



Is dit het 'nieuwe normaal'?

Vluchtelingentalent werkt

Joy Carp

In het tweede kwartaal van 2021 hadden Nederlandse bedrijven een recordaantal openstaande vacatures (CBS, 2021). Zelfs meer vacatures dan werklozen waaronder veel mensen met een vluchtelingenachtergrond. Hoe komt het dat een bepaalde groep mensen die wil en kan werken over het hoofd wordt gezien? En hoe maak je deze mensen zichtbaar? Dit artikel gaat over de specifieke uitdagingen bij de begeleiding van nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond naar hun eerste baan in Nederland.



“Diversity is good. Pass it down.”

Figuur 1. Geef het door. Diversiteit is goed. Bron: Genn, A. (z.d.).

Wie zijn die nieuwkomers?

Nieuwe inwoners van Nederland die gevlucht zijn naar ons land, oftewel nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond, zijn een gemêleerde groep mensen. Ze komen niet alleen uit verschillende landen, maar hebben ook een zeer diverse professionele achtergrond: zo zijn er tandartsen, timmermannen, architecten, apothekers, diplomaten, docenten, monteurs, chemisch analisten, accountants, ambtenaren en nog veel meer. De mensen die in Nederland mogen blijven, hebben een verblijfsvergunning gekregen voor bepaalde tijd (vijf jaar), die na vijf jaar meestal omgezet wordt naar een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Vluchtelingen die in het bezit zijn van een verblijfsvergunning voor bepaalde of onbepaalde tijd mogen hier wonen en werken. In 2020 waren de Syriërs (43,8%) en Turken (12,6%) de grootste groepen die in Nederland mogen blijven (CBS, 2021b).

De impact van een geslaagde plaatsing is enorm

Nieuw op de Nederlandse arbeidsmarkt

Veel nieuwkomers realiseren zich dat ze, ondanks hun arbeidsverleden en opleiding in het land van herkomst, opnieuw moeten beginnen op de arbeidsmarkt. Met de vlucht naar de veiligheid van Nederland leveren nieuwkomers namelijk sociaal kapitaal, netwerken en taalvaardigheid in. Zeker voor hoogopgeleide nieuwkomers betekent de vlucht een statusval wat, naast alle andere uitdagingen van het integreren in een nieuw land, een groot beroep doet op het aanpassingsvermogen.

Het 'nieuwe normaal'

Werkgevers ontkomen er niet aan om oog te hebben voor demografische ontwikkelingen: het procentuele aantal migranten groeit en de uitstroom

van werkenden stijgt door vergrijzing. In november 2021 had één op de vier bewoners van Nederland een westerse of niet-westerse migratieachtergrond, waarbij een groot deel niet in Nederland is geboren (CBS, 2021c). Een andere ontwikkeling is dat de vergrijzing tot een grote vervangingsvraag van arbeidskrachten leidt (Reitsma, 2020). De consequentie is dat de Nederlandse beroepsbevolking steeds meer een migratieachtergrond zal hebben. Oudere Nederlandse werknemers gaan met pensioen en meer jongeren met een migratieachtergrond zullen de gaten opvullen.

De tekorten op de arbeidsmarkt dwingen werkgevers om creatief te zijn en oog te hebben voor talent dat nog niet ontdekt is. In de praktijk zie je dat werkgevers zich al aanpassen aan de werkelijkheid. Ze ontwikkelen een diversiteitsbeleid om ook aantrekkelijk te zijn voor andere groepen dan 'witte, jonge, heteroseksuele' mannen. En ondanks het belang dat werkgevers hechten aan het beheersen van de Nederlandse taal (Van der Meer & Den Dulk, 2019), bewegen ze zelfs op dat gebied. Zo is het in de grote steden steeds gangbaarder dat je in het Engels wordt aangesproken in de horeca en de grote kledingzaken. Of dit wenselijk is, is een andere vraag, maar het geeft wel aan dat werkgevers zich aanpassen.

Een groep die door de tekorten op de arbeidsmarkt ook steeds meer in beeld komt bij werkgevers, is de groep nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond. Ze hebben vaak de juiste opleiding en werkervaring in hun thuisland gehaald, maar hebben niet het juiste taalniveau, geen cv waarmee ze uitgenodigd worden, geen goed netwerk en hun *soft skills* zijn onvoldoende ontwikkeld om een passende baan te krijgen of behouden.

Ontwikkelperspectief

De uitdagingen voor nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond om een passende baan te vinden zijn groot. Een studie van Dagevos & Miltenburg (2020) onder Syrische statushouders laat zien dat slechts rond de 40% van de werkenden in loondienst aangeeft dat er sprake is van passend werk. Er

is dus werk aan de winkel op het gebied van loopbaanbegeleiding richting de eerste baan en tijdens de startbaan. Dit begint door niet te kijken waar iemand nu staat, maar vooral naar wat de groeipotentie is. Door te kijken welke stappen de nieuwkomer in korte tijd heeft gezet, kan een inschatting gemaakt worden van het leervermogen en dus de groeipotentie. Bij ambitieuze mensen zie je bijvoorbeeld dat ze in een korte tijd Nederlands hebben geleerd, al aan vrijwilligerswerk doen, een netwerk opgebouwd hebben en (relevante) beroepsgerichte cursussen hebben gedaan. Door met een dergelijk ontwikkelperspectief naar nieuwkomers te kijken, ontdek je de vluchtelingentalenten. Eigenlijk moeten deze talenten zo snel mogelijk aan de slag in een leerwerktraject, startbaan of stage met perspectief.

Wat vinden werkgevers belangrijk?

Ambitieuze nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond richten zich met name op het ontwikkelen van de *hard skills* door het volgen van (Engelstalige) trainingen in beroepen waar de vraag naar nieuwe medewerkers groot is zoals web development (bijvoorbeeld via HackYourFuture) of Salesforce administratie (via RefugeeForce). Vaak staat vervolgens het cv vol met behaalde trainingen op verschillende gebieden. Aan ambitie geen gebrek, wel aan focus, *soft skills* en een netwerk.

Refugee Talent Hub is een organisatie die vluchtelingen/nieuwkomers helpt bij het uitbreiden van hun netwerk. Het is een initiatief dat vanuit de werkgevers is ontstaan en zorgt voor ontmoetingen tussen vluchtelingen en werkgevers. Een werkgever kan concrete stages of banen aanbieden, maar kan bijvoorbeeld ook een cursus coderen of een mentorship in de aanbieding hebben. Naast een netwerk zijn relevante opleidingen en een goede beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde om een baan te krijgen (Van der Meer & Den Dulk, 2017), maar de *soft skills* zoals samenwerken en communicatie bepalen grotendeels het succes in de baan. Bij sommige internationale bedrijven als ASML is een goede beheersing van het Nederlands geen voor-



Vluchtelingentalent Syriër Hogir Musti

Foto: J. Carp

“Werk verbetert je taal. Op de taalschool leerden we nieuwe woorden, maar gebruikten ze niet.”

Hogir Musti

Hogir woont sinds oktober 2019 in Nederland en sinds juni 2021 werkt hij als (service)monteur klimaatbeheersing en koudetechniek bij Ivenko in Noord-Brabant. In een vluchtelingenkamp in Turkije had hij al zeven jaar ervaring opgedaan als witgoedmonteur. Hogir heeft het verplichte inburgeringsexamen nog niet gehaald, maar spreekt en schrijft vloeiend Nederlands. Daarnaast is hij binnen vier maanden geslaagd voor het, voor zijn werk benodigde, F-gassen certificaat. Zijn baas Maarten de Jong is heel blij met Hogir. Hij herkende zijn talent door hem ‘gewoon’ een halve dag mee te laten werken, betaalde Hogir een salaris dat recht deed aan de zeven jaar relevante werkervaring en investeerde in zijn opleiding. De directeur gaf aan dat hij eigenlijk meer tijd had moeten besteden aan de begeleiding van Hogir, maar gelukkig had Hogir ervaring als monteur, leerde hij snel en hielpen zijn collega’s waar nodig.

waarde voor een baan en kan volstaan worden met Engels wat de weg naar werk voor veel nieuwkomers eenvoudiger maakt. Je ziet dus dat in sommige sectoren en in sommige bedrijven de voertaal Engels volstaat. Al wordt nog in het overgrote deel van de bedrijven verwacht dat je goed Nederlands kunt.

Ontwikkelen 21^e eeuwse vaardigheden

De zogenaamde 21e eeuwse vaardigheden zijn belangrijke vaardigheden om te ontwikkelen. Het gaat hier om de vaardigheden: communiceren, creatief denken en handelen, kritisch denken, probleemoplossend denken en handelen, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden zelfregulering, mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en 'computational thinking'. Voor de nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond zijn de soft

skills communiceren, kritisch denken (dat was in het land van herkomst vaak niet veilig) en sociale en culturele vaardigheden een aandachtspunt. De ICT-basisvaardigheden en informatievaardigheden zijn vaak ook nog niet voldoende ontwikkeld.

Wat mensen in Nederland van jongs af aan meekrijgen aan 21e eeuwse vaardigheden, moeten nieuwkomers zich in korte tijd eigen maken en dat is niet eenvoudig. Volgens Han Rahimi, directeur van Stichting We'RHere voor hoogopgeleide Turkse vluchtelingen en migranten, mag een startbaan best onder het niveau van de nieuwkomer zijn. Er moet namelijk zoveel meer geleerd worden dan het werk alleen. Naast het werk moeten de competenties en de taal ontwikkeld worden, de Nederlandse (arbeids)cultuur geleerd worden en de computervaardigheden verbeteren.



Figuur 2. Het model voor 21^e eeuwse vaardigheden Bron: SLO en Kennisnet, 2021.

Maatwerk in begeleiding

Begeleiding van een mentor is in deze fase wenselijk. Het is namelijk moeilijk voor starters die letterlijk en figuurlijk van ver komen om toe te geven dat je iets simpels niet weet of kunt. Met behulp van een mentor kunnen problemen snel opgelost worden zonder gezichtsverlies te lijden. Voor lageropgeleiden kan de behoefte anders zijn. Uit een praktijkonderzoek bij organisaties waar Syriërs werken (De Jong et al., 2018), blijkt dat lager opgeleide Syriërs niet zozeer extra begeleiding in het werk nodig hebben, als wel ondersteuning in de omgang met de Nederlandse bureaucratie en regelgeving.

Startbaan bij de Rabobank

Een mooi voorbeeld van een bedrijf dat banen voor starters en nieuwkomers heeft opengesteld is de Rabobank. Administratieve banen met een inwerktraject bij Centraal Ondersteuning Zakelijk (COZ) worden opengesteld voor nieuwkomers en onder hen wordt ook actief geworven. In deze banen is geen direct klantcontact vereist, wat een voordeel is voor de nieuwkomer die pas net de Nederlandse taal machtig is. Wel is het vereist om over een diploma Nederlands op minimaal B2-niveau te beschikken; dit is het niveau waarmee je aan een Nederlandse hogeschool of universiteit mag studeren. Nieuwkomers ervaren echter dat de taal pas echt geleerd wordt door meters te maken in de praktijk. Met een startbaan als deze, zullen de volgende stappen op de arbeidsmarkt eenvoudiger worden.

De uitdagingen voor de loopbaanbegeleiding van nieuwkomers

De loopbaanbegeleiding van nieuwkomers is een feest, omdat met een beetje hulp gigantische stappen gezet worden. De impact van een geslaagde plaatsing is enorm. Levens veranderen ten goede en dat is nog maar het begin. Dat wil niet zeggen dat loopbaanbegeleiding van nieuwkomers altijd makkelijk is. Het gat in het cv dat door de vlucht en het wachten op een verblijfsvergunning is ontstaan, is het minste probleem. Waar je vaak in de loopbaanbegeleiding van nieuwkomers tegenaan loopt, is dat

dezelfde begrippen een andere betekenis hebben. Zo kunnen werkervaring of een opleiding uit het herkomstland dezelfde benaming hebben als in Nederland, maar in de praktijk zodanig verschillen dat iemand niet direct kan werken in een Nederlands bedrijf. Een salarisadministrateur werkt in Nederland met sterk geautomatiseerde systemen terwijl een salarisadministrateur uit bijvoorbeeld Iran nog veel handmatig doet. Gelukkig is daar eenvoudig met korte vakgerichte cursussen een mouw aan te passen.

Naast sterk gedigitaliseerd werken, verschilt Nederland echter ook op andere punten van veel landen. Wij werken in Nederland grof gezegd relatief vaak volgens procedures en protocollen, we zijn superspecialist op een klein onderdeel en we vergaderen veel. Deze manier van werken ligt niet iedereen of men is het niet gewend. Dit vraagt om zorgvuldige begeleiding. Echter, het verschilt ook per sector en grootte van het bedrijf in welke mate deze elementen aanwezig zijn. Een goede manier om erachter te komen of iemand in een bedrijf of functie past, is om een meeloopdag te organiseren. Zo kan het zijn dat een hele goede timmerman uit Syrië niet geschikt is om als timmerman in de bouw te werken, maar wel goed past als maatwerk interieurbouwer van luxe jachten.

Conclusie

Nieuwkomers met een vluchtelingenachtergrond zijn een interessante groep voor werkgevers die startbanen hebben en tijd kunnen investeren in de begeleiding en ontwikkeling van nieuwe medewerkers. Een loopbaanbegeleider kan helpen bij het herkennen en ontwikkelen van getalenteerde nieuwkomers. Er zitten heel veel competente en gemotiveerde mensen onder de nieuwkomers. Ze nemen al veel kennis en kunde mee, zijn bereid zijn om te leren en zijn loyaal aan een werkgever die goed voor ze is. Met wat tijd en aandacht in het begin, kunnen zij uitgroeien tot zeer waardevolle medewerkers in de toekomst. ■

Referenties

- CBS. (2021, augustus 17). *Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 30 november 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/33/meer-vacatures-dan-werklozen-in-tweede-kwartaal>
- CBS. (2021b, oktober). *Hoeveel asielzoekers komen naar Nederland?* Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 24 november 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-asielzoekers-komen-naar-nederland->
- CBS. (2021c). *Dossier asiel, migratie en integratie. Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland?* Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland->
- Dagevos, J., & E. Miltenburg (2020). *Werk en werkloosheid*. In: *Syrische statushouders op weg in Nederland: De ontwikkeling van hun positie en leefsituatie*. Geraadpleegd op 24 november 2021 via <https://digitaal.scp.nl/syrische-statushouders-op-weg-in-nederland/werk-en-werkloosheid>.
- De Jong, M., Nijhoff, K., Wilbrink, D., Sjoer, E., & De Vries, S. (2018). *Syrische vluchtelingen aan het werk: Vragen en antwoorden uit de praktijk*. Lectoraat Sociale Innovatie.
- Reitsma, R., & Wagenaar, S. (2020, januari). *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen januari 2020*. UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies. https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv_duiding_arbeidsmarktontwikkelingen_jan_2020.pdf
- Van der Meer, J., & Den Dulk, L. (2019). *Statushouder in dienst? Afwegingen van werkgevers*. *Tijdschrift voor HRM*, 22(3), 58–80. <https://doi.org/10.5117/thrm2019.3.meer>



Joy Carp

Joy Carp is organisatiesociologe. Zij gelooft dat mensen waarde hebben en gezien moeten worden voor wat ze kunnen. Met haar arbeidsbureau voor vluchtelingentalent helpt zij sinds 2018 bedrijven bij het vinden en ontwikkelen van talentvolle nieuwe Nederlanders. Een bijzonder bureau met bijzonder vluchtelingentalent.

www.startwerkvluchtelingen.nl.