

Niet alleen het groene onderwijs is bezig met meer diversiteit, ook steeds meer bedrijven realiseren zich dat meer diversiteit een meerwaarde kan hebben voor de bedrijfsvoering. In de rubriek 'De praktijk van diversiteit' laten we een paar mooie verhalen zien uit het groene bedrijfsleven.

de praktijk van d



Sandra Laigsingh (l), van de intermediaire organisatie Joblynx

Joblynx en De groene arbeidskatalysator

De groene arbeidskatalysator? Nee, geen katalysator voor de uitlaat van de auto, maar een project in Flevoland om allochtone jongeren aan het werk te helpen in het groen en de voedingsindustrie. Sandra Laigsingh, van de intermediaire organisatie Joblynx in Almere, legt uit hoe de groene arbeidskatalysator werkt.

We hebben in Nederland het Topsectorenbeleid, dat sectoren wil versterken die veel voor de economie van ons land betekenen. Twee van die Topsectoren zijn

'Agri & Food' en 'Tuinbouw en Uitgangsmaterialen', en voor beide dreigt een tekort aan arbeidskrachten.

Tegelijkertijd zitten er jongeren onder de 27 jaar zonder startkwalificatie thuis, in heel Nederland, maar zeker ook in Flevoland. Een aanzienlijk deel van deze jongeren heeft een allochtone achtergrond, en dat is een doelgroep waar Joblynx veel ervaring mee heeft.

Samen met AOC Oost Groeipunt, en met de Werkpleinen in Flevoland, is nu het project De Groene Katalysator gestart,

een pilotproject voor Kies Kleur in Groen. Doelstelling is het kansen bieden aan allochtone jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt op een baan in een groene sector.

Het traject begint met een uitgebreide intake. Wie is deze jongere, wat zijn haar of zijn interesses, is er leerbaarheid, motivatie? Soms moet er eerst aan bepaalde punten worden gewerkt, zoals op tijd komen of het leren omgaan met hiërarchie. Vervolgens gaan de jongeren drie tot zes maanden stagelopen bij een bedrijf in het groen of de voeding, en ze

iversiteit

TEKST: SASKIA LICHT | FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN



'Kansen voor allochtone jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt'

krijgen, als het klikt, een opleiding aangeboden. Dat kan een korte cursus zijn, een verkorte mbo-opleiding op niveau 1 of onderdelen van een mbo-opleiding op niveau 2.

Belangrijk is dat er ook een vraaganalyse plaatsvindt bij de werkgever. Naar wie is hij op zoek? Welke kandidaat past bij dit bedrijf?

Sandra vertelt hoe belangrijk het is om de culturele achtergrond van de kandidaten te kennen. Jongeren met een moslimachtergrond moet je natuurlijk

niet plaatsen bij een bedrijf waar ze in aanraking komen met varkensvlees. En je moet niet raar opkijken van een jongedame met een hoofddoek die haar man meeneemt naar het intakegesprek en hem het woord laat doen.

'Van hobby naar een eigen bloemenzaak'

Ze geeft ook het voorbeeld van Aisha, die heel onzeker binnenkwam en als

hobby het werken met bloemen bleek te hebben. Zij kreeg een stageplek bij een bloemist, en nu, een jaar later, opent ze haar eigen bloemenzaak.

"Iedereen moet de kans krijgen zijn talenten te ontwikkelen", vindt Sandra en voor haar is er niets mooiers dan het zien opbloeien van jonge mensen. "Bedrijven over de streep halen voor dit project is niet zo moeilijk," vertelt ze. "Diversiteit op de werkvloer helpt bedrijven hun doelen te behalen. Het zorgt voor een betere sfeer en voor nieuwe, frisse ideeën." ■