

Vluchtelingen aan een baan helpen

 www.oneworld.nl/business/partnerships/vluchtelingen-aan-een-baan-helpen

04-12-2015

Door: [Wilma Roozenboom](#)

Bron: OneWorld



Foto Vluchtelingenwerk Nederland

Achtergrond –

Uitzendorganisatie Manpower en VluchtelingenWerk Nederland werken samen sinds maart 2012. Het doel van de samenwerking is vluchtelingen voor te bereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt en ze aan een baan te helpen.

De samenwerking tussen [Manpower](#) en [Vluchtelingenwerk](#) stoelt op drie pijlers. De eerste pijler is het geven van trainingen. Manpower geeft een paar keer per jaar een training aan vrijwillige jobcoaches van VluchtelingenWerk Nederland. Jeffrey van Meerkerk, Director Strategic Relations, Sustainability and CSR bij ManpowerGroup: “Er werken 8.000 vrijwilligers voor VluchtelingenWerk Nederland. Die zitten door het hele land. Een deel van hen zet zich ervoor in om vluchtelingen naar werk te begeleiden. Deze groep helpen wij om professioneler het gesprek met een toekomstig werkgever te kunnen voeren: hoe benaderen ze het bedrijfsleven voor een baan voor vluchtelingen. VluchtelingenWerk Nederland biedt medewerkers van Manpower een training interculturele communicatie – waarvan tot dusver door Manpower nog geen gebruik is gemaakt.

Arbeidsmarkt

Een tweede pijler is het delen van kennis van de arbeidsmarkt. Sylvia van de Graaf, bij VluchtelingenWerk Nederland verantwoordelijk voor de relaties met bedrijven: “Manpower geeft ons informatie over regionale

arbeidsmarktontwikkelingen – bijvoorbeeld of er in een bepaalde regio in Nederland binnenkort meer vraag te verwachten is naar werknemers met MBO3 niveau.”

Koppelen

En de derde pijler is het koppelen van vluchtelingen aan werk. Van Meerkerk: “We zetten het netwerk van Manpower in om een match te maken, mensen aan een baan te helpen.” Concreet: consultants op de vestigingen van Manpower stellen vluchtelingen met een passend profiel voor aan mogelijke werkgevers. Een projectleider en aantal regionale ambassadeurs houden de samenwerking met VluchtelingenWerk op de agenda bij de verschillende Manpower vestigingen in het hele land.

Sommige dingen gaan heel goed in deze samenwerking. En sommige kunnen beter. Wat gaat goed?

Strategie

De samenwerking sluit aan bij de strategie van beide organisaties. Van de Graaf: “VluchtelingenWerk Nederland behartigt de belangen van vluchtelingen en asielzoekers in Nederland, vanaf het moment dat ze hier binnenkomen tot en met de integratie in de Nederlandse samenleving. Werk is daarbij heel belangrijk. Een baan helpt bij het integreren.” Van Meerkerk: “Onze missie is het verbinden van mensen aan de waardigheid van werk. Dat is ons bestaansrecht. Het hebben van werk is echt belangrijk voor mensen. Op internationaal niveau is een analyse gemaakt: welke mensen hebben extra steun nodig om de aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden? Dat zijn onder andere vluchtelingen. Daarom werken we internationaal samen met UNHCR. En in Nederland dus met VluchtelingenWerk.”

Vertrouwen

Er is vertrouwen. Van de Graaf: “Wat goed gaat is de onderlinge relatie. We spreken elkaar erop aan als er iets misgaat. En we denken regelmatig aan elkaar, gunnen elkaar af en toe het podium – op nieuwjaarsrecepties enzo.” Hoe is dat zo ontstaan? Van de Graaf: “We zijn samen gaan zitten. Hebben verteld wat ons beider visie is op arbeidsparticipatie en voorrang aan talent. We zijn een paar keer uit eten gegaan. Hebben deskundige collega’s erbij gehaald. Er is echt geïnvesteerd in het begintraject, in de kennismaking. Andere organisaties benaderen ons nu ook, maar als Manpower kan bieden wat zij kunnen bieden, doe ik het liever met Manpower. Want met hen weet ik dat het wel gaat goed komen.”

Flexibiliteit

Er is ruimte om flexibel te zijn. Van de Graaf: “Het is voor ons echt samen optrekken en samen leren. Bijvoorbeeld: het tolkencentrum van Manpower zou een donatie doen. Maar er moesten daar net veel mensen uit, dus dat lag wat lastig. Toen is die toezegging omgezet in een tolkenproject. Er zijn nu 20 vluchtelingen gescreend en gematcht met een baan als tolk. VluchtelingenWerk heeft de cv’s aangeleverd, Manpower leidt hen op. Een deel van hen gaat nu als tolk aan de slag. En een tweede tolken training staat op de rol. We hebben een plan, maar niemand vind het erg als het anders loopt. De samenwerking krijgt een heel andere dynamiek.”

Ander voorbeeld. Van de Graaf: “Laatst zei een collega bij Manpower: we moeten zelf ook vluchtelingen in dienst nemen. Dat hadden we nooit in het plan gezet, maar het gebeurt nu wel.” Van Meerkerk: “Wij zijn gestart vanuit een samenwerkingsovereenkomst, met daarin die stip op de horizon en concrete plannen. Maar in onze reis van de afgelopen drie jaar zijn heel andere, nieuwe dingen ontstaan. Zoals de tolkenopleiding. Het is toch echt wel mijn ervaring dat je het allemaal niet teveel moet inkaderen.” Van de Graaf: “Het wordt een soort kerstboom, die samenwerking. Er komt steeds meer bij.”

Als iemand wel vorkheftruck ervaring heeft in Syrië en goed Engels spreekt, kun je hem mogelijk toch een kans bieden

Resultaat

Er worden resultaten geboekt. Van Meerkerk: “Pijler 1 gaat goed. Pijler 2 gaat ook goed. Maar pijler 3 kan

beter.” Van de Graaf: “De trainingen van de jobcoaches gaan goed. En er worden mensen gematcht aan banen. Het loopt.” Voor Manpower draagt deze samenwerking bij aan een goede naam. Het versterkt de reputatie als bedrijf met oog voor de maatschappij. Van de Graaf: “Nu vluchtelingen zoveel in het nieuws zijn, is Manpower al meerdere keren met deze samenwerking op radio en TV geweest.”

Matching moet beter

De matching op de werkvloer loopt nog niet goed genoeg. Van de Graaf: “VluchtelingenWerk is nog niet altijd in staat om snel goede profielen van vluchtelingen te leveren.” En als die profielen er wel zijn, is creativiteit nodig bij de matching. Van Meerkerk: “Meestal wordt gekeken naar een 100% match op het gewenste profiel van een werkgever. Maar een vluchteling matcht vaak niet voor 100%. Bijvoorbeeld: als ze iemand zoeken met afgeronde MBO3 opleiding, vloeiend Nederlands sprekend en in het bezit van een Nederlands heftruckcertificaat, dan kom je er niet met een vluchteling. Maar als iemand wel vorkheftruck ervaring heeft in Syrië en goed Engels spreekt, kun je hem mogelijk toch een kans bieden.”

Er speelt meer. Van Meerkerk: “Deze doelgroep vraagt om een ander gesprek. Bijvoorbeeld over werknemersvaardigheden. Dingen die wij hier in Nederland heel normaal vinden. Dat 8 uur ‘s ochtends ook echt 8 uur ‘s ochtends is. En dat Nederland een open cultuur is waarin je met iedereen contact hebt. In andere culturen is dat soms minder het geval. En er zijn ook culturen waarin je alles doet wat je werkgever zegt, overal ja op zegt. Dat is in Nederland niet altijd het allerbeste plan. Er zijn gewoon wat culturele verschillen te overbruggen.”

Motivatie

Van Meerkerk: “Het gaat goed waar collega’s intrinsiek gemotiveerd zijn. Waar ze affiniteit hebben met het thema. Bijvoorbeeld collega’s die zelf al vrijwilliger zijn bij VluchtelingenWerk. Of medewerkers die in hun naaste omgeving positieve ervaringen hebben met vluchtelingen, zoals een buurman die is getrouwd met een vluchteling. Dan gaat het bijna vanzelf. Het gaat niet goed als medewerkers die affiniteit niet hebben. Dan duiken mensen weg, zeggen ze dat het te druk is om dit er nog bij te doen, dat het niet kan.” Van de Graaf: “De consultants van Manpower moeten een extra stap zetten om vluchtelingen aan het werk te krijgen. Maar daar gaat veel aan vooraf. Je moet bedenken: bij menig uitzendbureau worden vluchtelingen niet eens ingeschreven.”

Van Meerkerk: “Wij zijn een commercieel bedrijf. Deze speciale doelgroep, vluchtelingen, vraagt meer tijd en aandacht dan gemiddeld. Het is lastiger om die tijd en aandacht vrij te maken als je wordt afgerekend op het wegwerken van je caseload. In sommige regio’s voelt het als moeten, daarom is een goede voorselectie vanuit VluchtelingenWerk ook zo belangrijk.”

Sturing

Beide organisaties hebben nogal ingewikkelde sturingsmechanismen. Van de Graaf: “Onze directeur kan de regio’s niet heel dwingend vertellen wat ze moeten doen. De regiokantoren zijn redelijk autonoom. En bij Manpower geldt hetzelfde: de regiomanagers hebben een grote vrijheid en laten toch vaak het inkomen voor dit project gaan.”

Communicatieding

De interne communicatie. Van de Graaf: “Deze samenwerking is een enorm communicatieding. Je moet intern enthousiasme loskrijgen. Het moet gedragen worden vanuit het hele personeel. En dat hebben Manpower en VluchtelingenWerk allebei nog niet goed genoeg gedaan. Het is nog niet gestructureerd en inspirerend genoeg. En de samenwerking loopt nog niet in alle regio’s even goed, dus soms hoor ik ergens in het land iemand zeggen dat Manpower niet waarmaakt wat ze zeggen. Het vertrouwen dat wij onderling hebben, is er nog niet overal.”

Toekomst

Van Meerkerk: “Die derde pijler moet worden versterkt. Onze consultants voor *social development* kunnen

daaraan bijdragen. Daarvan hebben we er acht in het land. Zij hebben als taak de reguliere organisatie te ondersteunen bij hun werk voor de speciale doelgroepen, waaronder vluchtelingen. Dit is een recente actie, we zijn er zo'n driekwart jaar geleden mee begonnen en we merken dat het begint te werken. Maar we zijn er nog niet hoor. Hier moeten we echt nog meer in investeren."

Van de Graaf: "We werken aan een aparte matchingstool: een instrument voor het matchen van vluchtelingen aan banen, specifiek ontwikkeld voor deze doelgroep. Daarmee gaan we werken. En ik zou in de toekomst wel wat meer 'bulkfuncties' willen hebben. Net als bij de tolkenopleiding, in de trant van: we hebben 50 lassers nodig in die regio, en 50 ingenieurs in die regio. Alleen maar de een-op-een matching is teveel geduw en getrek wederzijds, we moeten dat gewoon anders gaan doen."

Van Meerkerk: "De ambitie is om het project te verduurzamen. Het project Startbaan wordt betaald door de Nationale Postcode Loterij. Idealiter is die financiële ondersteuning over een tijdje niet meer nodig. Als je je zo aan elkaar weet te verbinden dat er geen geld meer bij hoeft, dan ben je echt waar je moet zijn met z'n allen."

Dit interview wordt ook gepubliceerd in een boek van Wilma Roozenboom over samenwerking tussen bedrijven en maatschappelijke organisaties, dat in februari 2016 verschijnt bij uitgeverij Koninklijke Van Gorcum.

Wilma Roozenboom

Zelfstandig ondernemer, gespecialiseerd in de begeleiding van partnerschappen...

[Lees meer van deze auteur >](#)



Zie ook

Reacties