

5 TIPS VOOR ONDERNEMERS

VLUCHTELING IN DIENST NEMEN? ZÓ VIND JE ER EEN

Veel bedrijven staan te springen om goede werknemers. En vluchtelingen om een baan. Maar... hoe vinden ze elkaar? Vijf praktische tips om dat voor elkaar te krijgen.

TIP #1

WEET WAAR JE ZOEKEN MOET

Bouwselect, dat hoger opgeleid bouwpersoneel detacheert, heeft nu vier Syrische bouwkundigen in zijn bestand. Maar het had heel wat voeten in de aarde om die te vinden. 'Je kunt als werkgever niet zomaar bij Vluchtelingenwerk binnenstappen en zeggen: Doe mij maar tien Syriërs', vertelt directeur Sipke Meindersma. 'Ik zocht bijvoorbeeld naar technisch tekenaars, maar kreeg eerst technisch-administratief medewerkers aangeboden. Ook goede mensen, maar niet de mensen naar wie ik op zoek was. Het aanbod moet wat mij betreft veel beter in kaart gebracht worden.'

Paul Mbikayi, zelf ex-vluchteling en nu directeur van de Refugee Talent Hub, hoopt daar

verandering in te brengen. Sinds 1 maart kunnen werkgevers zo'n tweeduizend profielen van vluchtelingen doorzoeken op dit digitale platform dat werd opgezet door onder meer Accenture en AkzoNobel. En dat aanbod van mensen, maar ook van vacatures, moet gaan groeien de komende maanden. C&A bijvoorbeeld gaat alle beschikbare vacatures voor verkoopmedewerkers, die normaal gesproken alleen via 'traditionele wervingskanalen' te vinden zijn, ook op het platform plaatsen. 'Zo hopen we onze vacatures onder de aandacht te brengen van vluchtelingen', zegt een medewerker van het bedrijf. Pieter Bas van Litsenburg, regionaal manager van Meininger Hotels, noemt het platform een welkome aanvulling. Veel organisaties die nu vluchtelingen in contact brengen met bedrijven doen dat op vrij-

willige basis. 'Wij zijn als bedrijf vooral bezig met het runnen van ons bedrijf. Tijd is schaars, dus alle middelen om het makkelijker te maken zijn welkom.'

TIP #2

DENK VANUIT TALENT

'Laten we er geen doekjes om winden', zegt Paul Mbikayi, 'een grote groep vluchtelingen die straks aan een baan geholpen wordt, is ongeletterd. En mist bijna alles om in Nederland op het laagste niveau te kunnen beginnen. Maar vraag je nou eens af: wat kan een talent zijn van iemand die nooit de binnenkant van een school heeft gezien?' Op tijd klaar zijn kan een talent zijn voor bedrijven die bijvoorbeeld binnen een bepaalde tijd een kantoor moeten schoonmaken. Of denk aan iemand die goed 's nachts kan werken. 'Dat zijn geen eigenschappen waarvoor je een diploma moet hebben, maar zeker wél talenten waar Nederlandse bedrijven behoefte aan hebben.' Veel vluchtelingen uit Eritrea zijn bijvoorbeeld ongeletterd. Maar er is ook een grote groep vluchtelingen die in hun thuisland wél opleidingen hebben afgerond. Syriërs bijvoorbeeld zijn veelal hoger opgeleid vari-



erend van bouwkundige tot programmeur. Diploma-erkenning is een probleem, geeft Mbikayi toe, maar dat moet beide partijen niet tegenhouden. 'Je kunt niet zeggen als vluchteling: 'Ik was een specialist of manager en ik wil op precies dat niveau het bedrijfsleven instromen.' Ook Franse of Amerikaans artsen moeten opleidingen en cursussen volgen.

TIP #3

DURF VERRAST TE WORDEN

Veel werkgevers zetten vacatures uit met een tot in details beschreven profiel en wachten dan totdat ze iemand hebben gevonden die precies aan dat plaatje voldoet. Werkt niet, zegt Paul Mbikayi. 'Ik krijg vaak de vraag van werkgevers: 'Hoe hebben we nou zekerheid dat dit gaat werken?' Die heb je nooit, met geen enkele sollicitant. Nodig iemand uit, ga eens praten.' Juist mensen met een frisse blik van buitenaf kunnen helpen innoveren, stelt Mbikayi. 'Ik hoor ook weleens dat ondernemers bang zijn dat ze niet de goede begeleiding kunnen bieden naast de bedrijfsdoelen die ze hebben. Maar laat je nou eens verrassen.' Vluchtelingen zijn bovendien ongelofelijk gemotiveerd, zegt Mbikayi. Ze

'ZEKERHEID? WEES EERLIJK, DIE HEB JE NOOIT MET EEN SOLLICITANT'

willen liever vandaag dan morgen aan het werk. 'En willen ook onderdeel worden van deze samenleving. Het zijn mensen die zich heel snel kunnen aanpassen. Geef ze dan ook die kans.' Pieter Bas van Litsenburg deelt die mening. 'Binnenkort komt iemand bij ons op gesprek met hotelervaring en we willen voorstellen om receptiewerk te gaan doen. Hoe dat gaat uitpakken? Wij gaan er heel open in. Als bedrijf heb je de verantwoordelijkheid om iets bij te dragen aan de maatschappij én om een gezonde mix aan personeel te hebben.'

TIP #4

GEEN WERK? HELP DAN MET MEANINGFUL WAITING

Ook AkzoNobel zet zich in om vluchtelingen aan het werk te helpen. 'Niet iedereen kan hier zomaar vanuit een azc in dienst komen', vertelt Arnoud Verdoorn, hr-directeur. 'In de chemische sector zijn de veiligheidseisen erg hoog. Mensen moeten bij ons aan bepaalde opleidingskwalificaties voldoen.' Maar dat betekent niet dat het bedrijf daarom maar stil zit. Belangrijk is dat zowel het bedrijfsleven als de overheid investeren in wat wél mogelijk is in de vorm van stages, coaching en hopelijk

Op zoek naar praktische info? Check dan dit

Met welke regels hebben werkgevers eigenlijk te maken als ze een vluchteling willen aannemen? En zijn er ook subsidies beschikbaar? De Sociaal-Economische Raad heeft heel concrete antwoorden op deze vragen op een rijtje gezet op www.werkwijzervluchtelingen.nl. Sommige gemeenten, zoals Zwolle, betalen werkgevers die vluchtelingen in dienst nemen een stimuleringspremie. Andere gemeenten, zoals Amsterdam, compenseren werkgevers die eventueel extra begeleiding aanbieden met een loonkostensubsidie. Als iemand niet direct aan het werk kan, valt er te denken aan een werkstage; ook daar bieden veel gemeenten subsidies voor aan. Op de website staat ook een handzaam overzicht van alle organisaties, van Vluchtelingenwerk tot UAF, die ondersteuning kunnen bieden aan ondernemers die graag met vluchtelingen willen werken.



PETER HUIZ/HH

natuurlijk op termijn ook banen, zegt Verdoorn. AkzoNobel organiseert bijvoorbeeld evenementen waar vluchtelingen wordt uitgelegd hoe je een cv maakt, hoe een sollicitatiegesprek verloopt en hoe de Nederlandse arbeidsmarkt in elkaar steekt. Geen overbodige luxe, merkt ook de Syriër Khaled Alkabouni van Accenture op. Hij werkt bij het bedrijf als technology consultant. 'Ik was in Syrië gewend om alleen maar mijn cv op te sturen. Motivatiebrieven kennen ze daar helemaal niet. Een heel simpel voorbeeld van wat een Syriër kan leren tijdens het wachten.' Volgens Verdoorn is het daarnaast enorm belangrijk dat vluchtelingen gelijk Nederlands leren. 'Daar moet de overheid echt meer tijd en moeite insteken. Je kunt wel stellen dat een vluchteling daar zelf verantwoordelijk voor is, maar mensen snel integreren is voor de hele maatschappij het beste.'

TIP #5

ZOEK CONTACT MET SCHOLEN

Een hoogopgeleide Syriër die hier ook nog eens zijn papieren bouwkunde haalt? Dat, zegt Sipke Meindersma, is de gedroomde kandidaat voor iedere werkgever. Dat beaamt ook Arnoud Verdoorn van AkzoNobel. Hij is nu in gesprek

met twee vluchtelingen van wie er één vanuit een hbo-opleiding stage wil komen lopen. De ander heeft dankzij de hulp van het UAF de universiteit afgerond. 'We zijn bezig met het opzetten van een samenwerking met een hogeschool. Zo leiden we mensen op die vervolgens bij ons stage kunnen lopen. Is die stage succesvol, dan is er uitzicht op werk', vertelt Verdoorn. 'De chemische sector is een goede landingsplek. Dit gaat bijvoorbeeld om een opleiding tot operator.' Hij is van plan om de komende tijd te kijken of er meer samenwerkingen kunnen worden opgezet met hogescholen. Softwarebedrijf AFAS deed het ook op die manier. Het bedrijf zette samen met de gemeente Utrecht en de Hogeschool Utrecht een pre-bachelor ict op. Ook Meindersma zou graag een klasje willen opzetten samen met bijvoorbeeld de Hanzehogeschool. Maar gemakkelijk is dat niet, zegt hij. 'De mensen met wie ik nu in gesprek ben, komen vanuit het hele land. Probeer ze dan maar eens op één plek te krijgen. Het zou mooi zijn als andere bedrijven hier ook mee bezig gaan.' ■

Online hebben we nog extra's toegevoegd. Kijk maar eens op www.opiniebladforum.nl

**'SNEL
INTE-
GREREN
IS VOOR
DE HELE
MAAT-
SCHAP-
PIJ HET
BESTE'**