

**"Voor een baas werken doe je niet"**

**Loondienst ligt niet altijd voor de hand**

In bepaalde culturen is aanzien op jonge leeftijd bijzonder belangrijk. Veel jongeren willen een eigen bedrijfje opstarten en snel geld verdienen, waarmee ze hun eigen busje of auto kunnen kopen en zo indruk maken op leeftijdsgenoten. Ze willen serieus genomen worden. Dat geldt ook wanneer een vluchteling als asielzoeker een ander land binnenkomt, later statushouder wordt en daar een leven wil opbouwen.

#### Aanpassen aan andere cultuur

Peter de Haas, BPV-coördinator, en Bas Ferron, docent, zijn beide werkzaam bij de Entree-opleiding van ROC Midden Nederland (ROCMN). Zij begeleiden statushouders bij het oppakken van een opleiding in een cultuur waar andere gebruiken en omgangsvormen gelden dan zij gewend zijn. Inburgeren in een ander land vereist best wat aanpassingsvermogen. Van hen, maar ook van ons.

Peter: "Als westerlingen realiseren we ons niet altijd dat in loondienst werken niet voor de hand ligt voor hen. Vaak wordt verondersteld dat je dan kwetsbaar bent en je wordt uitgebuit." Jongeren weten niet welke mooie bedrijven hier zijn waar zij hun eerste praktijkervaring kunnen opdoen en zo een vak kunnen leren. Laat staan voor hen die niet in Nederland zijn opgegroeid.

#### Doorstromen

Bas: "In de Entree-opleiding (mbo niveau 1) zit een gemêleerd gezelschap van leerlingen. Dit jaar zijn ze tussen de 16 en 38 jaar. In theorie is er geen leeftijdsgrens. Het zijn niet alleen statushouders, maar ook jongeren met bijvoorbeeld ADD, ADHD, dyslexie, dyscalculie of die door een taalachterstand wat minder makkelijk kunnen lezen. Zoals een werkinstructie. Een aantal van hen heeft de potentie om door te groeien naar een mbo niveau 2-opleiding bij MAKE Center, het opleidingscentrum voor de maakindustrie. MAKE Center is een initiatief van ROCMN en metaalbedrijven in de regio. "Komend schooljaar wordt de selectie van wie in aanmerking komt voor doorstroom al na 4 maanden gemaakt. Dit doen we zo snel om iedereen de kans te geven zich op zijn eigen niveau te laten ontwikkelen."

#### Geef duidelijkheid

Vaak weten onze leerlingen niet wat er te halen is bij bedrijven, wat zij doen of maken en welke beroepen er zijn. Het is belangrijk voor deze leerlingen om bedrijven te bezoeken en gastlessen te krijgen. En om in gesprek te gaan, het liefst met iemand met dezelfde achtergrond, om te achterhalen hoe zij een vak kunnen leren. Dit laatste kan door een taalachterstand lastig zijn. Geduld, aandacht, gehoord worden en flexibiliteit zijn voor hen erg belangrijk.

Vertel hoe een werkdag eruit ziet, dat je echt wel wat vrijheden hebt. Laat zien wat jij als werkgever te bieden hebt in hun ontwikkeling, sociale contacten en activiteiten. Is er sprake van flexibele werktijden, benadruk dit. En natuurlijk mag je ook wat van hen verwachten! De basis hiervoor is discipline, inzet en de wil om iets te leren. Communiceer duidelijk, kom erop terug als het even niet lekker loopt en leg dit vast. Bespreek het altijd en heb wat meer geduld. Geef ze zoveel mogelijk praktijkvoorbeelden en laat ze dingen doen en maken. Het is ook een kwestie van gunnen. Lezen is voor hen lastig. En in het algemeen is een opstap naar een baan een grotere drempel dan voor een ander, doordat zij zich bewust zijn van hun achterstand. Dit maakt ze nog wel eens onzeker. Ook zij hebben natuurlijk bepaalde kwaliteiten en vaardigheden, maar zijn zich hier niet altijd van bewust. Er zitten zeker verborgen talenten bij.

### Succesverhalen

Bas: "Laatst had ik een leerling die door zijn taalachterstand koos voor een routinematige baan bij een elektrobedrijf, waarbij hij nauwelijks hoefde te praten. Ik zag dat deze jongen eigenlijk beter op zijn plek zou zijn bij een machinebouwer. Ik kon hem plaatsen bij het bedrijf waar mijn vader werkt. Je ziet deze jongen nu helemaal opbloeien. Het is zeker een kwestie van een goed netwerk hebben en de juiste mensen op het juiste moment ontmoeten."

Zo zijn er meer succesverhalen. Micha Uphoff bijvoorbeeld, die vanuit een pre-entree-opleiding nu een BBL niveau 2-opleiding volgt bij MAKE Center en werkt bij Verstegen Grijpers. Met de juiste inzet en wat (extra) begeleiding, een goede onderlinge afstemming tussen docent en begeleider op school en niet te vergeten een goede begeleiding op de werkvloer, is er best veel mogelijk. Alle puzzelstukjes moeten dan wel in elkaar vallen. Als er een klik is en vertrouwen, dan heb je vaak een hele goede loyale nieuwe werknemer voor de toekomst. Er is een groot tekort aan vakmensen, dus zeker de moeite waard om hier als bedrijf in te investeren! Zie <https://ap.lc/T3HBr> voor het interview met Micha.

### OPROEP

Wil jij een rondleiding geven door je bedrijf of een gastles geven op school in combinatie met een activiteit, zodat zij weten wat jullie doen? Geef het aan ons door! Zie contactgegevens hieronder.

Peter de Haas, BPV coördinator/stagebegeleider Entree-opleiding

E-mail: [p.dehaas@rocmn.nl](mailto:p.dehaas@rocmn.nl)

Telefoon: 06-48702761

Aanwezig: dinsdag, woensdag, donderdag

Bas Ferron, docent metaal Entree-opleiding

E-mail: [b.ferron@rocmn.nl](mailto:b.ferron@rocmn.nl)

Telefoon: 06-40140171