

De kleurrijke vakbeweging

Voorbeelden uit de FNV-praktijk



De kleurrijke vakbeweging Voorbeelden uit de FNV-praktijk



De kleurrijke vakbeweging



De kleurrijke vakbeweging

Voorbeelden uit de FNV-praktijk

Mehmet Ülger en Astrid van Unen

Colofon

Uitgave: Stichting FNV Pers

Redactie: Mustapha Laboui

Teksten: Mehmet Ülger en Astrid van Unen

Productie en eindredactie: FNV Marketing & Communicatie

Vormgeving: Studio 10, Amsterdam

Drukwerk: Alfabase, Alphen aan den Rijn

Amsterdam, mei 2009

Inhoud

Voorwoord Agnes Jongerius

6

1 Integratie

Gesprekken op de werkvloer Smeerolie voor de werknemers

11

Kleurrijke ondernemingsraden "Diversiteit is voor mij een verrijking"

17

FNV Jong en haar SER-advies "Taak van de bonden is verjonging"

22

FNV Vrouwenbond maakt ruim baan voor allochtone vrouwen Bestuurlijk talent gezocht

26

Discriminatie op de werkvloer "Samen is het sleutelwoord"

33

2 Inkomen

Campagne rond het AOW-gat "Waarom wisten we dit niet eerder?"

39

3 Leden

Diversiteitsevenementen Solidariteit mag gezien worden

47

4 Participatie

Project Tekortsectoren "We moeten de taal van de burger kunnen spreken"

53

FNV-project Nederlands op de Werkvloer Aap, noot, Mies in bedrijven

59

FNV in Beeld Diversiteit in al het FNV-beleid

65

5 Personeel

FNV Intern Niet alleen lippendienst

73

6 Ten slotte

Mustapha Laboui, FNV-projectleider diversiteit: "Diversiteit is nu meer onderdeel van het beleid"

81

Fotoverantwoording

88



Aan de slag blijven!

De FNV wil als maatschappelijke organisatie midden in de samenleving staan en daarom is diversiteit voor ons vanzelfsprekend een belangrijk aandachtspunt.

Toen ik in 2005 voorzitter werd van de FNV, hebben we tegelijk ook besloten om diversiteit tot speerpunt te benoemen. We formuleerden daar een aantal mooie doelen bij. Zo moest de FNV haar aantrekkingskracht en wervingsvermogen vergroten. Ook wilden we ons sterk maken voor integratie op de werkvloer en een duurzame verbetering tot stand brengen van instroom, doorstroom en loopbaanperspectieven van vooral jongere etnische minderheden. Verder namen we ons voor de actieve deelname van vrouwen, etnische minderheden en jongeren te vergroten, zodat we een betere afspiegeling konden vormen van de samenstelling van het ledenbestand.

Zo'n besluit komt natuurlijk niet zomaar uit de lucht vallen. In feite vloeit het voort uit de kernwaarden die we in onze grondslag hebben vastgesteld, namelijk gelijkwaardigheid, solidariteit, vrijheid, rechtvaardigheid en duurzaamheid.

Maar we doen dit niet alleen uit principe, we hebben hier ook een praktisch belang bij. Nederland heeft een sterke vakbeweging nodig, en dat kan alleen als we diversiteit omarmen. We snijden onszelf in de vingers als we niet streven naar diversiteit qua leden, vrijwilligers, bestuurders en beleid.

Ik voelde op dit terrein enig ongeduld: toen ik in 2005 van start ging, kon het me niet snel genoeg gaan. Er is genoeg onderzocht en gediscussieerd, we gaan nu wat doen!

Inmiddels kunnen we vaststellen dat we inderdaad het een en ander voor elkaar hebben gekregen. Dit boekje laat zien wat de FNV vakcentrale en de FNV-bonden zoal doen op het gebied van diversiteit. Het toont enerzijds dat we in de afgelopen vier jaar een flink eind zijn opgeschoten, maar anderzijds dat we er nog niet zijn. Daarom kan er maar één boodschap zijn: laten we aan de slag blijven!

Agnes Jongerius
FNV-voorzitter



Integratie

Gesprekken op de werkvloer

Smeerolie voor werknemers

Een vliegende start maakte het project Gesprekken op de Werkvloer. FNV Bondgenoten besloot na de moord op Theo van Gogh in november 2004 de bedrijven in te gaan. Doel: een dialoog op gang te brengen tussen de verschillende culturen die elkaar dagelijks op de werkvloer tegenkomen. In 2008 viel het project tijdelijk stil door onvoorziene omstandigheden. Maar het is weer opgepakt, tot grote tevredenheid van de deelnemers.



"Positief, zo iets is belangrijk! Het maakt dat mensen gaan praten over hoe we met elkaar omgaan. Je lost het probleem niet op maar maakt het wel minder." Zo reageert een deelnemer in 2006 aan een gesprek op de werkvloer, dat FNV Bondgenoten had georganiseerd. Een ander zegt: "Dit is voor zowel allochtonen als autochtonen nuttig en leerzaam. Je moet met elkaar in gesprek om elkaar te leren kennen, dat moet je organiseren, gaat niet vanzelf."

Het project Gesprekken op de Werkvloer ontstond dankzij toedoen van toenmalig FNV Bondgenotenmedewerker Anne-Marie Snels en huidig beleidsmedewerker Jo Kant van dezelfde bond. "Het project is verbreed naar onder meer de FNV vakcentrale, ABVAKABO FNV en FNV Kiem. Belangrijkste onderdeel van het project is het organiseren en begeleiden van werkvloergesprekken. Gesprekken in het bedrijf, in de baas z'n tijd, over samen werken en samenwerken, met alle collega's die dit onderwerp de moeite waard vinden." Aanleiding was de moord op filmregisseur Theo van Gogh in Amsterdam op 2 november 2004. Nederland was geschokt. Diezelfde avond verzamelden zich twintigduizend mensen voor een wake op de Dam. Er ontstond maatschappelijke onrust. Kort na de moord brandde in Uden een islamitische basisschool volledig uit, werd een grote aanslag op een moskee in Venray vrijdeld en ging een houten moskee in het Limburgse Helden in vlammen

op. De brand werd waarschijnlijk aangestoken door extreemrechtse jongeren uit de buurt.

Samenwerking stimuleren

"Ik weet niet of de spanningen op dat moment ook in bedrijven op de werkvloer voelbaar waren, maar FNV Bondgenoten vond dat we hierin onze verantwoordelijkheid moesten nemen", blikt Jo Kant terug. "We zagen de werkvloer als een unieke kans. Daar werken grote groepen werknemers met allerlei achtergronden aan een gezamenlijke klus. Maar ze komen elkaar in de privésfeer nauwelijks tegen, dus rare gedachten en vooroordelen hebben er ruim baan. De werkplek is echter wel de plaats waar ze elkaar ontmoeten." Voorwaarde voor de gesprekken was dat de aanwezigen een afspiegeling moesten zijn van de 'samenleving' binnen het bedrijf. "We wilden samenwerking tussen de verschillende culturele groepen stimuleren en voor smeerolie zorgen: praten over verschillen en overeenkomsten. De werkplek is hiervoor een kansrijke omgeving. Op dit gebied kunnen we als vakbeweging veel betekenen voor bedrijven." Het eerste gesprek moest binnen een bond zelf plaatsvinden, vonden de organisatoren. Want "we vonden dat we eerst naar onszelf moesten durven kijken", zegt Kant. Begin 2005 vond dan ook het eerste gesprek plaats op het hoofdkantoor van ABVAKABO FNV. "Daar was veel hoger kader aanwezig, en helaas weinig midden- of lager personeel. Dat was meteen

Ongeschreven bedrijfsregels

Sandra: “Die nieuwe collega Ahmet werkt hier nu al twee weken, maar hij heeft nog nooit koffie gehaald. Hij denkt zeker dat wij vrouwen dat soort klusjes voor hem doen”.

Collega Yvonne: “Ja, hij gedraagt zich echt als een moslimman.”

óf:

Sandra op Ahmet's eerste werkdag: “Ahmet, ik ga koffie halen voor alle collega's hier. Ga je even mee, dan kan ik je laten zien waar de koffieautomaat staat. We halen hier altijd om de beurt koffie.”

óf:

Sandra: “Ahmet, waarom haal jij eigenlijk nooit koffie?”

Ahmet: “O, ik wil best koffie halen, maar ik dacht dat de secretaresse dat altijd deed. Laat je me even zien waar de automaat is, dan haal ik nu die koffie.”

Uit: ‘Hallo collega!’, een brochure van FNV Bondgenoten die als leidraad diende bij de Gesprekken op de Werkvloer.

een leerpunt: we moesten beter gaan werven. Voor deze bijeenkomst hadden we een aantal dilemma's uitgewerkt. Vragen als: kan iemand met een hoofddoek achter de receptie zitten? En met een boerka? We hebben ook met een video van het Landelijk Bureau voor Racismebestrijding gewerkt. Daarin zaten korte filmpjes met grapjes die op de werkvloer gemaakt kunnen worden. Over negerzoenen

en hoofddoekjes. We kwamen tot de ontdekking dat de meesten vonden dat wat volgens de wet mag, ook op de werkvloer mag.”

Niet om te pesten

Het Haagse vervoersbedrijf HTM telt 2400 werknemers. Het behoorde tot de eerste lichting bedrijven die openstonden voor een Gesprek op de Werkvloer. “Op verzoek van FNV Bondgenoten vond het gesprek plaats met een roerige afdeling van controleurs”, vertelt personeelsmanager Anja van der Toorn van HTM. “Zij werken vaak in groepen van drie tot zes mensen, dus daar vinden altijd veel processen plaats. Ze moeten veel samenwerken en op elkaar kunnen vertrouwen.” Het was ook een kleurrijke afdeling van Nederlanders met een Hindoestaanse, Turkse of Marokkaanse afkomst. “In het algemeen gaat die samenwerking goed”, zegt Van der Toorn. “Alleen ontstaan er wel eens irritaties als de groepen in hun eigen taal gaan praten. Tijdens het eten trekken de bevolkingsgroepen meer naar elkaar toe en is de neiging groot in de eigen taal te praten. Met name autochtone Nederlanders vinden dit vervelend.” Dit kwam aan de orde tijdens het Gesprek op de Werkvloer. “Afgesproken is dat de leidinggevenden hun werknemers hierop aanspreken. Maar daarmee ban je het niet helemaal uit. Ze doen het niet om elkaar te pesten, daarvoor werken ze al te lang samen.” Van der Toorn vond het initiatief om zo'n gesprek te organi-

seren een goed idee, maar werd tijdens het gesprek geraakt door de negatieve sfeer. “Al snel ontstond de indruk dat er ook helemaal niks goed was. Dat vond ik wel een beetje jammer. Mensen zaten blijkbaar met behoorlijk wat onvrede. Doel van het gesprek was iets positiefs over te houden. Dat viel helaas tegen.” Wel ziet ze mogelijkheden voor een herhaling. “Goed is dat je zo'n groep in z'n geheel bij elkaar krijgt. Maar er moet de volgende keer wel ruimte zijn voor mensen met een positieve instelling.”

Gratis verslag

Volgens Jo Kant is het belangrijkste doel dat er binnen het bedrijf dingen worden opgepakt. “Voor het slagen van zo'n gesprek is het voorwerk het allerbelangrijkste gebleken. De deelnemers moeten een evenwichtige afspiegeling zijn van de werknemers binnen het bedrijf.” Bedrijven hebben er zelf ook wat aan, want de opbrengst is een verslag met conclusies en aanbevelingen. “Dat krijgen bedrijven gratis en voor niks. Dat verslag volgt uit het nagesprek met mensen van de afdeling P&O. Voor de duidelijkheid: het is niet de bedoeling om bedrijven aan de schandpaal te nagelen. Bedrijven zijn onderdeel van de maatschappij, dus daar gebeuren net zoveel gewone en gekke dingen als op welke andere plek dan ook. We garanderen vertrouwelijkheid en daar hebben we ons altijd aan gehouden.” Ook binnen FNV Bondgenoten is een dergelijk

gesprek georganiseerd. “In het hoofdbestuur werd hierover aanvankelijk verschillend gedacht. Want dit ging toch niet over ons? Anderen zeiden: natuurlijk wel. We zijn toch een multiculturele vakbeweging? En wanneer kunnen we anders dit soort gesprekken voeren?”

In de afgelopen jaren is al heel wat materiaal ontwikkeld voor het voeren van een Gesprek op de Werkvloer. De FNV publiceerde al snel de brochure ‘Hallo collega!’ waarin stapsgewijs staat beschreven hoe zo'n gesprek moet worden aangepakt. Inmiddels is de nieuwe handleiding ‘Samen werken, samen praten’ uitgekomen.

“We zijn er nu van overtuigd dat gesprekken op de werkvloer bij uitstek op initiatief van de ondernemingsraad (or) kunnen plaatsvinden. Een or mag twee keer per jaar een personeelsvergadering organiseren. Dit thema past prima in het sociale beleid. Het is voor vakbondsbestuurders lastig om bij bedrijven binnen te komen met zo'n voorstel. Bovendien hebben ze al een enorm drukke agenda. Het is daarom veel handiger dat or'en dit oppikken. De vakbondsbestuurder kan wel bij het organiseren betrokken worden, maar hoeft niet de verantwoordelijkheid te hebben.”

De resultaten

Meer dan twintig gesprekken op de werkvloer hebben er plaatsgevonden. De intentie bij FNV Bondgenoten en FNV vakcentrale is om deze de komende jaren voort te zetten. Het project heeft door praktische problemen even stilgelegen, maar gaat in 2009 gestaag verder. Het initiatief zal meer gelegd worden bij or-leden.

De gesprekken maken veel los binnen een bedrijf en leiden soms tot verdere acties. Zo is bij een onderzoeksinstituut na de werkvloergesprekken een commissie gelijke kansen opgericht. In een zuivelonderneming wordt nu onder andere gesproken over een gebedsruimte, loopbaanbeleid en cursussen Nederlandse taal op de werkvloer.





Kleurrijke ondernemingsraad levert bredere blik

“Diversiteit is voor mij een verrijking”

Dat allochtone werknemers zich kandidaat stellen voor een ondernemingsraad (or) is nog lang geen vanzelfsprekendheid, zeker in de grotere ondernemingen. Toch levert dat kleurenscale aan deelnemers een betere afspiegeling op van een bedrijf. De FNV vakcentrale en haar bonden spelen een sleutelrol in het kleurrijker maken van or'en. Inmiddels is een checklist ontwikkeld, waarmee vakbondsbestuurders multiculturele diversiteit binnen or'en kunnen bevorderen.

Ik stond wel eens met tien nationaliteiten aan de lijn: tien waren het er toen. Een Portugees, Rus, Marokkaan, Turk, Roemeen, Joegoslaaf, Syriër, Irakees, Amerikaan en een Hollander. Die diversiteit zie je, behalve op kantoor, overal terug in het bedrijf. In de kantine komt tijdens de pauze van alles op tafel. Mensen proberen elkaars gerechten uit en ondertussen hoor je heel veel verschillende talen.” Sorin Simion is voorzitter van de ondernemingsraad bij Pingo Poultry, een pluimveeverwerkend bedrijf. Een goede werksfeer is voor hem en zijn or-collega's erg belangrijk. Het werk is zwaar en dan moet je het goed met collega's kunnen vinden. Het personeel werkt in ploegen, daarbij is goed overleg belangrijk. “Een tijdje geleden was de sfeer niet goed. Er waren veel wisselingen bij directie en personeelszaken. Mensen werden ontslagen. De onzekerheid was groot. Mensen hadden het gevoel dat het management geen respect meer voor hen had. We wilden hier als

or snel verandering in en hebben dat aangekaart bij de directie. Nu is de sfeer weer goed.” Het kostte tijd om te wennen aan al die verschillende culturen, weten de or-leden van het pluimveebedrijf uit ervaring. Gerard de Lange: “Bij ons werken gelukkig veel mensen in vaste dienst. Dan leer je elkaar goed kennen. Je krijgt steeds meer respect voor elkaar. Vroeger had je een groep allochtone medewerkers, die de taal niet sprak. Zij zaten tijdens de pauze apart. Daar had je helemaal geen contact mee. Tegenwoordig weet iedereen hoe belangrijk het is om Nederlands te spreken. Er gebeuren nog wel eens dingen waardoor je groepjesvorming krijgt, maar we komen altijd ook weer bij elkaar.” Yasar Deyim: “Eigenlijk brengen wij hier meer tijd door met allerlei nationaliteiten dan in onze eigen omgeving. Je collega's zijn een soort familie. Je hoeft niet eens altijd met woorden te communiceren, zo goed ken je elkaar.”

Geen baan voor het leven

In dit bedrijf was het niet moeilijk om allochtone kandidaten te vinden voor de or. Simion: “Er is veel interesse voor de or en mensen zien er echt het nut van in. Bij de laatste verkiezingen waren er zelfs meer kandidaten dan zetels.

We publiceren veel op het prikbord en de or-verslagen liggen in de kantine op tafel.”

Deyim: “Mensen weten dat een baan hier niet voor het leven is. Een paar jaar geleden werkten hier vierhonderd mensen, nu minder dan tweehonderd. Mensen willen daarom meepraten over de toekomst.”

De or van Pingo Poultry vindt dat je vooral van de kwaliteiten van or-leden moet uitgaan.

“Or-werk is teamwerk”, stelt Deyim. “De een schrijft goed, de ander spreekt goed. En anderen hebben weer hun eigen talenten.

Die moet je gebruiken. En dat mensen de taal niet zo goed beheersen, zegt nog niets over hun andere kwaliteiten.”

Het bedrijf houdt waar mogelijk rekening met speciale wensen vanuit een specifieke culturele achtergrond, zegt de or. “We hebben een gebedsruimte”, zegt or-voorzitter Simion.

“Daar hebben Ben en ik destijds met de directie een goede discussie over gehad. De directie heeft met ons meegedacht, het besluit was positief. Ik schrik van de heisa in andere bedrijven om dit voor elkaar te krijgen!”

Tijdens de ramadan kunnen werknemers inmiddels zodra het donker is meteen eten in de kantine en vaker snipperen om te eten. Met

het Offer- en Suikerfeest kunnen ze adv-dagen opnemen. Een collega or-lid: “In het begin reageerden sommige mensen: ‘En ik dan?’ Dan zei ik: ‘Dan neem jij toch een dag later vrij?’ Nu is het gewoon geworden.”

Argumenten voor een kleurrijke or

Voorgaand portret is overgenomen uit de prachtige brochure ‘Samen aan het werk, samen in de or’, die onder meer dankzij FNV Bondgenoten en ABVAKABO FNV is uitgegeven. Tien verschillende portretten geven een scala aan suggesties over hoe je allochtone medewerkers voor medezeggenschap kunt interesseren. Leg contact, praat met mensen, maak duidelijk dat je oprecht ook hún or wilt zijn, is de kern van hun boodschap. In veel organisaties werken steeds meer mensen van verschillende nationaliteiten. Dit zal de komende jaren alleen maar toenemen. Samen werken in een organisatie biedt een gezamenlijk doel. De werkvloer is daarmee een belangrijke plek waar onderlinge binding van mensen met heel verschillende achtergronden tot stand komt.

Multiculturele medezeggenschap werkt hierin versterkend. Een or wint aan kracht als deze een goede afspiegeling is van de brede variëteit aan personeel. Bovendien geeft het een helder signaal dat ieders mening in de organisatie op prijs wordt gesteld, ook die van allochtone medewerkers. Zij krijgen immers via de or een extra kanaal om hun stem te laten

horen. Multiculturele medezeggenschap kan zo bijdragen aan de verbondenheid van alle groepen met de organisatie.

Bij veel medezeggenschapsorganen levert het de nodige problemen op om allochtone collega’s te werven als kandidaat voor de or. Hoe leg je contact? Zal deze kandidaat zich niet vooral gaan profileren als spreekbuis voor de allochtone medewerkers? Wat kun je over gevoelige kwesties zeggen? Met welke vraagstukken krijg je te maken en hoe moet je daarmee omgaan?

Daarom zijn er vijf argumenten geformuleerd om allochtone medewerkers in een or op te nemen: in de or ontstaat een betere afspiegeling van de medewerkers in de organisatie. Je creëert een groter or-netwerk onder medewerkers in de organisatie. Or-leden krijgen een bredere blik op wat er onder verschillende groepen medewerkers leeft. Er ontstaat meer creativiteit en dynamiek in de or en je zorgt voor een grotere groep om bij verkiezingen kandidaten uit te werven.

Maar ook allochtonen hebben argumenten nodig om de stap richting or te zetten. Ze zien tal van belemmeringen, die er ook echt zijn. De taalbarrière wordt heel vaak genoemd. Onbekendheid met de or komt op een goede tweede plaats. Daarnaast vormen culturele barrières een drempel. Er bestaat in diverse culturen nog een ‘ouderwets’ respect voor gezag. Je laat je niet kritisch uit over de leiding en van gelijkwaardige omgang is geen sprake.

Maar daar staan vele, belangrijke voordelen tegenover. Een or-lid kan meepraten en meebeslissen over het beleid in de organisatie. Deze leert meer over de organisatie en over hoe het werkt in de organisatie. Ze kunnen concrete punten die spelen onder groepen medewerkers direct inbrengen in het overleg tussen de or en de directie. Een or-lid doet waardevolle kennis op, bijvoorbeeld over wetten en regels en hij kan zijn vaardigheden versterken (discussiëren, onderhandelen en plannen maken).

Sleutelrol van de vakbond

In kleinere bedrijven staan or-leden dicht bij de mensen op de werkvloer. Dan komt er automatisch een moment dat ook allochtone collega’s zich kandidaat stellen voor de or.

In grotere organisaties zijn de werkzaamheden van de or minder goed zichtbaar. De afstand tot de werkvloer is groot. Dan kan de drempel om je kandidaat te stellen voor een or hoog zijn, en dat geldt niet alleen voor allochtone medewerkers. In dat geval moet de or meer moeite doen om geschikte kandidaten uit allochtone kringen te krijgen.

De sleutelrol van de vakbond bij verkiezingen is belangrijk, stellen or-leden vaak. Die komt neer op het voorbereiden, begeleiden en ondersteunen van kandidaten. Door het belang van diversiteit in de or te benadrukken en potentiële kandidaten onder allochtone leden actief te benaderen, worden deze

aangemoedigd om zich als kandidaat aan te melden. Het betekent extra moeite doen en ruimte maken voor deze kandidaten. Ze vinden dat de vakbond in deze nóg actiever mag zijn en duidelijker zijn gezicht mag laten zien. Actieve bemoeienis door de bond wordt door allochtone kandidaten gezien als een zekere waarborg dat er steun beschikbaar is na de verkiezingen. Ze ervaren de bond bovendien als potentiële bondgenoot mochten er door het or-lidmaatschap problemen ontstaan in het werk.

Tijdens de FNV Diversiteitsdag in 2008 kwam vanuit de deelnemers aan de workshop 'Ondernemingsraden en etnische minderheden' luid en duidelijk de roep om concrete duurzame acties en resultaten. ABVAKABO FNV-bestuurder Charley Ramdas nam samen

met de FNV vakcentrale die roep serieus. Ze ontwikkelden gezamenlijk een checklist in negen stappen. Er werd een werkgroep opgezet met deelnemers die hadden meegedaan aan de workshop, aangevuld met deskundigen van ABVAKABO FNV en de vakcentrale. Vakbondsbestuurders kunnen bij het 'verkleuren' van ondernemingsraden een sleutelrol vervullen. Zij zijn bij uitstek in de positie om richting de andere betrokken partijen het goede voorbeeld te geven, te beïnvloeden en verandering in gang te zetten. Beleidsmedewerker van de FNV Lorette Anders was betrokken bij de totstandkoming van de checklist. "Zo'n checklist alleen zegt weinig. Waar het om gaat is de bereidheid om met elkaar in een bedrijf of organisatie invulling te geven aan medezeggenschap van alle medewerkers."

De resultaten

De FNV heeft een brochure gepubliceerd onder de titel 'Samen aan het werk, samen in de or'. Daarnaast is een checklist ontwikkeld waarmee vakbondsbestuurders in negen stappen multiculturele diversiteit kunnen bevorderen bij de voorbereiding en begeleiding van medezeggenschapsverkiezingen. Alleen zo kan er meer kleur en kwaliteit in de ondernemingsraden komen en behouden blijven.





Jeroen de Glas, voorzitter van FNV Jong:

“Taak van de bonden is verjonging”

In de korte tijd dat FNV Jong bestaat, heeft de organisatie al heel wat sporen nagelaten. Een belangrijke actie was het initiëren van een SER-advies over allochtone jongeren en de arbeidsmarkt. Het werd in 2007 gepresenteerd. Veel aanbevelingen zijn inmiddels terug te vinden in het beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. FNV Jong-voorzitter Jeroen de Glas licht de activiteiten van zijn organisatie toe.

FNV Jong bestaat formeel sinds 2006. In 2005 is besloten om één jongeren netwerk op te zetten. Het bestuur van FNV Jong bestaat uit twee mensen: voorzitter Jeroen de Glas en vicevoorzitter Jamilla Aanzi. Het bestuur van FNV Jong wordt niet gekozen, maar via een sollicitatieprocedure benoemd. Het heeft een team van acht à negen medewerkers. “Wij vallen onder de vakcentrale, en we vertegenwoordigen alle leden jonger dan 35 jaar”, licht De Glas toe.

“De samenwerking tussen de bonden is op zich goed”, zegt hij. “De allerbelangrijkste taak van de bonden in de komende jaren is verjonging. We zien de gemiddelde leeftijd toenemen. Om de stem van jongeren te willen horen, moet je ze erbij betrekken. Dat betekent naar ze toe gaan en vragen stellen. Wat vind je van ons beleid? Als je dat lang genoeg doet, en als ze het gevoel krijgen dat ze worden gehoord, ben ik ervan overtuigd dat jongeren zich aansluiten bij vakbonden.”

FNV Jong behandelt net als de FNV overkoepe-

lende thema's. Om er een paar te noemen: pensioenen, integratie, flexcontracten, sociale zekerheid enzovoort. FNV Jong probeert het beleid van de overheid, de werkgevers en zelfs van de FNV te beïnvloeden. Vakbonden moeten meer reclame maken met zaken die ze hebben bereikt, stelt De Glas. “Die 3,5 procent salarisverhoging bijvoorbeeld is een verdienste van de vakbond. Wat je ziet is dat juist werkgevers er reclame mee maken, terwijl de bonden dit hebben afgedwongen.”

FNV Jong wil het komende jaar meer gebruik gaan maken van internet. “We willen een online relatiestructuur realiseren om jongeren te bereiken. Dat betekent dat jongeren online vriend kunnen worden van FNV Jong. Ze kunnen ‘lid’ worden van FNV Jong en tegen een heel laag bedrag gebruik maken van een aantal diensten zoals het invullen van een t-biljet, het volgen van workshops, een cv-check, noem maar op. Zo willen we een kweekvijver creëren die andere jongeren beweegt tot activiteiten, zoals het organiseren van debat-

Foto links:
FNV Jong-voorzitter
Jeroen de Glas, samen
met vicevoorzitter
Jamilla Aanzi.

ten op lokaal niveau, maar ook jongeren zodra ze gaan werken verleiden tot een echt lidmaatschap van een FNV-bond.”

De bonden moeten prioriteit geven aan jongeren, vindt FNV Jong. “Bonden moeten een jonge medewerker aanstellen die zich bezighoudt met jongeren. De meeste bonden hebben een bestuurder die ook jongeren in zijn portefeuille heeft, dus jongerenactiviteiten erbij doet. Zo werkt het niet. Als je jongeren wilt bereiken, moet je ook investeren. Zoals FNV Bouw heeft gedaan. Zij hebben een bestuurder aangesteld die zich alleen met jongeren bezighoudt. Dan zie je dat het werkt.”

Integratie bovenaan

Als het om diversiteit gaat, stelt De Glas dat bonden ervoor moeten zorgen dat het personeel minstens zo gemêleerd is als de maatschappij. “Daar moet je mee beginnen. Bij FNV Jong is dit redelijk geregeld: de vicevoorzitter is vrouw en allochtoon. We hebben geen positieve discriminatie, je moet mensen selecteren op kwaliteit. Doordat we voor Jamilla hebben gekozen, een allochtoon met kwaliteiten, hebben we een divers beeld naar buiten.” Integratie staat hoog op de agenda van FNV Jong. “We willen beleid beïnvloeden van de politiek en de onderwijsinstellingen. Het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) ‘Niet de afkomst, maar de toekomst’ uit 2007 is een van de voorbeelden. De onderwijsinstellingen moeten betere en intensievere begelei-

ding aanbieden tijdens de opleiding en bij de beroepskeuze.” Vooral vmbo-scholen moeten ‘risico-overstappers’ vroegtijdig in kaart brengen, zo nodig intensief begeleiden naar een vervolgopleiding. Zowel de instelling waar de leerling vandaan komt als de instelling waar de leerling naartoe gaat. “Heel vaak hebben ouders van allochtone leerlingen geen idee hoe het onderwijssysteem eruit ziet. Daarom hebben allochtone leerlingen een steviger begeleiding nodig.”

Op korte termijn wil FNV Jong *soft skills*-trainingen gaan organiseren. Dit is een van de aanbevelingen uit het SER-advies. Dat onderwijsinstellingen een taak krijgen om sociale competenties of zogenoemde *soft skills* van leerlingen te versterken die nodig zijn om op de arbeidsmarkt te participeren, inclusief de bewustwording van de effecten van onderscheidend gedrag en uiterlijk op potentiële werkgevers. “FNV Jong gaat deze trainingen zelf op scholen geven, want het duurt te lang voordat anderen in actie komen”, zegt De Glas. De sollicitatietraining sociale vaardigheden is onderdeel van de *soft skills*-trainingen van FNV Jong. “Als je een baan wilt, moet je kunnen solliciteren en netjes overkomen. De eerste indruk is zeer belangrijk. Dat komt allemaal aan de orde in onze trainingen.”

Uit onderzoek is gebleken dat 40 procent jongeren van allochtone afkomst werkloos is. De Glas: “De regering wilde de cijfers niet openbaar maken. Daarom zijn we naar de

media gestapt om aandacht te vragen. We hebben gezegd: er moet een SER-advies komen en wel zo snel mogelijk. Van dat hoge werkloosheidspercentage moet werk gemaakt worden. 40 Procent was en is onacceptabel. Zo is het SER-advies tot stand gekomen. Het was een ongevraagd advies, en dat is lange tijd niet voorgekomen.”

Volgens De Glas is er nog niet genoeg met het SER-advies gedaan, tenminste, concreet gezien. “Je kunt ook niet binnen een jaar de resultaten meten”, relativeert hij. “De taalachterstand, het maken van schoolkeuze, trainingen om een sollicitatiebrief te schrijven, het zijn allemaal thema’s die aandacht vragen en die niet meteen op de rails staan.”

Wel lid worden

Een ander belangrijk onderwerp voor FNV Jong is discriminatie. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau bleek dat 25 procent van de werkgevers - als ze een keuze hebben - liever een Nederlander dan een Turk aanneemt. “Dat is gewoon discriminatie”, stelt De Glas. “Je moet kijken naar kwaliteit, niet naar de afkomst. Dat zijn allemaal ingewikkelde problemen die veel en zorgvuldig aandacht vragen. FNV Jong doet haar best niet alleen via de SER, maar zeker ook via de vakcentrale en de bonden het probleem op de agenda te krijgen.”

Volgens het SER-advies moet de positie van jongeren van allochtone afkomst in het

onderwijs en op de arbeidsmarkt dringend worden verbeterd. “Het komt er nu op aan om een kwalitatieve en daarmee structurele verbetering te realiseren van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren, gericht op duurzame participatie en integratie”, zegt de voorzitter van FNV Jong. Meer en beter onderzoek te laten verrichten naar zowel de mate als de vormen waarin discriminatie voorkomt, zo adviseerde de SER. Net als het spoedig invoeren van de nieuwe landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt, waarin discriminatie bij het aanbieden van stage- en bpv-plaatsen meegenomen moet worden. FNV Jong zal de uitvoering van het SER-advies kritisch blijven volgen. “Maar”, vult De Glas aan, “allochtone jongeren moeten zelf ook wat doen. Voor zichzelf opkomen en op z’n minst lid worden van een bond. Want dan kunnen we echt pas iets betekenen.”

De resultaten

Dankzij de inbreng van FNV Jong in de Sociaal-Economische Raad is het advies ‘Niet de afkomst, maar de toekomst’ ontwikkeld over allochtone jongeren op de arbeidsmarkt. Veel aanbevelingen zijn inmiddels terug te vinden in het beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. FNV Jong neemt haar eigen verantwoordelijkheid: binnenkort gaat de jongerenorganisatie *soft skills*-trainingen op scholen geven.

FNV Vrouwenbond maakt ruim baan voor allochtone vrouwen

Bestuurlijk talent gezocht

Zeventig Nederlandse vrouwen met een diverse achtergrond deden mee aan het eerste project 'Een plek binnen de FNV'. De FNV Vrouwenbond is inmiddels aan haar tweede project 'Actie in Beïnvloeding' begonnen. Doel is het bestuurlijke talent van allochtone vrouwen te stimuleren en hen te begeleiden naar talrijke bestuurlijke functies.

Via het project 'Een plek binnen de FNV' wilde de FNV Vrouwenbond meer allochtone vrouwen kennis laten maken met alle facetten van de FNV. Maar ook vrouwen coachen en opleiden om actiever te worden binnen de verschillende FNV-besturen. "We hebben goede resultaten gehaald", vertelt projectleider bestuurlijke participatie bij de FNV Vrouwenbond Nora Kasrioui, "veel vrouwen werden lid van de FNV, gingen op training en maakten op deze manier kennis met de FNV als vereniging. Daardoor opteerden ze op een gegeven ogenblik ook voor een bestuursfunctie. De FNV is van oudsher een vereniging die vanuit de solidariteit en emancipatie werkt. Het verheffingsideaal, dat je mensen stimuleert en verder brengt in hun ontwikkeling door ze kansen te bieden, kreeg een levende vertaling in dit project. Vrouwen zagen in dat ze ook een bestuursfunctie kunnen bekleden." Voorafgaand aan dit project heeft de FNV Vrouwenbond zich intensief ingezet voor de

opbouw van een breed FNV-alloctonennetwerk. Dit gebeurde in samenwerking met stichting Zami, de Marokkaanse Vrouwenvereniging Nederland, stichting Mama Cash en FNV-bonden. Zij vertelden de vrouwen over het project "Een plek binnen de FNV". Zeventig hoogopgeleide en betrokken allochtone vrouwen gaven zich op voor deze trainingen. De vrouwen leerden in zestien bijeenkomsten wat de FNV doet en waar zij voor staat. In totaal heeft het project twee jaar geduurd. Na afronding stroomden er twintig vrouwen onmiddellijk door naar bestuursfuncties. Zij werden actief in een van de vakbondsbesturen, een Kamer van Koophandel, een zmv-vrouwennetwerk binnen de FNV of een beleids- of adviescommissie.

Bestuurdersklasje met topvrouwen

Omdat dit project zo positief ontvangen werd door allochtone vrouwen besloot de Vrouwenbond om door te gaan. De bond bedacht 'Actie in Beïnvloeding'. Daar waar het bij 'Een plek

binnen de FNV' vooral ging om kennis te maken met de vakbeweging en te onderzoeken welke kansen er voor alloctonen vrouwen binnen de FNV liggen, pakt de Vrouwenbond met 'Actie in Beïnvloeding' op de eerste pijler flink door. Nora Kasrioui: "Namens de FNV Vrouwenbond heb ik een bestuurdersklasje bedacht waarbij we 25 allochtone topvrouwen gaan opleiden om bestuurder te kunnen worden. De vrouwen zijn zeer gedreven en we hebben ze 'in alle geuren en kleuren' in dit exclusieve bestuurdersklasje bij elkaar weten te brengen."

Verder organiseert de FNV Vrouwenbond voor de tweede pijler van dit project netwerktrainingen die bedoeld zijn om vrouwen bewust te maken van allerlei mechanismen die bij besturen horen. Tot nu toe zijn de meeste netwerktrainingen, vooral door jonge vrouwen, overtekend. Kasrioui: "Wat ik écht een goede vooruitgang vind, is dat de FNV-bonden, zoals FNV Bondgenoten, FNV Zelfstandigen, ABVAKABO FNV, AOb maar ook de vakcentrale ons initiatief rond het bestuurdersklasje zeer steunen. Ik heb bij de besturen gelobbyd en financiële ondersteuning gekregen. Ik ben zo blij met de fijne samenwerking en de deuren die opengaan."

De derde pijler is gericht op het beleidsmatig verankeren van de resultaten in dit project. De FNV Vrouwenbond heeft daarvoor een adviesgroep met allochtone vrouwen uit het zmv-vrouwennetwerk in het leven geroepen.

Deze adviesgroep wil ook voor interne verandering binnen de FNV zorgen en vraagt onder meer aandacht voor werving en behoud van meer allochtone vrouwen in de FNV-top en voor cultuurverandering.

Voor Kasrioui ligt de grootste uitdaging de komende periode in het ervoor zorgen dat de 25 vrouwen uit het bestuurdersklasje ook een functie binnen de FNV gaan krijgen. "Daar ga ik me hard voor maken en ik kan nu al melden dat ik een paar toezeggingen binnen heb, onder andere van AOb, FNV Zelfstandigen en FNV Bondgenoten. Ik heb er vertrouwen in dat de andere bonden ook snel zullen volgen. Voor de topvrouwen die in ons bestuurstraject zitten, heb ik veel ontzag. Al die 25 vrouwen zijn krachtige vrouwen met veel veerkracht."



De resultaten

Dankzij het eerste project van FNV Vrouwenbond 'Een plek binnen de FNV' stroomden twintig alloctonen vrouwen onmiddellijk door naar bestuurlijke functies op het niveau van het middenkader. Aan het tweede project 'Actie in Beïnvloeding' doen 25 vrouwelijke toppers mee van allochtone afkomst. Zij worden eveneens klaargestoomd voor bestuursfuncties. Vooral jonge allochtone vrouwen lopen warm voor dit project.

Erica van Engel

“Ik hoop een rolmodel te zijn”

Blij en trots is Erica van Engel, omdat ze namens de FNV lid van het algemeen bestuur van de Kamer van Koophandel (KvK) Rotterdam is geworden. Dat was haar doel van de deelname aan het project ‘Een plek binnen de FNV’. “Het kan! Kijk maar naar mij!”



“We krijgen een kans, laten we die benutten.” Zo zag Erica het project. Vanaf het begin had ze een duidelijk doel voor ogen: een bestuursfunctie namens zzp’ers (zelfstandigen zonder personeel) bij de KvK in Rotterdam. De FNV is daarvoor een van de benoemende organisaties. Het project kon ze dus goed als opstap gebruiken. “Je leerde vaardigheden om in een bestuur te functioneren, zoals belangen afwegen, strategie bepalen en een discussie voeren.” Van Engel ging voortvarend te werk. Zo werd ze, koud lid van FNV Zelfstandigen, al lid van de ledenraad.

Sinds maart 2006 is Van Engel zelfstandig ondernemer. Met haar bedrijf Winst & Waarden adviseert en ondersteunt ze bedrijven op het gebied van maatschappelijk ondernemen. “Het gaat goed en ik heb leuke opdrachten.” Maar aan het arbeidsvoorwaardenpakket van zelfstandige ondernemers schort nog wel wat, ontdekte ze. Zo zijn verzekeringen en pensioenopbouw heel duur en is er pas sinds 2008 weer een regeling voor zwangerschapsverlof. Daar heeft onder andere de FNV flink voor gelobbyd. Van Engel is er dan ook trots op dat zij nu door de FNV is voorgedragen om binnen de KvK de stem van zelfstandigen zonder personeel te zijn. En van migranten en vrouwelijke ondernemers. Er zijn veel vrouwelijke en migrantenondernemers, maar de besturen van de KvK’s worden nog voornamelijk bevolkt door blanke mannen van middelbare leeftijd. Van Engel, geboren in Suriname maar getogen in Nederland, ziet haar ‘biculturele achtergrond’ dan ook als een voordeel, een verrijking. “Ik denk dat het goed is als besturen meer een afspiegeling worden van de samenleving.”

De eerste migrantenvrouw in het bestuur van de Rotterdamse KvK is ze overigens niet en ook niet de enige. “Er zijn al twee zwarte vrouwen, van wie één de vicevoorzitter is. Zij zijn voor mij een rolmodel. Dat hoop ik straks voor andere migrantenvrouwen ook te zijn.”

(Uit: ‘Meedoen en meebeslissen, zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen doen en beslissen mee binnen de FNV’, uitgave van FNV Vrouwenbond)

Senay Kizginel

“We kunnen het, laten we het dan ook doen”

“Ik wil andere vrouwen stimuleren verder te komen”, zegt Senay Kizginel. Tijdens ‘Een plek binnen de FNV’ is ze op het idee gekomen in de regio Deventer een intervisiegroep voor zwarte, migranten- en vluchtelingen-vrouwen (zmv) op te zetten. Daartoe volgt ze nu een training. “Het project was de juiste prikkel.”

Maatschappelijk actief op het gebied van vrouwenemancipatie is Kizginel altijd geweest. Zo zat ze een tijdje in het bestuur van een lokale Turkse vrouwenvereniging en werkte ze als buurtmoeder voor een welzijnsorganisatie. In die functie ontdekte ze dat veel Turkse vrouwen moeite hadden hun plek te vinden in de maatschappij. “De drempel naar de school van hun kinderen was soms al te hoog. Velen spraken maar weinig Nederlands en hadden te maken met grote druk van de omgeving en hun man om thuis te blijven.”

Kizginel kent het verzet tegen een zelfstandig bestaan ook uit eigen ervaring. Toen ze zo’n twintig jaar geleden vanuit Duitsland naar Nederland kwam, stortte ze zich op de Nederlandse les want ze had een duidelijk doel voor ogen: een baan, zelfstandigheid! Haar toenmalige man en zijn ouders protesteerden, maar Kizginel, inmiddels moeder geworden, zette door. “Ik heb alles zelf geregeld: school, de crèche, werk, studie.”

Vanuit die ervaring wil ze graag andere vrouwen stimuleren om hun hart en ambities te volgen. Het project ‘Een plek binnen de FNV’ gaf haar daarvoor het juiste zetje. “Al die ambitieuze en sterke vrouwen onder elkaar, dat stimuleerde me enorm.”

Ze hoorde er bovendien over het Vrouwenbondsproject: intervisie voor zmv-vrouwen. Precies haar ‘ding’. Nu volgt ze, samen met een vrouw die ze tijdens het project leerde kennen, een training om samen in de regio Deventer een intervisiegroep op te zetten. “We willen andere vrouwen coachen bij hun re-integratie, werk en loopbaan.”

Ook op ander vlak ontdekte Kizginel nieuwe ambities. Met de vakbond had ze nooit zoveel, maar inmiddels is ze Vrouwenbonds- en AOb-lid geworden. En op haar werk heeft ze zich aangemeld voor een plek in de sectorraad. “We kunnen het, laten we het dan ook doen. Dat is de prikkel die ik uit het project heb gehaald.”

(Uit: ‘Meedoen en meebeslissen, zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen doen en beslissen mee binnen de FNV’, uitgave van FNV Vrouwenbond)



“Ik heb alles zelf geregeld: school, de crèche, werk, studie.”



Discriminatie op de werkvloer

“Samen is het sleutelwoord”

Uit de Landelijke Discriminatie Monitor, die in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) begin 2007 is gepubliceerd, bleek dat niet-westerse allochtonen het zwaarder hebben op de arbeidsmarkt dan autochtonen. Deze conclusie was het vertrekpunt voor een aantal acties die discriminatie bij sollicitaties en op de werkvloer moet tegengaan. Binnenkort gaat een beeldvormingscampagne van start in sectoren waar een duidelijk tekort aan werknemers heerst. De campagne is een gezamenlijke inspanning van overheid, werkgevers en werknemers.

Verontrust door aanhoudende signalen van discriminatie op de werkvloer opende de FNV in 2005 het Meldpunt Discriminatie. Dit besluit kwam deels door het feit dat 30 procent van de klachten die binnenkomen bij discriminatiebureaus - zo'n 1600 per jaar - arbeidsgerelateerd is. Binnen drie maanden na de opening van het meldpunt waren er al 88 ernstige klachten binnen over discriminatie op de werkvloer. Het merendeel van de klachten had betrekking op het vinden van werk (werving en selectie). Werknemers bleken geweigerd, omdat ze een hoofddoek dragen of een buitenlands klinkende achternaam hebben. Een werknemer - geboren buiten Europa en tien jaar in dienst van het bedrijf - kreeg tijdens een beoordelingsgesprek te horen dat hij geen kans op promotie heeft vanwege zijn 'achtergrond'. Zo'n 25 procent van de meldingen had een racistisch karakter: "Ik beschouw Nederland als een blank land en ik wens dat zo te

houden." En: "Buitenlanders moeten zich aanpassen of anders oprotten naar hun eigen land."

Acht meldingen gingen over pesten. Allochtone werknemers kregen opmerkingen naar hun hoofd geslingerd als: "Ik haat zwarten" en: "Ik heb een hekel aan allochtonen." Ook noemden klachtenmelders het 'hebben van een Chinees uiterlijk' of 'het dragen van een hoofddoek' als voorbeelden.

Discriminatie bij de instroom

Mede door deze resultaten drong de FNV er bij het ministerie van SZW op aan een onderzoek te doen naar de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Daarop gaf het ministerie het Sociaal Cultureel Planbureau de opdracht een discriminatiemonitor uit te voeren. Bekend was al dat niet-westerse allochtonen in vergelijking met autochtonen minder goed liggen op de arbeidsmarkt. Ze hebben een

grotere kans op werkloosheid en zijn vaker afhankelijk van tijdelijk werk. Maar de vraag is in hoeverre discriminatie hierbij een rol speelt. De conclusies uit het SCP-rapport van 2007 logen er niet om. Bij het vinden van betaald werk en het verwerven van een vaste baan ondervinden migranten belemmeringen die niet alleen zijn terug te voeren op een lager opleidingsniveau, minder werkervaring en een geringere beheersing van de Nederlandse taal. Dit wijst volgens het SCP op discriminatie. Rond 60 procent van de Marokkanen die in 2006 te maken had met een afwijzing, vermoedt of weet zeker dat er sprake is geweest van discriminatie. Bij de Turken ligt dit percentage op 49 en bij de Surinamers en Antillianen op 17.

Discriminatie vanwege godsdienst

Allochtonen hebben verder de indruk dat ze vaak voor functies met klantencontacten worden afgewezen. Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen die een hoofddoek dragen. Bij het zoeken naar werk houden allochtonen soms rekening met mogelijke discriminatie. Bedrijven en sectoren waarvan bekend is dat allochtonen er moeilijker binnenkomen en/of waarvan wordt verwacht dat er op een of andere wijze discriminatie plaatsvindt, worden gemedan. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming omdat men geen toegang krijgt tot een baan in loondienst. Verder passen allochtonen zich aan om niet gediscrimineerd te worden. Het duidelijkst is

dit bij vrouwen die thuis een hoofddoek dragen, maar deze tijdens sollicitaties of op het werk af doen. Overigens doet niet iedereen dit. Er zijn ook vrouwen die een hoofddoek dragen in het besef dat ze daardoor in sommige sectoren en beroepen weinig kans maken. Een andere vorm van anticiperen op discriminatie, is het bewust niet vermelden van het geboorteland in het cv of het niet meesturen van een pasfoto met de sollicitatiebrief.

In de periode 2004-2006 werden bij de anti-discriminatiebureaus per jaar gemiddeld vierhonderd klachten en meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen ingediend. Het beeld door de jaren heen is redelijk stabiel. De meeste klachten handelden over discriminatie op grond van ras, een klein deel ging over discriminatie vanwege godsdienst. In bijna de helft van de gevallen ging het om discriminatie op de werkvloer, gevolgd door werving en selectie (een kwart) en (dreigende) beëindiging van het dienstverband (12 procent). De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) sprak in de periode 2004-2006 93 oordelen uit over ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. In meer dan de helft van de gevallen werd de klacht door de CGB gegrond verklaard. De meeste oordelen gingen over werving, selectie en arbeidsbemiddeling. In bijna een derde van de oordelen speelden verhoudingen op de werkvloer -

discriminerende bejegening waaronder pesten en belediging - een rol, niet alleen tussen leidinggevenden en werknemers, maar ook bij werknemers onderling.

Positieve beeldvorming

Tijdens de Participatietop in juni 2007 zijn afspraken gemaakt om de arbeidsparticipatie van etnische minderheden te bevorderen, onder meer door discriminatie te bestrijden. "Inmiddels wordt er gewerkt aan een beeldvormingscampagne", licht FNV-beleidsmedewerker Daniel Garcia Soto toe. "We hebben een werkgroep gevormd van werkgeversorganisaties, de drie vakcentrales, het Landelijk Overleg Minderheden (LOM), Forum en de overheid. Het sleutelwoord in deze campagne wordt 'samen': samen werken, samen gelijk, samen aan tafel."

Het ministerie van SZW benoemde in april 2008 in een brief aan de Tweede Kamer een aantal aandachtspunten. De 'allochtone gemeenschap' mag niet over één kam worden geschooren. Groepen niet-westerse allochtonen hebben met verschillende problemen te maken, aldus het ministerie. Negatieve beeldvorming op de werkvloer moet worden tegengegaan en er moet geïnvesteerd worden in positieve beeldvorming. Alle groepen niet-westerse allochtonen ervaren dat zij zich op het werk meer moeten inspannen dan autochtonen. Verder stelde het ministerie dat negatieve beeldvorming van zowel niet-westerse

allochtonen over bepaalde sectoren/werkgevers als van werkgevers ten opzichte van (sommige) allochtone groepen, moet worden tegengegaan.

De beeldvormingscampagne zal zich enerzijds richten op voorlichting aan jongeren binnen het onderwijs en anderzijds op de bedrijven. De werkgroep heeft een aantal voornemens gemaakt, waaronder het voorlichten van jongeren over minder populaire sectoren/beroepsgroepen, het aangeven wat voor competenties nodig zijn bij tekortsectoren en hoe deze te behalen zijn. Verder wil de werkgroep aantonen dat een belangrijk deel van de allochtone jongeren goed opgeleid is en gewoon meedoet op de arbeidsmarkt. Ook moeten bedrijven gestimuleerd worden om stageplaatsen open te stellen voor allochtone scholieren.

Rob Slagmolen, secretaris sociale zaken bij MKB Nederland, neemt namens VNO/NCW en zijn eigen organisatie deel aan de werkgroep. "MKB Nederland is al heel lang bezig om allochtone werknemers te werven", stelt Slagmolen. "We doen ook allerlei activiteiten met Div Management en we benaderen regelmatig allochtone netwerken voor het midden- en kleinbedrijf." Slagmolen refereert aan een onderzoek van Forum, dat in november 2008 is verschenen. "Daaruit blijkt dat het mkb het helemaal niet slecht doet." Een van de conclusies luidt dat het aantal bedrijven in het

*'Samen':
samen werken,
samen gelijk,
samen aan tafel.'*

middenbedrijf (20-500) dat allochtone werknemers in dienst heeft, sinds de vorige meting in 2007 met 14 procent gestegen is naar 75 procent in 2008. "Ik wil dan ook niet praten in termen van discriminatie op de arbeidsmarkt", zegt Slagmolen. "Interessanter is wat we eraan kunnen doen. Daarom moet die beeldvormingscampagne niet alleen een voorlichtingsronde worden, want anders is die minder succesvol. Belangrijk is hieraan activiteiten te koppelen."

Daniel Garcia Soto benadrukt dat er op regionaal niveau gewerkt moet worden aan de wisselwerking tussen sectoren en scholieren. "Het is goed om de beroepen en werkzaamheden in de regio's in kaart te brengen. Maak die aantrekkelijk voor allochtone werkzoekenden. Laat hen zich (om)scholen en stage lopen. Het is jammer dat werkgevers dit plan nog niet concreet willen oppakken. We kunnen een hele mooie campagne opzetten, maar mensen moeten er wel wat aan hebben. Met regionale activiteiten krijg je de beste matches."

De resultaten

Mede dankzij gerichte lobby van de FNV is er nu een landelijke Discriminatiemonitor.

Tijdens de Participatietop in juni 2007 zijn er afspraken gemaakt om discriminatie te bestrijden op de arbeidsmarkt. Inmiddels heeft dit ertoe geleid dat er een beeldvormingscampagne wordt opgezet. Deze moet vooroordelen over allochtone werkzoekenden wegnemen. Ook dient het bepaalde sectoren aantrekkelijk te maken voor allochtone werkzoekenden.





Inkomen

Voorlichting aan migranten over AOW-gat

'Waarom wisten we dit niet eerder?'

Nederland heeft een fijne ouderdomsvoorziening voor gepensioneerden, zodat ze na hun 65e kunnen stoppen met werken. Die wetenschap is ook onder migranten bekend. Maar wie niet vijftig jaar in Nederland heeft gewoond, wordt gekort op zijn AOW-uitkering. Voor veel migranten kwam die ontdekking als donderslag bij heldere hemel. De FNV besloot tot een informatiecampagne en kon via een intensieve lobby een aantal onrechtvaardigheden herstellen.



Op een gure, maar zonnige middag in november verlaten Marokkaanse mannen, vrouwen en kinderen de El Fath Moskee in Alphen aan den Rijn. De zondagsdienst zit erop en meestal is het dan tijd voor de familie. Zo'n vijftig mannen en enkele kinderen blijven echter achter, zij wachten op de FNV-voorlichtingsbijeenkomst over het AOW-gat. Het is een van de vele bijeenkomsten die de FNV sinds 2006 heeft georganiseerd door het hele land. Iedere keer zijn er dezelfde vragen: waarom wisten we dit niet eerder? Waarom heeft niemand dit ons verteld? "De FNV voert al heel lang campagne rondom het AOW-gat, maar dat werd vooral door de individuele bonden gedaan", licht FNV-beleidsmedewerker Linda Rigters toe. "Bij hen ontstond de wens om een gezamenlijke actieweek te starten. In juni 2006 hebben we die georganiseerd, samen met het Landelijk Overleg Minderheden, Forum en de ouderenbond ANBO." Geen overbodige luxe, zo bleek. Tienduizenden 65-plussers hebben al te maken met het AOW-gat en dat aantal zal de komende jaren alleen maar groeien. Een aantal jaren geleden gingen grote groepen migranten met pensioen. Zij schrokken zich te pletter, vooral Surinamers keken van hun AOW-uitkering op. Velen zijn in de jaren zeventig, toen Suriname onafhankelijk werd, geëmigreerd naar Nederland. Ze hadden het gevoel van de ene Nederlandse provincie naar de andere te

verhuizen. Maar toen ze met pensioen gingen, bleek opeens dat ze veel korter als inwoner van Nederland werden beschouwd. Niemand had hun verteld dat ze vanaf hun vijftiende in Nederland hadden moeten wonen om op hun 65e aanspraak te kunnen maken op een volledige AOW.

Geen allochtonenprobleem

"We hebben besloten voorlichting te gaan geven aan alle migranten, want de gevolgen van een gekorte AOW zijn groot en dat geldt niet alleen voor Surinamers", vertelt Rigters. De AOW is gebaseerd op het sociaal minimum. Als je minder AOW krijgt en je hebt ook geen of weinig bedrijfspensioen opgebouwd, kom je onder het sociale minimum. Dan moet je voor voldoende inkomen een aanvullende bijstandsuitkering aanvragen. "Mensen met een aanvullende bijstand vielen onder de standaardregels van de bijstand. Ze moesten dus elke maand een controlebriefje invullen. Ook hoorden ze zich aan het maximum van dertien weken vakantie te houden. Deze regels zijn bedoeld om te zorgen dat bijstandsgerechtigden beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar voor 65-plussers is dat niet relevant. Veel migranten hadden daar moeite mee of wisten niet dat zij voor aanvullende bijstand in aanmerking kwamen en vroegen dus geen bijstand aan. Ze hadden een klein pensioentje en reddden het dan net met hun lagere AOW-uitkering. Maar er waren ook migranten

“Toen wij hier in de jaren zeventig kwamen, uit Marokko en Turkije, wisten wij niet hoe lang we hier zouden blijven en hebben wij nooit pensioen opgebouwd. Pas toen de kinderen groot werden, wisten we dat we ons blijvend zouden vestigen in Nederland. En nu het te laat is, dringt pas het besef door dat we straks weinig pensioen hebben en een AOW-gat met aanzienlijke kortingen. Het is goed en belangrijk dat de FNV dit zo helder mogelijk uitlegt aan de mensen en de tijd neemt om dit te doen.”

Aldus een deelnemer aan een FNV-voorlichtingsbijeenkomst

zonder pensioen die toch geen aanvullende bijstand aanvragen. Die kwamen in onwenselijke situaties terecht”, zegt Rigters.

Een AOW-gat geldt overigens niet alleen voor de migranten in Nederland. De helft van deze groep bestaat uit autochtone Nederlanders die een paar jaar in het buitenland vertoefden of net over de grens zijn gaan wonen. Kinderen van Nederlandse migranten die op hun twintigste naar Nederland terugkeren, hebben hier eveneens mee te maken. Missionarissen vallen er ook onder. Wel hebben de Nederlandse autochtonen veel vaker een goed aanvullend pensioen.

Rigters: “Het is dus geen allochtonenprobleem, maar migranten hebben de informatie hierover wel het hardst nodig. Zij hebben te maken met flinke AOW-gaten: als je op je dertigste pas in Nederland komt wonen, krijg je te maken met een korting van 30 procent op je AOW-uitkering.”

Uit onderzoek bleek dat heel veel Turken en Marokkanen geen aanvullende bijstand vragen. Dat heeft drie oorzaken. Ze hebben nog nooit hun hand opgehouden en willen dat nu - uit trots - ook niet doen. Bovendien is er een strenge vermogenstoets. Voor wie met moeite een klein huisje in het land van herkomst bijeen heeft gespaard, is die toets bedreigend. Soms moeten ze dan dat huisje verkopen. En ten slotte zijn ze soms nog onbekend met de regeling; ze weten niet eens dat ze recht hebben op aanvullende bijstand. Rigters: “Tijdens de actieweek in juni 2006 gingen we met een bus door het land om in moskeeën, op bijeenkomsten, bij markten en in allochtone buurten folders te verspreiden. We bezochten vooral de buurten in de Randstad. Ook voerden we een publiciteitscampagne richting pers; dat werd goed opgepakt.” De afsluiting vond plaats in het Haagse Nieuwspoor met politici uit alle partijgeledingen. “Daar zijn we in debat gegaan met een eisenlijstje. We vroegen voor deze doelgroep een aparte regeling of toeslag als aanvulling op het AOW-hiaat. Deze 65-plus toeslag zou via de Sociale Verzekeringsbank (SVB) moeten worden uitbetaald. Met andere woorden: één loket voor AOW en de AOW-aanvulling. We vroegen ook om niet te korten bij een klein bedrijfspensioen of vermogen. Nu mogen senioren slechts achttien euro van hun bedrijfspensioentje houden als ze een beroep doen op de aanvullende bijstand. En we wilden een

ruimere mogelijkheid om langer in het buitenland te verblijven. In plaats van een maximum van dertien weken een half jaar. Ten slotte stelden we voor de AOW in veertig in plaats van vijftig jaar te laten opbouwen. Dan loopt dat gelijk met de opbouw van het pensioen,” aldus Rigters.

Succesvolle lobby

Daarna startte de FNV een grote voorlichtingscampagne. Rigters: “We bedachten een voorlichtingstraject waarin we bijeenkomsten organiseerden om groepen direct te bereiken. Tegelijkertijd mobiliseerden we daarmee mensen, wat richting politiek erg belangrijk was. Den Haag komt pas in actie als er een drive is.”

Samen met ANBO, het Landelijke Overleg Minderheden en de Surinaams-Nederlandse organisatie Surned, kwamen een paar grote bijeenkomsten tot stand. De grootste was in december 2007 in de Grote Kerk in Den Haag. Daar waren zeshonderd mensen aanwezig. Intussen had het campagneteam van de FNV het hele land wel gehad. “We gaven overal voorlichting: in moskeeën, in buurt en clubhuizen maar ook op allochtone bijeenkomsten. Daarnaast gingen we door met onze politieke lobby.”

Die lobby heeft inmiddels zijn vruchten afgeworpen. De vakantietijd voor gepensioneerden met een aanvullende bijstand is opgerekt van dertien weken naar zes

maanden. Dit is per 1 juli 2008 ingegaan. Per 1 januari 2010 is het aanvragen van de aanvullende bijstand overgeheveld naar de SVB. Voor gemeenten is 2009 een overgangsjaar, maar ze kunnen de aanvraag nu al op vrijwillige basis aan de SVB geven. “Hiermee hebben we voor de grootste groep gedupeerden al resultaten behaald”, zegt Rigters.

Het idee om de AOW in veertig jaar op te bouwen, blijkt een lastig probleem. Vooral in deze tijd waarin wordt gesproken over het ophogen van de AOW-leeftijd en ‘doorwerken’ het credo is, voelt de politiek weinig voor dit FNV-voorstel. “Dat is jammer, maar de huidige 65-plussers hebben hier ook weinig meer aan.





Verder zijn we bezig met de vermogenstoets. Die is vrij streng. Je hebt al snel te veel vermogen. Maar een kleine zelfstandige heeft zijn pensioen vaak in het huisje in zijn thuisland zitten. Het bedrag in de vermogenstoets moet dus omhoog, evenals het bedrag van het pensioen dat je mag houden. Daarover zijn we nog aan het lobbyen”, aldus Rigters. Een ander punt is de inkoopregeling. Dat is volgens de FNV een eliteregeling, alleen betaalbaar voor de rijken. Rigters: “Je kunt slechts AOW inkopen binnen vijf jaar na inschrijving in Nederland. Dat is voor veel migranten al te laat. We willen dat die inhaalslag nu betaalbaar en aantrekkelijk wordt. Ook moeten de eerste vijf jaar worden kwijt-

gescholden, want wie betaalt er nu tussen zijn vijftiende en twintigste premie? Dit voorstel blijkt op dit moment nog te duur.”

Schrijnende verhalen

In de El Fath Moskee luisteren de bezoekers oplettend naar het verhaal van FNV-beleidsmedewerker Ahmed Sajid. Hij probeert het Nederlandse pensioenstelsel uit te leggen aan de hand van een beker cappuccino: het koffiegedeelte staat voor de AOW, de melkschuim voor het aanvullende bedrijfspensioen en de cacao staat voor lijfrentepolis (het bedrag dat mensen zelf extra sparen voor hun pensioen). “Ah, dan hebben wij een lege beker gekregen!” reageert iemand uit het publiek.

Sajid heeft voormalig SVB-medewerker Ahmed El Allati uitgenodigd om wat dieper op de informatie in te gaan. De Arabische woordstroom is moeilijk te volgen, maar de Nederlandse woorden SVB, eerste generatie, AOW-gat, bedrijfspensioenen en lijfrente, die hij tussendoor gebruikt, maken duidelijk dat zijn verhaal over het AOW-gat gaat. Het publiek, zittend op dikke warme kleden die de grond van de moskee bedekken, luistert aandachtig. De powerpointpresentatie, die via een *beamer* op de muur wordt getoond, ondersteunt de ingewikkelde materie.

Vragen zijn er nadien te over. En ook verhalen over werkgevers die verzuimd hebben sociale premies af te dragen. Ahmed El Allati: “Ik kreeg ook veel vragen over het onderscheid tussen het bedrijfspensioen en de AOW. Dat is voor hen allemaal niet zo duidelijk. De verhalen achter deze migranten zijn schrijnend. Ze hadden in principe alle papieren die met hun werk te maken hadden, moeten bewaren. Soms moeten ze drie jaar betaald werk dat in de zeventiger jaren plaatsvond bewijzen. Maar hoe konden ze dat toen weten? Bovendien zijn velen als analfabeet naar Nederland gekomen. Ze konden die papieren niet eens lezen.” De 67-jarige Ben Hammi kwam op 28-jarige leeftijd naar Nederland. Hij werkte overal, bij een kipslachthuis, een oliebedrijf, bij Akzo Chemie in Haarlem en een productiebedrijf in Alphen aan den Rijn. Hij liet zijn gezin overkomen en ging werken bij een sociale werkplaats.

Zijn laatste baan was een subsidiebaan als conciërge. “Ik heb in mijn werkzame leven slechts een klein pensioen opgebouwd. Dat komt neer op 36 euro per maand. Voor aanvullende bijstand moest ik een heel groot formulier invullen. In Marokko heb ik een huis geërfd en dat moet ik eerst opeten. Dat vind ik heel raar. De Nederlandse regering heeft niks te maken met deze erfenis. Bovendien heb ik altijd gewerkt.”

Hammi was vroeger lid van het NVV. “Ik denk dat ik de eerste Marokkaanse werknemer was die lid werd van een vakbond.” Hij zegt blij te zijn met een bijeenkomst als deze. “De FNV zou vaker dit soort bijeenkomsten moeten organiseren, liefst bij iedere verandering in de wet. Want de gemeente geeft altijd onvoldoende voorlichting.”

De resultaten

Tot nu toe heeft de FNV met haar acties het volgende bereikt:

- Ouderen met een aanvullende bijstanduitkering mogen 26 weken per jaar buiten Nederland verblijven.
- Veel gemeenten hebben de uitvoering van de aanvullende bijstand voor 65-plussers al aan de Sociale Verzekeringsbank overgedaan en per 1 januari 2010 wordt deze uitvoering landelijk. Dan geldt dat AOW en eventuele aanvullende bijstand via één loket worden aangevraagd.
- Eind 2008 heeft het kabinet zich gebogen over een eventuele vrijlating van een klein pensioen en vermogen. Hierover zal in 2009 nog verder gedebatteerd worden.



Leden

FNV op kleurrijke evenementen

Solidariteit mag gezien worden

Speciaal voor de islamitische werknemers organiseert de FNV de laatste jaren een gezamenlijke Iftar-maaltijd. Het Kwakoe-festival dat in de Amsterdamse Bijlmer jaarlijks tienduizenden mensen trekt, is voor de FNV altijd een reden geweest met een stand het publiek te informeren. Ook de jaarlijkse Diversiteitsdag van de FNV is een aanleiding om alle culturen bij elkaar te brengen en met elkaar in gesprek te gaan.



De Iftar-maaltijd van de FNV

Inmiddels heeft de FNV een traditie opgebouwd door elk jaar een Iftar-maaltijd te organiseren. In 2008 gebeurde dit samen met FNV Bondgenoten en Schiphol Group. Al het schoonmaak- en ander personeel van Schiphol, ongeacht levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging, was welkom bij deze gratis maaltijd. Ruim tweehonderd mensen deden mee.

Iftar is de maaltijd die tijdens de vastenmaand Ramadan door moslims direct na zonsondergang wordt genuttigd. Deze gezamenlijke maaltijd met familie en vrienden wordt de laatste jaren door verschillende organisaties, en zelfs ook bedrijven, gebruikt om moslims en niet-moslims bij elkaar te brengen. De FNV werkt hier van harte aan mee, want solidariteit mag gezien worden. Het gaat hierbij niet om het religieuze aspect, maar vooral om de dialoog die verschillende werknemers met elkaar hebben. In een samenleving waarin we dicht op elkaar leven met verschillende bevolkingsgroepen, is het belangrijk om interesse in elkaar te tonen. En met elkaar in gesprek te gaan. Schiphol is met zijn internationale karakter een mooie plek voor de feestelijke Iftar-maaltijd.



FNV Diversiteitsdag

Elk jaar organiseert de FNV vakcentrale een Diversiteitsdag, waarin talloze workshops en debatten gevoerd worden over actuele thema's rond diversiteit op de arbeidsmarkt. Ook de verschillende FNV-bonden organiseren jaarlijks zo'n dag. In 2008 organiseerde de vakcentrale workshops over FNV Lokaal, gesprekken op de werkvloer, multiculturele ondernemingsraden, participatie, zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen en het AOW-hiaat. Deze workshops werden allemaal druk bezocht.

FNV-voorzitter Agnes Jongerius sprak tijdens de opening van een Diversiteitsdag over successen die de vakbeweging heeft behaald. "In 2007 zijn schoonmakers in Den Haag, Utrecht, Maastricht en op Schiphol een campagne gestart voor een leefbaar loon, voor respect, tegen discriminatie en voor het recht om actief te zijn in een vakbond. De schoonmaak vormt misschien wel een van de meest diverse sectoren in ons land. De werknemers hebben zich op de werkvloer georganiseerd, ze hebben coalities gevormd met actiegroepen, ze hebben petitie aangeboden. Ze hebben directe actie gevoerd bij de grote opdrachtgevers die te weinig geld over hebben voor de schoonmaak, zoals Schiphol en de hoofdkantoren van multinationals. Ze moesten het opnemen tegen machtige tegenstanders. En toch hebben ze gewonnen. Wat zeg ik: ze hebben een klinkende overwinning behaald. Dit laat zien wat je kunt bereiken als je als vakbeweging diversiteit omarmt."

Het Kwakoe Zomer Festival

Het Kwakoe Zomer Festival dat iedere zaterdag en zondag in de maanden juli en augustus gehouden wordt, is het grootste multiculturele festival in Nederland. Zes weekenden lang biedt de organisatie een gevarieerd programma aan met live muziek, film, sport, eten, dansen, informatie en ontmoetingen. Ieder jaar heeft het festival een ander thema dat tot uiting komt in muziek, optredens, kunst, literatuur en diverse verkiezingen.

Dit festival in de Amsterdamse Bijlmer is een platform voor de etnisch-culturele gemeenschappen uit heel Nederland. Acceptatie en harmonie tussen de diverse gemeenschappen en individuen staan centraal. Tijdens het festival is er een informatiemarkt voor marketing-bedrijven, pr-bureaus, producenten en fabrikanten. Ook de FNV is er jaarlijks aanwezig met een stand.

FNV-voorzitter Agnes Jongerius spreekt regelmatig op het Kwakoe Festival. "We vinden het belangrijk om de mensen op te zoeken en een duidelijke boodschap uit te dragen. *Diversity*, verscheidenheid, is een thema waar de FNV al langer mee bezig is. We vinden het belangrijk dat de werkvloer een afspiegeling is van de maatschappij. Op dit moment is dat jammer genoeg nog niet het geval. De werkloosheid onder allochtonen is nog drie keer zo hoog als onder de gemiddelde bevolking. Moeten we dat maar accepteren? Moeten we maar doen alsof dat erbij hoort? De FNV vindt van niet."





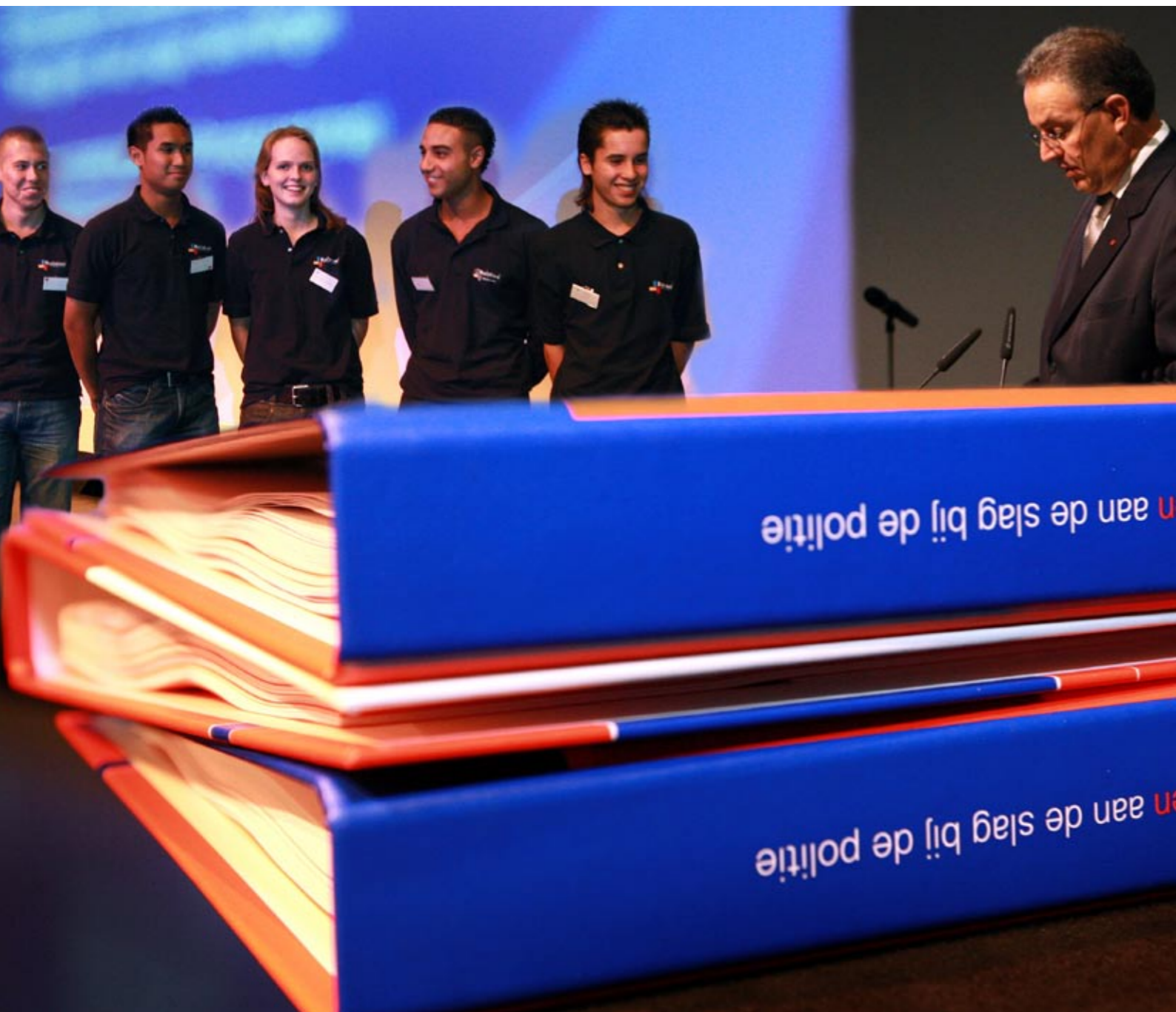
4

Participatie

Project Tekortsectoren

“We moeten de taal van de burger spreken”

De FNV maakt zich er hard voor om allochtone jongeren, maar ook volwassenen, in sectoren aan het werk te krijgen waar tekort aan personeel heerst. De FNV vakcentrale heeft het initiatief genomen voor het succesvolle stageproject Doorlopende Leerlijn Politie, bedoeld voor leerlingen uit vmbo-3, vmbo-4 en het mbo. Het project is uitgevoerd in samenwerking met het regiokorps Haaglanden. “De belangstelling voor een praktijkstage bij het regiokorps Haaglanden is groot. Het aantal deelnemers steeg in een jaar tijd van 81 vorig schooljaar naar 215 dit jaar”, zegt stagebegeleidster Irma Neijman. Doel is meer jongeren voor het politiewerk te interesseren, aan het werk te krijgen en te behouden. Met de focus op allochtonen.



“Wil je tussen de burgers staan, dan moet je de taal van de burgers kunnen spreken”, zegt projectleider Ben Minkjan. “Veel korpsen hebben of krijgen te maken met grote tekorten aan personeel, vooral aan blauw personeel. Dat komt onder andere doordat het de politieorganisatie niet lukt genoeg jongeren te werven voor de politieopleidingen. In het verleden hebben we geprobeerd om de allochtone beroepsbevolking te interesseren voor politiewerk, maar met te weinig resultaten.”

De essentie van dit project is het aanleggen van een ‘doorlopende leerlijn’ naar de Politieacademie voor leerlingen die in eerste instantie een beroepsopleiding volgen in het vmbo SD&V (sport, dienstverlening en veiligheid) of het mbo. Volgens Minkjan zijn jongeren geïnteresseerd in politiewerk. Dat geldt ook voor allochtone jongeren. “Ongeveer 45 à 50 procent van het politiepersoneel komt uit vmbo-opleidingen. Ruim 70 procent van de leerlingen die een vmbo-opleiding volgen in de vier grote steden zijn van allochtone afkomst. Als je als politieorganisatie een afspiegeling wilt zijn van de samenleving, dan moet je er vroeg mee beginnen”, denkt Minkjan.

Langs paarden en arrestantenbewaring

Binnen het korps Haaglanden zijn Ben Minkjan en Irma Neijman de drijvende krachten achter het project Doorlopende Leerlijn Politie. Neijman kent de praktijk van het politiewerk

van binnen en van buiten en zag het project als een enorme uitdaging. “Samen met Ben heb ik een stageprogramma ontwikkeld dat de leerlingen kennis laat maken met de vele facetten van het politiewerk.”

Het programma begint al in de derde klas van het vmbo met een ‘snuffelstage’ die de leerlingen onder andere langs de honden, de paarden, de meldkamer en de arrestantenbewaring voert. De laatste stage vindt plaats als ze op het mbo zitten, dan gaan ze zelfs mee op surveillance. De stages zijn niet alleen bedoeld om de leerlingen meer kennis te bezorgen over het politiewerk; er wordt ook veel aandacht besteed aan hun houding en gedrag.

In Vogelaarwijken zoals de Schilderswijk, waar kinderen minder kansen hebben om vooruit te komen, is van het belang om jongeren met potentie aandacht te geven, denkt Neijman.

“Door deelname aan ons stageproject krijgen ze Nederlands, trainingen in vaardigheden en uitzicht op een eventuele toekomst bij de politie. Voorheen was dat voor velen een onbereikbaar en niet-realistisch doel. Nu willen ze aan het eind van de stages niet eens meer terug naar school”, aldus Neijman. Ook als de leerlingen bij de Politieacademie aan de opleiding beginnen, blijft Irma ze volgen.

“De leerlingen zijn en blijven erg enthousiast over de introductie in de politiewereld die we hun geboden hebben. Als gevolg daarvan neemt de instroom toe. En dat is wat we in het hele land moeten bereiken.”

“Dankzij dit project heb ik de leuke kant van de politie leren kennen”

Instream en doorstroom

Het project is gestart in 2006 en wordt nu uitgevoerd door het regiokorps Haaglanden, in samenwerking met het Mondriaancollege, het Variascallege en het Westhagecollege in Den Haag en het Christelijk Lyceum Delft. Financieel was dat mogelijk door een subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), aangevraagd door de FNV. De FNV, gezamenlijke scholen en het regiokorps Haaglanden hebben een doorlopende leerlijn tot stand gebracht, waardoor (allochtone en autochtone) leerlingen vanuit vmbo SD&V (Sport, Dienstverlening en Veiligheid) naar het mbo Veiligheid en vervolgens naar de politieacademie kunnen doorstromen. Cruciaal zijn de praktijkstages. Leerlingen uit vmbo-3, vmbo-4 en het mbo volgen stages bij politie Haaglanden, waarbij telkens meer verantwoordelijkheid aan de stagiairs wordt gegeven. “Gekoppeld aan deze stages krijgen de leerlingen trainingen beroepsvaardigheden. Resultaat: leerlingen maken, vaak al na de eerste stage in het vmbo, een bewuste keuze. De meesten zijn zeer gemotiveerd geraakt voor het politiewerk”, zegt Neijman. Het doel van het project is het bevorderen van de instroom van jongeren bij de politie, en dan in het bijzonder de instroom van allochtone jongeren. Dit laatste is een pluspunt van het project, vinden alle betrokken instanties. Volgens Minkjan is op dit moment 6 procent van het personeel van de politie Haaglanden

allochtoon. “Dit is ook het landelijk beeld. We streven naar minimaal 10 procent. Met dit project heb ik goede hoop. Want ons korps heeft jaarlijks twee- à driehonderd nieuwe collega’s nodig.”

Boeven vangen

Een ander opvallend resultaat is de sterke stijging van het aantal allochtone jongeren dat zich heeft aangemeld voor het stageprogramma bij de Haagse politie. Blijkbaar is de tijd voorbij dat het voor deze groep jongeren sociaal gezien nogal lastig was om openlijk toe te geven dat ze wel iets voelden voor een baan bij de politie.

“Dankzij dit project heb ik de leuke kant van de politie leren kennen”, zegt Deniz Demirta trots. Hij is zeventien en een van de leerlingen die stage loopt. Hij woont in de Schilderswijk, “een van de Vogelaarwijken met al zijn problemen”, voegt hij eraan toe. “Ik wilde politieagent worden. Ik dacht: ik word niet toegelaten. Maar toen werd ik op school benaderd om stage te lopen.” Na een paar weken stage raakte Demirta meer en meer enthousiast en gemotiveerd. “Ik ga door. Dit is mijn kans om te worden wat ik graag wil”, aldus de toekomstige politieagent Demirta. De resultaten van het project Doorlopende Leerlijn Politie zijn niet gering. Deelnemen leidt in veel gevallen tot een zeer gemotiveerde en bewuste keuze voor de politie, vaak al na de eerste stage. Ook Solaiman El Azzouti is

zeer enthousiast. El Azzouti is pas zestien, maar weet wat hij wil. “Bij de politie”, zegt hij stoer. “Het is het leukste beroep dat er bestaat. Want ik wil boeven vangen.” Irma Neijman: “Dat is een belangrijke ontwikkeling in de opstelling van allochtone jongeren, op school en wellicht ook in hun buurt.”

Een groot deel van de leerlingen, zo’n 90 procent, is zeer tevreden over hun stagejaar. In het schooljaar 2007/2008 liepen veertig vmbo 3-leerlingen, vijftintig vmbo 4-leerlingen en zestien leerlingen uit het mbo stage. Doorstroomcijfers laten zien dat 70 procent van de leerlingen uit het mbo-brugjaar politie erin slaagt aansluitend een baan bij de politie te vinden. “Vijftien van de zestien mbo-deelnemers zijn inmiddels aangenomen op de Politieacademie”, zegt Neijman. Van de vmbo 4-leerlingen is inmiddels 80 procent doorgestroomd naar het mbo-brugjaar politie.

Landelijk uitrollen

Goed voorbeeld doet goed volgen: het aantal vmbo/mbo-leerlingen dat bij de Haagse politie stage wil lopen is in één jaar tijd meer dan verdubbeld. Dit schooljaar gaat het om honderd vmbo 3-leerlingen, 85 vmbo 4-leerlingen en dertig mbo-leerlingen. Naar verwachting zal de belangstelling nog verder toenemen door de stijgende populariteit van de vmbo-studierichting SD&V. Daarnaast hebben ook andere mbo-scholen in de omgeving van Den Haag inmiddels interesse

getoond in het aanbieden van jongerenstages bij de politie. Door de Haaglanden-aanpak lijkt een structurele instroom van nieuwe agenten gegarandeerd te zijn.

In oktober 2008 werd het project Doorlopende Leerlijn Politie gepresenteerd in Den Haag tijdens de conferentie ‘Jongeren aan de slag’. “Het gaat de FNV om alle jongeren. Maar speciaal ook om jongeren uit etnische minderheden. Hun werkloosheid is immers veel hoger dan die van autochtone jongeren”, zei FNV-voorzitter Agnes Jongerius in haar toespraak. Volgens haar moet het niet alleen gaan om allochtonen. “We kiezen voor projecten waar de kans groot is dat er veel allochtone jongeren aan meedoen. Zoals hier in Den Haag. We kiezen niet voor projecten uitsluitend voor allochtone jongeren. Dat stigmatiseert. En bovendien is de aanpak van dit project absoluut ook van belang voor autochtone jongeren”, aldus Jongerius. De FNV vindt de ‘aanpak Haaglanden’ zo succesvol, dat de vakcentrale deze ook in andere tekortsectoren promoot. “De Nederlandse Politiebond (NPB) is een warm voorstander van de Haaglanden-aanpak en heeft het succes daarvan inmiddels bij de minister van Binnenlandse Zaken onder de aandacht gebracht”, schrijft Yntse Koenen, NPB-districtsbestuurder in het magazine van de politiebond. “De NPB vraagt al heel lang aandacht voor de ongunstige gevolgen van deze ontwikkeling (een tekort aan personeel, red.) en maakt daarnaast zoveel mogelijk werk

van initiatieven die kunnen bijdragen aan het oplossen van de problemen. Een mooi voorbeeld daarvan is het project Doorlopende Leerlijn Politie, dat in 2006 mede door toedoen van voormalig NPB-voorzitter Hans van Duijn tot stand kwam.”

Ook stagebegeleidster Irma Neijman en projectleider Ben Minkjan van het regiokorps Haaglanden vinden dat deze wervingsmethode in het hele land ingevoerd zou moeten worden. Liefst zo snel mogelijk. “Wij hebben personeelstekort, scholen hebben jongeren. De politiebond en de FNV willen graag helpen om dit project landelijk uit te rollen. Betere omstandigheden kunnen we niet hebben.”

De resultaten

Het succesvolle stageproject Doorlopende Leerlijn Politie, dat sinds ruim twee jaar bij het politiekorps Haaglanden draait, kent al veel resultaten.

- Honderden (allochtone) jongeren hebben er stage gelopen.
- 80 Procent van de vmbo-4 leerlingen stroomt door naar het brugjaar politie, mbo-Veiligheid.
- Vijftien van de zestien deelnemers van het mbo-brugjaar politie van het vorige jaar zijn inmiddels aangenomen op de Politieacademie.
- Doorstroomcijfers laten zien dat 70 procent van de leerlingen uit het mbo-brugjaar politie erin slaagt aansluitend een baan bij de politie te vinden.



FNV-project Nederlands op de Werkvloer

Aap, noot, Mies in bedrijven

Wat doe je als anderstalige medewerkers bijna-ongelukken maken omdat ze de veiligheidsinstructies niet kunnen lezen? Of zowat ruzie met klanten krijgen omdat ze uitdrukkingen niet begrijpen? Vaak blijkt dat Polen of andere nieuwkomers het Nederlands nog niet goed beheersen. De FNV kende die problematiek al langer en besloot tot het project ‘Nederlands op de Werkvloer’. “Ik heb ze onwijs zien veranderen”, zegt een tevreden manager van een schoonmaakbedrijf.

Een anderstalige werknemer arriveert in de regen op zijn werkplek. Zijn leidinggevende staat met andere collega’s bij het raam en zegt: ‘Wat een hondenweer!’ In de oren van de allochtone werknemer klinkt die opmerking als: ‘Daar heb je die hond weer!’ Hij voelt zich zo gekwetst dat hij zich voor weken ziek meldt. Door miscommunicatie kunnen ook bijna-rampen ontstaan. Zoals bij Kist & Co gebeurde, een bedrijf dat houten kwaliteitskisten voor de groente- en fruitsector produceert. Het is gevestigd in Bolnes bij Ridderkerk. Daar vroeg een werknemer aan een anderstalige collega om steeksleutel 10. De collega begreep hem niet en zette de machine aan, waardoor de werknemer bijna zijn vingers verloor. Bij de FNV zijn de voorbeelden al langer bekend. In 2006 vroeg de vakbeweging daarom subsidie aan bij stichting Instituut Gak met als doel cursussen Nederlands op de Werkvloer aan te bieden. In januari 2007 kon het project beginnen. De formule van een cursus Nederlands op

de Werkvloer is simpel. Er is een korte speurtocht naar financieringsmogelijkheden nodig. Verder is een cursusaanbieder die het taalniveau van de (allochtone) werknemers bepaalt onontbeerlijk, net als een vrije vergaderruimte binnen het bedrijf. Leid de docent rond in het bedrijf, voorzie hem of haar van formulieren en teksten die essentieel zijn op de werkvloer en de cursus kan beginnen.

Het ging in het project om cursussen voor een groep werknemers. Er werd gewerkt aan die taalvaardigheid die nodig is om te kunnen functioneren in hun bedrijf, of om deel te kunnen nemen aan vakcursussen. De cursus bood dus maatwerk. De cursisten die geslaagd waren, ontvingen een certificaat. Deze certificaten



werden samen met het EVC-Empowerment-centre ontworpen. De aanpak vroeg ook om een actieve betrokkenheid van de werkgever en van de vakbond. Zij maakten afspraken over de organisatie en financiering van de cursussen. Beiden wierven zij cursisten en 'taalmaatjes'. De werkgever organiseerde en faciliteerde in veel gevallen de cursussen. De cursussen werden zoveel mogelijk in het bedrijf, tijdens werktijd aangeboden. Het project heeft inmiddels in verschillende sectoren gedraaid: de sociale werkvoorziening, andere bedrijven met gesubsidieerde arbeid, persoonlijke dienstverlening, de zorg, de bouw, de schoonmaak en de industrie.

Communicatieproblemen

"Ze maken fouten door miscommunicatie. Ze kunnen de werklijsten niet lezen en snappen de veiligheidsinstructies niet. In bedrijven bestaat vaak een verschil tussen de eisen die ze aan de taal stellen en wat werknemers kunnen", somt Lucelle Timmermans, voormalig

FNV-projectleider van Nederlands op de Werkvloer, op. "Dat heeft gevolgen voor de veiligheid en de onderlinge communicatie. Deze werknemers participeren weinig in overleg en zoeken nauwelijks contact met collega's. Als een klant aan een schoonmaker vraagt zijn kast te poetsen en de schoonmaker begrijpt hem niet, ontstaat er irritatie en dan heb je als bedrijf een probleem." Een van de deelnemende bedrijven was UB2000 uit Utrecht, een fietsenstalling met zo'n zestig werknemers. "Zij moeten klanten te woord staan en dan is het belangrijk dat ze dat vriendelijk doen", zegt Timmermans. "Dat ze bijvoorbeeld klanten moeten doorverwijzen naar de leidinggevende als ze het antwoord niet weten. Soms worden klanten boos, dan moeten ze daar raad mee weten. Ook moeten ze 'nee' kunnen zeggen, op een vriendelijke manier." Polen zijn de nieuwste groep slecht Nederlands sprekende medewerkers. Zoals bij Royal Stone Nederland, een bedrijf in 's-Heerenberg met

zeventig werknemers. Het vervaardigt keukenwerkbladen uit composiet en graniet. Er werken zo'n vijftien anderstaligen, waarvan tien Polen. Directeur Herman Brans: "We hadden hier nogal wat communicatieproblemen en dat had gevolgen voor de werkinstructie en de gezelligheid onder elkaar. In het begin hadden we Duitssprekende Polen, maar sinds drie jaar hebben we er een paar die alleen maar Pools spreken. Zij worden door andere Poolse collega's geïnstrueerd. Dat had natuurlijk invloed op de veiligheid. De Polen vormden een groep binnen een groep en dan krijg je een situatie dat er meer over dan met elkaar wordt gesproken. Dat wilden we veranderen." Schoonmaakbedrijf Asito Amsterdam West BV, onderdeel van het landelijke Asito, merkte dat het taalniveau van sommige werknemers te laag was om in te stappen in reguliere cursussen die het bedrijf aanbiedt. "We zagen werknemers met papieren naar hun leidinggevende stappen", vertelt vestigingsmanager Annelore Grondman. "Ze begrepen niet wat ze gekocht hadden of snapten een brief van de vreemdelingenpolitie niet. Ook kwam het voor dat de communicatie met de klant niet liep en dat daarover ergernis ontstond." De cursussen duurden vijftien tot 25 weken. Ze kregen drie uur per week les, meestal onder werktijd. Nederlandstalige collega's vormden taalmaatjes. Zij oefenden met hun anderstalige collega's de woorden en hielpen bij het huiswerk.

Elke docent die in het FNV-project stapte, kreeg materiaal van het betreffende bedrijf aangeleverd. Alle geschreven teksten die daar de ronde deden, werden gebruikt in de les. En cursisten konden spontaan aangeven aan welke woorden ze nog meer behoefte hadden. Aan het eind van de rit kreeg iedereen die slaagde op feestelijke wijze een certificaat uitgereikt. De resultaten, zeggen de meeste bedrijven, zijn er naar. Herman Brans van Royal Stone Nederland: "Ik zie vooral dat ze meer met elkaar doen. De drempels zijn wat lager. De Poolse jongens hadden de neiging in hun eigen groep te leven. Dat neemt nu af. Dat zie ik in de kantine en tijdens werkoverleg. Ze zeggen meer en maken meer contact met anderen. Er zijn er twee die hele volzinnen kunnen spreken. Zij zijn in hun Nederlandse taal echt van niets naar behoorlijk wat gegroeid."

Assertiever door het leven

De meerwaarde voor zijn bedrijf is ook helder. Brans: "Een toename van de productkwaliteit en een betere werksfeer, wat ook weer meer kwaliteit aan het product brengt. De andere medewerkers vinden het feit dat we Nederlands op de Werkvloer voor deze groep organiseren ook leuk. In het verleden werd er wel gemopperd op de Polen, omdat ze zo'n eigen groep vormden, maar dat is nu niet meer." Ook het schoonmaakbedrijf Asito in Amsterdam is enthousiast. "Ik heb ze onwijs zien veranderen", zegt Annelore Grondman. "Ik

"Ik zie vooral dat ze meer met elkaar doen. De drempels zijn wat lager."



zeg altijd: ze zijn rechtop gaan lopen. Ze zijn zelfverzekerder geworden, kunnen beter uitleggen wat hun problemen zijn en treden klanten positiever tegemoet. Ook intern geven ze meer feedback: als ze een vlek op het tapijt zien of iets anders dat niet klopt. Ze gaan actiever en assertiever door het leven.” Op het culturele vlak ziet Grondman eveneens ontwikkelingen. “Allochtonen zijn geneigd ‘ja’ te zeggen en ‘nee’ te doen. Met onze directheid kunnen ze vaak moeilijk omgaan. Nu begrijpen ze onze cultuur veel beter.”

De cursisten ervaren Nederlands op de Werkvloer als positief. In de brochure ‘Stappen in het FNV-project Nederlands op de Werkvloer’, die de FNV naar aanleiding van het project heeft uitgegeven, komen ze uitgebreid aan het woord. Ze vertellen over gewonnen zelfvertrouwen, plannen voor de toekomst en *Aha-Erlebnissen*. Ook de lol die ze hebben ervaren tijdens de cursus. Al die rare Nederlandse uitdrukkingen. Probeer ze maar eens te begrijpen. “Arme sloeber, aan de grote klok hangen en geen ijzer met handen breken”, noemt Helene Rangurai uit Burkina Faso als meest grappige spreekwoorden.

Bijna alle bedrijven gaan door met een taal cursus voor hun werknemers. Royal Stone is sinds de zomervakantie met een nieuwe cursus begonnen die tot aan de kerst loopt. Asito Amsterdam zal in januari de cursus weer hervatten. Annelore Grondman is niet bang dat die investering leidt tot vertrek van

werknemers die op zoek gaan naar een betere baan. “Ik denk dat als je die cursus aanbiedt, je hen bindt aan Asito. We hebben genoeg andere opleidingen in huis om naar een betere functie te groeien.”

De FNV zag het project als een mooie vorm van vakbondswerk. Bestuurders van FNV-bonden raakten meer betrokken bij de bedrijven waar de cursussen werden gegeven. Zij konden zodoende goed inspelen op actuele zaken, zoals het vaststellen van scholingsbehoeften, of problemen bij arbeidsvoorwaarden. Vakbondsleden functioneerden als taalmaatje voor cursisten en waardeerden dit als boeiend vakbondswerk.

De FNV wil daarom voortborduren op het project. Nederlands op de Werkvloer wordt onderdeel van de cao-onderhandelingen. Verder gaat de FNV samen met VNO-NCW een taalscan ontwikkelen die vakbondsleden, orleden en personeelsfunctionarissen kunnen gebruiken voor collega’s die willen achterhalen of een taaltraining voor hen gewenst is.



“Begrijpen is het meest bijzondere woord”

“Ik heb nu voor het eerst Nederlandse les gehad via het FNV-project Nederlands op de Werkvloer. Vroeger heb ik ooit een korte cursus gehad, maar nu heb ik veel beter leren spreken.” De Filippijnse Coring Delos Reyes (54) woont al elf jaar in Nederland en werkt bij Dienstverlening Amsterdam als huishoudelijke hulp in particuliere huizen.

Ik ben bij drie cursussen betrokken geweest, ook als coördinator van de cursisten. Ik kan nu om een mening vragen, telefoneren of informatie aanvragen bij bijvoorbeeld UPC. Als iemand mij de weg vraagt, kan ik antwoorden zonder angst. Ik ben niet meer bang om Nederlands te spreken.

“Op woensdag volgde ik zelf les, op dinsdag en donderdag was ik de coördinator voor de andere groepen. Eigenlijk was ik contactpersoon. Als ze een les niet konden, belden ze mij en gaf ik het door aan de betreffende docente. En naderhand gaf ik hen door wat ze moesten doen aan opdrachten. Per groep zijn we met vijftien cursisten begonnen en uiteindelijk bleven er tien à twaalf over.

“De cursus was erg leuk en heel interessant. We hadden veel conversatie tijdens de les. Dat was soms erg grappig, vooral als het over ons werk ging. Onze docente was erg leuk. De cursus was goed georganiseerd, ik vond hem heel erg in orde. We hebben ook veel over het werk gepraat, dat stond centraal. Ook oefenden we gesprekken met de werkgever. Met haar voer ik nu meer gesprekken in het Nederlands. Na de cursus kregen we een panelgesprek en daarna een certificaat tijdens een feestelijke bijeenkomst.

“Ik heb een eigen taalmaatje met wie ik thuis Nederlands oefen. Dan doen we conversatie, soms een woordspelletje. We probeerden dit elke week te doen. De werkgever is blij met de Nederlandse lessen. Misschien ga ik zelf verder met een taal cursus. In mijn wijkcentrum kost dat honderd euro. Dat betaal ik dan zelf.

“Het leukste aan de Nederlandse taal vind ik als we praten over meningen. Dan is ‘begrijpen’ het meest bijzondere woord. Dat gebruik ik heel vaak. Dat woord is ook de essentie van mijn taalvaardigheid. Als ik begrijp dan kan ik contact maken. Ik heb sinds de cursus meer contact met andere collega’s uit andere landen. Ik voel me zekerder, ben trots op mezelf. Ik ben hier al elf jaar en kan nu pas praten.

“Mijn Filippijnse man spreekt ook niet goed Nederlands. Hij gaat nu een beginnerscursus doen, omdat hij ziet dat ik meer kan met de taal. Ik kan nu de post lezen en telefoongesprekken voeren.”

De resultaten

Het FNV-project Nederlands op de Werkvloer is in september 2008 afgerond. Sindsdien zijn er talloze nieuwe taalinitiatieven ontstaan.

- Bij alle deelnemende bedrijven is de intentie een vervolgtraject op te zetten. Zes van de tien bedrijven hebben dit in concrete daden omgezet. Verder heeft het project uitstraling gekregen naar verschillende cao's.
- In de cao voor de schoonmaak is Nederlands op de Werkvloer een onderdeel geworden. Met hulp van de *organisers* van FNV Bondgenoten voeren de schoonmakers actie om oudere werknemers ook deel te laten nemen aan de cursussen.
- In de Uitzend-cao zijn eveneens afspraken opgenomen over cursussen Nederlands op de Werkvloer, ook voor Poolse (en andere Oost-Europese) werknemers, die langer in Nederland verblijven. In vijf regio's zijn afspraken gemaakt over samenwerking tussen werkgevers, ROC's en gemeenten om cursisten op te sporen en hen cursussen te bieden.
- In de sector Metaal is de intentie uitgesproken om afspraken vast te leggen in O&O-fondsen en brancheorganisaties.
- In de Groot-Metaal worden taalcursussen zeer waarschijnlijk gekoppeld aan de Arbo-campagne '5xbeter'.
- FNV Bondgenoten wil Nederlands op de Werkvloer onderdeel maken van de campagne Decent Work. De inzet is gelijk loon en vast werk. Daarbij wil de bond bij werknemers aankaarten dat zij, om ook actie te kunnen ondernemen, de Nederlandse taal moeten spreken. Verder wil de bond in al deze sectoren Nederlands op de Werkvloer in alle cao's. Ook moet de cursus opgenomen worden in de arbo-catalogi.
- FNV Bouw zet eveneens in op een cao-afpraak over Nederlands op de Werkvloer. Daarnaast maakt de bond plannen met Bouwend Nederland, ETV en Fundeon (kenniscentrum Bouwnijverheid) om activiteiten te ontwikkelen voor laaggeletterden. Ook geeft FNV Bouw voorlichting over laaggeletterdheid aan kaderleden en werkt de bond samen met ROC's aan een project voor laaggeletterden.



Van lobby tot organisers

Diversiteit in al het FNV-beleid

De FNV moet meer doen om aansluiting te vinden bij de diversiteit in de samenleving. Dat is een van de speerpunten die zijn vastgesteld op het FNV-congres in 2005. In de eerste plaats is het belangrijk dat de vakbeweging voor de belangen van alle werknemers opkomt, ongeacht hun herkomst. En in de tweede plaats dienen etnische minderheden bij de FNV betrokken te worden als de vakbeweging ook in de toekomst vitaal wil blijven. Daarom is de FNV actief geweest op het gebied van lobby, afspraken in cao's, het aanstellen van organisers, het verbeteren van de inburgering en voorlichting aan etnische minderheden.

Lobby

De FNV is een belangrijke speler als het gaat om de totstandkoming van het overheidsbeleid. Dit gebeurt zowel via informele contacten als in officiële organen. Veel gebeurt in Den Haag, maar ook de provincies, gemeenten en wijken worden steeds belangrijker. Zo maakt de FNV vanaf de oprichting in 1950 deel uit van de Sociaal-Economische Raad (SER). Dit is het hoogste adviesorgaan van de regering, waarin zowel werkgevers, werknemers als deskundigen vertegenwoordigd zijn. De FNV brengt regelmatig de positie van etnische minderheden in in het adviestraject van de SER. Zo heeft FNV Jong in 2006 bij de SER het voorstel gedaan een advies te formuleren om een betere positie voor allochtone jongeren op de arbeidsmarkt te realiseren. 'Niet de afkomst, maar de toekomst', was het adviesresultaat dat in februari 2007 werd gepubliceerd. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft veel concrete aanbevelingen omarmd. In juni 2007 werd een Participatietop gehouden. De gezamenlijke vakcentrales hebben een zeven-punten-plan ingebracht, waarin onder meer werd gepleit voor kwalitatief goede banen voor etnische minderheden en jongeren. Er zijn op hoofdlijnen afspraken gemaakt over onder andere inburgering, discriminatie op de werkvloer en in het algemeen over het vergroten van de arbeids-

participatie. Veel van deze afspraken worden uitgewerkt in de Stichting van de Arbeid, een belangrijk orgaan waarin werknemers en werkgevers vertegenwoordigd zijn. Op het Najaarsoverleg in oktober 2008 is ingezet op meetbare doelen. In het kader van arbeidsmarkt en participatie is daar onder meer afgesproken dat de Stichting van de Arbeid, in samenspraak met UWV WERKbedrijf en RWI, een analyse zal maken van het aantal mensen met een 'zwakkere' arbeidsmarktpositie. Daaruit volgt in samenwerking met sociale partners in sectoren/branches een plan van aanpak. De FNV voert ook lobby op andere terreinen, zoals rond het AOW-gat en de bestrijding van discriminatie.

Afspraken in de cao

Nederlanders hebben vrij op een aantal christelijke feestdagen. Bij de landelijk vastgestelde vrije dagen wordt geen rekening gehouden met het groeiende aantal Nederlanders met een andere geloofsovertuiging. Sommige mensen vinden dat er christelijke feestdagen moeten worden ingeruild voor bijvoorbeeld islamitische feestdagen. Uit onderzoek blijkt dat er onder de bevolking grote verdeeldheid bestaat over dit onderwerp. Niet alleen onder autochtone Nederlanders is er bezwaar tegen een dergelijke oplossing: juist ook veel etnische minderheden denken er zo over. De FNV vindt dit geen onderwerp om op de

spits te drijven, omdat je daarmee alleen maar bevolkingsgroepen tegenover elkaar plaatst. Het is juist een onderwerp waarover je praktische afspraken kunt maken in de cao of binnen een bedrijf. In de praktijk gebeurt dat ook al. Op die manier kan je veel beter rekening houden met de specifieke behoeften van verschillende groepen werknemers in een bedrijf of sector.

De FNV heeft inmiddels al goede afspraken opgenomen in diverse cao's. Werknemers die onder de Recreatie-cao 2008-2009 vallen, mogen bijvoorbeeld christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij moeten dan wel de betreffende data jaarlijks schriftelijk aangeven bij de werkgever. In de cao voor het Bakkersbedrijf 2008-2009 is een toeslag van 100 procent geregeld voor arbeid op de wekelijkse rustdag en feestdagen in Israëlitische of islamitische ondernemingen. Onder feestdagen wordt in deze cao onder meer verstaan de Israëlitische feestdagen, zoals de Paasweek, Pinksteren, Nieuwjaar, Grote Verzoendag, Loofhuttenfeest, Slotfeest en Vreugde der Wet. En ook de islamitische feestdagen, zoals *Ledul-fitr* (einde Ramadan) en *Ledul-ad-ha* (het grote feest).

Organisers

Cynthia Kerkhoven is schoonmaakster en reist samen met *organisier* Herrie Hoogenboom van FNV Bondgenoten langs verschillende steden om haar collega's duidelijk te maken dat ze

recht hebben op respect en op een fatsoenlijk loon. En passant werven ze ook nieuwe leden voor de bond. Maar dat is nog niet gemakkelijk. Kerkhoven: "Nou, je voelt dan echt pure angst. Sinds de *organisers* hier begonnen zijn op Schiphol zijn wel steeds meer mensen lid geworden. Maar veel collega's durven nog niet openlijk uit te komen voor hun lidmaatschap. Dat is wel jammer, want werkelijke verbeteringen kunnen wij alleen afdwingen als wij gezamenlijk laten zien en horen dat wij voor onze rechten opkomen."

Organising is een nieuwe manier van werknemers organiseren die is overgewaaid uit de Verenigde Staten. "*Organising* heeft te maken met *empowerment*", zegt beleidsmedewerker Dirk Kloosterboer, die *organising* vanuit de FNV vakcentrale coördineert. "Het gaat erom



dat je mensen ondersteunt om zelf het heft in handen te nemen. Eerst breng je in kaart over welke onderwerpen werknemers zich druk

maken en vervolgens organiseren zij zich om gezamenlijk verbeteringen af te dwingen. In Amerika en Groot-Brittannië is deze aanpak enorm succesvol en nu dus ook in Nederland. De bekendste voorbeelden zijn de acties van de schoonmakers, maar de *organising*-aanpak wordt ook ingezet bij distributiecentra in de detailhandel en onder verplegend personeel in een academisch ziekenhuis." ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten zijn er al mee aan de slag. De methode is erop gericht om met werknemers in contact te komen, hen te ondersteunen om zelf voor hun belangen op te komen en zich te organiseren. In die praktijk wordt het belang van vakbondlidmaatschap duidelijk.

"In Nederland zijn we er inmiddels aan gewend dat de bonden servicegericht werken", zegt Eddy Stam, verantwoordelijke voor *organising* bij FNV Bondgenoten. "Werknemers sluiten zich aan bij een bond om specialiseren hun problemen te laten oplossen." Op individueel niveau schrijven medewerkers van de juridische afdeling aangetekende brieven om tot een oplossing te komen. Op collectief niveau gaan professionele onderhandelaars aan de slag om een verbetering van de arbeidsomstandigheden tot stand te brengen, onder andere door te dreigen met een staking. "Bij *organising* zijn dat juist de allerlaatste stappen die werknemers nemen", zegt Stam. "We werken veel meer letterlijk van onderaf. Dat wil zeggen: vanaf de werkvloer. Maar ook

met laagdrempelige acties", legt hij uit. "We vragen mensen zelf hun problemen op te lossen." De aanpak is als volgt: eerst wordt de werkplek in kaart gebracht. Dan gaan de *organisers* kijken waar de 'informele leiders' zitten. Dat zijn de mensen die door hun persoonlijkheid de meest invloedrijke figuren in een groep zijn. "Die vragen we dan lid te worden en andere mensen lid te maken, want pas als er een organisatie staat, kan er iets gedaan worden", zegt Stam. "Het ledenwerven en het bouwen aan een organisatie moet je uiteraard wel in het bloed zitten." Vervolgens gaan de nieuwe leiders kijken wat nu precies de problemen zijn. "Iets is pas een issue als de kwestie breed gedragen wordt. Het moet uiteraard ook een probleem zijn dat oplosbaar is, in het hier en nu. En het moet gaan om iets dat dieper ligt. Iets waar meerdere mensen zich oprecht boos over maken." Met deze nieuwe manier van organiseren probeert FNV Bondgenoten ook groepen werknemers te bereiken die doorgaans erg lastig te bereiken zijn, zoals schoonmakers. In de schoonmaakbranche is het verloop erg hoog. "Veel mensen zien hun schoonmaakbaan als een opstap naar een andere functie. Zodra er ergens anders een plek voor hen vrij is, stappen ze op", legt Stam uit. "Vaak voelen schoonmakers zich respectloos behandeld. Ze worden laag betaald. Soms zelfs te laag betaald. En de werkdruk is erg hoog. Dat is ook de reden dat veel mensen hun baan zo snel

mogelijk opzeggen." Het is een vicieuze cirkel. Stam: "Ze worden of blijven dan ook geen lid van een bond. En dus kunnen de bonden weinig doen om de problemen op te lossen. Met *organising* kunnen we mensen toch organiseren en iets doen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren." FNV Bondgenoten stelt in zulke gevallen voor om acties te ondernemen, waarvan de kans groot is dat de medewerkers die ook aandurven. Zoals het aanbieden van een petitie. Stam: "De schoonmakers verzamelen dan zelf de handtekeningen. Ze bieden de petitie ook zelf in een groep aan, aan de directie van het

"Veel mensen zien hun schoonmaakbaan als een opstap naar een andere functie"

bedrijf." Een andere manier om de problemen onder de aandacht te brengen is om te gaan flyereren in het bedrijf. Of om een *picketline* op te stellen, zoals in Amerika ook wel gebeurt. Een groep medewerkers in het bedrijf vangt dan aan de deur de leden van de directie op, terwijl ze met borden en spandoeken hun bezwaren kenbaar maken. Vaak wordt er ook gekozen voor ludieke, spraakmakende acties. In 2008 zijn schoonmakers van het schoonmaakbedrijf ISS, dat ook kazernes schoonhoudt, met een tank naar het hoofdkantoor gereden. Dat leverde veel media-aandacht op. De actie stond op de



Fotografie Rob Nelisse

voorpagina van De Telegraaf. Bijkomend voordeel van de acties van onderop is dat de deelnemers ook meer inzicht krijgen in het onderhandelingsproces met de directie. Ze waren er immers zelf bij. Stam: "En als ze zien dat ze niet alles kunnen krijgen wat ze hebben geëist, dan is daar ook meer vrede mee. Ze accepteren het resultaat, simpelweg omdat ze het zelf hebben behaald. Dat is toch ook iets om trots op te zijn." In de toekomst zullen mensen die ervaring hebben opgedaan met dit soort acties, zichzelf sneller gaan organiseren. Stam: "Want ze hebben de kracht van het collectief leren kennen."

■ Duale trajecten

De FNV heeft in de afgelopen jaren ingezet op een convenant over inburgering met overheid en werkgevers à la laaggeletterden. De werkgevers bleken niet te willen. Binnen de Stichting van de Arbeid (STAR) is er in juni 2008 opnieuw over gesproken, maar de werkgevers bleven bij hun standpunt. Het idee van een convenant is toen afgeblazen. Besloten is inburgering onderdeel van het traject rond laaggeletterden te maken.

"De insteek is heel praktisch", zegt FNV-beleidsmedewerker Arjan Ploegmakers.

"Binnen de STAR hebben we afgesproken om inburgeraars actief te gaan opsporen. Inzet is om via hun werkgever hun Nederlands bij te spijkeren. Hierbij wordt uitgegaan van hun oorspronkelijke vak, zodat ze met bijscholing

uiteindelijk op de juiste plek kunnen komen. Inburgeraars volgen dus het zogenoemde duale traject. We willen competenties benutten van beroepen waarin tekorten bestaan, zoals bijvoorbeeld lassers."

Binnen de STAR is het idee om samen met de G4 (de vier grootste gemeenten) de krachten te bundelen en zo veel actiever reeds bestaande inburgeringsgelden te koppelen en verantwoordelijkheden op elkaar te laten aansluiten. De G4 dekken 50 tot 60 procent van alle inburgeraars. De gelden voor de duale trajecten komen van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Economische Zaken. Ook is er WWI-budget (Wonen, Wijken en Integratie) beschikbaar. De gemeentes gaan over het onderwijsaanbod, in samenspraak met de werkgever. De trajecten moeten toegesneden zijn op de werkplek.

De FNV is er voorstander van om in cao's afspraken te maken over inburgering. "De partijen willen in elk geval verder", zegt Ploegmakers, "ook zonder convenant. Inzet blijft de realisatie van tienduizend duale trajecten. De grote winst van een vergaande samenwerking tussen STAR en G4 is dat inburgering dan in alle geledingen wordt ingebed." Inmiddels zijn vanuit WWI van VROM ideeën geopperd en toezeggingen gedaan die vakbondscollega's binnen bedrijven en sectoren kunnen ondersteunen wanneer ze iets voor inburgeraars op de werkvloer willen betekenen. Zo wil WWI bijvoorbeeld training van kader/

bestuurders en voorlichting bekostigen en eventueel ondersteuning geven (mogelijk ook financieel) wanneer deze taak coördinatie nodig heeft.

Van de vakbeweging wordt als tegenprestatie gevraagd om actief mensen op te sporen in de bedrijven en bij de gemeenten aan te leveren voor aanmelding van een inburgeringstraject. En ook om eventueel aanspreekpunt voor de individuele inburgeraar te zijn tijdens het traject.

■ Voorlichtingsformule

Sinds september 2006 organiseert de FNV vakcentrale voorlichtingsbijeenkomsten over actuele maatschappelijke onderwerpen. Deze zijn vooral gericht op etnische minderheden. Er zijn meerdere thema's, zoals het AOW-hiaat, de WMO, migranten en verkiezingen, zzp, bepalende slagingsfactoren van Afro-Nederlandse vrouwen voor succes en netwerken voor Marokkaanse en Turkse meiden. Het belangrijkste thema voor de doelgroep blijkt het AOW-hiaat. De doelstellingen van de voorlichtingsbijeenkomsten zijn driedig:

1. Bekendheid van de FNV bij de doelgroep vergroten.
2. Een groter percentage leden vanuit etnische minderheden.
3. Het opbouwen van een (nieuw) netwerk van etnische minderheden, dat tot doel heeft het FNV-beleid ten aanzien van etnische minderheden en het profiel van de FNV onder deze groep te verbeteren.

FNV-kaderleden zijn ook naar verschillende nieuwjaarsrecepties, bijeenkomsten en meetings geweest waar veel etnische minderheden bij elkaar kwamen. Op deze manier nieuwe leden werven, is een proces van de lange adem gebleken. Mensen melden zich pas maanden en soms jaren later aan. Onder het motto 'meten is weten' wordt sinds februari 2007 bijgehouden hoeveel deelnemers naar aanleiding van de FNV-voorlichtingsbijeenkomsten, de gestempelde lidmaatschapsfolders geretourneerd hebben.

Uit evaluatie is gebleken dat de FNV tot nu toe zeker meer bekendheid heeft gekregen. Veel mensen hebben op de bijeenkomsten aangegeven dat ze niet precies wisten wat de FNV deed. Ze vonden de FNV-dienstverlening goed, in het bijzonder de belastingservice en de gratis rechtshulp. Het merk FNV was wel redelijk goed bekend onder de meeste deelnemers. Dankzij de voorlichtingsbijeenkomsten is een groot netwerk van etnische minderheden opgebouwd. Van dit netwerk is gebruik gemaakt door verschillende FNV-collega's die graag een enquête wilden laten invullen over bijvoorbeeld etnische minderheden met een pensioen en waarom ze geen bijstand aanvragen.



Personeel

Ook intern maakt de FNV werk van diversiteit

Niet alleen lippendienst

Arbeidsparticipatie is van groot belang voor het integratievraagstuk, zo stelt de FNV in haar visie. Daarom is het vanzelfsprekend ook in de eigen organisaties diversiteit op te pakken. Dat gebeurt op verschillende terreinen. Zo heeft de FNV vakcentrale een traineesproject opgezet, diversiteit binnen de besturen van de Kamers van Koophandel gerealiseerd en wordt een plan van aanpak gemaakt voor alle personeelsmanagers binnen de FNV-bonden. De vakcentrale houdt tevens oog voor voldoende diversiteit binnen de lokale groepen.



De vakbeweging vindt het belangrijk om de diversiteit te vergroten als het gaat om leden, actieve leden en het eigen personeel van vakcentrale en bonden. Door vergrijzing en ontgroening ontstaan er tekorten op de arbeidsmarkt. Tegelijk zijn er nog groepen die niet participeren op de arbeidsmarkt. Mede door de achterstandspositie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt is er relatief veel armoede onder minderheden. Op het congres 2005 hebben FNV vakcentrale en bonden afgesproken een spiegelcomité op te richten voor vrouwen en etnische minderheden. Doel is om vast te stellen waar we nu staan op het gebied van diversiteit en wat er nodig is om de diversiteit van leden, actieve leden en werknemers te verhogen.

Traineesproject

Dat allochtonen een kans moeten krijgen op de arbeidsmarkt, is voor de FNV vanzelfsprekend belangrijk. Concreet betekende dit voor de FNV zelf dat er meer stages geregeld moesten worden. De vakbeweging wil het voorbeeld geven en laten zien dat het niet alleen om lippendienst gaat.

“Voor de werving van kandidaten voor ons traineesproject hebben we in 2006 samengewerkt met Forum”, vertelt Henny Siwabessy, manager Beleid & Lobby bij de FNV. “We hebben in hun bestand gekeken, maar ook op universiteiten. Verder hebben we digitaal geworven. Forum heeft een eerste selectie

toegepast. Voorwaarde was dat het jonge functionarissen zijn die zich willen ontwikkelen tot beleidsmedewerker. Aankomende professionals die we graag willen ondersteunen. De afspraak is dat ze na een jaar *traineeship* worden gezien als interne kandidaten. Bij vacatures binnen de FNV Vakcentrale, maar ook binnen de bonden gaan zij voor op externe kandidaten.”

In 2007 werden twee *trainees* aangesteld, in eerste instantie voor een jaar met de mogelijkheid tot verlenging. Twee managers hielden zich bezig met het traject en twee mentoren met de begeleiding. “Het was voor ons ook leren en ervaring opdoen, daarom wilden we dit project niet te groots opzetten. Al werkende zochten we naar de juiste weg.” De *trainees* kregen een vast pakket. De mentor begeleidde hen bij hun werkzaamheden en in het wegwijs maken in de organisatie.

“Dat is belangrijk voor nieuwe jonge mensen die binnenkomen”, stelt Siwabessy. “Ze moeten leren wat de bedrijfscode is, de geschreven en ongeschreven regels en de bedrijfscultuur. Vooral de ongeschreven regels zijn voor iedereen belangrijk, en dus ook voor jonge allochtone werknemers, want hier gelden voornamelijk de Nederlandse omgangsvormen. Bijvoorbeeld het begrip familie is bij allochtonen vaak anders. Er kan best een stevig beroep op elkaar worden gedaan binnen allochtone families. Dat heeft soms consequenties voor het werk, mensen kunnen

Foto links:
Deze zes FNV'ers die actief zijn in FNV Lokaalgroepen door het hele land vertellen hun verhaal in het boekje over vier jaar vakbondspolitiek in Nederland, dat de FNV in mei 2009 heeft uitgegeven.

“Voor mij als projectleider FNV Lokaal is diversiteit een vanzelfsprekend issue, ik sta er feitelijk niet bij stil”

behoorlijk in de knel raken. Zeker voor jonge mensen die nog werkervaring moeten opdoen, is het belangrijk hieraan extra aandacht te geven. Daarom kozen we zowel voor een manager als een mentor.”

De FNV, zo schetst Siwabessy, oogt als een open organisatie. Er zijn geen aparte zitplaatsen voor bepaalde personeelsleden, iedereen zegt ‘je’ en ‘jij’ tegen elkaar. “Maar dat betekent nog niet dat je met iedereen amicaal kunt omgaan. In de kantine kun je niet zomaar bij twee mensen aanschuiven, want misschien zijn ze met elkaar aan het overleggen. Dat betekent dus even checken. Dat soort basisdingen leren we de *trainees* ook.” Inmiddels is de ene trainee naar een gemeente gegaan, omdat ze zich meer met één onderwerp wilde bezighouden. Het *traineeship* van de andere is verlengd om hem iets meer ervaring te laten opbouwen. Inmiddels is hij in vaste dienst bij de FNV vakcentrale als projectcoördinator lokaal beleid.

“In januari 2009 zijn twee nieuwe enthousiaste meiden gestart als trainee”, vertelt Siwabessy. “Dit zijn twee echte toppers van Koerdische en Surinaams-Nederlandse afkomst. We hebben ervoor gekozen mensen te werven die het in zich hebben om de top te bereiken. Daarom was deze selectie iets strenger en heeft het iets langer geduurd voordat we de keuze konden maken. Weer opnieuw in samenwerking met Forum en via het internet. De ene zit bij de afdeling lokaal

en diversiteit; de andere bij het project Jong.”

Afgewogen afspiegeling in de KvK's

De algemene besturen van de Kamers van Koophandel worden benoemd door de leden van de Sociaal-Economische Raad (SER). Voor een derde deel worden bestuursleden geselecteerd uit de kring van ondernemers in het midden- en kleinbedrijf, een derde uit de groep overige ondernemers en een derde uit werknemerskring. Bij dit laatste deel is de FNV betrokken. In Nederland zijn in totaal twaalf regionale algemene besturen van KvK's actief. De leden worden voor hoogstens twee termijnen, dat is acht jaar, benoemd. PvdA-parlementariër Paulien Smeets diende in 2007 een amendement in om een benoemingscode voor de benoeming van bestuursleden op te stellen. Smeets wilde dat de moeilijk organiseerbare groepen voortaan vertegenwoordigd zijn in de algemene besturen van de Kamers van Koophandel. De besturen moeten een afspiegeling vormen van de landelijke én regionale ondernemers- en werknemersorganisaties.

Daarop kregen de SER-leden VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en MHP in de herfst van 2007 opdracht om bij het werven van nieuwe leden in alle besturen vooral te letten op voldoende vrouwen, allochtonen, jongeren en zzp'ers bij de aanstelling. Het lukte de FNV als enige om een evenwichtige

diversiteit in de besturen te krijgen. Na een goede werving bleek ruim voldoende aanbod van kandidaten.

Inmiddels is bijna de helft van de zestig bestuursleden namens de FNV vrouw, de helft van de bestuurders heeft een zzp-achtergrond en zeven bestuurders hebben een allochtone achtergrond. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd van de bestuurders met bijna tien jaar verlaagd.

Omdat de FNV de enige benoemingsorganisatie is geweest die gehoor heeft gegeven aan de oproep voor diversiteit, zijn de verhoudingen binnen de besturen nog steeds niet goed verdeeld. Meer dan de helft van de vrouwen in de Kamers is benoemd door de FNV. Van de negen bestuurders met een allochtone achtergrond zijn er maar liefst zeven door de FNV benoemd en vrijwel alle bestuursleden met een zzp-achtergrond zijn FNV'ers. “Een gemiste kans”, noemt FNV-bestuurder Wilna Wind deze situatie. “Het kan zijn dat de andere organisaties geen geschikte kandidaten in de achterban hebben of deze niet kunnen of willen mobiliseren. In beide gevallen geeft dat te denken.”

Diversiteit binnen lokale groepen

“Voor mij als projectleider FNV Lokaal is diversiteit een vanzelfsprekend issue, ik sta er feitelijk niet bij stil”, zegt Henny Siwabessy. “Ik zie het namelijk als een normaal onderdeel van je professionaliteit. We willen leden vertegen-

woordigen en herkenbaar zijn. Ook bij het werven van kaderleden, commissieleden en andere vertegenwoordigers van de vakbeweging ga ik ervan uit dat het een goede afspiegeling van onze samenleving moet zijn.”

Een van de doelstellingen binnen het projectplan Lokaal Sociaal Beleid, dat in 2005 is vastgesteld, was dat in 2009 50 procent van de actieve kaderleden in de lokale groepen ‘nieuw’ is, dat wil zeggen: leden die in begin 2006 nog niet als kaderlid actief waren. Minimaal 50 procent van hen is vrouw en minimaal 20 procent van hen behoort tot een etnische minderheid. “Het is een logische afspraak”, vindt Siwabessy. “Mensen moeten zich in de vakbeweging kunnen herkennen. Iedere groep leeft met specifieke problemen. Je moet niet alle allochtonen over één kam scheren. Zelfs binnen een groep heb je verschillen tussen de eerste en tweede generatie qua aansluiting en opleiding. Op het moment dat je weet vanuit welke context mensen praten, kun je iemand beter begrijpen en ook daadwerkelijk ondersteunen.”

In het kaderbestand van de FNV zaten voornamelijk witte mannen. Door reorganisaties kreeg de FNV de kans om andere groepen de ruimte te geven. “Want vrouwen, allochtonen en jongeren voelden zich bij ons niet echt thuis. Uit de oude organisatie is een deel ervaren kaderleden overgebleven. De lokale groepen en vertegenwoordigers zijn nu meer divers ingevuld.”



Projectleider FNV Lokaal
Henny Siwabessy

In vergelijking met voorgaande jaren hebben de drie doelgroepen binnen FNV Lokaal flinke groeicijfers laten zien. Het aantal vrouwen is van 35 in 2005 naar 125 in 2009 fors gestegen. Procentueel betekent dit een stijging van 18 naar 35 procent. Het aantal etnische minderheden was niet geregistreerd in 2005, maar een ruwe schatting bij FNV Lokaal zat op 4 procent. Dit is in 2009 vastgesteld op 13 procent. Het aantal nieuwe leden dat de FNV voor zijn lokale groepen heeft weten te interesseren is met 68 procent gestegen en daarmee is het streefcijfer van 50 procent nieuwe leden ruim gehaald.

Actieve kaderleden

Binnen de verschillende bonden zijn actieve kaderleden uit etnische minderheden op diverse manieren actief. Dat gebeurt zowel binnen reguliere kaderactiviteiten als binnen specifieke structuren. Een voorbeeld hiervan is het migrantenbestuur van ABVAKABO FNV. Het bestaat al zo'n twintig jaar en ondanks het feit dat het 'slechts' een adviesfunctie heeft, is de invloed ervan duidelijk te voelen. Het sectorbestuur migranten komt zo'n vier keer per jaar bij elkaar om te spreken over de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt en binnen de bond. Het zwingelt essentiële onderwerpen aan, zoals het AOW-gat, waarmee vooral gepensioneerde migranten geconfronteerd worden. Vijf jaar geleden leidde dit tot de AOW-campagne die de FNV tot op heden voert.

Mahmoed Chamany Zadeh is sinds bijna een jaar actief in dit bestuur, waaraan evenveel mannen als vrouwen deelnemen uit verschillende sectoren binnen de bond. "Tijdens de vergadering komt de voorzitter met een knelpunt waar de FNV op dat moment mee bezig is. Bijvoorbeeld: hoe kunnen we meer migranten aantrekken om lid te worden en hoe kunnen we ze behouden? We voeren hierover discussie en formuleren extra aandachtspunten voor de onderhandelaars en bestuurders. Dat brengen we in de vorm van een advies."

Dit onderwerp keert overigens regelmatig terug op de agenda. "De kracht van dit sectorbestuur migranten is dat we allemaal in de praktijk zitten", zegt Chamany Zadeh. "We kennen de cultuurgevoelige thema's en kunnen die beter verwoorden. Ik woon bijvoorbeeld nu vijftien jaar in Nederland. In de eerste vijf jaar was ik vooral bezig met het leren kennen van de rechten en plichten, waarover eigenlijk weinig informatie bij de hand is. Daar moet je heel veel moeite voor doen. Daar zou de bond een rol in kunnen spelen. Vooral de eerste generatie Turken en Marokkanen kan door het taalprobleem de nodige en belangrijke informatie niet op tijd vinden en begrijpen. Niemand besteedt daar aandacht aan."

Het niet op de hoogte zijn van de belangrijke informatie leeft ook onder de huidige generatie migranten of hun kinderen. Ze zijn hard

bezig met het opbouwen van hun toekomst. Mijn jonge tweede en derde generatie migrantencollega's weten heel weinig over hun rechten, de regelgeving, enzovoort. Zelf mis ik de eerste dertien jaar van de AOW. Dat weet ik pas sinds kort, destijds is me dat nooit verteld. Hoe had ik dat kunnen weten? Dit betekent voor veel mensen minder inkomen op oudere leeftijd. Je hebt als nieuwkomer met zoveel onbekende dingen te maken." Een ander thema dat aan bod komt is de positie van migranten op de werkvloer. "Waarom is het voor ons moeilijker door te stromen naar hogere posities?" vraagt Chamany Zadeh. Hij werkt in het dagelijks leven als gezins- en relatietherapeut bij een GGZ-organisatie. Hij voelt de barrière om een leidinggevende functie te krijgen aan den lijve. "Je kampt met onzekerheid: ben ik goed genoeg, ben ik niet te oud? Inmiddels ben ik gestart met de studie managementwetenschappen, want ik wil dit kant wel op. Mijn baas lijkt er wat sceptisch over. Dat is niet stimulerend."

Voorheen werkte Chamany Zadeh lang in zogenoemde witte organisaties, zoals de Postbank, waar de mannelijke veertiger domineerde. "Ik ben ooit maar één Turkse teamleidster tegengekomen. Dat is veel te weinig! In onderhandelingen zou een percentage afgedwongen moeten worden van migranten in het management. Daarvoor moeten faciliteiten geregeld worden, zoals

interne opleidingen of betaalde externe opleidingen of stages onder werktijd. Dat helpt allemaal mee aan meer diversiteit in de leiding."

Er zijn kortom nog veel punten waaraan de vakbeweging en in dit geval ABVAKABO FNV kan werken. "We moeten hier aandacht voor blijven houden, en daar helpt ons sectorbestuur migranten aan mee. Nederland is niet meer het blanke land. We leven met veel mensen uit andere culturen, met andere visies en gedachten. Zij kunnen allemaal bijdragen aan een beter Nederland."

De resultaten

- Via een *trainees*-project probeert de FNV allochtone toppers te begeleiden naar een vaste baan. De eerste twee zijn inmiddels op hun plek beland, twee nieuwe kanjers krijgen nu de kans.
- De P&O-managers van de FNV en bonden werken aan een plan van aanpak om de diversiteit van het personeel te vergroten.
- De FNV is het als enige SER-lid gelukt om voldoende diversiteit binnen de algemene besturen van de twaalf Kamers van Koophandel te krijgen.
- Het aantal vrouwen bij FNV Lokaal is van 35 in 2005 naar 125 in 2009 fors gestegen. Procentueel betekent dit een stijging van 18 naar 35 procent. Het aantal etnische minderheden was niet geregistreerd in 2005, maar een ruwe schatting bij FNV Lokaal zat op 4 procent. Dit is in 2009 vastgesteld op 13 procent.



Ten slotte

Mustapha Laboui, projectleider diversiteit bij de FNV

“Diversiteit is nu meer onderdeel van het beleid”

Hij zei niet meteen ‘ja’ toen hij gevraagd werd om projectleider diversiteit te worden. “Het is zo’n cliché: ik ben een Nederlander van Marokkaanse afkomst. Ik vind dat het niet uit moet maken waar je vandaan komt.” Maar hij deed het toch. Hij zag de uitdaging, misschien juist omdat dit thema zich zo langzaam ontwikkelt. Na vier jaar blikt Mustapha Laboui (1965) terug op de aandacht voor diversiteit binnen en buiten de FNV. Graag had hij zichzelf afgerekend op harde cijfers: zoveel procent nieuwe migrantenleden. Die cijfers zijn er niet, maar wel een scala aan projecten en acties.



Als geen ander weet Mustapha Laboui wat migranten in Nederland doormaken. Al jong kwam hij in aanraking met de problemen waar zijn landgenoten in het bureaucratische Holland tegenaan liepen. “Ik kwam in 1973 naar Nederland, in het kader van gezinshereniging. Samen met mijn moeder en vier broers en zussen. Mijn vader was al in 1966 naar Nederland gekomen om in een Amsterdamse koekjesfabriek te werken. Zoals zovelen dacht hij dat het maar voor enkele jaren zou zijn. In Marokko was weinig werk. Mijn vader werkte vroeger in Algerije, dus hij was wel gewend om van huis weg te zijn. Maar terugkeren naar Marokko was uiteindelijk geen optie vanwege het gebrek aan werk.”

Zijn vader had het volgens Laboui wel naar z'n zin in Amsterdam. Het waren andere tijden, zegt hij. “Het was een heel ander klimaat. Mensen waren warmer en behulpzamer. Hij sprak de taal niet, maar mensen namen hem bij de hand om hem bijvoorbeeld het postkantoor te wijzen.” Zijn vader was analfabeet, zijn moeder is dat ook. Ze hadden nooit de kans gekregen om te studeren. Daarom vonden ze doorstuderen voor de kinderen zo belangrijk. Laboui deed het goed op school. “Ik werd vrij jong als tolk ingeschakeld. Nederland is echt een papierenland. In de Marokkaanse gemeenschap werd al gauw bekend dat de zoon van Laboui het Nederlands goed beheerste en zo kwam er nogal wat op me af. Daardoor kende ik al vroeg de problemen van migranten. Het

minste wat je dan kunt doen, is iets terugdoen. In het kleine, dus binnen de familie, maar ook in het grote, want anders verandert er structureel niks.”

Voldoende bagage

Zijn rol als jonge belangenbehartiger heeft zijn leven getekend. Alles wat hij tot nu toe heeft gedaan, zegt Laboui, is altijd een combinatie geweest van maatschappelijke betrokkenheid en ideële bevoegenheid. Dat speelde zeker een rol bij zijn overweging om de functie van projectleider diversiteit te aanvaarden. Daarvoor had hij al een hoop andere dingen binnen de FNV gedaan, zoals regiobestuurder, beleidsmedewerker, maar ook actievoordinator van de grote demonstratie op het Museumplein in Amsterdam in oktober 2004.

Laboui: “Op het FNV-congres was besloten diversiteit tot speerpunt van het beleid te maken. Ik werd gevraagd om projectleider te worden, en ik heb niet meteen ‘ja’ gezegd. Diversiteit is een moeilijk thema; het ontwikkelt zich traag. Als je tien jaar pauze neemt van dit onderwerp en je pakt het weer op, kun je zo aanschuiven op vergaderingen en meepraten. Het gaat altijd over de geringere participatie van etnische minderheden en de vraag of we er energie in moeten steken. Daarnaast was het een beetje cliché om mij als Marokkaan te vragen. Ik vind dat het niet uit moet maken wat je afkomst is. Het kan soms zelfs krachtiger zijn als een witte collega dit onderwerp

oppakt. Uiteindelijk dacht ik: 'Ik heb voldoende bagage om het te doen, dus laat ik het maar doen'."

Op dat moment had de FNV een secretariaat etnische minderheden. "Goed dat er toen ook al specifiek aandacht was voor diversiteit, maar er was te weinig menskracht om zelf het voortouw te kunnen nemen. Bijvoorbeeld als er een SER-advies was, werd de inhoud door het secretariaat gecheckt op voldoende en goede aanbevelingen rond allochtonen en arbeidsmarkt."

Laboui wilde het anders. "Nu wordt projectmatiger gewerkt en zijn er veel meer mensen bij betrokken. Diversiteit is meer en meer onderdeel van het reguliere beleid geworden. In het zicht van het FNV-congres 2009 is overigens de discussie gevoerd of diversiteit opnieuw een speerpunt moet worden. Dat is dus niet meer zo, maar het blijft wel een aandachtspunt." De aanpak van de afgelopen vier jaar heeft meer opgeleverd, stelt hij vast. "Dat lees je ook uit dit boekje. We zijn wel een stapje verder gekomen. Landelijk gezien hebben we diversiteit goed op de agenda gekregen en hebben we de collectieve belangen goed weten te behartigen."

Niet alleen praten

Toen Laboui aan deze functie begon, had hij wel enkele ambities. Onder andere het proces van diversiteit op de arbeidsmarkt te versnellen. "Ik erger me dat het allemaal zo langzaam gaat. En

als je dat vindt, moet je dat gaan aanpakken. De doelen die tijdens het FNV-congres in 2005 werden vastgesteld, zagen er goed uit, maar die moesten wel concreet worden. Daar zag ik een uitdaging in. In de praktijk ging dat overigens helaas wel wat moeizaam." Een ander voorname was niet opnieuw het wiel uit te vinden. "Er is veel deskundigheid bij allerlei organisaties met wie we veel voor elkaar kunnen krijgen. Dat heeft geresulteerd in ruim vijftig voorlichtingsbijeenkomsten. Allemaal dankzij die goede samenwerking."

Hij kijkt tevreden terug op drie wapenfeiten die goed zijn gelopen. "In aanloop naar de Participatietop in 2007 heb ik intern flink moeten lobbyen om de situatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt op de agenda te krijgen. Dat is gelukt. We hebben in de afgelopen vier jaar succes behaald in het AOW-verhaal. En in het project Tekortsectoren hebben we samen met regiokorps Haaglanden een succesvolle aanpak ontwikkeld om jongeren uit etnische minderheden aan een baan te helpen. Deze aanpak kan je ook in andere tekortsectoren toepassen. Er zijn meer successen te noemen, maar over deze drie ben ik erg tevreden."

Het meeste resultaat ziet hij bij de voorlichtingsbijeenkomsten, die hij met een klein team van de grond heeft getrokken. "We gaan echt de Randstad in. Samen met migrantenorganisaties hebben we de vragen vastgesteld die leefden onder migranten. We benutten de

bijeenkomsten om dichterbij de mensen te komen. In de afgelopen jaren gingen die bijeenkomsten vaak over het AOW-gat, maar ook over de Wet werk en bijstand en de Wet maatschappelijke ondersteuning. Dit soort

bijeenkomsten vormen natuurlijk ook een mooie gelegenheid om uit te leggen waarom mensen lid zouden moeten worden van de FNV. Als mensen lid zijn van de bond, kunnen ze ook invloed uitoefenen."

Foto rechts:
Woonruimte gastarbeiders: Vijf Marokkaanse en acht Turkse gastarbeiders op hun kamer(s). De Marokkanen betalen samen vierhonderd gulden huur per maand voor de ene kamer, de acht Turken 640 gulden voor de kamer ernaast. Datum onbekend.



De werkwijze van die voorlichtingsbijeenkomsten was vanaf het begin heel belangrijk. Laboui: “Op lokaal niveau gingen we in gesprek met migrantenorganisaties. We konden elkaar versterken en op het moment dat er actie gevoerd werd, waren ze er, inclusief hun achterban. We hebben een bijeenkomst met zevenhonderd Surinamers gehad, maar ook veel Turkse en Marokkaanse moskeeën bezocht, evenals buurthuizen. Toen we echt actie gingen voeren, hadden we de Grote Kerk in Den Haag stampvol. Zo konden we laten zien dat we niet alleen praten, maar ook daden stellen. Deze hele campagne heeft duidelijk laten zien dat als je samen optrekt, je ook dingen voor elkaar kan krijgen.”

Hij noemt ook het spiegelcomité waarin de vakcentrale gezamenlijk met de FNV-bonden en een aantal externen samen zitten een prestatie. “Daar wordt het gezamenlijk beleid ten aanzien van etnische minderheden, werving en interne invulling van het personeelsbestand uitgestippeld. Zodat we intern het goede voorbeeld kunnen geven voor wat we naar buiten toe uitdragen.”

Meer richting werkvloer

Interessant is ook de vraag wat er niet goed is gegaan in de afgelopen vier jaar. Of wat in elk geval nog extra aandacht nodig heeft. Laboui: “Ik had mezelf graag afgerekend op concrete resultaten, in de sfeer van cijfers. Helaas hebben de meeste bonden nog geen gegevens

over de afkomst van hun leden en werknemers. Daardoor kunnen we de resultaten van onze inspanningen nog niet altijd in cijfers uitdrukken. Ik had het bijvoorbeeld mooi gevonden als er een nulmeting was geweest voordat de voorlichtingsbijeenkomsten van start gingen. Dan hadden we nu geweten hoeveel meer migranten er lid van de FNV waren geworden. Voor de komende periode is het van groot belang dat we meer etnische minderheden bij de bond betrekken. Dit moet op de werkvloer gebeuren. De *organising*-aanpak in de schoonmaaksector is hier een succesvol voorbeeld van. Dit soort activiteiten moeten we op veel grotere schaal inzetten,” aldus Laboui.

Is dit het land?

Is dit het land waar vrouwen willen wonen die blijven werken aan echte gelijkwaardigheid?

Is dit het land waar mannen willen wonen die zich met veel plezier wijden aan zorgzaamheid?

Is dit het land waar vreemden willen wonen die wachten op de terugkeer van de verdraagzaamheid?

Is dit het land waar moslims willen wonen die met anders-gelovigen dezelfde weg inslaan?

Is dit het land waar burgers willen wonen die met het onrecht in de wereld zijn begaan?

Is dit het land waar mensen blijven dromen dat slechts door samen-doen beschaving kan bestaan?

Leo Mesman

Foto verantwoording

Fotograaf	Pagina
Lorette Anders,	50
ANP,	49, 65
Liesbeth Dinnissen,	27, 28, 31
Nick Grooff,	16, 21
Anne Hamers,	22, 74, 77, 82
Peter Mokveld/Spaarnestad Photo/ Hollandse Hoogte,	85
Peter Monteny,	54, 58
Rob Nelisse,	67, 68
Chris Pennarts,	10, 15
René Oudshoorn	4
Lucelle Timmermans,	59, 60, 62
Gerard Til,	6, 40, 43, 44
Ruud Wesseling,	51
Daan Zijderwijk,	32, 37

De kleurrijke vakbeweging

De Nederlandse samenleving is kleurrijk en het is belangrijk dat de vakbeweging dat ook is. De vakbeweging is tenslotte van en voor iedereen. Daarom heeft de FNV diversiteit hoog in het vaandel.

Inmiddels werken FNV Vakcentrale en bonden samen aan projecten om te bevorderen dat mensen met uiteenlopende achtergronden zich herkennen in de vakbeweging. Of het nu gaat om werkzoekende jongeren of ouderen die te weinig AOW ontvangen, om omgangsvormen op de werkvloer of het lobbyen binnen de Haagse stolp, de aandacht voor diversiteit speelt altijd een rol in het beleid van de FNV. Hoe dat beleid is vormgegeven, leest u in dit boekje.