Seniors for Talents

Samen sterk voor werk

“Persoonlijke begeleiding kan je leven zo enorm veranderen!”

Arthur Rijk is als initiatiefnemer overtuigd van het belang van Seniors for Talents. “Iedereen kan antwoord geven op de vraag ‘Wat is het beste advies dat je ooit gekregen hebt?’ Zo’n advies wordt altijd gegeven door iemand die zich betrokken voelt en vaak komt het uit onverwachte hoek.”

“Seniors for Talents is begin 2010 door mij opgezet met als doel jonge mensen te begeleiden naar hun eerste baan. Ondanks dat ze enorm gemotiveerd zijn, lukt het jonge mensen soms niet om zelf hun eerste werkgever te vinden en te behouden. Seniors for Talents koppelt deze jonge mensen aan senior managers die samen met hen aan de slag gaan.”

“In elk leven heeft iemand op een bepaald moment een cruciale rol gespeeld.”

“Toen ik 19 jaar was en mijn leven redelijk chaotisch verliep, ben ik in huis genomen door mijn schooldirecteur. Hij en zijn gezin boden me weer een gezinsleven en structuur. Dankzij hem heb ik mijn school afgemaakt en daarna ben ik bij de commando’s gegaan. Zonder zijn coaching en hulp had mijn leven er hoogstwaarschijnlijk heel anders uitgezien. Naast de vele sporten die ik beoefen, is mijn passie dan ook het creëren van kansen voor jonge mensen die het nodig hebben.”

“Met persoonlijke begeleiding en oprechte interesse geven we jongeren weer vertrouwen in de samenleving.”

Capgemini en diverse andere organisaties ondersteunen dit initiatief op verschillende manieren. Daarnaast zijn inmiddels al ruim 300 senior mentoren aangesloten die zich willen inzetten voor deze jonge mensen. Seniors for Talents is een initiatief dat past binnen Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en dient geen commercieel doel. Dat betekent dat er geen vergoedingen worden gevraagd of gegeven. “Alle betrokkenen doen dit vanuit een passie voor en betrokkenheid bij jonge mensen.”

En Seniors for Talents werkt. “Afgelopen jaar hebben we flink wat successen geboekt.” Het is fantastisch om te zien hoe persoonlijke begeleiding leidt tot zelfvertrouwen, hoe tegenslagen omgebogen worden naar kracht en hoe dit leidt tot het vinden en behouden van werk. Het initiatief is door de lezers van Computable in 2010 beloond met een ‘MVO Award’. Daar zijn we natuurlijk trots op. Maar het gaat ons vooral om het geven van kansen aan jongeren die zich daar keihard voor willen inzetten. Dat is de echte voldoening!”

Arthur Rijk in het kort

Geboortejaar/plaats:
1956, Utrecht

Huidige functie:
Account Executive

Meest geleerd van:
Mijn kinderen. Jezelf zijn is veel leuker dan je anders voordoen

Sterke eigenschappen:
Doorzetten, creatief en interesse in mensen

Grootste verleiding:
Het opzoeken van grenzen of dingen doen waarvan anderen zeggen dat het niet lukt

Hobby’s:
Mountainbiken, avontuurlijke reizen maken en motor rijden (Harley Davidson)

Waarom Seniors for Talents
Omdat ik weet hoe belangrijk persoonlijke begeleiding is om verder te komen

Arthur Rijk
Project Executive ‘Seniors for Talents’

Hoe werkt Seniors for Talents?

Seniors for Talents heeft als doel om jonge mensen, die het niet lukt om zelfstandig een baan te vinden en te behouden, te helpen bij hun carrièrestart. Seniors for Talents is inmiddels een beproefde formule met een duidelijk stappenplan.

1.

Stap 1

Jonge, gemotiveerde mensen die op zoek zijn naar werk en hier niet in slagen, kunnen ondersteuning door Seniors for Talents aanvragen bij hun Gemeente, Emma at Work of het UWV Werkbedrijf. Deze instellingen bepalen of een beroep gedaan kan worden op Seniors for Talents.

2.

Stap 2

Hierop volgt een intake met Seniors for Talents. Belangrijk criterium om verder te gaan is de motivatie van de jongere. Gekeken wordt of ze inderdaad erg graag een baan willen hebben, hier zelf enorm hard hun best voor willen doen en al gedaan hebben. Bij dit gesprek is de begeleider altijd aanwezig.

3.

Stap 3

Vervolgens wordt bepaald welke senior mentor het meest geschikt is voor de gevraagde begeleiding. Hierbij wordt onder andere gekeken naar woonplaats, beroepsgroep, culturele achtergrond en niveau.

Om in aanmerking te komen voor Seniors for Talents is minimaal een afgeronde MBO opleiding nodig.

4.

Stap 4

Als de beoogde mentor "Ja" zegt, wordt een afspraak gepland met de jongere, zijn of haar begeleider en de mentor. In dit kennismakingsgesprek wordt vooral gesproken over de gewenste begeleiding van de senior mentor. Met andere woorden: welk doel gaan ze samen nastreven.

"Waar heb ik dit aan te danken?", vroeg een 19-jarig meisje toen ze hoorde wat Seniors for Talents voor haar kon betekenen. Ze was verrast door de oprechte interesse en persoonlijke aandacht van de senior mentor, die haar een stap verder wilde helpen in haar leven.

5.

Stap 5

Vervolgens vinden op reguliere basis één-op-één gesprekken plaats.

6.

Stap 6

In het eerste jaar na oprichting heeft Seniors for Talents al veel successen geboekt. De doorlooptijd tot succes is gemiddeld 3 tot 5 maanden. Verwacht wordt dat de begeleiding door de senior mentor circa twee jaar duurt. Dan is de baan gevonden en is de jongere er in geslaagd deze baan te houden. Banen starten meestal met een tijdelijk contract.

Capgemini ondersteunt het initiatief vanuit haar Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) doelstellingen. Capgemini heeft een langdurige relatie met de gemeentelijke overheid, UWV en Emma at Work en wil op deze manier ook een bijdrage leveren aan het bestrijden van de landelijke jeugdwerkloosheid. Andere organisaties kunnen zich aansluiten bij dit initiatief.

“Als ik er een goed gevoel bij heb, is het werk af”

Via het UWV kwam Sander Ferdinand bij Seniors for Talents. “De bedrijven waar ik solliciteerde wezen mij af voor functies die ik graag wilde omdat ik de vereiste diploma’s niet heb.” Zijn begeleider van het UWV kende het Seniors for Talents project en nodigde hem uit voor een gesprek.

“Mensen denken dat je niets doet als je geen werk hebt”, vertelt Sander, “maar ik werkte soms zelfs nachten door. Ik maak levels voor computerspellen. Ik werk aan een horrorspel, maar ontwerp en bouw ook omgevingen voor een puzzelspel. Ik ging hier zo in op dat ik de gewone dingen –zoals boodschappen doen- vergat. Als ik ergens mee bezig ben, is het moeilijk om te stoppen.”

“Ik heb een hekel aan het openbaar vervoer maar stap elke dag met plezier in de trein om naar Capgemini te gaan. Hier kan ik doen wat ik leuk vind!”

Zijn senior mentor en hij gingen aan de slag om structuur in zijn leven te krijgen. Heel eenvoudig door een schema op te stellen en daar ook activiteiten in te zetten die hem energie gaven, zoals hardlopen. Elke paar weken ontmoetten ze elkaar en bespraken onder andere het schema. Een schema hebben is één, maar je moet je er ook aan houden. Dat lukte niet altijd. Langzaamaan kreeg Sander ritme en regelmaat en dat gaf voldoening en de energie om door te gaan.

Sander Ferdinand in het kort

Geboortejaar/plaats:
1989, Den Haag

Huidige functie:
Visualizer

Belangrijk voor me:
Ritme en regelmaat in mijn dag

Sterke eigenschap:
Afmaken waar ik mee bezig ben

Slechte eigenschap:
Af en toe chaotisch

Grootste verleiding:
Kan moeilijk stoppen als ik bezig ben en werk het liefst de hele nacht door aan een project

Sander Ferdinand

“Tijdens een bijeenkomst van Seniors for Talents en verschillende gemeenten heb ik mijn verhaal verteld. Wat mijn achtergrond is en wat ik overdag doe. Daarna ben ik gevraagd om bij Capgemini te gaan werken. Mijn opdracht is om in circa drie maanden een film/animatie te maken van de SAP systemen die bij Capgemini worden ontwikkeld en gebruikt. Aan de hand hiervan krijgen klanten een beter beeld van hoe die systemen werken.”

“Mijn mentor verplaatst zich goed in mijn situatie, heeft veel levens- en werkervaring, denkt mee en geeft dan advies.”

Om zijn opdracht uit te voeren heeft Sander veel contact met de SAP consultants en programmeurs. Voor het maken van de animaties heeft hij een snelle pc nodig en de laptop van kantoor kan dat niet aan. Dan is Sander thuis aan het werk en dat is heel gewoon bij Capgemini.

“Ik stel mijn mentor alle vragen waar ik mee te maken krijg. Wat voor cultuur heeft Capgemini, welke opleiding zou nog goed voor me zijn, wat komt er kijken bij de start van een eigen bedrijf. Het klikte meteen tussen hem en mij. Ik kan iedereen Seniors for Talents aanraden. Gewoon omdat het goed voor je is. Het heeft mij enorm geholpen.”

Over twee jaar denkt Sander alweer veel verder te zijn. In plaats van uit boeken leert hij door te doen. Zijn werk spreekt voor zich en laat zien wat hij kan. Doen wat je leuk vindt, is dan ook zijn advies. Zijn huidige werk is te zien op zijn blog op www.carveless.wordpress.com

Gerben D. Klein Baltink in het kort

Geboortejaar/plaats:
1962, Hellendoorn

Huidige functie:
Directeur TNO
Bestuurslid World Foresight Forum

Meest geleerd van:
Collega's die al langer bepaald werk deden en waar ik van mocht leren

Sterke eigenschap:
De wil tot samenwerken en het verbinden van mensen

Slechte eigenschap:
Te snel ja zeggen

Grootste verleiding:
Het kopen van nóg een boek. En dan met name boeken over techniek en geschiedenis

"Niets is fijner dan mensen aan elkaar verbinden"

Gerben Klein Baltink is senior mentor bij Seniors for Talents en helpt de jongeren heel gericht. Als senior mentor geef je jongeren vooral het duwtje in de rug dat ze nodig hebben om zichzelf goed te verkopen aan potentiële werkgevers. "We helpen hen bij het krijgen van een realistisch zelfbeeld. En maken samen de vertaalslag van geleerde theorie naar praktijk en mogelijke werkgevers."

Gerben D. Klein Baltink
Senior Mentor

"Toen ik benaderd werd met de vraag of ik mee wilde werken aan Seniors for Talents hoefde ik niet lang na te denken. Het is een fantastisch initiatief en niets is fijner dan mensen aan elkaar verbinden en te zien wat daar voor moois uit komt.

> "Ik geef heel eerlijk feedback, meteen bij het kennismakingsgesprek."

Inmiddels heb ik voor Seniors for Talents een aantal gesprekken gevoerd met afgestudeerde academici. Een jonge bioloog heb ik mogen begeleiden naar zijn eerste baan. Waar hij moeite mee had, was om aan potentiële werkgevers duidelijk te maken wat hij kon en wilde. Hij had ook geen goed beeld wat de mogelijkheden met zijn opleiding zijn. Na zijn studie had hij nog wel wat werk voor zijn vakgroep op de universiteit gedaan. Maar toen ik hem sprak, was hij al ruim een half jaar werkloos."

Ze zijn samen aan de slag gegaan. Eerste behoefte om te kunnen solliciteren was een goede brief en curriculum vitae. Deze werd opgesteld en uitgebreid besproken. Vervolgens is de jonge bioloog op gesprek geweest bij collega's van Gerben, als sollicitatietraining. Zijn gesprekspartners hebben hem duidelijke en eerlijke feedback gegeven op het gevoerde gesprek. Jezelf verkopen is nog niet makkelijk. Met de opgedane ervaring is hij vervolgens echt op sollicitatiegesprek gegaan bij een ander onderdeel binnen TNO.

"Hij werkt nu als stagiair binnen de afdeling bodemonderzoek van TNO. Eigenlijk heb ik hem alleen het duwtje gegeven dat hij nodig had om zichzelf goed te presenteren. Academici hebben in beginsel voldoende potentie om aan de slag te gaan, maar in dit geval ontbrak de vertaalslag van theorie naar praktijk en mogelijke banen. Bij andere jonge academici waar ik mee gesproken heb, was het belangrijk om hun zelfbeeld te laten aansluiten bij hetgeen ze kunnen. Dat betekent dat ik heel eerlijk feedback geef op wat ik zie. Dat doe ik meteen tijdens het kennismakingsgesprek.

Een andere jonge academicus heeft een week mogen meelopen bij het Haags Centrum voor Strategische Studies. Dat vond hij leuk, maar hij had moeite om er om negen uur 's ochtends te zijn. Het is vanzelfsprekend dat een werkgever een andere houding en inzet verwacht. Daar praten we dan ook uitgebreid over.

Senior mentoren sluiten zich aan bij Seniors for Talents vanwege de energie die ze krijgen als ze zien dat ze (weer) iemand op weg geholpen hebben. Dat is soms meer energie dan ze uit de zoveelste managementvergadering halen. Als elke senior manager in Nederland één of een paar jongeren per jaar op weg zou helpen, dan was de jeugdwerkloosheid waarschijnlijk een heel stuk lager.

> "Je krijgt veel energie als je iemand op weg helpt."

"Wat wel een uitdaging is voor een project als Seniors for Talents is dat jongeren hun eerste baan niet als een gegeven baantje mogen beschouwen. Het is geen cadeau, we geven ze alleen het nodige zetje in de rug. Anders doet het nog niets voor het zelfvertrouwen en zelfbeeld van die jongeren. Ze moeten er zelf voor werken en voor gaan!"

“Ik ga uit van de dingen die ik wèl kan”

“Via Emma at Work ben ik bij Seniors for Talents gekomen. Ik zit namelijk in het Bestuur van de NVGG (Nederlandse Vereniging voor Groeihormoondeficiëntie en Groeihormoonbehandeling). Als penningmeester beantwoord ik onder andere de informatieverzoeken die we krijgen. In een e-mail las ik dat Emma at Work met dit programma begonnen was en zo ging de bal rollen.”

Anita Staal in het kort

Geboortejaar/plaats:
1984, Gorinchem

Huidige functie:
Administratieve duizendpoot

Meest geleerd van:
Mijn tijd in revalidatiecentrum Klimmendaal omdat ik toen leerde om zelfstandiger te zijn

Sterke eigenschap:
Positieve instelling. Artsen zeggen dat dit voor 90% van mijn genezing heeft gezorgd

Slechte eigenschap:
Te veel hooi op de vork nemen. Te makkelijk zeggen “Dat doe ik wel even”

Grootste verleiding:
Doorgaan als ik met iets bezig ben

“Op mijn 13e ben ik geopereerd aan een hersentumor en ik was 15 toen ik pas weer terug naar school kon. Helaas betekende dit dat ik van het VWO terug moest naar het VBO.” Dat zijn zware tegenslagen voor een kind van die leeftijd dat dan nog niet begrijpt wat de lange termijn consequenties hiervan zijn.

“In revalidatiecentrum Klimmendaal waar ik het Brain Integration Programma volgde voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel, leerde ik zelfstandig zijn. Ik was thuis omringd door alle zorg van mijn ouders en oudere broers en nu ging ik alleen met de trein naar het revalidatiecentrum en doorliep zelf het programma. Gelukkig heb ik een positieve instelling en ga ik altijd uit van de dingen die ik wel kan. Dat helpt me om door te gaan. Het is met beperkte werkervaring namelijk moeilijk om een baan te vinden. Overal krijg je te horen dat je te weinig werkervaring hebt. Maar ja, als iedereen dat blijft vertellen...”

Anita ging op gesprek bij Seniors for Talents. Haar begeleider van Emma at Work was hierbij, net als Rinske van Seniors for Talents en haar potentiële senior mentor Gerrie. Met hem klikte het en dus gingen ze samen aan de slag op zoek naar een geschikte baan.

Op dit moment werkt Anita twee dagen per week bij patiëntenvereniging VOKK (Vereniging Ouders, Kinderen en Kanker) om ervaring op te doen. Ze doet hier administratief werk. Lagere en middelbare scholen vragen bij de VOKK leskoffers aan als er een kind in de klas zit met kanker. Die koffers moeten actueel gehouden worden, compleet zijn en verstuurd worden en daar zorgt Anita voor.

“Thuis zitten is echt niets voor mij.”

“Op dit moment zie ik Gerrie iets minder vaak. Dat komt omdat ik best druk ben met mijn twee dagen werk bij het VOKK en het bestuurswerk voor de NVGG. Daarnaast ben ik op woensdagmiddag druk met de kinderinstuif in Gorinchem waar ik als vrijwilliger werk. Ik bedenk activiteiten voor de kinderen en begeleid ze daarbij. Thuis zitten is echt niets voor mij. Als ik een leuke vacature zie, dan stuur ik die naar Gerrie. Hij neemt contact op met het betreffende bedrijf en vertelt over Seniors for Talents en mijn sollicitatie.”

“Gerrie heeft me geleerd mezelf te presenteren. Zelf bedrijven te bellen om te vragen of er werk is en dan zeggen waar ik goed in ben. Het was moeilijk om voor mezelf te benoemen wat ik kan en dat ik daar goed in ben. Ik ben snel te bescheiden in contacten met potentiële werkgevers en dat hoeft niet. Men wil juist horen waar ik goed in ben. Gerrie heeft me er ook op gewezen dat mijn CV er mooi uit moet zien. Mooi opmaken met een foto erbij. Zodat de mijne er uit springt. Een senior mentor heeft ook een uitgebreid netwerk en dat benutten we ook.”

“Als je een kruiwagen krijgt aangeboden, moet je die niet misbruiken maar wel gebruiken!”

Anita is dus druk aan de slag en zal volhouden tot ze een betaalde baan vindt. Blijven reageren op vacatures en positief blijven terwijl ze ondertussen leert van het onbetaalde werk dat ze doet. En alle nieuwe dingen met beide handen aangrijpen. Zo heeft ze laatst nog een lezing gegeven op een middelbare school over ziektes en hoe pijnlijk het is als jongeren de naam van een ziekte gebruiken als scheldwoord.

Anita Staal

Voor meer informatie:

www.seniorsfortalents.nl

Colofon

Teksten en projectbegeleiding
Zelino BV, Eindhoven

Vormgeving
Mockus, Heerlen

Fotografie
Photostique, Maastricht

Empowered by:

Capgemini
CONSULTING.TECHNOLOGY.OUTSOURCING

Disclaimer
Seniors for Talents heeft uiterste zorgvuldigheid betracht bij de productie van deze brochure en aanvaardt geen aansprakelijkheid voor mogelijke fouten en tekortkomingen in deze uitgave. Uit deze uitgave mag niets worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van fotokopie, microfilm, opslag in computerbestanden, vermelding op internet of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Seniors for Talents. © 2011 Seniors for Talents.