

## Jongeren en Toekomstperspectief

*De non-participatie en werkloosheid onder allochtonen is hoger dan onder autochtonen. Dit terwijl werkgevers in bepaalde sectoren aangeven moeilijk aan geschikt personeel te kunnen komen. Dit is moeilijk te verklaren. Ligt het aan de "negatieve beeldvorming" van de allochtoon als werknemer of stagiair? Om op deze en andere vragen een antwoord te vinden, organiseerden SMKK en PPM op 4 maart 2016 een thema avond in de Donderie te Roermond.*

**Dagvoorzitter Selami Coskun** herkent de signalen die jongeren afgeven. Ook hij heeft als jongere moeite moeten doen om een bijbaantje te vinden in zijn studietijd. Vele sollicitatiebrieven heeft hij verstuurd, maar helaas op geen enkele kwam een uitnodiging voor een gesprek terug. Uiteindelijk is hij als (vrijwillig) politie junior aan de slag gegaan. Voor Selami Coskun was dit absoluut een leerproces.

De organisatie is verheugd dat **de heer R. Binderhagel** (bijzonder hoogleraar aan de Universiteit Tilburg en voormalig burgemeester van de gemeente Nuth) een inleiding over dit thema wil houden. Op de vraag of jongeren van niet westerse afkomst minder kans hebben op de arbeidsmarkt moet hij bevestigend antwoorden. Is er sprake van discriminatie? Ook hierop komt een bevestigend antwoord met de aanvulling dat de discriminatie niet alleen bij allochtonen voorkomt maar ook bij autochtonen (man / vrouw; leeftijd; levensstijl; religie). Discriminatie is van alle tijden. Nederland is altijd een land geweest met een grote diversiteit aan culturen. Alleen: iedereen had dezelfde huidskleur. Pas toen er mensen in het land kwamen wonen met een donkere huidskleur veranderde er iets. De term allochtoon was geboren.

We hebben te maken met vooroordelen. Het is mensen eigen om bij een bepaalde doelgroep, ras, cultuur of religie een vooroordeel te hebben. Vrouwen die een typisch "mannenberoep" uitoefenen moeten extra hun best doen om zich te bewijzen. Ditzelfde geldt ook voor jongere allochtonen. Ondanks een hoge afgeronde opleiding nemen hun kansen op werk niet toe zo wijst onderzoek uit.

Op dit moment zien we gelukkig steeds meer dat allochtone jongeren een hoge opleiding volgen bij de hogescholen en universiteiten. Vooral bij meisjes/vrouwen zien we die toename. Maar hoe bereiken we nu dat zij ook in het arbeidsproces terecht komen?

De overheid en de multinationals zijn bedrijven waar veel banen liggen voor allochtone jongeren. Dat zou je ook mogen verwachten bij het MKB (Midden- en Kleinbedrijf). Maar helaas is dat niet zo. Dhr. Binderhagel pleit ervoor om de MKB te trainen in het omgaan met de doelgroep allochtonen. Daar zit veel kennis en capaciteit die van grote betekenis is voor het MKB.

Aan de andere kant is het voor de allochtone jongere van belang om zich te blijven ontwikkelen. Wacht niet op een baan, maar zorg zelf dat je de goede bagage hebt en werk aan jezelf. Als we de vergelijking trekken met Amerika zien we een opvallend verschil. In de laatste weken van de opleiding focussen de Amerikanen zich op de arbeidsmarkt. Wat staat de student te wachten en hoe bereidt hij zich voor op de arbeidsmarkt? Hoe gaat de student zijn kennis op deze markt verkopen? Deze begeleiding missen we in Nederland.

Een andere tip is het uitbreiden van je netwerk. Hoe meer mensen in de omgeving van een werkzoekende op de hoogte zijn van zijn/haar capaciteiten, hoe groter de kans van slagen. Laat van je horen en onderschat jezelf niet.

Dhr. Binderhagel pleit voor een verandering in de Nederlandse samenleving die bijv. tot stand wordt gebracht door politici. Zij moeten zich sterker inzetten voor hun gemeenschap en ageren op signalen van discriminatie. Door het bespreekbaar te maken, kunnen we een verandering tot stand brengen. Discriminatie constateren we niet alleen bij de gemiddeld en lager opgeleiden. Ook bij hoger opgeleiden is frustratie waarneembaar. Zij zoeken naar een toekomstperspectief en vinden dat

vooral nog in Nederland niet. Voor deze groep zijn bewegingen als IS aantrekkelijk. Dat is een gevaarlijke ontwikkeling. Een ontwikkeling die om een adequate aanpak vraagt.

Hoe komen we tot deze aanpak? Met het invoeren van de participatiesamenleving kunnen we steeds minder een beroep doen op de overheid. Als we niets doen, weten we niet waar de jongeren uithangen. Pas als zich een probleem voordoet, komen de jongeren in beeld. Helaas in een negatief beeld. De provincie Limburg beschikt – als enige in Nederland – over een groot aantal maatschappelijke organisaties. Voor deze organisaties ligt er een taak om projecten op te zetten om deze jongeren een perspectief te bieden. Perspectieven die naast arbeid ook gericht zijn op zingeving in het leven.

Na dit enerverende betoog van Dhr. Bingerhagel kunnen de bezoekers van de thema-avond genieten van het toneelspel van de Regenboog. Deze toneelgroep uit Rotterdam verbeeldt op ludieke wijze de verschillen tussen diverse culturen. We zien dialogen uit het dagelijkse leven die zeer herkenbaar zijn. Het laatste onderdeel in het programma is een interactief gedeelte. De aanwezigen kunnen vragen stellen aan Dhr. Bingerhagel en Dhr. Yeycin.

*Waarom is er zoveel aandacht voor jongeren met een diploma, terwijl er veel jongeren zijn zonder diploma die ook een baan zoeken.*

Als het al moeilijk is om een baan te vinden voor iemand met de juiste opleiding, is het nog lastiger voor iemand die de opleiding niet heeft afgerond. Hierbij is er geen verschil tussen hoog of laag opgeleid. Op elk niveau is het van belang dat de opleiding is afgerond en de werkzoekende gemotiveerd is. Alleen op die manier kun je het maximale uit jezelf halen.

*In de inleiding is aangegeven dat bij gelijkwaardigheid in een sollicitatieprocedure de allochtoon het onderspit delft. Zij moeten dus beter worden. Dat is een constatering die verontrust. Hoe kunnen we het tij keren? Uit cijfers van de ADV kunnen we niet herleiden dat het om een groot aantal meldingen gaat. Melden we (gevoelens van) discriminatie wel?*

Een werkgever die een vacature heeft, moet zich willen verdiepen in de sollicitant. Als je als bedrijf meer kansen wil bieden aan allochtonen, vrouwen of mensen met een beperking neem dan de moeite om bij gelijkwaardigheid juist die personen een kans te geven. Is de gelijkwaardigheid er net niet, kijk dan of de betreffende kandidaat het werk aan zou kunnen. Op die manier creëer je kansen.

*Enkele aanwezigen vertellen uit eigen ervaring over hun opleidingen en zoektocht naar een baan.* Ondanks de afgeronde opleiding bleken de kansen op de arbeidsmarkt niet altijd makkelijk. De betrokkenheid van de ouders is essentieel. Allochtone ouders zijn onvoldoende op de hoogte van het onderwijsstelsel in Nederland. Het maken van de juiste beroepskeuze is moeilijk voor allochtone jongeren, zeker als zij niet voor advies terecht kunnen bij hun ouders of hun omgeving. Jongeren laten zich graag beïnvloeden of volgen het voorbeeld van een van de ouders. Het maken van de juiste beroepskeuze heeft kans van slagen als je je hart volgt. Bepaal de keuze van de opleiding die je gaat volgen op basis van jouw droom.

Bouchaib Saadane sluit de bijeenkomst af met de toezegging dat SMKK en PPM meer van dit soort bijeenkomsten organiseren om jongeren te bereiken en hen handvatten mee te geven hoe zij hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. De organisaties proberen een verbinding te leggen tussen de jongeren en werkgevers / onderwijs.