

DOEN

JONGE VLUCHTELINGEN AAN HET WERK

Kan mijn bedrijf van speciale regelingen gebruikmaken?

Antwoord op al uw vragen

Harde werkers

'Ik werd gek van niks doen'

Maria van der Heijden van MVO Nederland:

'Een vluchteling brengt kennis en creativiteit'

Alexander Rinnooy Kan:

'Veel werkgevers zijn van goede wil'



Werken is de belangrijkste motor om mee te doen

Wat een feest was het afgelopen zomer tijdens de Olympische Spelen in Rio. Nederland werd elfde in het medailleklassement en heeft laten zien waar een klein land groot in kan zijn.

Zwemster Yusra Mardini wist vorig jaar de boot te redden waarmee zij met 19 mensen probeerde Europa te bereiken. Met drie andere vluchtelingen duwde ze de boot zwendend voort, totdat ze na drie uur op Lesbos aankwamen. Deze jonge Syrische verscheen nu aan de start van de 100 meter vrije slag op de Spelen in Rio. Haar deelname was waardevoller dan welke medaille dan ook. Ze maakte deel uit van een speciaal UNHCR-team van tien recent gevluchte topsporters. Deze mensen deden niet mee om te winnen, maar om een betekenisvolle boodschap uit te dragen van geloof en hoop.

Wat Mardini met haar team deed, was miljoenen vluchtelingen stimuleren om door te gaan met hun leven. Als vluchteling wil je net als iedereen iets bijdragen; aan jezelf, aan je familie, aan je dierbaren, aan de wereld. Zingeving is een essentiële waarde voor ieder mens. Vluchtelingen zijn in de eerste plaats personen. Personen die – ook in Nederland – mee willen doen. Als Nederlanders kunnen wij hun die kansen geven. Door hen in onze cirkel van leven en werken te betrekken.

Vluchten is geen keuze, dat overkomt je. Hoe triest ook. Wij zijn wél vrij om te kiezen: om deze mensen mee te laten doen, elke dag opnieuw. Als werkgever, als collega, als burens, als toevallige passant. Het maakt niet uit. Hoop doet leven, ook in een nieuw land. Werken is misschien wel de belangrijkste motor om mee te doen, zoals deze eerste editie van *Doen!* laat zien. Hopelijk vindt u dat als lezer ook.

Maria van der Heijden is directeur-bestuurder van MVO Nederland en gasthoofdredacteur van deze eerste editie van Doen!. Dit magazine is een initiatief van K!X Works (Movisie).



4 Interview
Alexander Rinnooy Kan



10 Niks doen?
Niet voor deze vluchtelingen



26 Rondkijken
Op bedrijfsbezoek



18 Rodaan Al Galidi
Column

Editorial	2	Kennismaken	26
Alexander Rinnooy Kan	4	Bedrijven openen deuren voor jonge vluchtelingen	
'Nieuwkomers hebben heel veel opgeleverd'			
Feiten en cijfers	8	Weerstand op de werkvloer	29
Antwoord op uw vragen over vluchtelingen en werk		Hoe ga je daarmee om?	
Hup, aan de slag	10	'Mensen moeten je leren kennen'	32
Vluchtelingen over hun zoektocht naar werk		Aldus oud-vluchteling Ahmed Saleh	
'Verwar taalniveau niet met intellect'	15	Nu doorpakken	34
Maria van der Heijden in gesprek met hoogleraar Halleh Ghorashi		Column Yvonne van Mierlo	
Gebruiksaanwijzing voor je asielzoeker	18	Werken onder je niveau	36
Column Rodaan Al Galidi		Bij veel vluchtelingen is dat het geval	
Dit is K!X Works	20	Varia	38
Benut onbenut talent		Groter en kleiner nieuws	
'Denk in kansen'	22	Colofon	39
4 werkgevers over het aannemen van vluchtelingen		Wat heb jij d'r op?	40
		Van kaas tot kurkuma	



Alexander
Rinnooy Kan
Universiteits-
hoogleraar

ALEXANDER RINNOOY KAN:

‘Veel werkgevers zijn van goede wil’

Hij was jarenlang de invloedrijkste man in Nederland. Alexander Rinnooy Kan was voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW en van de Sociaal-Economische Raad (SER). *Doen!* vroeg hem naar de voorwaarden voor een succesvolle entree van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Sinds 2012 is Alexander Rinnooy Kan teruggekeerd naar de wetenschap. Hij studeerde ooit af als wiskundige en econometrist en promoveerde in de wiskunde, en is nu universiteitshoogleraar Economie en Bedrijfskunde aan de Universiteit van Amsterdam. In de jaren 2007-2009 werd hij door *de*

Werkgevers realiseren zich dat hun arbeidsmarkt krappert

Volkscrant driemaal op rij bestempeld als de invloedrijkste Nederlander. Jarenlang verkeerde hij in het centrum van de macht. Een visionair en belangrijk verbinder in het krachtenveld tussen de Haagse politiek, werkgevers en werknemers.

In 2011 zei u op een bijeenkomst over vluchtelingen van het UAF dat betere arbeidsparticipatie van vluchtelingen zichtbaar wordt door beleid van werkgevers. We zijn vijf jaar verder. Hoe kijkt u er nu tegenaan?

Volkscrant driemaal op rij bestempeld als de invloedrijkste Nederlander. Jarenlang verkeerde hij in het centrum

‘Ik zie nog steeds heel veel goede wil bij werkgevers. Dat blijkt uit gesprekken die ik met hen voer. Ze zijn zich terdege bewust van hun beschaafde plicht. En daarnaast, en dat is alleszins toegestaan, vermoeden ze kansen voor zichzelf als ondernemer. Kansen die dan tegelijkertijd een mooi humanitair doel dienen. Er is bereidheid mee te denken over passende opvang en mogelijkheden om maximale ruimte te bieden aan vluchtelingen die hun talenten verder willen ontplooiën en ontwikkelen. Veel werkgevers realiseren zich dat hun arbeidsmarkt krappert begint te worden. Ze denken heel graag mee over de vraag hoe net toegetreden talent uit een ver land een plek te bieden in hun bedrijven. Veel werkgevers willen absoluut hun best doen. En zijn tegelijkertijd realistisch. Als ze bijvoorbeeld beperkt werk hebben in bepaalde functies. Dat is een legitiem probleem. Waar het werk niet is, kun je het niet verzinnen. Er zijn natuurlijk ook grijze gebieden. Daarin zal de ene ondernemer redeneren: “Oké, het kost me veel investeringen –

ja, vooruit ik doe het". En de ander: "Nee, toch maar niet". Het begint bij goede wil, en die is op heel veel plekken te vinden. Je kunt het niet dwingend opleggen. Je moet werkgevers ervan overtuigen dat ze een uiterste inspanning leveren. Het is een voorrecht om te ondernemen in een land als Nederland, met alle ondersteuning en faciliteiten die er zijn. Het is een voorrecht voor het land dat er ondernomen wordt. Tezelfdertijd heeft de ondernemer een maatschappelijke rol. Die houdt dat in dat je meedenkt over deze kwestie en naar beste vermogen bijdraagt.'

Op welke terreinen op de arbeidsmarkt liggen kansen voor nieuwkomers?

'Een mooi voorbeeld vind ik de digitaliserende samenleving. Big data. Er komen steeds meer gegevens beschikbaar. Daar zou iedere ondernemer van kunnen denken: daar moet ik wat mee. Camerabeelden, interviews, informatie over hoeveel mensen op een bepaalde plek door een straat lopen. We hebben technische vaardigheden nodig om die big data bruikbaar te maken. Er zijn op die arbeidsmarkt behoorlijke tekorten. Onvervulde vacatures lopen in de tienduizenden. De beheersing van Nederlandse taal is voor dit soort banen niet eens zo belangrijk. Wat is er dan verleidelijker dan vluchtelingen hierin te scholen?'

Maar niet iedere vluchteling is een high potential...

'Je kunt ook kijken naar persoonlijke dienstverlening waar ook grote tekorten zijn. Overbelaste ouders die basisklussen willen uitbesteden. Dat zijn minder glamoureuze banen. Maar het is helemaal geen verkeerd werk.'

U hamert op het belang van het aanleren van de Nederlandse taal. Moet vluchtelingen daarvoor niet

eerder de kans worden geboden, al in de azc's, voordat ze hun vluchtelingenstatus hebben verkregen?

'Ik vind dat heel goed.'

Het ligt politiek gevoelig... Sommigen zijn bang voor de beruchte aanzuigende werking.

'Je schept verwachtingen, dat klopt. Ik neem aan dat we dat niet lichtvaardig doen. Maar de plussen overtreffen de minnen. Ik zou daar niet kinderachtig in zijn.'

Er zijn eerder in de Nederlandse geschiedenis grote groepen vluchtelingen naar Nederland gekomen. Kunnen we hoop putten uit hun integratie?

'Dat ligt eraan naar welk voorbeeld je kijkt. Het meest recent, begin jaren negentig, waren dat Joegoslavische vluchtelingen. In omvang was dat een substantiële groep. Er was een taalprobleem. Vergeleken met de huidige vluchtelingen stonden zij misschien wat dichterbij onze cultuur. Hun integratie bewerkstelligen was dus relatief eenvoudiger. Je zou kunnen zeggen dat het nu zwaarder wordt. Maar we kunnen enigszins zelfvertrouwen ontleen aan het verleden.'

Wat zijn succesfactoren?

'Vormen van openheid en gastvrijheid waar Nederland in zijn historie heel vaak blijk van heeft gegeven. En tezelfdertijd de bereidheid van de nieuwkomers om open te staan voor andere vormen van werk dan men zich had voorgesteld toen men in allerijl moest vertrekken uit de eigen omgeving. Soms beschikt een vluchteling bijvoorbeeld over een hoge vooropleiding in een hoogwaardig medisch beroep. Het is niet altijd mogelijk om een vergelijkbare functie direct te vervullen hier. Daar zijn strikte regels voor. Dat lijkt bureaucratisch, maar het is ook begrijpelijk omdat er grote medische risico's mee gepaard gaan.'



Alexander Rinnooy Kan: 'We kunnen enigszins zelfvertrouwen ontleen aan het verleden. Bijvoorbeeld uit de jaren 90 met Joegoslavische vluchtelingen.'

Is werk de belangrijkste sleutel tot integratie?

'Werk is een geweldig effectieve integrator. Dat blijkt uit allerlei studies. En dat kan breed zijn, dus ook vrijwilligerswerk of mantelzorg.'

Er zijn allerlei manieren om werk in te vullen. De gedachte dat je iets bijdraagt, dat je in de samenleving een rol krijgt,

is betekenisvol. En dat je iets terug mag verwachten. Als symbool van een betekenisvolle rol in de samenleving is werk niet te onderschatten.'

Nieuwkomers hebben in het verleden heel veel opgeleverd

Bent u optimistisch over de integratie van vluchtelingen in de samenleving en hun kansen op de arbeidsmarkt?

'Ja. De aantallen zijn niet verwaarloosbaar, maar naar historisch precedent zeker niet ongekend hoog. Hoe je het ook wendt of keert, de economische groei zet door: vluchtelingen kunnen ons helpen. En ze kunnen een wezenlijk deel van de samenleving uit gaan maken. Ik heb niet de illusie dat alle problemen over vijf jaar opgelost zijn. We leven in een onrustige wereld. Niettemin: nieuwkomers hebben Nederland in het verleden heel veel opgeleverd. Ik zie geen enkele reden waarom dat in de toekomst niet zo zou zijn.'

Vluchtelingen en werk: antwoord op uw vragen

1 Mogen vluchtelingen in Nederland werken?

Jazeker. Zodra een asielzoeker erkend wordt als vluchteling en een (voorlopige) verblijfsvergunning krijgt, mag hij aan het werk. Op zijn verblijfsdocument staat dan de aantekening 'arbeid vrij toegestaan; twv niet vereist'. 'Twv' staat voor 'tewerkstellingsvergunning'.

2 Hoeveel vluchtelingen zijn er eigenlijk in Nederland?

Precieze cijfers zijn moeilijk te geven, en hangen samen met de definitie van het begrip 'vluchteling'. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) schat dat er in 2014 tussen de 200.000 en 250.000 vluchtelingen in Nederland verbleven. Het jaar daarna, in 2015, vroegen 43.093 mensen asiel aan. Het grootste deel van deze groep bestaat uit Syriërs (43 procent) en Eritreeërs (17 procent). Hetzelfde jaar herenigden 13.845 mensen zich als zogenoemde nareiziger met een familielid met een verblijfsvergunning.

3 Is het mogelijk dat een vluchteling met behoud van uitkering werkt?

Ja, in veel gemeenten wel. Dit noemen we proefplaatsing of een werkstage.

De bijstandsgerechtigde kan dan een tijdje (meestal een tot drie maanden) met behoud van uitkering op de proef werken. Dit betekent dat er geen betaling tegenover hoeft te staan en de werknemer in die periode zijn of haar uitkering behoudt. Zo krijgt de vluchteling de kans ervaring op te doen en te laten zien wat hij of zij kan, en kan de werkgever tijd investeren in de begeleiding van deze werknemer.

4 Kan ik als werkgever gebruikmaken van speciale regelingen?

Ja, ook dat. Werkgevers die een vluchteling met een bijstandsuitkering aannemen, komen in aanmerking voor korting op de premies voor de werknemersverzekeringen. Dit heet de mobiliteitsbonus. De vluchteling moet dan wel ouder zijn dan 56 jaar, of een arbeidsbeperking hebben waardoor hij of zij niet het wettelijk minimumloon kan verdienen. U kunt ook gebruikmaken van gemeentelijke regelingen als stimuleringspremie, tijdelijke loonkostensubsidie of een tegemoetkoming in extra kosten. De gemeente bepaalt van welke regelingen u gebruik kunt maken. Als een vluchteling binnen uw bedrijf leren en werk combineert, komt u mogelijk in aanmerking voor de Subsidieregeling praktijkleren.

5 Mogen asielzoekers en vluchtelingen stage lopen?

Asielzoekers zonder verblijfsvergunning mogen stage lopen zodra zij zes maanden in de asielprocedure zitten. Een tewerkstellingsvergunning is hierbij vereist. Deze wordt voor maximaal 24 weken per jaar afgegeven. Er zijn situaties waarin een werkgever geen tewerkstellingsvergunning hoeft aan te vragen. Vluchtelingen met verblijfsvergunning mogen altijd stage lopen of een werkervaringsplaats vervullen. Er hoeft dan geen tewerkstellingsvergunning te worden aangevraagd.

6 Hoe kom ik in contact met vluchtelingen?

Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld via een werkgeversservicepunt. Dit is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Bij een werkgeversservicepunt krijgt u kosteloos persoonlijk advies over en ondersteuning bij werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. U kunt ook in contact komen met vluchtelingen via organisaties als VluchtelingenWerk, UAF of via Movisie binnen het project *K!X Works*.

Geraadpleegde bronnen:

- Werkwijzervluchtelingen.nl
- Vluchtelingenwerk.nl
- Werk.nl
- Rijksoverheid.nl
- Kis.nl
- S-bb.nl
- Republiekallochtonie.nl
- Scp.nl

7 Mag ik een asielzoeker of vluchteling als vrijwilliger aannemen?

Asielzoekers en vluchtelingen met een verblijfsstatus mogen, net als iedere Nederlander, alleen vrijwilligerswerk doen als dit werk geen winstoogmerk heeft. Werkgevers in het bedrijfsleven kunnen dus geen gebruik maken van hun hulp. Voor asielzoekers die (nog) geen verblijfsvergunning hebben, is het verplicht een Verklaring vrijwilligerswerk aan te vragen bij het UWV.

8 Hoe herken ik een diploma uit het buitenland?

Werkgevers hebben vaak moeite met het herkennen van buitenlandse diploma's. Meestal worden deze lager ingeschaald dan Nederlandse diploma's. Vluchtelingen kunnen zelf bij de afdeling Diplomawaardering en onderwijsvergelijking van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) hun diploma kosteloos laten vergelijken met het Nederlandse onderwijssysteem. Ook als ze geen opleidingsdocumenten meer hebben, kunnen zij hier terecht voor advies over hun opleidingsniveau.

9 Waar vind ik bestaande projecten die vluchtelingen naar werk begeleiden?

Verschillende werkgevers, overheden en maatschappelijke organisaties hebben projecten opgezet om vluchtelingen naar en in werk te begeleiden. Ga naar Werkwijzervluchtelingen.nl voor een overzicht.

‘Van NIKS doen, werd ik GEK’

Hup, aan de slag. De politiek vindt het, vluchtelingen willen het. Maar in de praktijk blijkt het moeilijk om snel aan het werk te gaan. Vier vluchtelingen vertellen waarom het hun wel is gelukt. ‘Op een dag kwam een tandarts langs bij het azc, hij zocht een assistent. Ik meldde me direct.’



Samira
Ahmed
25 jaar
Student en
werkt in een
kledingwinkel

‘Ik ging voor het eerst naar school in Nederland. Toen was ik al 19. Oorspronkelijk kom ik uit Somalië, maar mijn vader werkte in Saoedi-Arabië. Naar school ging ik daar niet, alleen naar de Koranschool, waar ik Arabisch leerde. Zes jaar geleden moesten wij vanuit Saoedi-Arabië terug naar Somalië, maar door de onveilige situatie daar kwam ik in Nederland terecht. Studeren kostte wel moeite. Ik kon in geen enkele taal schrijven. Maar ja, als je vanaf de grond begint, ga je stapje voor stapje omhoog. Dus je begint op niveau 2 en zo langzaam naar 4. Nu doe ik detailhandel en werk bij kledingwinkel Mango. Tijdens mijn stage vonden ze mij een harde werker. Dat zit in mijn karakter. In Saoedi-Arabië leven de vrouwen van het geld van hun man. Maar wat moet je dan met je leven? Ik wil geen uitkering of lenen. Van je eigen geld word je blij.’

'Ik werk sinds mijn achtste. Toen verkocht ik baklava in Irak. Ik ben Koerdisch en opgegroeid in een oorlogsland. Voor de volwassenen was geen werk, dus hielpen kinderen mee om geld te verdienen.

Niet dat mijn vader niks deed, we hebben ook samen in de bouw gewerkt. Toen was ik 12 jaar. Als je kindertijd bestaat uit werken en oorlog, word je snel verantwoordelijk. Toen ik in Nederland kwam, meldde ik me dan ook al snel aan bij uitzendbureau Randstad en kon ik meteen aan de slag. Ik vind het jammer dat ik nooit heb kunnen studeren. Ik had wel dokter willen worden, nu ben ik koerier. Toch vind ik het wel leuk. Ik ben dankbaar voor wat ik wel heb en voor de kans die ik heb gekregen om opnieuw te beginnen. Als het kan wil ik toch ooit nog studeren en kan ik misschien een eigen koeriersbedrijfje beginnen.'

**Madheher
Haza
29 jaar
Koerier**

'In Irak deed ik twee studies. Een opleiding tot lerares Engels en ontwikkelingspsychologie. In 2008 ben ik vanuit Bagdad hierheen gevlucht. In het azc werd ik gek van het niks doen.

Ik mocht niet eens naar school, het leek wel een gevangenis. Op een dag kwam er een tandarts. Hij zocht een assistent. Ik meldde me meteen. Alleen vond ik het werk niet zo leuk. Ik werk namelijk graag zelfstandig. Boven de praktijk zat een lab en daar maakte ik kennis met het vak tandtechniek. Dat bleek ik wel leuk te vinden. Ik volgde een opleiding en leerde Nederlands en nu ben ik bezig met tandheeltechniek, dan mag ik ook met patiënten werken. Zo ambitieus ben ik altijd geweest. In Irak brak ik een keer mijn neus nadat er een raket op de school viel. De volgende dag zat ik gewoon in de les. Het leven gaat door.'

**Balsam Saleh
26 jaar
Tandtechnicus**



'Ik had vijftien jaar gewerkt aan mijn twee succesvolle kapperszaken in Damascus, knipte bekende Syrische actrices en zangeressen, was een bekendheid in mijn land. En ineens zat ik in het Friese dorp Sint Annaparochie. In een azc. En was ik niemand meer.'

Er werd me geadviseerd een uitkering te nemen. Toen ben ik naar Utrecht vertrokken en in een kapperszaak gaan werken. Als kapper moet je jezelf blijven ontwikkelen, ben je er vijf jaar uit, dan ben je geen kapper meer. Ik weet dat. Ik ben een vakman en heb vijf diploma's in het kappersvak behaald in Dubai, Italië, Libanon... noem maar op. Nu drie jaar en vier maanden na mijn aankomst in Nederland, heb ik mijn eigen zaak. Bijna al mijn werknemers zijn Syrische vluchtelingen. Het moeilijkste vond ik al die regels rondom vergunningen hier. In Syrië open je gewoon een zaak.'

Maher Mansour
38 jaar
Kapper

MARIA VAN DER HEIJDEN (MVO NEDERLAND) IN GESPREK MET HOOGLERAAR HALLEH GHORASHI

'Betaald werk is de ultieme waardering'

Twee vrouwen met een toppositie. De één hoogleraar diversiteit en integratie, de ander directeur-bestuurder bij MVO Nederland. Halleh Ghorashi en Maria van der Heijden ontmoeten elkaar voor een gesprek over de maatschappelijke rol die bedrijven spelen bij de integratie van vluchtelingen.

Van der Heijden: 'Ik hoorde laatst dat in Nederland drie miljoen mensen een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Een onthutsend cijfer. Een enorme groep mensen heeft dus net iets minder kans op werk. Een klein deel daarvan is vluchteling.'

Ghorashi: 'Terwijl vluchtelingen een aanwinst kunnen zijn voor een werkgever. Ik wil niet zeggen dat vluchtelingen in alles talentvol zijn, maar ze zijn enorm gemotiveerd om een succes van hun nieuwe leven te maken.'

Van der Heijden: 'Bij MVO Nederland kijken we vanuit een economisch perspectief naar een

Snel aan het werk sluit aan bij hun overlevingsstrategie

duurzame en eerlijke wereld. De uitdaging is om iedereen onderdeel te laten zijn van de economie. Als MVO Nederland willen we bedrijven hierin stimuleren en inspireren.'

Ghorashi: 'Bedrijven spelen ook een cruciale rol in de integratie van vluchtelingen.'

Van der Heijden: 'Zeker. Werkgevers hebben een verantwoordelijkheid om te kijken naar de potentie van mensen en hun mogelijkheden te bieden. Zo zorgen we er samen voor dat de economie beter wordt. Bovendien betalen we er met z'n allen voor als mensen niet werken. Dus ook vanuit een profit-gedachte is het veel beter als iedereen meedoet.'

Ghorashi: 'De eerste jaren hebben vluchtelingen ook enorm veel energie om aan de slag te gaan. Om die vrijgekomen energie tot een kracht te maken, is het cruciaal dat een nieuwkomer het gevoel heeft een waardevolle bijdrage aan de samenleving te leveren. Maar als die nieuwkomer al jaren geen betaald werk kan vinden, dan verandert die energie in passiviteit. Het is zo zonde om dat kapitaal weg te gooien. Snel aan het werk gaan, sluit bovendien aan bij de overlevingsstrategie van vluchtelingen. Investeren in jezelf en in de toekomst biedt tegenwicht aan de ellende van het verleden. Als werkgevers dit proces goed weten te begeleiden,



dan krijgen ze daar enorm gemotiveerde werknemers voor terug. Door in hen te investeren wordt de samenleving bovendien zelf veerkrachtig, doordat ze de kwetsbaarheid van deze groep weet om te zetten in kracht.'

Wat adviseren jullie een bedrijf dat 'iets' wil doen met vluchtelingen maar niet weet hoe?

Van der Heijden: 'Ik zou zeggen: je kunt altijd iets doen. Mijn advies is om er niet te juridisch naar te kijken, maar meer met een sociale bril. Nieuwkomers willen kennismaken met de plek waar zij nu wonen en leven. Werk is een belangrijk onderdeel van het leven. Ik zou het dus heel laagdrempelig insteken. Een werkgever hoeft iemand ook niet direct aan te nemen. Ga het eerst ervaren. Nodig een vluchteling uit om een uurtje kennis te maken, word mentor van een vluchteling of bied een meeloopstage aan.'

Ghorashi: 'Een betaalde baan is wel essentieel voor volwaardige participatie. Van sommige vluchtelingen hoor ik dat ze jarenlang van het ene vrijwilligersproject in het andere rollen. Daar krijgen ze wel erkenning voor en die mooie woorden zijn heel belangrijk, maar dat moet een bezigheid zijn naast een betaalde baan. Betaald

werk is de ultieme waardering.'

Van der Heijden: 'Een meeloopstage zie ik ook als een introductie van betaald werk.

Mensen verwarren taalniveau vaak met intellect

Want dat is inderdaad het ultieme doel. Geld verdienen betekent dat je zelf besluiten kunt nemen en dat je meedoet. Het is gewoon empowering, zoals ik het in het Engels noem.'

Ghorashi: 'Ik herinner mijn eerste betaalde baan in Nederland nog goed [Halleh Ghorashi vluchtte eind jaren tachtig uit Iran, red.]. Ik werkte op de vleeswarenafdeling van een supermarkt. Het was een zaterdagbaan maar het gaf me een goed gevoel want vanaf daar kon ik weer verder gaan. Toen ik voor het eerst een "echte" baan op een secretariaat had, dacht ik: ik ben onafhankelijk. Fantastisch gewoon! Dat gevoel is voor vluchtelingen zo

Maria van der Heijden

belangrijk. Je voelt dat je weer volwassen wordt, ook al ben je dat misschien al lang.'

Van der Heijden: 'Volwassen?'

Ghorashi: 'Ik was 26 jaar toen ik in Nederland aankwam. Toch werd ik behandeld als een kind, voornamelijk omdat ik de taal niet sprak. Mensen verwarren taalniveau vaak met intellect. Een nieuwkomer kijkt in zekere zin ook als een verwonderd kind om zich heen. Alles moet je opnieuw uitvinden. Je weg vinden in een nieuw systeem is een

behoorlijke uitdaging.'

Van der Heijden:

'Wat zou jij bedrijven dan adviseren?'

Ghorashi: 'Als een bedrijf zegt dat het een inclusieve organisatie

Cultuurverandering begint met nieuwsgierigheid

wil zijn, dan moet het bedrijf ook iets aan de organisatiecultuur doen. Veel organisaties zijn gewend om homogeniteit toe te laten, dus "ons soort mensen" aan te nemen. Mensen moeten leren om open te staan voor verschil. Openheid is de basisconditie voor groei en vernieuwing en dat geldt ook voor bedrijven. De heersende negativiteit en angst in de samenleving leiden ons echter eerder richting geslotenheid dan openheid. Soms is er daarom een extra investering nodig om openheid te stimuleren. Kunst en cultuur bijvoorbeeld maken medewerkers competent in hun inlevingsvermogen. Zelf ben ik heel enthousiast over storytelling events waar begaafde verhalenvertellers je deelgenoot maken van hun levensverhaal.'

Van der Heijden: 'Ik denk dat cultuurverandering begint met nieuwsgierigheid naar anderen. Dat je denkt: vluchtelingen zijn mensen met een totaal andere achtergrond, wat kan ik van hen leren? Je kunt heel erg verrast worden als je niet denkt vanuit structuur. Een directeur of bestuurder heeft bovendien intern een belangrijke voorbeeldfunctie. Medewerkers houden altijd goed in de gaten hoe hij of zij dingen aanpakt.'

Wat levert een bedrijf het op om een vluchteling in dienst te hebben?

Van der Heijden: 'Nederlanders zijn heel goed in plannen en organiseren. In kennis en kunde hebben wij veel te exporteren. Maar we moeten niet vergeten



Halleh Ghorashi

We moeten van het idee af dat vluchtelingen of profiteurs of hulpbehoevenden zijn

dat we ook veel te importeren hebben. Bijvoorbeeld creativiteit. Die supernieuwe digitale bedrijven in Amsterdam zijn bijvoorbeeld heel vaak intercultureel. Met buitenlandse werknemers halen ze andere perspectieven in huis. Zij maken het ook gemakkelijker om diensten

of producten te exporteren. De afstand tot de rest van de wereld wordt korter.'

Ghorashi: 'Als een organisatie wil functioneren in de samenleving, dan moet die ook connectie hebben met die samenleving. Je kunt niet alleen maar mensen in dienst hebben die uit een geprivilegieerde achtergrond komen. Ook moeten we echt van het idee af dat vluchtelingen ofwel profiteurs zijn ofwel hulpbehoevenden, zoals ze in het maatschappelijke debat vaak worden geframed. Het zijn mensen die veel te bieden hebben, alleen hun talenten en kwaliteiten zijn

vaak verborgen. Bedrijven die voorbij die zichtbare tekortkomingen kijken en zich niet mee laten slepen door de negatieve dominante beelden, zij kunnen investeren in de duurzaamheid van de samenleving.'

Van der Heijden: 'Pak als werkgever dat gedeelte waarop je zelf invloed kunt uitoefenen. We kunnen eindeloos zeggen dat vluchtelingen een probleem zijn. Probeer echter eens antwoord te geven op de vraag: hoe zorg ik ervoor dat dit probleem een bijdrage wordt aan wat wij in Nederland doen?'

Maria van der Heijden (1960) is directeur-bestuurder van MVO Nederland, het grootste duurzame bedrijvennetwerk van Europa. Daarnaast is ze sociaal ondernemer. Eerder werkte ze in managementfuncties bij onder andere Bloemenveiling Flora Holland en de Rabobank.

Halleh Ghorashi (1962) is hoogleraar diversiteit en integratie bij de afdeling Sociologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. In 1988 vluchtte ze uit Iran naar Nederland.

COLUMN

Gebruiksaanwijzing voor je asielzoeker

Dit is de onofficiële gebruiksaanwijzing voor de werkgever die een asielzoeker in dienst neemt:

- Geef de asielzoeker het gevoel dat je niet geïnteresseerd bent in de reden van zijn vlucht, noch in zijn vlucht of zijn religie, zijn cultuur of waar hij vandaan komt. Dan heb jij zijn honing en niet zijn angel.
- Kijk de asielzoeker vanaf het eerste moment bij het sollicitatiegesprek recht in de ogen en vraag hem zo direct mogelijk naar zijn rug. Heeft hij rugproblemen? Had hij rugproblemen? Krijgt hij rugproblemen? (95 procent van de asielzoekers die een uitkering hebben of in de ziektewet zitten, heeft rugproblemen. De rug van de asielzoeker is net zo belangrijk als de kilometerstand bij het kopen van een tweedehandsauto. Wees vanaf het begin duidelijk, dan gebruikt de asielzoeker zijn rug nooit als excuus.)
- Geloof dat de asielzoeker het beste nog zal gaan bereiken. En laat hem merken dat je weet dat hij nu nog niet naar alle tevredenheid presteert, maar dat je gelooft dat hij dat in de toekomst zeker zal gaan doen. Dat je weet dat hij ooit het allerhoogste zal bereiken. Asielzoekers zijn anders dan Nederlanders. Onzekerheid zorgt ervoor dat hij altijd zijn best doet. Zeker zijn bevordert juist luiheid.
- Laat de asielzoeker voelen dat hij van jou moet leren, ook als jij van hem leert. Meestal komen asielzoekers uit familiesystemen, dictatoriale of militaire regimes.

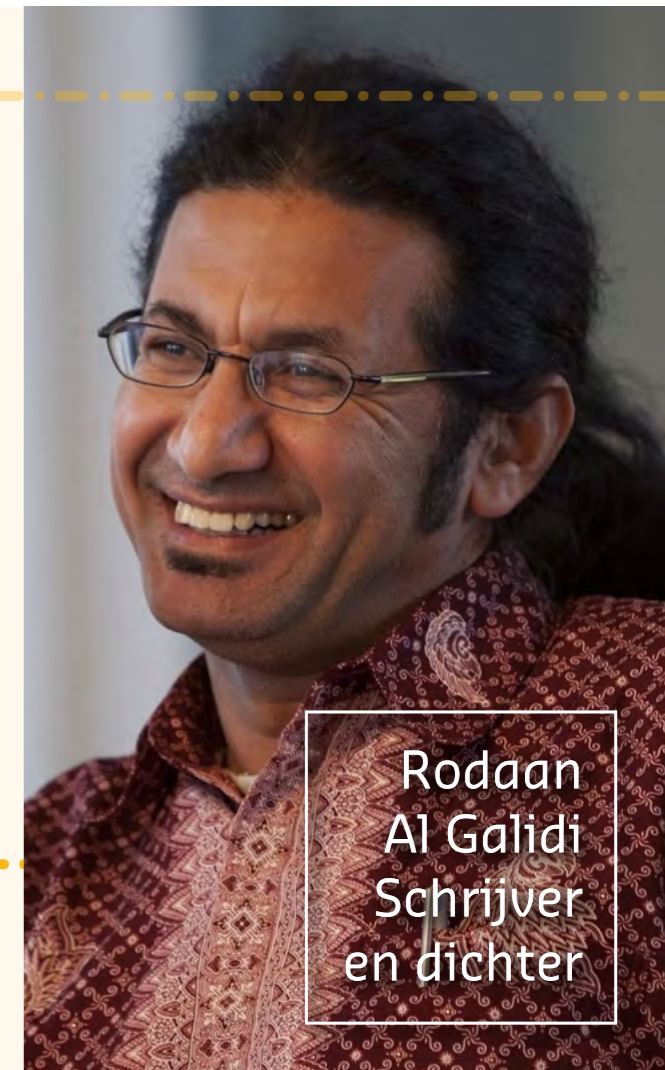
Daarom hebben ze een leider nodig, niet een collega.

- Maar... breek in de pauze alles af wat ik hierboven zei. Ga dan met hem om als met een oude goede vriend, een leuke buur of een broer.

Dit zijn de belangrijkste gebruiksaanwijzingen voor een asielzoeker. Volg je deze op, dan heb je iemand die je meer kunt vertrouwen dan een collega die harder werkt dan wie dan ook.

Neem ons, wij zijn soms echt beter!

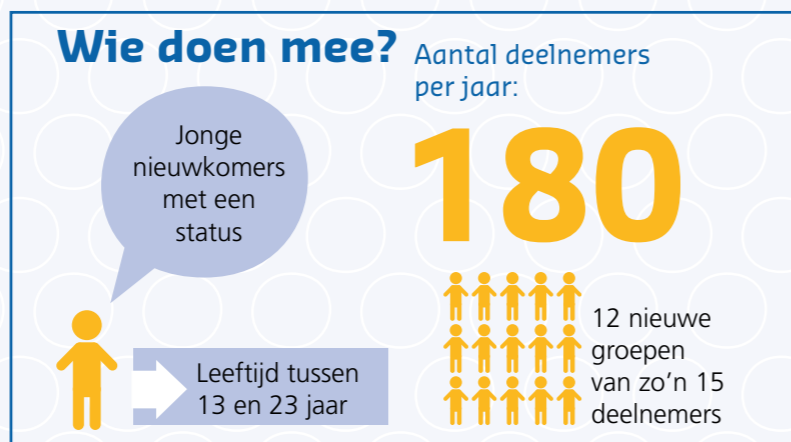
Rodaan Al Galidi is schrijver en dichter. Hij is afkomstig uit Irak en woont sinds 1998 in Nederland. Negen jaar lang woonde hij in een asielzoekerscentrum.



Rodaan Al Galidi
Schrijver
en dichter

Benut onbenut talent van vluchtelingen

Help jonge vluchtelingen aan een nieuwe toekomst!



Wat doen jongeren bij K!X Works?



Trainen hun werknemersvaardigheden



Bouwen een netwerk op



Ontdekken hun talenten



Bezoeken bedrijven



Maken kennis met het Nederlandse onderwijs



Leren verschillende beroepen kennen

Hoe kunnen werkgevers bijdragen aan K!X Works?



Open uw deuren voor een bedrijfsbezoek



Word coach



Geef een gastles



Bied een stage of baan aan

6 redenen om mee te doen



1 Scout nieuw talent

Vluchtelingen zijn meertalig, hebben doorzettingsvermogen en zijn gemotiveerd.



2 Blijde klanten

Bij een divers personeelsbestand identificeren meer klanten zich met de organisatie. Medewerkers kunnen zich tegelijkertijd beter inleven in klanten wanneer de organisatie daar een goede afspiegeling van is.



3 Divers personeelsbestand stimuleert creativiteit

Verschillende visies en ervaringen voorkomen tunnelvisie en inspireren medewerkers om buiten bestaande kaders te denken.



4 Het versterkt uw imago

Diversiteit en 'goed doen' hebben een positief effect op het imago van uw bedrijf.



5 Uitbreiding van uw netwerk

Via K!X Works komt u in contact met andere werkgevers.



6 U draagt een steentje bij aan de samenleving

En u geeft inhoud aan uw maatschappelijk verantwoord ondernemen-beleid.



Migratie in beweging



Europese Unie
het fonds voor asiel, migratie en integratie

K!X Works is gesubsidieerd door het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF)

Contact

kix@movisie.nl
www.kixworks.nl



GIJS WERSCHKULL, EIGENAAR VAN DRIE BIOLOGISCHE RESTAURANTS

‘De horeca heeft een gebrek aan goede koks’

Geen belemmering, maar juist een buitenkans. Vier werkgevers leggen uit waarom zij vluchtelingen in dienst hebben.

Gijs Werschull: **‘Op dit moment heb ik twee biologische restaurants in Utrecht en een in Rotterdam. Daarnaast zijn we in juni begonnen met ons restaurant Syr in Utrecht.** Dit is een restaurant waar vluchtelingen uit Syrië met een verblijfsstatus samen met Nederlandse horecaprofessionals werken. In het restaurant serveren we Syrische gerechten met een Europese twist. Het idee voor Syr is ontstaan omdat wij meer voor vluchtelingen wilden doen dan alleen maar geld geven. Werk is voor deze mensen vaak het begin van een carrière in de maatschappij. Ze bouwen een netwerk op, vervolmaken de kennis van de taal en ontdekken zo de Nederlandse samen-

leving. Daarnaast kunnen ze in Syr hun talenten benutten en ontwikkelen. Maar we kijken ook verder. De winst van Syr investeren we in opleidingstrajecten, zodat deze nieuwe Nederlanders straks hun weg vinden in de horeca of als zelfstandige aan de slag kunnen. Ik zie vluchtelingen als een welkome aanvulling op onze samenleving, ook als je puur naar de arbeidsmarkt kijkt. Ik denk ook niet dat vluchtelingen andere groepen van de markt verdringen. Zeker niet in de horeca, want daar is bijvoorbeeld een permanent gebrek aan goede koks. En deze koks kunnen ook nog eens ons smaakpalet verrijken.’



ELISABETH TUIJTHOF, TEAMMANAGER VAN ENTREE AMSTERDAM

‘Denk in kansen’

Elisabeth Tuijthof: **‘Vanuit het programma Statushouders van het Team Entree Amsterdam willen we statushouders die na 1 juli 2016 een woning in Amsterdam hebben gekregen versneld aan het werk, een opleiding en inburgering & taal helpen.** We werken daarvoor samen met externe partijen. Team Entree Amsterdam wil daarnaast ook statushouders met een beperking bij het eigen team plaatsen binnen de gemeente Amsterdam. Een mooi voorbeeld is dat wij als werkgever, naar aanleiding van de banenafpraak, werkplekken genereren voor mensen met een beperking via het gemeentelijk project *Arbeidsbeperkten* aan het werk. Wat zou er nu mooier zijn dan dat we een statushouder met een beperking binnen de gemeente aan het werk kunnen helpen? Op dit moment ligt er een vacature voor een statushouder met

een beperking als administratief ondersteuner voor het Team Entree Amsterdam. Bij het zoeken naar werk voor deze groep statushouders is het de kunst om niet te kijken naar de beperkingen, maar naar de talenten van iemand. Dat is ook iets wat ik andere werkgevers mee zou willen geven. Als je eerst kijkt naar iemands beperkingen, wordt het heel moeilijk om passend werk te vinden. Kijk je naar iemands talenten, dan is er altijd wel ergens een plek. Soms zal er niets extra's nodig zijn, soms bijvoorbeeld een aangepast toetsenbord voor iemand die blind is. Ik merk dat onze collega's en teammanagers hier heel positief tegenover staan. Ook zij zien over het algemeen geen belemmering om iemand met een beperking op te nemen. Sterker, ze staan open om deze doelgroep op te nemen, de meeste statushouders vallen ook onder de Participatiewet.’

Valérie Rath: **'De afgelopen twee jaar hebben we zes vluchtelingen aangenomen, waarvan twee via het UAF en vier via ons eigen netwerk. Dit past bij onze missie "Building a better working world".'**

We zetten ons in voor een beter werkende wereld met meer vertrouwen in het bedrijfsleven, duurzame groei, de ontwikkeling van talent in al zijn vormen en meer samenwerking. EY is altijd op zoek naar goed gekwalificeerde mensen die ons helpen onze missie te vervullen. Daarnaast sluit het naadloos aan bij ons programma *Personal Career Design* waarbij EY de verschillen tussen mensen koestert. Zowel verschillen in afkomst als in ervaring en studieachtergrond. Bij EY geloven we dat teams met daarin specialisten met verschillende achtergronden en talenten tot de beste resultaten komen.

De vluchtelingen die we hebben aangenomen, hebben een diploma in eigen land en/of in Nederland behaald. Ze nemen dus een bepaald niveau van kennis en soms zelfs ook al werkervaring mee. Ze zijn zeer gemotiveerd en ondernemend met een enorme drive voor succes. Er is echt de wil om een bijdrage te leveren aan EY en de cliënten van EY. Door onze focus op diversiteit en inclusiviteit kan EY cliënten beter bedienen, onze medewerkers beter opleiden en een leidende rol spelen in onze gemeenschap. Onze medewerkers zijn het dan ook gewend om in teams te werken met daarin specialisten die verschillende nationaliteiten, culturen, visies en ervaringen hebben. Ze zien dit als een verrijking. We bieden iedereen een kans en nemen onze

maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bij EY krijgt elke nieuwe werknemer een counselor en een gedegen inwerktraject en opleiding. Er is coaching en begeleiding in het werk en op persoonlijk vlak mogelijk. Dit is altijd ontzettend belangrijk om er een succes van te maken, maar zeker bij vluchtelingen. Het ontdekken van een nieuwe werkcultuur kan een uitdaging zijn.'

EY is een internationaal opererend dienstverlenend bedrijf actief op het gebied van accountancy, belastingadvies en bedrijfsadvies. UAF (Stichting voor Vluchteling-Studenten) adviseert, begeleidt en ondersteunt vluchtelingen bij hun studie en bij het vinden van werk in Nederland passend bij hun capaciteiten.



VALÉRIE RATH, CORPORATE RECRUITER
EXPERIENCED HIRES BIJ EY

'We koesteren verschil'

Jeffrey van Meerkerk: **'De Manpower-Group heeft een partnership met het UNHCR en VluchtelingenWerk Nederland. Wij hebben afgesproken dat we bekijken hoe we vluchtelingen zo goed mogelijk kunnen voorsorteren op werk.'**

Hiertoe trainen we periodiek de vele

vrijwilligers van VluchtelingenWerk Nederland in werkgeversbenadering. Zij zijn alert op de skills van vluchtelingen en

weten waar vluchtelingen hun talenten kunnen inzetten. Daartoe leggen ze onder andere contacten met bedrijven in de regio om te kijken welke talenten zij nodig hebben.

Talenten hebben de vluchtelingen volop. Ongeveer 25 tot 30 procent van de vluchtelingen die hier komt, is hoog opgeleid. Het gaat dan vooral om mensen uit Irak, Iran, Syrië en Afghanistan. Verder heeft ongeveer 50 procent een opleiding die je kunt vergelijken met onze mbo. Dat wil dus zeggen dat deze mensen heel waardevol kunnen zijn. Zeker op die gebieden waar in Nederland een tekort aan arbeidskrachten is, denk aan IT, engineering, elektrotechniek, traditionele ambachten en financial accountancy. Soms hebben werkgevers te maken met onbegrip bij collega's. Waarom nemen we niet gewoon Nederlanders aan? Sentimenten die in de samenleving leven, vind je ook terug op de werkvloer. Die dynamiek is voor werkgevers enorm lastig. Je wilt namelijk dat ook je huidige werknemers gemotiveerd blijven en bedrijfskeuzes ondersteunen.

De beste manier om dat te bereiken is door zo transparant mogelijk te zijn. Leg uit wat de beweegredenen zijn om vluchtelingen aan te nemen. Leg uit dat sommige vacatures lang openstaan en dat het belangrijk is om alle talenten op de arbeidsmarkt te benutten en niet alleen mensen met een Nederlandse achtergrond. Het helpt ook wanneer je begrip voor elkaar kweekt, bijvoorbeeld door samen Arabisch te eten. Als mensen zich verdiepen in elkaars cultuur, wordt de kloof vanzelf kleiner. Het inpassen van vluchtelingen gaat dus niet altijd vanzelf. Daar staat tegenover dat vluchtelingen over het algemeen bovengemiddeld loyale krachten zijn. Ze zijn enorm collegiaal, sociaal-maatschappelijk betrokken en blijven vaak langer aan een bedrijf verbonden dan de gemiddelde werknemer.'



JEFFREY VAN MEERKERK, DIRECTEUR
STRATEGISCHE RELATIES EN MVO BIJ
MANPOWERGROUP

'Vluchtelingen hebben volop talenten'



Op bedrijfsbezoek. Jonge vluchtelingen en andere nieuwkomers oriënteren zich bij het programma *K!X Works* van Movisie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze gaan onder andere op bedrijfsbezoek zodat ze kennismaken met verschillende beroepen. De *K!X Works*-groep op de foto bezocht bedrijven in de haven van Rotterdam.



Talent. Een bedrijfsbezoek vindt idealiter plaats in de regio waar de jongeren wonen. En het liefst binnen een sector waar een tekort aan arbeidskrachten is, zoals in de techniek en ICT. *K!X Works* biedt zo aan werkgevers de kans om talenten te signaleren én de kansen voor deze jongeren al vroeg te vergroten.

Hoe ga je om met weerstand op de werkvloer?

Vluchtelingen kunnen absoluut een meerwaarde hebben voor een bedrijf. Daar zijn de meeste betrokkenen het wel over eens. Maar hoe ga je om met collega's die huiverig staan tegenover de komst van de nieuwe medewerkers? Neem hen serieus en ga in gesprek, luidt het advies.

Natuurlijk komt het voor dat andere werknemers huiverig zijn wanneer een werkgever vluchtelingen in dienst wil nemen. 'Dat komt vooral doordat de nieuwe werknemers "anders" zijn', zegt Hans Bellaart, coördinator Portaal Kennisplatform Integratie & Samenleving bij het Verwey-Jonker Instituut. Hij deed onder andere onderzoek naar effectief diversiteitsbeleid. 'Hetzelfde speelde twintig jaar

Soms spelen vooroordelen en een negatieve houding een rol, beaamt Bellaart. 'Maar', zegt hij, 'dat wil niet zeggen dat je daar als werkgever in mee moet gaan. Het gaat om het belang van het bedrijf. Een goede werkgever zoekt nieuwe werknemers niet slechts op een beperkt deel van de arbeidsmarkt. Je moet je richten op alle talenten, ongeacht hun afkomst. We zouden het bijvoorbeeld heel vreemd vinden als de coach van het Nederlands voetbalelftal alleen maar witte Nederlanders zou opstellen. Als hij maximaal wil presteren, moet hij de beste spelers selecteren.'

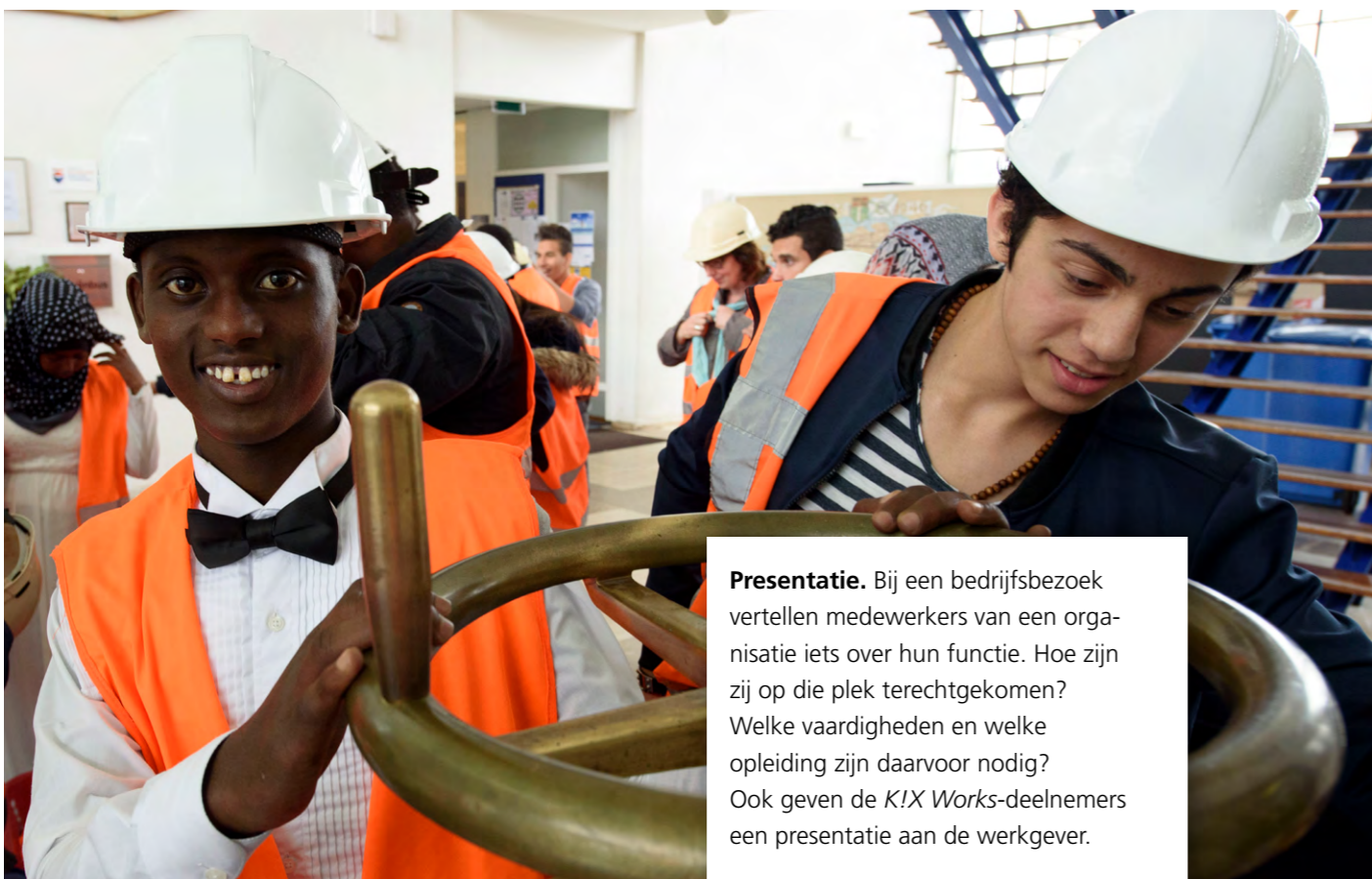
Als je maximaal wilt presteren, selecteer je de beste spelers

terug toen de justitiële inrichtingen voor het eerst vrouwen in dienst namen. Zouden die vrouwen het

werk wel aan kunnen? Je ziet dat dezelfde soort vragen nu speelt bij de komst van vluchtelingen. Het is een beetje koudwatervrees.'

MARKTPOSITIE VERSTEVIGEN

Vluchtelingen kunnen absoluut een meerwaarde hebben voor een bedrijf, zo ondervond Sef Coenen, manager R&D bij Metrohm Autolab, een bedrijf dat laboratoriuminstrumenten maakt voor de internationale markt. 'Wij maken hoogwaardige elektronica, wat betekent



Presentatie. Bij een bedrijfsbezoek vertellen medewerkers van een organisatie iets over hun functie. Hoe zijn zij op die plek terechtgekomen? Welke vaardigheden en welke opleiding zijn daarvoor nodig? Ook geven de *K!X Works*-deelnemers een presentatie aan de werkgever.

dat wij mensen met een hoge technische opleiding zoeken. Aan die kwalificaties voldeed de Iraanse vluchteling die we alweer een tijdje geleden in dienst namen. Hij kwam bij ons te werken op de productieafdeling, maar door zijn talenkennis kon hij ons op de internationale markt helpen. Daar hebben we absoluut ons voordeel mee gedaan. Omdat hij de taal sprak en de cultuur kende, was het voor ons makkelijker om onze marktpositie in het Midden-Oosten te verstevigen.'

Iets soortgelijks gebeurde met een Marokkaans-Nederlandse medewerker. Coenen: 'Op het moment dat we een instrument in Marokko moesten installeren, lag het voor de hand om hem te sturen. Hij spreekt de taal, kent de cultuur en kon er tegelijk een familiebezoek aan koppelen.'

VOORDELEN

Een divers samengesteld personeelsbestand heeft veel voordelen, concludeerde Bellaart in zijn onderzoek. 'Een divers samengesteld team sluit beter aan op de samenleving, die nu eenmaal ook diverser is geworden. Je ziet dat bijvoorbeeld bij Albert Heijn. Daar komen niet alleen witte Nederlanders voor hun boodschappen, maar iedereen. Medewerkers uit andere culturen kunnen zorgen dat de winkel daar beter op aansluit. Zo komen er steeds meer exotische producten in de schappen te liggen. En op die manier leert de Nederlandse klant weer andere producten kennen. Het is een wisselwerking.'

Met een voorbeeld uit een heel andere hoek onderstreept Bellaart het belang van een personeelsbestand dat aansluit bij de

klantgroep. 'Neem General Motors. Daar werkten in eerste instantie alleen maar

mannen. Toch is een groot deel van de mensen die een auto koopt vrouw. Het aannemen van vrouwen zorgde ervoor dat het

bedrijf beter kon aansluiten op de markt. Zo had nog nooit een man bedacht dat de veiligheidsgordel bij vrouwen niet lekker zit.'

Neem weerstand serieus en bespreek het

PRATEN

Het belang om vluchtelingen aan te nemen is evident, maar hoe ga je als werkgever nu om met eventuele weerstand op de werkvloer? Sef Coenen: 'Spanningen waren er hier eigenlijk niet. Het voordeel van allochtone medewerkers is dat ze over het algemeen langer aan een bedrijf verbonden blijven. Hier werken bijvoorbeeld al jaren een Marokkaanse en een Algerijnse medewerker. De meeste van onze autochtone medewerkers

zijn door hen ingewerkt. Zij weten dus ook niet beter dan dat hier migranten werken.'

Spanningen waren er dus niet, maar de strubbelingen van de laatste tijd gaan ook niet ongemerkt aan Coenens bedrijf voorbij: 'Door de polarisatie in de samenleving wordt er over en weer wel eens wat gezegd. Dat willen we absoluut niet. Als zoiets gebeurt, zijn we er ook direct bij. Dan gaan we met elkaar zitten om het uit te praten. We negeren het absoluut niet.'

Bellaart is het eens met die aanpak. 'Je moet dit soort zaken open tegemoet treden. Je moet zowel de koudwatervrees als andere vormen van weerstand serieus nemen en bespreken. Dat heeft meer voordelen. Het kan het onderlinge begrip versterken, maar zorgt er ook voor dat de nieuwe werknemer zich geaccepteerd voelt, waardoor hij langer aan het bedrijf verbonden zal blijven. Als hij zich niet prettig voelt, zal hij uitkijken naar ander werk en dat is zonde van de investering die het bedrijf in hem heeft gedaan.'



Hoe divers is uw organisatie?
Doe de test op audit-diversiteit.nl.

Deze gratis online diversiteitsaudit, ontwikkeld door Kennisplatform Integratie & Samenleving, laat zien wat de stand van zaken is van uw eigen diversiteitsbeleid. Ook krijgt u tips voor verbetering van uw beleid en goede voorbeelden van andere organisaties.

OUD-VLUCHTELING EN K!X WORKS-VRIJWILLIGER AHMED SALEH:

‘Mensen moeten ons leren kennen’

‘Wat betekent “maatschappij”?’, vraagt een Syrische jongen hem. Hij versimpelt de term in het Arabisch naar ‘samen leven’. De 41-jarige Ahmed Saleh is vrijwilliger bij het programma *K!X Works* van Movisie en is ervaringsdeskundige. ‘Wat vluchtelingen nu meemaken, heb ik ook doorstaan.’

Bij binnenkomst in zijn flat in Utrecht staan de hapjes, een soort gefrituurde loempia's, verleidelijk te lonken. ‘Zelf gemaakt!’, roept hij uit de keuken. Aan het eind van het interview – zo'n vier uur later – zal hij vertellen dat koken een van zijn grootste passies is. Hij heeft zelfs tv-kok Herman den Blijker een keer in zijn keuken ontvangen. ‘Ik heb geleerd in Nederland: je moet het altijd proberen, dan krijg je ja of nee.’

OP STRAAT

Ahmed Saleh woont sinds begin 2014 in zijn flat in Utrecht, een paar maanden nadat hij zijn verblijfsvergunning kreeg. Vijftien jaar geleden kwam hij in Nederland aan nadat hij was gevlucht uit Darfur, een regio in het westen van Sudan. Anderhalf jaar zat hij daar gevangen en werd hij gemarteld. Uiteindelijk wist hij zijn vrijheid te kopen. Niet met geld, maar met zijn eigen nier. Saleh trekt zijn shirt omhoog en laat het litteken zien dat nog steeds duidelijk zichtbaar is. ‘Zonder verdoving hebben ze hem eruit gehaald.’

Na zijn vrijlating belandt de nog gewonde Saleh in Nederland, zonder paspoort. Een vluchtelingenstatus krijgt hij niet. Maar terug kan hij ook niet. Vijftien jaar lang leeft hij van asielzoekerscentrum, naar uitzetcentrum, bij gezinnen thuis en op straat. Hij vertelt uitgebreid over zijn ervaringen destijds: de zelfmoordpogingen, zijn christelijke geloofsbelijdenis ('Ik ben tussen twee geloven opgevoed: ik had een moslimvader en christenmoeder') en het vrijwilligerswerk dat hij al die tijd heeft gedaan. Saleh: ‘Ik zeg ook altijd tegen de jongeren die deelnemen aan *K!X Works*: het is zó belangrijk om in de maatschappij snel mee te doen, de taal te leren en vrijwilligerswerk te doen. Mensen zien jouw talent, jouw karakter, jouw persoonlijkheid. Zo kom je echt verder.’

De dag waarop alles voor Saleh veranderde, was 7 januari 2013. De IND startte die dag zijn procedure weer op. In augustus van datzelfde jaar kreeg hij dan uiteindelijk zijn verblijfsvergunning. ‘Ik verwachtte eerlijk gezegd niet dat ik die zou krijgen. Ik heb

Ahmed Saleh
Oud-vluchteling
K!X Works-
vrijwilliger

Ik ben al die tijd niet serieus genomen

echt gevochten om mijn doel te bereiken maar het lukte me niet. Opeens... ik weet niet waarom. Die man van de IND zei tegen mij: ik wil jouw zaak behandelen.' Een paar maanden later kreeg Saleh van dezelfde man het nieuws dat hij een verblijfspasje kreeg. 'Echt, alle deuren gingen voor me open.'

Momenteel zit Saleh in zijn tweede jaar van de opleiding sociaal-maatschappelijk werk. 'Ik kreeg een brief van de gemeente dat ze mijn opleiding gingen betalen, mijn boeken, reiskosten, alles. Ik vind dat heel erg bijzonder. Ik ben al die tijd niet serieus genomen. En nu zit ik hier met jou een praatje te maken over een Movisie-project waaraan ik meewerk', glundert Saleh.

Voordat hij bij Movisie terecht kwam, werkte Saleh als vrijwilliger bij welzijnsorganisatie U Centraal. Hij deed daar onder andere administratief werk. Sinds 2016 werkt hij voor Movisie bij *K!X Works*. 'Omdat ik les-ervaring heb en de Arabische, Nederlandse en Engelse taal spreek, was ik de ideale man voor dat project.' Hij legt uit dat hij veel voor de vluchtelingenjongeren kan betekenen: 'Deze vluchtelingen, vooral de Syriërs, hebben veel meegemaakt tijdens de oorlog en de reis hier naartoe. En dan zit je ineens in een vreemd land. Ik wil de jongeren helpen om zelfredzaam te zijn. Een jongen vroeg aan mij: waarom moest je zo lang wachten op je verblijfsvergunning? Ik legde mijn verhaal uit en benadrukte dat ik altijd gevochten heb. Misschien ben ik in het verleden op slechte plaatsen geweest en sliep ik op straat, maar alsnog deed ik

vrijwilligerswerk. Ik had geen dak boven mijn hoofd, maar ik ging naar de McDonald's om mijn gezicht te wassen om vervolgens aan de slag te gaan in een verzorgingshuis. Ik zeg altijd: haal eruit wat erin zit.' Echt een Hollandse uitdrukking, merkt hij op.

DROMEN EN DREMPELS

De drempels die nieuwkomers maar vaak ook nazaten van migranten ervaren, herkent hij ook. 'Discriminatie heb ik vaak meegeemaakt. Toen ik in een azc in Zuid-Limburg woonde, liep ik een keer langs de snackbar. De eigenaar zat buiten op een stoel en riep naar zijn vrouw: "Kijk er loopt weer een zwarte!" Ik reageerde direct: "Hoe bedoelt u?" "Oh hij praat Nederlands", zei de eigenaar tegen zijn vrouw. Hij richtte zich weer tot mij en vertelde dat twee uur eerder

een donkere vrouw vroeg of zij daar naar de wc mocht en al het wc-papier heeft gestolen.' Saleh wordt daar niet rancuneus van. Veel mensen kijken eenmaal zo, ze moeten jou leren kennen.

Op de vraag of hij zich thuis voelt in Nederland is hij even stil. 'Niet altijd. Ik heb er moeite mee als mensen mij vreemd aankijken, nog steeds. Maar ik ben blij dat ik veilig ben in Nederland.' Ahmed Saleh, die nog uren door kan praten, denkt weer even na en zegt: 'Ik ben heel sociaal. Alleen als ik goede sociale contacten heb, voel ik me thuis. Mijn netwerk wordt gelukkig steeds groter in Nederland. Ja, als ik contact heb, dan voel ik me veilig. Dat geeft me een familiegevoel.'

COLUMN

Nu doorpakken

Ik was bij de kick-off van een nieuwe *K!X Works*-groep in het asielzoekerscentrum in Zeist.

Een vrolijke aftrap van een reeks trainingen en bedrijfsbezoeken die vluchtelingen helpen om sneller een baan te vinden. Een enorm betekenisvolle opdracht voor Movisie, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Maar geen gemakkelijke.

Behalve dat vluchtelingen verschillen in afkomst en opleiding, brengen zij zeer uiteenlopende talenten met zich mee. De uitdaging waar we als samenleving voor staan, is vraag en aanbod bij elkaar te brengen zodat deze nieuwkomers maximaal de kans hebben om

een baan te vinden die bij hen past. En dat zij kunnen participeren naar eigen vermogen.

Om die uitdaging aan te gaan, moeten we van het idee af dat wij als werkgevers alleen iets aan hén te bieden hebben en niet andersom. Dit geldt overigens voor alle mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Diversiteit op de werkvloer brengt een schat aan ervaringskennis met zich mee. Bij Movisie delen we actief ervaringsdeskundigheid tijdens de zogenoemde *soulfoodlunches*. Het verhaal van een oud-collega die transgender

is, herinner ik me nog goed. Het maakte niet alleen mij als mens rijker, maar ook de organisatie als geheel. Want een beter inlevingsvermogen in verschillende klantgroepen leidt tot betere diensten en producten.

Movisie heeft nog zeker stappen te zetten op 'de diversiteitsladder'. Begin 2016 ondertekenden we daarom de Charter Diversiteit, zodat we ons ook daadwerkelijk committeren aan diversiteit. Ook werken we voor *K!X Works* samen met Locus, een netwerk dat organisaties verbindt en ondersteunt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, waaronder ook vluchtelingen. Steeds meer werkgevers zijn zich namelijk bewust van de maatschappelijke rol die zij spelen. De intentie is er dus, nu moeten we doorpakken!



Yvonne van Mierlo
Bestuurder
Movisie

Veel vluchtelingen studeren en werken onder hun niveau

Het onderlinge verschil tussen jonge vluchtelingen kan enorm groot zijn, toch volgen ze vaak hetzelfde onderwijstraject. Hierdoor worden hun talenten niet goed benut en werken vluchtelingen uiteindelijk onder hun niveau.

Dat blijkt uit een verkennende studie van het Verwey-Jonker Instituut, uitgevoerd in opdracht van Movisie. In 2015 en 2016 hebben veel vluchtelingen een verblijfsvergunning gekregen. De urgentie om snel aan het werk te gaan, is groot. Kinderen en jongeren die net in Nederland zijn, gaan eerst een tot twee jaar naar het eerste opvangonderwijs voordat ze doorstromen naar een 'gewone' school. In het voortgezet onderwijs heet deze vorm van onderwijs de Internationale

Schakelklas. Jamal Chrifi van Movisie licht toe: 'Voor veel jongeren is het

de slag. Het valt ons op dat ze hoge ambities hebben en veel talent.'

MEER BEGELEIDING

Toch zijn volgens jonge vluchtelingen de taallessen in het eerste opvangonderwijs niet voldoende, zo blijkt uit het onderzoek. Dit komt ook doordat jongeren met verschillende opleidingsniveaus vaak in één taalklas worden gezet. Het advies is meer begeleiding te bieden door bijles, van (vrijwillige) taalcoaches of van Nederlandse leeftijdgenoten die helpen met bijvoorbeeld het nakijken van huiswerk.

BEROEP KIEZEN

De onderzoekers raden aan om vroeg in het onderwijs te beginnen met de beroepsoriëntatie, maar wel vanuit de vraag 'Wat wil ik en wat kan ik?'. Daarna komt pas de vraag 'Wat is mogelijk?'. Door te snel naar de mogelijkheden te kijken, worden wegen afgesneden en talenten niet onderkend, concluderen de onderzoekers.

Begin vroeg met de beroepsoriëntatie vanuit de vraag 'Wat wil ik en wat kan ik?'

even slikken dat ze in een Internationale Schakelklas alleen maar Nederlandse taallessen volgen, en dat ze daarna pas kunnen doorstromen naar een mbo- of hbo-opleiding. Ze willen gewoon zo snel mogelijk aan



K!X WORKS

Aparte klassen, meer maatwerk en meer begeleiding is het advies dat naar voren komt uit het onderzoek onder jonge nieuwkomers van 13 tot en met 23 jaar. Het programma *K!X Works* van Movisie voorziet in die behoefte. In groepen van zo'n vijftien deelnemers komen jongeren een jaar lang om de week bijeen en worden ze getraind in zelfkennis en -reflectie, evenals in vaardigheden als presenteren, netwerken en communiceren.

Chrifi: 'Omgangsvormen die hier normaal zijn, zijn niet voor alle nieuwkomers gebruikelijk. Bij de communicatietraining leren ze bijvoorbeeld dat ze niet moeten weggijken als je iemand de hand schudt. In sommige culturen wordt dat echter juist als beleefd ervaren.' Volgens Chrifi, die verantwoordelijk is voor *K!X Works*, hebben ze veel aan dergelijke schijnbaar simpele oefeningen: 'Deze jongeren willen net als iedereen van hun leeftijd gewoon meedoen met de rest en niet te veel opvallen. Na afloop van een communicatietraining vroeg ik wat ze ervan vonden. Een jongen reageerde met "goed": hij hoopt dat hij door deze oefeningen volgend jaar op het mbo niet het buitenbeentje in de klas is.'

Download de studie 'Onderwijs en doorstroom naar de arbeidsmarkt van jonge nieuwkomers in Nederland' via movisie.nl/onderzoek-vluchtelingen.

46 procent van de vluchtelingen heeft een betaalde baan. Bij een derde van hen gaat het om minder dan 12 uur per week. Na 15 jaar heeft 57 procent van de vluchtelingen een baan van acht uur of meer per week.

Bron: VluchtelingenWerk Nederland

Jobready

Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) en uitzendbureau Randstad zijn in december 2015 gestart met een pilot om 95 vergunninghouders te begeleiden naar werk.

Dat is met 61 procent van de 'jobready' vluchtelingen gelukt. Volgens Randstad en het COA maakt de pilot duidelijk dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor deze doelgroep maatwerk vergt op lokaal niveau.



GEMEENTEN: 'MEESTE VLUCHTELINGEN VINDEN MOEILIJK WERK'

Gemeenten schatten dat zo'n 60 procent van de vluchtelingen pas kans op werk heeft na een aanvullende opleiding of vrijwilligerswerk. Daarbovenop is 30 procent niet bemiddelbaar naar werk. Dat blijkt uit een representatieve enquête van Kennisplatform Integratie & Samenleving waarin bijna tweehonderd gemeenten vertegenwoordigd zijn. Volgens de gemeenten liggen kansen bij het eerder aanbieden van passende ondersteuning, sneller en beter Nederlands leren en intensievere samenwerking met werkgevers. Bekijk alle kansen en knelpunten in het rapport: kis.nl/enquete.



Rodaan Al Galidi schreef de indrukwekkend roman **Hoe ik talent voor het leven kreeg over een Irakese asielzoeker die negen jaar moest wachten op een verblijfsvergunning.**

De in Irak geboren Al Galidi putte voor dit boek uit zijn eigen ervaringen als vluchteling. De roman is lovend ontvangen, NRC Handelsblad noemde het 'een grote viering van het schrijven in vrijheid'. Al Galidi schreef ook een column voor *Doen!* op pagina 18.



10.000 MINIATUUR- VLUCHTELINGEN

Tien centimeter hoog en gemaakt van biologisch afbreekbaar gips. In 2015 verschenen ruim 10.000 beeldjes van vluchtelingen in Amsterdam en Den Haag.

Het straatkunstproject Moving People is door Power of Art House opgezet om mensen begripvoller te maken ten aanzien van vluchtelingen. Volgens de website movingpeople.nu vertegenwoordigen de miniaturen 'kleine, tastbare verhalen van de menselijke stemmen achter de eindeloze vluchtelingencijfers in de krantenkoppen'. Moving People is inmiddels overgewaaid naar Gent.

Kennisplatform Integratie & Samenleving



Kent u www.kis.nl al?

Dit is een programma van onderzoeksinstituut Verwey-Jonker Instituut en kennisinstituut en adviesbureau Movisie. Het kennisplatform doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips over onderwerpen als vluchtelingen, discriminatie, integratie en radicalisering. Volg de laatste publicaties, artikelen en blogs op www.kis.nl en meld u aan voor de nieuwsbrief.

COLOFON

© Movisie, Utrecht 2016. Oktober 2016, nummer 1

Hoofdredactie: Communicatie Movisie (Joline Verloove)
Gasthoofdredacteur: Maria van der Heijden, MVO Nederland
Projectleider K!X Works: Jamal Chrifi
Eindredactie: Communicatie Movisie i.s.m. Annemarie van den Berg Tekst
Teksten: Martin Gerritsen/TekstBeeld.Eu (pag. 22 t/m 26, 29 t/m 31), Sheily Belhaj (pag. 11 t/m 14), Olaf Stomp (pag. 4 t/m 7) en Joline Verloove (pag. 8 t/m 10, 15 t/m 19, 33 t/m 40)
Vormgeving: Pien Grafisch Gezien
Illustraties: By Anke (pag. 20 - 21), 123RF (pag. 30, 38, 40)
Fotografie: Joyce de Vries (cover, pag. 4, 11 t/m 14, 16, 17), Flip Franssen/Hollandse Hoogte (pag. 7), Margriet Alblas (pag. 40), Mladen Pikulic (pag. 26 t/m 28, 37), Serge Ligtenberg (pag. 19), Power of Art House (pag. 39) en Martin Hoogeboom (pag. 25)

Vragen over K!X Works of het magazine: kix@movisie.nl
 Volg Movisie op Twitter via [@movisie](https://twitter.com/movisie)

Movisie, Postbus 19129, 3501 DC Utrecht
 Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht
 T 030 789 20 00

Dit magazine is tot stand gekomen met financiering van het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF).

Met dank aan: Randstad, SER, restaurant Syr, Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF, Verwey-Jonker Instituut en alle geïnterviewden.

Movisie is het landelijk kennisinstituut en adviesbureau voor het sociaal domein. Wij werken aan een samenleving met veerkracht waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam zijn.

Meer informatie: movisie.nl of kixworks.nl



kennis en aanpak van sociale vraagstukken



VAN KAAS TOT KURKUMA

Wat heb jij d'r op?

Nederlanders laten zich de kaas niet van hun brood eten. De bruine boterham met kaas is immer favoriet. Ook nemen de meesten zelf hun brood mee naar het werk. Soms in broodzakjes, vaak in de broodtrommel. Wat vinden nieuwkomers van onze lunchcultuur?

Drie Syriërs reageren.

MUHANNAD (28): 'Alle Nederlanders die ik ken, zijn verliefd op hun kaas. Ik snap het wel, ze zijn ermee opgegroeid. Maar ik vind de kaas veel te sterk, in Syrië houden we daar niet van. Hagelstag heb ik ook geproefd, maar niet op mijn brood hoor. Ik heb het rechtstreeks in mijn mond gestrooid. Het is eigenlijk meer een dessert, toch?'

IYAD (30): 'Nederlanders eten zodat ze niet dood gaan. Snap je wat ik bedoel? In Syrië hebben we respect voor het eten. We hebben de beste keuken ter wereld!'

Een half uur lunchpauze vind ik veel te kort. Voor ons is lunch de zwaarste maaltijd van de dag. En alles eten we met vlees. Hier zie ik Nederlanders snel een boterham kaas of kip pakken. Hoe kan je dat zo eten? Mijn tip: doe er minstens wat groenten of kruiden bij.'

WAAIL (27): 'De kaas vind ik echt heel lekker hier. Vooral de oude. Verder houd ik niet zo van het Nederlandse eten, sorry. Ik eet alleen Nederlands als een Nederlander me uitnodigt. Waarom koken jullie alle groenten in water eigenlijk? Alles smaakt zo hetzelfde. Wij bakken veel in olie en voegen altijd specerijen als kurkuma toe. **En die kleine bordjes waarvan wordt gegeten?** Mensen uit Syrië houden van grote borden en veel eten. Dat vinden we gezellig.'

Muhannad, Iyad en Waail werken bij restaurant Syr in Utrecht waar vluchtelingen naast Utrechtse in de keuken staan.

