant. Er is een enorm aanbod aan banenzoeksites op het internet, waarbij de sollicitaties veelal door een systeem worden gescreend en voorgeselecteerd voordat ze onder de ogen van een werkgever komen.

Vrienden en kennissen (het eigen netwerk) en social networks

Maar liefst meer dan 90% van alle nieuwe banen worden gevonden (en ingevuld) via de eigen netwerken!! Social networks werken met name vanwege het 'iemand kent iemand principe'. Doordat groepen mensen aan elkaar worden gelinkt, immers ieder individu binnen een groep heeft weer een eigen groep, ontstaat er een enorm netwerk waarbinnen vragen gesteld kunnen worden en er dus ook naar banen gezocht kan worden. Met name LinkedIn groeit snel als belangrijk instrument bij het zoeken naar werk.

Welke werken het beste?

Zoals gezegd, meer dan 90% van alle banen komen via het eigen netwerk. Dit geeft aan hoe belangrijk het is om daar te beginnen. Met vrienden en kennissen bedoel ik 'iedereen in zijn of haar omgeving die de kandidaat verder kan helpen of iemand kent die de kandidaat verder kan helpen (en die laatste groep is in veel gevallen veel belangrijker)'. Social networks krijgen daar een steeds belangrijker rol in. De grootste bij het zoeken naar een baan is LinkedIn.

Hoe ga je het beste om met bemiddeling en toeleiding?

Detacheringsbureaus en uitzendbureaus net zoals het UWV en gemeenteambtenaren, ontvangen dagelijks honderden vacatures en hebben de keuze uit duizenden kandidaten. De eerste schifting van kandidaten gebeurt op basis van wat zij uit uw CV halen. Het gaat dan om harde criteria, zoals opleiding en werkervaring. Het kost eenvoudigweg teveel tijd voor bureaus om verder te kijken dan op deze criteria voor de eerste selectie. Zolang de bureaus niet kennis maken met de kandidaat achter het CV wordt het lastig om door de eerste selectie te komen wanneer er teveel eisen staan in de vacature waaraan de kandidaat niet voldoet.

Aanbevelingen op het gebied van bemiddeling en toeleiding:

- Zorg ervoor dat zo veel mogelijk aan de eisen wordt voldaan. Wees kritisch waarop wordt gesolliciteerd maar niet te kritisch.
- Zorg ervoor dat de bureaus in kwestie een beeld hebben bij de kandidaat. Ga langs, vraag een gesprek aan, maak kennis en ga nog eens langs, net zo lang tot er een baan is.
- Ga het gesprek aan. 'Ik kom misschien niet in aanmerking voor deze baan, voor welke dan wel?' 'Wilt U mij helpen bij het vinden van de juiste baan?' 'Wat kan ik doen om voor die baan in aanmerking te komen?' Mensen verplichten zich tot hulp bij het stellen van open vragen.

E. SOCIAAL NETWERK

Hoe bouw je aan een netwerk?

Uit onderzoek komt naar voren dat migranten relatief weinig een netwerk hebben buiten de eigen culturele omgeving (zie o.a. FORUM, Factsheet Barrières op (weg naar) de arbeidsmarkt, februari 2011). Dit bemoeilijkt hen bij het vinden van werk. Een netwerk is echter van groot belang bij het vinden van een baan. Zoals eerder gezegd, meer dan 90% van de nieuwe banen wordt ingevuld door de inzet van een eigen netwerk.

Bij het opbouwen van netwerken is het goed om te realiseren dat behalve de rechtstreekse vrienden en kennissen, met name de vrienden van vrienden, kennissen van kennissen, etc. van belang zijn. Het principe is ook logisch. Mensen werken met vertrouwen en het wegnemen van onzekerheden. Via via horen dat een bepaalde werkzoekende een geschikte persoon is, helpt vele malen meer dan een CV of een sollicitatiebrief.

Tips bij het opbouwen van een netwerk

1. Begin met het delen van je eigen sociale netwerk met anderen
2. Kijk ook buiten de eigen directe sociale netwerken
3. Vraag aan anderen ((ex-)collega's, (ex-)werkgevers, de eventuele arbeidsbemiddelaars,

mensen van een vereniging waar je lid van bent, etc.) of men mag deelnemen aan haar/zijn netwerk.

4. Werk met Facebook, Twitter, LinkedIn.

Hoe ga je om met de moderne middelen om werk te vinden?

Een groot deel van het werven van nieuw personeel gaat tegenwoordig via het internet. Er zijn heel veel banensites te raadplegen via het internet. Een grote vaart neemt de laatste tijd het solliciteren via social networks.

Het is goed om te weten hoe een werkgever zijn zoektocht naar nieuw personeel opzet:

1. Via eigen personeel;
2. Via de netwerken van hemzelf en dat van zijn personeel;
3. Via Social networks (Twitter/LinkedIn);
4. Via een advertentie op de eigen site;
5. Via een betaalde advertentie;
6. Via een wervings- en selectiebureau;
7. Via een uitzendbureau, plaatsing van de vacature bij werk.nl.

Met een geschikt netwerk kan een werkzoekende er voor zorgen al ergens bij de eerste 4 punten op de hoogte te zijn van de vacature. Met name bij punten 1 en 2 helpt het dat de afstand tot de werkgever nog niet te groot zijn, er is dan meer vertrouwen in de geschiktheid van een voorgestelde kandidaat.

Aanbevelingen op het gebied van sociale netwerken:

- Zorg voor een groot en divers netwerk;
- Maak zelf een strategie; waarvoor wilt u uw netwerk inzetten? wie kunnen helpen? wat wil ik vragen?;
- Maak gebruik van de mogelijkheid lid te worden van LinkedIn-groepen, waarin gelijkgestemden en mensen op uw vakgebied elkaar vinden.

Methoden en technieken, programma's en middelen:

1. In de brochure 'Leer beter solliciteren' staat een stappenplan dat handig kan zijn bij het solliciteren via netwerken; (Bijlage 1)
2. Handleiding Netwerken en Social Networks. (Bijlage 2)

F. CULTUREEL KAPITAAL

In hoeverre zijn achtergrond en normen en waarden die zijn meegegeven bij de opvoeding belemmerend bij het solliciteren?

Een werkgever selecteert in eerste instantie op CV en sollicitatiebrief. Een eerste scan zal de werkgever doen op schrijfstijl en correct Nederlands, een tweede op presentatie, een derde op ervaring en opleiding. Een werkgever bepaalt in de eerste paar minuten van een sollicitatiegesprek of een kandidaat geschikt is of niet.

Dus ja, culturele verschillen kunnen wel degelijk bepalend zijn in het succes van een sollicitatie! Taalvaardigheid, de wijze van presenteren, de motivatie die van het CV af moet spatten en tijdens het sollicitatiegesprek duidelijk aanwezig moeten zijn, ze tellen allemaal erg zwaar mee. Een slecht geschreven sollicitatiebrief verdwijnt meteen in de prullenbak, ongeacht uw ervaring en opleiding. Taalfouten worden hard aangerekend en er wordt van u verwacht dat u zich tijdens het sollicitatiegesprek verkoopt. Ten dele is dit ook een spel. Vaak staat er in een vacature dat men affiniteit verwacht met de bedrijfstak of met het werk, dat wordt aangeboden. Het spel is dan om aan te geven dat men affiniteit heeft en waarom, ook al heeft men dat voor het uitvoeren van de

functie absoluut niet nodig. Nederlanders zijn direct, soms bot. Verwacht wordt dat u daar mee om kan gaan, ook zelf iets van die directheid laat zien. Nederlandse werkgevers verwachten eigen initiatief, meedenkende medewerkers. Pas echter op met te direct gedrag, het kan brutaal overkomen. Houd respect voor uw gesprekspartner. De directheid zit vooral in de beargumentatie van een andere mening. U wordt geacht zelf mee te denken. Wanneer uw baas aangeeft dat hij 'alle rolsteigers naar de rechterkant van het magazijn wil verplaatsen' en u weet dat dat niet efficiënt is, dan wordt het op prijs gesteld als u dat aangeeft. 'Beste Jan, dat werkt niet want dan staan ze in de weg voor de vrachtwagens die iedere week hier moeten uitladen.'

Een mooi voorbeeld vind ik een anekdote over een Duits-Nederlands bedrijf in de logistiek in Venlo. De werkgever daar (een Nederlands bedrijf) klaagde over de inzetbaarheid van Duitse heftruckchauffeurs in zijn bedrijf. Daar waar de Nederlandse chauffeurs direct hun handen uit hun mouwen staken wanneer er even geen chauffeurswerk voorhanden was, bleven de Duitse chauffeurs wachten tot ze daar de opdracht voor kregen. De Duitse werknemer is gewend om alleen actie te ondernemen wanneer hij/zij daar een opdracht voor krijgt. Eigen initiatief wordt daar als brutaal ervaren. Het is een zeer specifiek cultureel aspect van het werken in Nederland.

Wat kan men doen om die belemmeringen weg te nemen?

Wees bewust van deze culturele verschillen en de uitwerking die deze kan hebben in een sollicitatieproces. In sommige culturen is het erg onbeleefd om iemand recht in de ogen te kijken. In de Nederlandse cultuur is het teken van oprechte interesse en oplettendheid. In sommige culturen is het niet gedaan om over jezelf op te scheppen. Het sollicitatiegesprek in Nederland is een flink staaltje verkoopwerk. U moet zichzelf profileren en de nadruk leggen op uw positieve kanten om een kans te maken! Enthousiasme, motivatie, aandachtigheid en gelijkheid in het gesprek zijn van belang. Ook hier geldt, overdrijf het niet. Hoogmoed komt voor de val! Verkoopwerk is geen opschepperij.

Aanbevelingen op het gebied van culturele identiteit:

- Vraag bij een afgewezen sollicitatie altijd om de redenen van afwijzen en stel de vraag hoe u zich verbeteren kan;
- Oefen het solliciteren met anderen, er zijn erg veel mogelijkheden om dit te doen.
- Laat uw CV en sollicitatiebrief door anderen controleren op taal en correct Nederlands voordat ze verstuurd worden

G GELOOF IN JEZELF.

Het lijkt misschien een dooddoener, maar bij het zoeken naar een baan is er uiteindelijk maar een iemand verantwoordelijk voor die zoektocht en het slagen van die zoektocht en dat bent u zelf. Er zijn erg veel instanties en (commerciële) organisaties die kunnen helpen bij dat zoekproces, maar uiteindelijk is alleen uw eigen instelling, geloof, motivatie en kracht bepalend voor het succes. Het is een moeilijke weg om te gaan, maar geef niet op!

Elke zoektocht naar een baan begint bij jezelf

Voordat u stappen zet op de arbeidsmarkt, is het goed om de volgende stappen eerst door te nemen:

1. Weet waarnaar u zoekt
2. Weet welke uw sterke kanten en welke uw zwakke kanten zijn
3. Zet realistische en haalbare doelen
4. Verzamel informatie over wat wordt gevraagd op uw vakgebied
5. Zorg ervoor dat u over up-to-date vakkennis en kunde beschikt

Na deze stappen komt een laatste: 'verkoop uzelf!'

In de Nederlandse cultuur is de presentatie erg belangrijk. Een werkgever verwacht van u dat u zich presenteert als 'de beste keus'. Zorg er daarom voor dat u uw presentatie zowel in de vorm van een aansprekend CV als in een internetpresentatie (LinkedIn, Twitter) goed op orde heeft. Meer hierover vind u in de brochure 'Leer beter solliciteren'.

Geloof in uzelf

De belangrijkste factor voor het behalen van succes is geloof. Geloof in jezelf en geloof in de juistheid van de stappen die u onderneemt om uw doel te bereiken. In zijn boek 'Het succes ligt op straat' van Abkader Chifri haalt de schrijver een andere schrijver aan: "Miljoenen mensen in allerlei omstandigheden hebben nooit geprobeerd om hoge idealen die bereikt konden worden, ook echt te bereiken. Of problemen die opgelost konden worden, ook op te lossen. Waarom niet? Iemand heeft hun gezegd of men dacht zelf; 'Dat kan niet.' En ze hebben nooit de essentie leren kennen of toegepast van het gemotiveerd worden door een positieve mentale instelling, die hen had kunnen helpen om elk doel te bereiken."

Zoeken naar een baan is hard werken. U zult zeer veel tegenslagen krijgen en steeds weer opnieuw worden afgewezen. Dat doet iets met uw zelfvertrouwen. Het geloof om ooit weer aan het werk te komen zal steeds kleiner worden en het zelfvertrouwen daalt. Abkader Chifri schrijft daarover: "Een daarbij komend iets is dat veel mensen van mening zijn dat deze gevoelens van negativiteit en van minderwaardigheid heel vanzelfsprekend zijn. Zij denken dat zij geboren zijn met deze gevoelens en dat zij ermee zullen sterven. Anderen zijn van mening dat de beleving van minderwaardigheid bij de cultuur van migranten hoort. Te veel zelfvertrouwen uitstralen wordt niet door de eigen gemeenschap getolereerd en dus afgestraft. Ook zijn sommigen onder ons van mening dat ons gebrek aan zelfvertrouwen onderdeel is van het overgaveprincipe aan God de almachtige, Maar God wil juist dat wij in onszelf gaan geloven, om de wereld die hij ons heeft geschonken te ontdekken en daaraan verder te gaan bouwen".

Er is veel onderzoek naar de redenen waarom sommige migranten wel succesvol zijn en andere niet. Naast een aantal andere redenen (opvoeding, opleiding, mensen die in je geloven) komt steeds terug de volharding, de motivatie en het vasthouden aan de eigen kracht, het geloof in jezelf. (o.a. Een rolmodel Ik? Vijftien Rotterdamse vrouwen over succes, inspiratie en mentoring, SPR oktober 2008)

Vraag hulp aan anderen

Veel werkzoekenden zullen niet snel hulp vragen aan anderen bij het zoeken naar een baan. Toch is het een van de meest verstandige dingen om te doen. Mensen helpen graag. Dat ligt in hun natuur. Het is daarom een illusie om te denken dat de mensen aan wie u hulp vraagt op u neer zullen kijken. Bedenk dat u alleen zult slagen in het vinden van werk wanneer anderen u dat gunnen en als anderen willen helpen. Bescheidenheid is daarbij niet op zijn plaats en besef dat veel mensen begrip zullen hebben voor uw situatie. Zorg er wel voor dat u weet 'wat' u wilt vragen, waarvoor vraagt u hulp? Weet wat u zoekt; alleen dan kan iemand gericht helpen. Investeer in uw relaties. Nemen/krijgen begint vaak met geven!

De aanhouder wint

Iedereen kent de engelse slogan 'Loosing/quitting is never an option'. De wat mildere Nederlandse versie is geloof ik 'opgeven kan altijd nog'! Met de adviezen uit bovenstaande 6 hoofdstukken in gedachten zet u stappen die u zeker zullen helpen bij het zoeken naar werk. Door zich verder te verdiepen in de items van deze hoofdstukken maakt u de kans op het vinden van werk steeds groter. Het belangrijkste is echter geef niet op! Als u zonder werk zit of heeft gezeten dan zult u ongetwijfeld wel eens te maken hebben gehad met arbeidsconsulenten, jobcoaches, of reïntegratiecoaches. Zij zullen proberen u te motiveren om werk te gaan zoeken. Er zijn zelfs motivatietrainingen waarmee werklozen geholpen worden om werk te zoeken. Deze motivatie wordt echter vaak door anderen opgedrongen en werkt daarom niet (niet voldoende). De motivatie die echt motiveert komt van binnenuit. Deze intense motivatie is een perfecte motor voor het vinden van werk.

Aanbevelingen op het gebied van 'Geloof in Jezelf':

- Vraag uw arbeidsbemiddelaar naar de mogelijkheden tot coaching
- Praat met anderen over dit onderwerp

BIJLAGE 1.

BROCHURE “LEER BETER SOLLICITEREN”

Als u als 50-plusser (opnieuw) op zoek naar een baan moet, kan dat leiden tot de nodige vragen. Hoe doet men dat nu op een goede manier? Hoe moet men er voor zorgen dat sollicitaties succes opleveren? Hoe zit de huidige arbeidsmarkt in elkaar? Allemaal vragen die voor verwarring en onrust zorgen en in de weg staan van een succesvolle sollicitatie.

Het project ‘50+Werkt!’ geeft handvaten om deze vragen beantwoord te krijgen zodat u op een passende manier kunt solliciteren en de kansen op de arbeidsmarkt toenemen.

Arbeidsmarktklaar

Voordat u stappen gaat zetten op de arbeidsmarkt, is het raadzaam om te weten wat uw kansen zijn. Oftewel: bent u arbeidsmarktklaar? Een aantal punten die u op orde moet hebben voor u aan de slag gaat met solliciteren:

- Weet wat u zoekt; alleen dan kunt u gericht zoeken en dit overbrengen aan anderen
- Ken uzelf en durf eerlijk te zijn naar uzelf over uw kwaliteiten en uw valkuilen
- Leer inschatten hoe realistisch het is wat u hoopt te vinden
- Vergaar inzicht in wat er op uw vakgebied gevraagd wordt
- Zorg dat u over up-to-date vakkennis en –kunde beschikt
- Zorg voor een aansprekende presentatie on- en offline
- Maak uw wensen specifiek, gemotiveerd, toekomstgericht, actief & positief

Zijn nog niet alle punten op orde? Dan is er werk aan de winkel voor u zich richting werkgever begeeft. Heeft u alle zaken op een rijtje? Laat dan ook in uw sollicitatie zien dat u arbeidsmarktklaar bent. Dit door uw zelfkennis, focus, heldere communicatie, realistische verwachtingen, passende presentatie en een positieve en proactieve insteek. Hiermee maak u zichzelf interessant voor de werkgever.

Maar hoe zorgt u er nu voor dat juist u wordt uitgenodigd? Voor u 1000 anderen...

Hoe zorgt u ervoor dat u ook daadwerkelijk het zo gewenste sollicitatiegesprek kunt gaan voeren?

Het helpt enorm als u beter weet hoe een werkgever selecteert. Probeert u zich dus eens te verplaatsen in de persoon die u moet gaan uitkiezen. Wat zou u dan willen zien? Hoe kijkt hij naar u? En neem deze inzichten mee in uw sollicitatie en uw benadering.

Allereerst zetten we de kanalen eens op een rijtje; hoe selecteert een werkgever eigenlijk?

1. via eigen personeel
2. via direct netwerk van de manager en Human Resources
3. via indirect netwerk en Twitter
4. advertentie op eigen website
5. betaalde advertentie elders
6. via bureau

Door meer inzicht te hebben in deze kanalen, weet u ook waar u zichzelf onder de aandacht zult moeten brengen. En waar u moet zijn om op de hoogte te komen van vacante functies. Want u ziet dat er heel wat kanalen in stelling worden gebracht, voor er een advertentie geplaatst wordt. U zult dus via andere wegen moeten weten wat er speelt bij die organisaties die u interessant vindt!

Netwerken is dus een effectieve manier om uzelf bij werkgevers onder de aandacht te brengen.

U ziet dat netwerken een goede manier kan zijn om uzelf zichtbaar te maken. Voor de meeste mensen voelt dit echter niet als vanzelfsprekend. Misschien herkent u zichzelf in een van de volgende valkuilen?

- “Ik ga toch niet zomaar zeggen dat ik werk zoek”
- “Ik heb nooit eerder hoeven solliciteren, ik ga nu toch niet leuren”
- Te bescheiden opstellen en daarom je netwerk niet benaderen
- Vinden dat u met bellen en mailen mensen lastigvalt

Het is de moeite waard om hier toch aandacht aan te schenken en uzelf af te vragen 'wat heb ik eraan om me aan deze valkuilen vast te houden?' en 'in hoeverre helpt deze manier van kijken mij om die baan te vinden die ik graag wil?'. En kijk eens wat er gebeurt als u toch die netwerkstappen gaat zetten. Solliciteren anno 2013 is niet hetzelfde als solliciteren 10 jaar geleden.

Kijk alleen maar naar de opkomst van sociale media en het belang hiervan voor het vinden van een nieuwe baan. Want wat zijn dan die voordelen van sociale media en hoe gebruik u het?

Allereerst zetten we de voordelen van LinkedIn en Twitter eens op een rijtje:

- U bent vindbaar;
- U vermijdt leeftijdsdiscriminatie;
- U onderhoudt op een gemakkelijk manier het contact met (oude) bekenden;
- U kunt vakkennis delen en dus up-to-date blijven;
- Het kan u aan een nieuwe baan helpen.

We beginnen met LinkedIn

Allereerst is er uw profiel. Hoe omschrijf u uzelf en welke titel plaats u onder uw naam? Een paar voorbeelden die snel de aandacht kunnen trekken en tegelijk duidelijk zijn:

- Ervaren Finance Manager | U/NH/ZH | Controller | Beschikbaar;
- Juridisch Secretaresse | NH/ZH | Op zoek naar een nieuwe baan;
- Communicatiemedewerker | Adviseur | Gespecialiseerd in ICT en Finance | Tips of een baan voorhanden? Ik hoor graag van je!;
- Ervaren en gedreven secretaresse/office manager, per direct beschikbaar voor stevige ondersteunende functie (Amsterdam e.o.).

Verder horen de volgende zaken thuis in uw profiel:

- Foto;
- Titel;
- Bereikbaarheid;
- Wat zoekt u? Wat drijft u? Waarom?;
- Specialisaties;
- Functietitels;
- Werkervaring;
- Wie bent u? Interesses, groepen, summary etc.

De manier waarop u uzelf zichtbaar maakt als werkzoekende, heeft veel invloed

Een paar tips om uw netwerk via sociale media in te zetten en om gebruik te maken van Google:

- Maak duidelijk wat u zoekt;
- Vraag netwerk om tips en meedenken;
- Vraag nooit direct om kruiwagen;
- Vraag ook of u de ander kan helpen;
- Wie is manager of directeur 'Google' op LinkedIn;
- Google voor 06 en e-mail.

Check je cv

Hoe u ook solliciteert, een passend cv en een kloppende brief zijn altijd van groot belang. Dit is uw visitekaartje en hiermee maak u dus de eerste indruk. Zorg dus dat deze eerste indruk ook klopt met wat u over wilt brengen bij de werkgever.

Een werkgever zoekt in 6 seconden naar:

- Wat kunt u?
- Hoe gemotiveerd bent u?
- Hoe 'vers' zijn uw kennis en kunde?
- Wat zoekt u? Wat drijft u?
- Wie bent u?

In uw brief geeft u aan wat u zoekt, waarom u dit zoekt, u benoemt dat uw kennis en kunde aansluiten bij wat er gevraagd wordt en gaat in op uw eigen karakter en uw motivatie.

Verplaatst u zich bij het schrijven in de werkgever. Maak persoonlijk contact, achterhaal de drie belangrijkste functie-eisen, pareer vooroordelen over 50+-ers, schrijf en handel vanuit gelijkwaardigheid en wordt niet smekend of belerend in uw toonzetting.

En dan uw cv. Hoe ziet die er uit? De opbouw van uw CV is als volgt:

- NAW gegevens, e-mail, dd, LinkedIn, 06, foto;
- Profiel;
- Ervaring;
- Opleiding;
- Vrije tijd (!).

Let op dat je het geheel niet langer maakt dan 2 pagina's. Is het toch meer geworden? Schrap dan die zaken die voor de werkgever en de betreffende functie minder interessant zijn. Verplaatst u dus in de ander en kijk eens door zijn bril naar uw cv; wat valt u op?

En mijn leeftijd dan?

We weten allemaal dat leeftijd een rol speelt in sollicitaties. U kunt gaan afwachten wat de 'uitkomst' zal zijn, maar u kunt ook zelf aan de slag gaan om leeftijdsdiscriminatie te vermijden:

- Vertel iets over uzelf & help anderen;
- Maak het werkgevers gemakkelijk;
- Communiceer helder & tactvol gemotiveerd;
- Stel u proactief, gefocust en up-to-date op;
- Blijf bij: social media, studie en vrijwilligerswerk;
- Gebruik internet als informatiebron.

Tot slot een aantal argumenten die u naar voren kunt brengen als het gaat om het juist wel in dienst nemen van de 'ervaren generaties':

- Ervaring en dus veel kennis, kunde en vaardigheden;
- Flexibiliteit in tijd en taken;
- Hoge motivatie, minder verzuim, zelfstandig;
- Geschikt voor mentortaken;
- Verbindende en maatschappelijke rol;
- Goede sociale vaardigheden en dienstverlenend.

Meer weten?

Wilt u na het lezen van deze informatie verder aan de slag?

Kijk dan eens op onze LinkedIn-pagina: <http://www.linkedin.com/groups?gid=4587224> om kennis te maken met andere vijftigplussers die u kunnen voorzien van tips of die hun ervaringen met u kunnen delen.

BIJLAGE 2:

HANDLEIDING NETWERKEN EN SOCIAL NETWORKS

Netwerken

Een netwerk is een web van contacten dat iemand van dienst kan zijn bij het vinden van werk. Een netwerk kan helpen bij het verkrijgen van informatie over een bedrijf of over een functie. Een netwerk kan helpen bij het verkrijgen van informatie over heel veel andere onderwerpen. Mensen die een baan zoeken via netwerkcontacten moeten weten dat houding, alert zijn en het tonen van interesse in andere mensen van groot belang zijn. Daarmee wordt bereikt dat andere mensen bereid zijn om te helpen. Een effectieve methode om een baan te vinden is via persoonlijke contacten. Dit kan voor iedereen werken, maar zeker voor mensen die wat ouder zijn. Reageren op een aantrekkelijke vacature in de krant werkt niet erg motiverend als je weet dat er erg veel reacties op komen. Vooral omdat de kans groot is dat jongere personen met ervaring ook reageren. Daarnaast wordt een groot deel van alle vacatures via via vervuld. Deze vacatures worden nergens gepubliceerd. Werkzoekenden die bouwen aan hun netwerken en ook hun netwerken inzetten vergroten hun kansen op werk.

Bij netwerken is een aantal begrippen belangrijk: Er wordt onderscheid gemaakt tussen warme netwerkcontacten (personen die men goed tot redelijk goed kent) en koude netwerkcontacten (personen die men niet persoonlijk kent). Er wordt gesproken over indirecte contacten (alle contacten die voortkomen uit warme netwerkcontacten) en directe contacten (contacten gelegd naar aanleiding van advertenties in kranten en tijdschriften, Internet en radio en televisie).

Voordat u uw netwerk aan het werk zet om u te helpen met zoeken naar werk zijn er een aantal zaken van belang:

- Wie wilt u het eerst benaderen? En wie daarna?
 - Waarom deze persoon, wat wilt u met dit gesprek bereiken?
 - Stel een doel voor elk contact dat u legt. Bijvoorbeeld: twee nieuwe contacten.
 - Bepaal hoe u het beste contact kunt zoeken. Via uw 'netwerkcontact', schriftelijk of telefonisch
 - Bereid de vragen die u gaat stellen voor. Denk dan aan: wat houdt uw werk in? Wat is het belangrijkste? Hoe bent u op uw huidige positie terechtgekomen?
1. Start met het maken van een schematisch overzicht van uw contacten. Maak een onderverdeling van Familiecontacten, Vrienden, Zakelijke contacten (nu en het verleden), Sport- en verenigingscontacten, Overige contacten.
 2. Vul bij alle contacten de namen in
 3. Vul achter de namen in hoe belangrijk deze relaties voor u zijn bij het behalen van je doelstelling (een baan bij)
 4. Wat kunt u verwachten van deze contacten en wat kunnen zij voor u doen?

Besef: U kunt alleen succesvol worden als anderen u dat gunnen en als anderen u een handje willen helpen! Vergeet niet anderen te behandelen zoals uzelf behandeld wilt worden.

Inzet van Social Networks

Met de komst van internet en mobiele applicaties (apps) op de smartphone zijn communicatie en sociale netwerken minder tijd- en plaatsgebonden. Internetgebruikers onderhouden over grotere (sociale) afstanden contact met elkaar. Hierdoor is de inzet van sociale media een goede manier om op een laagdrempelige en gemakkelijke wijze contact te hebben met een grote groep of juist een heel specifieke groep mensen.

U kunt sociale media voor diverse doeleinden gebruiken:

- persoonlijke profilering
- monitoren wat er op internet gezegd wordt over zaken die uzelf aangaan
- een onderwerp agenderen
- ophalen van kennis, ervaringen, meningen en ideeën
- het zoeken naar werk!

Wanneer u gaat starten met het communiceren via sociale media, dan voelt het misschien overdreven om een hele communicatiestrategie uit te schrijven voor uzelf. Maar als u het gebruik van sociale

media van tevoren niet voorbereidt, is deze vorm van communiceren snel verdwenen uit de dagelijkse agenda. Om uw sociale netwerken zorgvuldig op te bouwen, is het goed om na te denken over:

- wie u wilt bereiken;
- wat u wilt bereiken;
- hoe u dat denkt te bereiken;
- welke middelen u daarvoor wilt inzetten.

Bepaal vervolgens hoe u het communiceren via sociale media zonder veel moeite onderdeel kan laten zijn van uw dagelijks leven, zodat het geen last of verplichting wordt.

Alle sociale media hebben specifieke gebruikers en mogelijkheden waardoor ze op een eigen manier in te zetten zijn. Wanneer u die online netwerken goed in kaart brengt, kunt u mensen gericht benaderen, op een manier die bij hen en bij de boodschap past.

Twitter

Twitter is een informatienetwerk waarop gebruikers berichten plaatsen in maximaal 140 (lees)tekens over waar zij mee bezig zijn, wat zij van plan zijn en wat hen bezighoudt. Het is een laagdrempelig medium dat makkelijk is te integreren in of te combineren met andere sociale netwerken zoals LinkedIn, Facebook en blogs. Wanneer u een Twitter-account aanmaakt, denk dan goed na over uw Twitternaam, uw profielomschrijving, uw foto en het ontwerp dat u gebruikt voor de achtergrond. Hierdoor weten uw volgers waarover u communiceert. Naast het communiceren met uw netwerk, biedt Twitter de mogelijkheid om snel en gemakkelijk op de hoogte te blijven van zaken die u interesseren.

Twitterwoordenboek

- # Tweet: een bericht van maximaal 140 tekens.
- # Retweeten: een bericht (tweet) van iemand anders opnieuw plaatsen op uw eigen Twitter-account. De naam van de schrijver van de tweet blijft zichtbaar.
- # Hashtag/#: door het hekje aan het begin van een woord toe te voegen, maakt u herkenbaar dat het bericht over een bepaald onderwerp gaat en is dat onderwerp makkelijk vindbaar. Rondom televisieprogramma's met een groot publiek, grote gebeurtenissen, bijeenkomsten, maar ook lokale onderwerpen die mensen bezig houden, wordt de # veelvuldig gebruikt. .

tip 1

Via Twittergids.nl kunt u zien wie in uw omgeving of werkveld interessant zijn om te volgen. Hier vindt u mensen die u kunnen inspireren, maar vooral ook mensen die uw boodschap weer verder kunnen delen in hun netwerk. Ook geeft het inzicht in een doelgroep die u wellicht met de traditionele media niet bereikt.

tip 2

Zoeken in Twitter op onderwerpen of personen kunt u gemakkelijk doen via Twitter.com/search.

tip 3

Wilt u nieuwe volgers direct stimuleren om naar een website of blog door te klikken? Bedank hen dan via een automatisch gegenereerd bericht voor het volgen en voeg direct een link toe naar de website of blog.

Facebook

Facebook is een sociale netwerksite met meer dan 800 miljoen gebruikers over de hele wereld. In februari 2012 hadden meer dan 6 miljoen Nederlanders een Facebook-account. Een Facebook-pagina is geschikt om met gelijkgestemden, mensen met dezelfde kennis en ervaring, maar ook met recruiters en HRM-mensen in gesprek te gaan. In 2012 heeft Facebook de Timeline geïntroduceerd. Dit is de nieuwe weergave van Facebook-pagina's. Met een grote foto en een kleinere profielfoto is de uitstraling van uw pagina te bepalen. In de Timeline komen uw berichten in chronologische volgorde te staan. Ook kunt u historische feiten toevoegen. Denk bijvoorbeeld aan belangrijke momenten in uw carrière. Naast het plaatsen van berichten en in gesprek gaan met mensen, kunt u foto's en video's plaatsen, evenementen invoeren en uw netwerk hiervoor uitnodigen. Daarnaast kunt u Facebook-apps toevoegen, zoals notities en polls, om uw pagina nog meer een eigen uitstraling te geven.

Informatie delen via netwerken

Met de 'Vind ik leuk-knop' kunnen gebruikers aangeven dat ze uw Facebook-pagina leuk vinden en zich graag aan de pagina verbinden. Met deze knop heeft Facebook een extra dimensie gegeven aan de communicatie tussen mensen op internet. Dit is eigenlijk de online vertaling van de mond-tot-mondreclame. Maar in plaats van één op één communicatie, delen gebruikers boodschappen met hun hele netwerk. Google+ werkt hetzelfde, alleen dan met de '+1-knop'. Voor alle sociale media geldt dat zij van grote invloed zijn op interactie en dialoog. Mensen delen informatie, berichten en meningen over iets of iemand met elkaar.

LinkedIn

LinkedIn is best te gebruiken voor het onderhouden van uw professionele netwerk en dus voor het zoeken naar werk. U kunt het gebruiken om uzelf te profileren als expert op een bepaald terrein, of om een baan te zoeken. Bij het aanmaken van uw profiel, kunt u onder meer uw huidige baan, uw werkverleden en nevenactiviteiten invullen zodat mensen zien wat u doet en wat uw interesses zijn. U kunt uzelf aanmelden voor groepen in uw interesseveld om daarbinnen met professionals te discussiëren, kennis te delen en hen om advies te vragen. Ook kunt u zelf groepen starten om zaken aan de orde te stellen.

tip 1

Wanneer u met mensen wilt linken, is het vriendelijker en professioneler om een persoonlijke uitnodiging te versturen in plaats van het standaardbericht.

tip 2

U kunt uw andere sociale netwerken, zoals Twitter en uw blog, koppelen aan uw LinkedIn-account. Op deze manier worden uw tweets ook geplaatst op LinkedIn en ziet uw netwerk dat u een nieuwe blog heeft geschreven.

Andere interessante digitale media:

Google+; online platform van Google. Geregistreerde gebruikers kunnen kringen aanmaken. Aan deze 'vriendengroep' kunnen 'vrienden' toegevoegd worden waardoor berichten per 'vriendengroep' gedeeld kunnen worden.

Het project 50+werkt! is een door het fonds PGO (Ministerie van VWS) gesubsidieerd samenwerkingsproject van de ouderenorganisaties PCOB, Unie KBO en NOOM. Het project is gestart in 2011 en loopt door tot juni 2014.

Toenemende vergrijzing en ontgroening maken, samen met een toename van de gemiddelde levensverwachting, langer doorwerken noodzakelijk. Tegelijk neemt de werkloosheid met name onder werknemers van 50-plus toe door de economische crisis die nu al een aantal jaren duurt.

Algemeen gesproken hebben oudere migranten het extra zwaar op de arbeidsmarkt. Lage scholingsgraad en onvoldoende kennis van de Nederlandse netwerken zijn daar debet aan.

Dit roept verschillende vragen op. Is er in deze arbeidsmarkt wel voldoende plek voor oudere werknemers? Welke bijzondere positie hebben oudere migranten op de arbeidsmarkt? Wat kunnen de 50-plussers zelf doen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken? En hoe denken de werkgevers over 50-plussers in hun onderneming? Wat verwachten werknemers, werkgevers en de overheid van elkaar? En hoe ziet iedere partij zijn eigen rol?

De ouderenorganisaties PCOB, Unie KBO en NOOM hebben de handen ineen geslagen om een passend antwoord te vinden op deze vragen. Zij geven gezamenlijk uitvoering aan het project '50+ werkt', dat het vraagstuk rond arbeidsparticipatie van ouderen verkent.

