

TIPJE VAN DE SLUIER

Doel van het 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 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.

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.

Hoe werkt het?

Waarom dit project

Voorop staat de wens van organisaties en ondernemingen in de sector Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening om het eigen diversiteitsbeleid vorm te geven en de wens van jonge moslima's om een carrière in deze sector te starten, komen samen in het project 'Tip(je) van de Sluier'.

Een win-win situatie voor ondernemingen en starters in de beroepsgroep.

Ondernemingen willen een zo breed mogelijke doelgroep bereiken. Dat willen zij laten zien door diversiteit in het aanbod van producten en diensten en binnen hun personeelsbestand.

Diversiteitsbeleid staat hoog in het vaandel van ondernemingen, maar blijkt in de praktijk soms moeilijk te realiseren.

Het ROC Midden Nederland (ROC MN) biedt studenten met een zeer diverse achtergrond een uitstekende opleiding. Eenzijdige beeldvorming en vooroordelen ten opzichte van jonge moslima's lijken voor studentes aan deze beroepsopleidingen soms een belemmering om een stageplaats of baan te verwerven of te behouden.

De werkwijze

In samenwerking met Utrechtse bedrijven ontwikkelden de moslima's oplossingsstrategieën voor belemmerende factoren binnen de organisatiecultuur. In workshops bogen de studentes van diverse opleidingen zich over de omgangsvormen binnen bedrijven. Om gesignaleerde knelpunten binnen die omgangsvormen te voorkomen, ontwikkelden zij een gedragscode. Tijdens bedrijfsbezoeken en werkconferenties presenteerden ze die gedragscode aan stagebedrijven. Of het nu om een thuiszorgorganisaties, een winkelketen of een uitzendbureau gaat, alle deelnemende bedrijven en instellingen wilden een zo breed mogelijke doelgroep bereiken. Dat willen zij ook laten zien door diversiteit in het aanbod van producten en diensten en binnen hun personeelsbestand.

Uitgangspunt voor de oplossingsstrategieën vormt de analyse van de knelpunten die jonge moslima's ervaren binnen arbeidssituaties. Zowel de gesignaleerde knelpunten als de oplossingsstrategieën zijn door de moslima's zelf in negen workshops uitgewerkt tot een presentatie van hun Waarden & Normen op de Werkvloer en een Gedragscode voor werkgevers, werknemers en direct leidinggevenden.

Het resultaat van de workshops werd in woord en beeld verwerkt in een eigen 'Glossy' van de workshopdeelnemers. De moslima's hebben hun Gedragscode bovendien binnen hun stagebedrijven in de vorm van een interview of checklist voorgelegd aan hun stagebegeleider of leidinggevende.

In de tijd dat de studenten zich voorbereiden in de workshops werden door de projectcoördinator meer dan zestig stagebedrijven en potentiële werkgevers in Utrecht en omgeving benaderd om deel te nemen aan het project. Dat kan door de workshopdeelnemers een presentatie binnen het bedrijf te laten

geven of door deel te nemen aan een van de werkconferenties 'Diversiteit in Bedrijf'.

Tijdens die werkconferenties presenteerden de deelnemers hun oplossingen zelf aan de aanwezige stagebedrijven, leidinggevend, ondernemingsraadleden, potentiële toekomstige werkgevers en collega's. In de vorm van een Quiz toetsten de cursisten de kennis rond discriminatie en gelijke behandelingsbeleid van de werkgevers. Daarna gingen ze tijdens de rondetafelgesprekken in dialoog met werkgevers over de Gedragscode die zij hebben ontwikkeld. Uit de werkconferenties kwamen zowel goede practices van bedrijven uit de zaal als aanbevelingen om het diversiteitsbeleid binnen eigen werkorganisatie te verbeteren. De reacties van zowel studentes als werkgevers waren enthousiast. De studentes zelf willen het liefst hun presentatie herhalen bij zoveel mogelijk bedrijven en tijdens conferenties over diversiteitsbeleid overal in het land.

Resultaten

Aan het project deden 49 studentes mee. Zij volgden de workshops en presenteerden in hun stagebedrijf en tijdens de werkconferenties het project en de gedragscode. Totaal 51 bedrijven hebben geparticipeerd in het project waarvan 32 aan een (of meer) werkconferenties deelnamen. Een stagecoördinator schrijft: "Helaas kan ik niet aanwezig zijn bij de slotconferentie. Jammer, want het onderwerp diversiteit en het project Tip(je van de Sluier) hebben m.i. voldoende bijgedragen aan de bewustwording, benadering in de praktijk, afstemming protocollen enz. enz. Ik wil je dan ook een pluim geven, want het is m.i. een succesnummer geworden. Deze pluim geldt zeer zeker ook voor alle medewerkers aan dit project en in het bijzonder de meiden die alles hebben gedaan om alles te laten welslagen."

Het project heeft zeker invloed gehad binnen de bedrijven en met name op de managers of stagebegeleiders: "Ik ben me bewuster geworden van mijn eigen vooroordelen en meer gaan nadenken over mijn eigen doen en laten." geeft een van de respondenten aan en een ander: "Ik heb een positiever beeld over moslima's met betrekking tot normen en waarden in de samenleving."

En de studentes?

Over de workshops waren ze unaniem: heel erg leuk. De meeste gaven ook aan dat zij het heel erg leerzaam vonden. Vooral de informatie die tijdens de workshops werd gegeven over gelijke behandeling werd positief beoordeeld en ook het leren omgaan met vooroordelen. Alle studentes gaven aan dat het project bijgedragen heeft aan verbetering van hun arbeidskansen. "Je leerde voor jezelf op te komen" werd aangegeven. Een studente schreef: "Zeker voor de niveau 2 leerlingen is het wel verbeterd in die zin dat toch de niveau 2 leerlingen een kans krijgen"

Tevreden waren studentes ook over hun eigen gedragscode " want iedereen kon zijn eigen mening daarover geven" en "Wij hebben het samen met de hele groep gemaakt, daarom ben ik dus tevreden ". Op hun eigen bijdrage aan de voorbereiding van de werkconferenties zijn de studentes terecht trots: "Ik vond dat ik ook heel goed de quiz heb gepresenteerd!" en "tijdens de rondetafelgesprekken met stagebegeleiders kon iedereen zijn of haar eigen mening geven over bepaalde dingen, dat was heel leerzaam."

Succesfactoren

- 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.

WAARDEN EN NORMEN

De studentes stelden tijdens het traject een [lijst met waarden en normen](#) samen.

GEDRAGSCODE

De gedragscode die de studenten zelf ontwikkelden is [hier](#) te vinden.

Financiële ondersteuning van Stichting Instituut Gak en KFHeinfonds maakten het project mede mogelijk.