

Tip(je) van de Sluier

Invloed van jonge moslima's op verbetering arbeidsmarktkansen

Looptijd project: 1 september 2010 – 1 november 2011

Projectpartners en financiers: FNV Vrouwenbond, Stichting Ofra, ROC Midden Nederland, Bureau Remedie, KfHeinfonds en Stichting Instituut Gak

Samenvatting

Aanleiding

Aanleiding voor dit project vormde het gesignaleerde knelpunt dat eenzijdige beeldvorming en vooroordelen voor jonge moslimstudentes soms een belemmering vormen om een stageplaats of een baan te krijgen en te houden. Ook bij een gelijk opleidingsniveau bleken migrantenjongeren minder succesvol op de arbeidsmarkt dan autochtone jongeren. Uit onderzoek kwam naar voren dat bepalend voor dit lagere succes kan zijn dat migrantenjongeren:

- vaker te maken hebben met lage verwachtingen van anderen
- minder ontwikkelingskansen krijgen van leidinggevend
- worden geconfronteerd met discriminatie. Vaak is deze discriminatie zeer subtiel en moeilijk te herkennen. Dit geldt op grond van ras of etnische achtergrond, maar ook op andere gronden: sexe, religie, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie. Vaak gaat het om discriminatie op meerdere gronden tegelijk. Jonge moslima's kunnen geconfronteerd worden met zowel discriminatie op grond van sexe, leeftijd, religie als etniciteit.

Daarbij spelen binnen bedrijven ook organisatiefactoren een rol: het organisatieklimaat, de mate van onderling respect en respect voor verschillen en openheid voor nieuwe ideeën en de leiderschapstijl van direct leidinggevend.

Doel

Doel van project Tip(je) van de Sluier was het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van jonge moslima's die aan het ROC MN een beroepsopleiding volgen door in samenwerking met dertig Utrechtse bedrijven oplossingsstrategieën te ontwikkelen voor belemmerende factoren binnen de organisatiecultuur. Samenwerkingspartners binnen dit project waren Stichting Ofra, ROC Midden Nederland, Bureau Remedie en en FNV Vrouwenbond. Financiële ondersteuning van Stichting Instituut Gak en KfHeinfonds maakten het project mede mogelijk.

Het project is gestart in september 2010 met workshops waarin de studentes gesignaleerde knelpunten binnen de organisatiecultuur van bedrijven, die hun kansen belemmeren, analyseren. Tijdens de workshops worden zij geïnformeerd over verschillende organisatieculturen, gedragscodes en het gelijke behandelingsbeleid op de werkvloer. Aan de hand van die analyse ontwikkelden de deelnemers vervolgens oplossingsstrategieën. Zij oefenden communicatievaardigheden en –technieken in real life situaties en bouwden zelfvertrouwen op om die oplossingsstrategieën binnen stagebedrijven aan de orde te stellen op zowel collectief als individueel niveau

Beeldvorming doorbreken

Uitgangspunt van dit project vormde de visie dat de meest succesvolle participatie binnen de Nederlandse samenleving wordt bereikt door zowel de eigen culturele achtergrond en identiteit te onderhouden als de contacten met de Nederlandse samenleving te intensiveren. Binnen dit project werd daarom door jonge moslima's zelf gewerkt aan doorbreken van de beeldvorming binnen arbeidsorganisaties waardoor hun kansen op een betaalde baan werden vergroot. Binnen de opleidingen Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, Administratief medewerker en Detailhandel van het ROC MN werden workshoptrajecten georganiseerd voor totaal 49 moslima's. Tijdens acht workshop (per opleiding) brachten zij zelf de belemmeringen in kaart en werkten zij aan oplossingen om binnen bedrijven die belemmeringen weg te nemen. Vervolgens

werden zowel de knelpunten als de oplossingen door de studentes uitgewerkt in een gedragscode gebaseerd op de waarden en normen die de moslima's zelf belangrijk vinden binnen de bedrijfscultuur. De resultaten presenteerden zij aan hun direct leidinggevenden op de werkvloer, aan ondernemingsraden en/of tijdens een van de werkconferenties voor stage- en praktijkbegeleiders. Tijdens de workshops werden de studentes (voorafgaand en tijdens hun stage) ook getraind in onder andere communicatie- en presentatievaardigheden.

Commitment werven bij Utrechtse bedrijven

Centraal in dit project stond het komen tot een win-win situatie voor ondernemers en voor starters in de betreffende sectoren. Naast het vergroten van de arbeidsmarktkansen van de deelnemende studentes beoogde het project bedrijven het eigen diversiteitsbeleid effectief vorm te laten geven. Daartoe werden Utrechtse bedrijven die stage- of arbeidsplaatsen konden bieden aan studentes van de betrokken ROC MN opleidingen actief benaderd door de projectcoördinator. Deze bedrijven is gevraagd actief mee te werken aan het project door gelegenheid en ruimte te bieden voor de presentaties door de studentes. 51 bedrijven gaven studentes tijdens hun stage de gelegenheid om de gedragscode, die zij zelf ontwikkeld hadden, binnen het bedrijf te presenteren. Van 32 bedrijven namen medewerkers deel aan een of twee van de drie werkconferenties voor stagebegeleiders en leidinggevenden.

Succesfactoren

Succesfactoren van dit project waren onder meer:

- gedurende de stageperiode volgden stagiaires wekelijks een workshop waarin hun ervaringen tijdens de stage en het samen zoeken naar oplossingen voor mogelijke knelpunten het eerste onderdeel vormden. Daarnaast werd aandacht besteed aan het verbeteren van communicatie- en presentatievaardigheden, het leren omgaan met vooroordelen en het leren onderhandelen over de eigen positie binnen een bedrijf;
- de workshops hadden een vaste begeleidster en daarnaast gastsprekers en trainers voor specifieke workshoponderdelen;
- er werd extra aandacht besteed aan de stagiaires en er werd – in de vorm van opdrachten en producten - een bijzondere prestatie van hen verwacht, waardoor je ze zag groeien. Waarschijnlijk is hierdoor ook uitval voorkomen;
- de gehanteerde werkwijze en methodiek paste uitstekend binnen het competentiegericht leren;
- de praktijkopleiders en stagebedrijven raakten – door het beroep op hun medewerking aan het welslagen van het project via de persoonlijke benadering door de projectleider – op een innovatieve wijze actief betrokken bij 'hun' stagiaires, hun opleiding en hun eerste stappen op weg naar een carrière binnen de beroepsgroep;
- bedrijven die eerder nog geen stageplaatsen boden, raakten geïnteresseerd in het project, in de opleiding en in de mogelijkheid om stagebedrijf te worden;
- de presentaties door de studentes hebben bij de meerderheid van de stagebegeleiders en managers die deelnamen aan het project geleid tot bewustwording van vooroordelen ten aanzien van moslima's en van de noodzaak om daar binnen het bedrijf aan te werken;
- dankzij extra financiering via fondsen kon een projectleider zowel het workshopprogramma op maat voor stagiaires als de contacten met de stagebedrijven coördineren, konden de workshopbegeleidster en trainers worden ingezet en drie werkconferentie 'Diversiteit in Bedrijf' worden georganiseerd voor stagebegeleiders en managers uit Utrechtse bedrijven;
- Inmiddels is besloten om de succesfactoren van het project *Tip(je) van de Sluier* binnen het ROC MN breder in te zetten om extra stageplaatsen te realiseren en te komen tot een intensieve begeleiding van stagiair(e)s die knelpunten ondervinden bij de start van hun beroepsloopbaan.