



1. Referentie

Referentie	Meeusen, N. (2003). Samen leren werken. Kunnen bedrijven iets leren van jonge allochtonen en vice versa? Het project 'Samen leren werken, Begeleidingsmethodieken voor werkzoekenden en Diversiteitsgerichte HRM-instrumenten'. <i>Vorming, 18</i> , (5), 319-338.
Taal	Nederlands
ISBN	0773-6150
Publicatievorm	Tijdschriftartikel

2. Abstract

Een toevallige ontmoeting tussen een allochtone jongere en een buurtwerker was de aanleiding van een bijzonder vormingsproject. Allochtone jongeren, supervisors, afgevaardigden van de vakbond en de diversiteitsraad van Ford, medewerkers van toeleveringsbedrijven en consultants van een interimkantoor namen deel aan een traject waarbij ze elkaars (culturele) achtergronden leerden kennen. Tijdens een kennismakingsproces tussen de jongeren uit een kansarme wijk en diverse tewerkstellingsactoren in het bedrijf Ford Genk werden instrumenten ontwikkeld voor een betere afstemming tussen jongeren en bedrijf. Daarnaast beoogde het project eveneens de versterking van de kwetsbare positie van de jongeren.

3. Trefwoorden

Thema('s)	Welzijn, werk
Trefwoord(en)	Allochtonen, culturele diversiteit, dialoog, jongeren, tewerkstelling

4. Onderzoeker

Opdrachtgever	/
Onderzoeker(s)	Nicole Meeusen STEBO vzw E. Coppéelaan 91 3600 Genk Tel: 089/ 32 95 30 Fax: 089/ 36 43 03 info@stebo.be http://www.stebo.be/start.htm

5. Onderzoeksvraag

Onderzoeksvraag	Hoe organiseren we een kennismaking tussen een Genkse impulswijk en het bedrijf Ford Genk? Hoe versterken we de kwetsbare positie van de jongeren op de arbeidsmarkt? Hoe implementeren we de inzichten en 'tools' binnen bedrijfsomgeving?
Hypothesen	/

6. Methode

Onderzoeksmethode	Vormingstraject 'Samen Leren Werken' Het vormingsproject werd opgedeeld in verschillende modules: Kennismaking en bespreking van de verwachtingen Identiteit en cultuur
-------------------	--

	Bezoek aan de wijk van de jongeren Kennismaking met het werk van de supervisor en de werking van de vakbond Bezoek aan een buurt van de supervisors Bezoek aan een uitzendbureau Persoonsgerichte en groepsgerichte cultuur: vooroordelen, waarden, gedrag en communicatie Macht en gedrag
Onderzochte groep	Allochtone jongeren binnen de Genkse impulswijk Winterslag en de supervisors van het bedrijf Ford Genk. Profiel van de jongeren: 25 jonge mannen tussen 18 en 30 jaar, de meesten van Marokkaanse origine (1 Algerijn en 1 Italiaan) waarvan 17 'de vaste kern' vormden. 8 jongeren werkten in de industrie, 8 was werkzoekende en 1 jongere was nog student. Profiel van de tewerkstellingsactoren: 15 supervisors, mannen en vrouwen met een technische opleiding, meestal ingenieurs, die leiding gaven aan groepen van 15 tot 70 à 80 medewerkers, leeftijd en anciënniteit sterk verschillend. De afgevaardigde van de diversiteitsraad en tegelijk vakbondsafgevaardigde binnen Ford, was een jonge Marokkaanse vrouw. Zowel de uitzendconsulent als de verantwoordelijke projectleider uit de uitzendsector, waren twee jonge Vlaamse vrouwen. De vertegenwoordiger van het toeleveringsbedrijf was eveneens een jonge Vlaamse vrouw.
Bereik	/

7. Resultaten/Inzichten

Dialogoog	Ontmoeting, duiding van standpunten, benoemen van wederzijdse vooroordelen zorgt voor begrip en inzicht. Deze dragen bij tot empowerment en constructieve dialoog. Daarnaast zorgen ze ook voor wederzijds respect.
Cultuurverschillen	De mensen van de persoonsgerichte cultuur hadden een vrij correct beeld van de groepsgerichte cultuur. De jongeren van de groepsgerichte cultuur hadden een veel gedifferentieerder zicht op de waarden en verhoudingen binnen de persoonsgerichte cultuur. Jongeren moeten in beide functioneren. Er is dus bij personen uit een groepscultuur soms een opmerkelijk verschil tussen hun gedrag in hun groep en hun individueel gedrag.
Ontmoeting	De autochtone deelnemers vertelden dat hun beeldvorming veranderde wanneer ze een allochtoon hadden ontmoet en zo de kans hadden deze beter te leren kennen.
Resultaten project	Enkele jongeren hebben door hun deelname het belang van studies ingezien. Een aantal hebben werk gevonden overeenkomstig hun ambitie en capaciteiten. Jongeren en supervisors lieten hun vooroordelen over elkaar varen na het vormingstraject.

8. Publicaties op basis van hetzelfde onderzoek

/

9. Beleidsaanbevelingen

Ja

10. Samenvatting

Een toevallige ontmoeting tussen een allochtone jongere en een buurtwerker was de aanleiding van een bijzonder vormingsproject. Allochtone jongeren, supervisors, afgevaardigden van de vakbond en de diversiteitsraad van Ford, medewerkers van toeleveringsbedrijven en consulenten van een interimkantoor namen deel aan een traject waarbij ze elkaars (culturele) achtergronden leerden kennen. Tijdens een kennismakingsproces tussen de jongeren uit een kansarme wijk en diverse tewerkstellingsactoren in het bedrijf Ford Genk werden instrumenten ontwikkeld voor een betere afstemming tussen jongeren en bedrijf. Daarnaast beoogde het project eveneens de versterking van de kwetsbare positie van de jongeren.

De jongeren die deelnamen aan het vormingsproject kregen de kans om in de trajectwerking van Stebo vzw opgenomen te worden. 9 zijn hierop ingegaan. Daarvan zijn er vijf aan het werk, 2 worden nog begeleid en 2 zijn

nog werkzoekend, maar momenteel niet meer in begeleiding. 8 jongeren hebben hier geen gebruik van gemaakt; 5 omdat zij werk hadden, 1 was nog student en 2 werkzoekenden zijn niet op het aanbod ingegaan.

Het voornaamste resultaat voor de jongeren op korte termijn was dat enkele jongeren door hun deelname het belang van studies hebben in gezien. Een aantal jongeren hebben werk gevonden overeenkomstig hun ambitie en capaciteiten.

Jongeren en supervisors lieten hun vooroordelen over elkaar varen na het vormingstraject.

Implementatie van de aanbevelingen bij het onthaal in Ford en Randstad.

Als onderdeel van de vorming voor werkzoekenden, consultants van derden, intermediairen en bedrijfsverantwoordelijken werd een trainingsvideo met bijhorende trainingspakketten ontwikkeld. Daarbij wordt dit materiaal ook gebruikt als sensibiliseringsinstrument.

Ford zal de trainingsvideo ook integreren in de opleiding van leidinggevenden.