

“Solliciteren is een vorm van flirten met werkgevers”

Nijmeegse jobcoaches bemiddelen voor allochtone vrouwen

Hatice Bölek

Allochtone vrouwen die graag aan de slag willen, maar het niet op hun eigen kracht redden om een baan te vinden. In beleidsland wordt algemeen erkend, dat solliciteren vanuit een achterstandssituatie niet het makkelijkste is op de huidige arbeidsmarkt. Ondanks de inspanningen van de overheid om meer vrouwen aan het werk te krijgen, zitten werkgevers niet speciaal te wachten op de groep allochtone vrouwen. Twee Nijmeegse jobhunters, al willen ze zo niet genoemd worden, hebben elk vanuit hun eigen organisatie de specifieke taak om kansen en banen te creëren voor deze groep werkzoekenden. Een gesprek met Zhor Nejjari van de gemeente Nijmegen en Eric Veldhuis van Het Inter-lokaal.

Jobhunters zijn van die snelle jongens die achter hippe banen aanzitten en snelle en oppervlakkige gesprekken voeren”, zegt Eric Veldhuis glimlachend. “Ik noem me een jobcoach, omdat ik meer doe dan banen zoeken alleen.” Hij is sinds mei 2005 werkzaam in deze functie en is specifiek aangenomen om allochtonen, zowel mannen als vrouwen te bemiddelen naar een baan. De doelgroep is breed: mensen die spontaan bij Het Inter-lokaal aankloppen, personen die klaar zijn met hun reïntegratietraject en nog geen baan hebben, uitkeringsgerechtigden of mensen die juist geen recht hebben op een uitkering. De gemeente Nijmegen en het advies- en informatiepunt Arbeidsintegratie zijn ook goede doorverwijzers van cliënten. “Het merendeel bestaat uit vrouwen van dertig tot vijftig jaar, soms zie ik ook de wat jongere groep van 22 tot en met 26 jaar. De meesten kunnen geen traject meer volgen, zoals een taalcursus of empowermenttraining van Het Inter-lokaal, omdat ze die al hebben gevolgd en waarna het niet gelukt is om op eigen kracht een

baan te vinden”, vertelt hij. “Opvallend is ook de groep cliënten die tot een paar jaar geleden prima via een uitzendbureau aan de slag kon, maar nu, vanwege de verslechterde arbeidsmarkt, niet meer aan de bak komt.”

Lichaamstaal

Momenteel begeleidt Eric 32 cliënten naar een baan. Alles wat met solliciteren te maken heeft komt aan bod bij de individuele begeleiding door de

HET Inter-lokaal

jobcoach, zoals trainen van vaardigheden, opstellen van brief, houding tijdens een sollicitatiegesprek etc. “Ik zie solliciteren als versieren, een soort flirten met werkgevers. Het is bijvoorbeeld heel belangrijk op welke toon je de telefoon opneemt. Je stem kan je visitekaartje zijn, vooral als mensen je niet zien. Klink je vrolijk, dan ontstaat bij de ander al snel het beeld dat je een aardig persoon bent. Ook is het belangrijk om een geanimeerd gesprek te kunnen voeren, wil je bijvoorbeeld veel informatie over een functie krijgen.”

Volgens Eric is het specifieke knelpunt bij allochtone sollicitanten het taalniveau en de geringe opleiding. “Met taal bedoel ik niet alleen de feitelijke beheersing, maar ook hoe je er mee



Eric Veldhuis

omgaat. Als ik bijvoorbeeld een Turkse cliënt met een andere Turk hoor praten in de eigen moedertaal, zie ik een totaal andere dynamiek ontstaan dan wanneer hij of zij in het Nederlands praat. Als er met een werkgever wordt gesproken zie ik de lichaamshouding veranderen, wordt de toon onderdaniger en lijkt het wel alsof diegene teveel gezagsgetrouw is. En juist dat laatste vinden veel Nederlandse werkgevers niet handig, die willen juist kritische werknemers.”

Een ander knelpunt is dat de gevolgde opleiding niet aansluit op de vraag op de arbeidsmarkt, of -meestal als het om jongeren gaat- dat ze hun school niet hebben afgemaakt. “De meeste jongeren, ongeacht hun afkomst, kiezen voor opleidingen in de zogenaamde witte boordensector, maar daar zijn geen banen in. Je kunt nu beter voor een technisch beroep kiezen, zoals monteur, timmerman of installatietechnicus. In de toekomst zal de vraag naar dit soort vakmensen alleen maar toenemen”, aldus Eric. Ook secretariële functies hebben toekomst, maar dan moet de administratieve kracht een duizendpoot zijn: van kopiëren en het schrijven van brieven in vreemde talen tot en met het opzetten van een goed administratief systeem. Een andere populaire functie onder allochtone vrouwen is receptioniste, maar daar zijn bijna geen banen in te vinden. Mocht er al een vacature zijn, dan wordt die volgens Eric altijd intern vervuld.

Hier ben ik

Toch is niet alles te verklaren met achterstand volgens Eric. Er zijn ook mensen die alles in huis hebben, maar desondanks niet aan de bak komen. Hij noemt daar verschillende redenen voor. Er zijn nu eenmaal niet veel vacatures op dit moment, er is een gebrek aan veelzijdige functies en bepaalde vacatures bestaan gewoon niet in deze regio. “Voor een Palestijnse journaliste vind ik hier geen functie die aansluit bij haar opleiding, daarvoor moet je in de randstad zijn.” Maar ook beeldvorming speelt een rol bij het niet aannemen



van een allochtone kandidaat. “Beeldvorming over allochtonen bestaat en die kun je juist doorbreken door meer allochtonen in dienst te nemen. Hoe maken mensen contact met elkaar? Dat gebeurt toch op de werkvloer, waar je een groot deel van je tijd bent. Als je dan geen enkele andere cultuur kent dan die van jou, zal de beeldvorming en de afstand tussen mensen niet verdwijnen.” De grootste uitdaging voor een jobcoach is mensen weer enthousiast te maken voor de arbeidsmarkt. Omdat ze niet worden aangenomen, hebben de meeste mensen al lang niet meer gewerkt. “Sommigen zijn erg cynisch geworden en verwachten er niets meer van. Dan moet je alles op alles zetten om mensen van een ‘wanhopige’ houding te trekken naar de houding ‘hé, hier ben ik, dit zijn mijn kwaliteiten en nu een werkgever’.”

Flexibiliteit gevraagd

Zhor Najjari vist in dezelfde vijver werkgevers als Eric. Toch is er geen sprake van concurrentie, maar van goede samenwerking tussen die twee. Twee keer per maand komen ze bijeen en worden de knelpunten en de successen uitgewisseld. Ook Zhor noemt zichzelf geen jobhunter maar een consultant, puur omdat dit woord veel beter omschrijft wat ze doet. Namelijk

vrouwen vanaf het begin tot eind begeleiden naar een betaalde baan. Haar cliënten zijn vrouwen die door het Doe Mee-project van de gemeente Nijmegen in samenwerking met het CWI zijn geworven. Vanuit dit project zijn twee jaar lang de uitkeringsgerechtigde vrouwen (het zijn vrouwen met en zonder uitkering) door middel van huis-aan-huisgesprekken benaderd met de vraag om mee te doen aan een traject. Vrouwen die uit dit traject komen, zijn volgens Zhor erg gemotiveerd en kiezen er bewust voor om te gaan werken. “Ze willen iets voor zichzelf, nu de kinderen groot zijn en minder verzorging nodig hebben. De behoefte om nieuwe contacten op te doen en hun eigen wereld te verbreden is sterk aanwezig bij mijn cliënten”, meent Zhor. Ze kan zich boos maken over het negatieve beeld dat veel allochtone vrouwen niet willen werken. Zhor: “Veel vrouwen willen wel werken, alleen hebben ze ook veel beperkingen. Ze willen bijvoorbeeld het liefst werken gedurende de schooltijden van de kinderen, omdat ze de opvang niet willen uitbesteden. Daarnaast hebben de meesten geen werkervaring. Ik leg dan uit dat het lastig wordt om eisen te stellen als werkzoekende, bijvoorbeeld als het gaat om werktijden. Natuurlijk willen moeders, ook Nederlandse, graag werken binnen

de schooltijden, maar helaas bepaalt de arbeidsmarkt wat de eisen zijn en niet de vrouwen. De huidige arbeidsmarkt vraagt flexibiliteit en grote inzet, ook al werk je 20 uur per week.”

Volgens Zhor mag je als allochtone vrouw van geluk spreken als je nu een baan kan vinden die aan je wensen voldoet. “Een vriendin werkt als receptioniste en klaagt dat ze niet ’s middags wil werken. Dat kan ik dus niet begrijpen, want ze beseft niet hoe veel geluk ze heeft gehad dat ze deze baan heeft gekregen, terwijl ze 12 jaar lang niet heeft gewerkt!” Omdat de meeste cliënten van haar geen realistisch beeld hebben van de arbeidsmarkt, merkt Zhor dat vrouwen vaak kiezen voor de verkeerde opleiding. “De meeste allochtone vrouwen die een administratieve functie willen hebben een oud beeld van het beroep in hun hoofd. Dan denken ze aan post rondbrengen, brieven de deur uit doen en kopiëren etc. In gesprekken maak ik ze duidelijk dat er nu meer wordt verwacht van personeel.”

De huidige arbeidsmarkt is er niet een die een allochtone vrouw zonder werkervaring met open armen ontvangt, ook omdat er soms te veel vooroordelen bestaan. Zhor:

“Vooroordelen bestaan gewoon.

Werkgevers denken bijvoorbeeld bij bepaalde groepen dat zij zich snel ziek melden, altijd te laat komen en afspraken vergeten. Een enkele slechte ervaring met een werknemer die totaal niet functioneert, wordt soms gekoppeld aan de hele groep. Als Marokkaanse laat ik in mijn functie zien dat er wel degelijk gemotiveerde allochtone vrouwen zijn die een opleiding hebben en de taal spreken. Mijn achtergrond zorgt er vaak voor dat werkgevers eerder geneigd zijn om over hun beeldvorming en problemen rondom het aannemen van allochtone kandidaten te praten.”

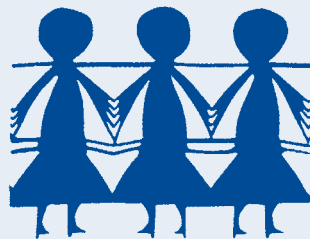
Kansrijk

Vrouwen die bewust kiezen voor een baan en weten welke voordelen en nadelen betaald werk met zich mee-

brengt, maken de meeste kans.

En natuurlijk moet je ook de juiste sector kiezen. In de zorgsector is bijvoorbeeld veel vraag naar allochtone vrouwen, zegt Zhor, maar de vrouwen staan zelf niet te trappelen om bijvoorbeeld met bejaarden te gaan werken. “Met de jobcoach van Het Interlokaal ben ik nu aan het nadenken over de vraag hoe dat nou komt. Ik krijg er geen vinger achter, vooral ook niet omdat sommige functies in de zorg juist wel heel erg gewild zijn, zoals voedingsassistente of medewerker in de kantine.”

Voor Zhor is het een uitdaging om de soms ‘starre’ voorwaarden van vrouwen om te buigen naar mogelijkheden die net zo aantrekkelijk kunnen zijn. Als je de vrouwen dan zo ver hebt, zijn dat volgens de consulente de beste kandidaten die er zijn. “Dan zijn het vrouwen geworden die kansen opzoeken en hun eisen aanpassen aan datgene wat de arbeidsmarkt vraagt.”



Jonge moeders

Aandacht voor de positie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt is een vraagstuk dat volgens Zhor blijvend actueel is. Het succes van het gevoerde beleid, hangt volgens haar samen met de aandacht die ervoor is binnen de gemeenteraad. Wat dat betreft heeft ze niet anders dan lof voor de gemeente Nijmegen, die specifiek het bestrijden van werkloosheid onder allochtone vrouwen hoog op de agenda heeft staan. “Je moet als allochtone vrouw goed nadenken wat je met je toekomst wilt. Als je stopt met werken na het krijgen van kinderen, heeft dat gevolgen voor later als je weer aan de slag wilt gaan. Net zoals het gevolgen heeft als je als meid zonder diploma de school verlaat. Ik krijg soms allochtone meiden die al jong moeder zijn

geworden en helemaal geen zin hebben om te gaan werken. Ze vinden het wel best wat ze krijgen als bijstand, maar realiseren zich niet dat dit geld niet meer genoeg zal zijn als de kinderen ouder worden en de kosten ook stijgen. Dit is een groep die ik lastig vind om te bemiddelen, puur omdat ze geen motivatie hebben.”

Kijkend naar de kansen voor deze jonge moeders op de arbeidsmarkt maakt Zhor zich zorgen. Volgens haar zien deze jongeren de waarde van werken niet in en maken zij zich niet druk over de toekomst. “Ik zeg soms tegen ze dat ze nu iets van hun leven moeten maken, nu ze nog 18,19 jaar zijn. Dat ze bijvoorbeeld een opleiding moeten gaan volgen of ergens in deeltijd kunnen gaan werken. Ik probeer hun duidelijk te maken dat ze straks op hun 25-ste al veel te oud zullen zijn voor de arbeidsmarkt als ze geen enkele ervaring hebben opgedaan, maar ik dring niet tot hun door. Het net alsof ze een andere mentaliteit hebben.”

Toch is er genoeg reden om positief te blijven vindt Zhor, want het probleem van de jongeren is bekend bij de gemeente en ook daar wordt aandacht aan besteed. Er is een speciale aanpak voor alle jongeren tot 27 jaar om ze te begeleiden en te bemiddelen naar een baan of scholing. En samen met Sittard-Geleen is Nijmegen de enige stad buiten de Randstad die er in geslaagd is om de jeugdwerkloosheid terug te dringen. ■

Hatice Bölek was tot 1 juni beleidsadviseur bij Enzovoort.