

## Informatie voor werkgevers

# Medewerkers met een vluchtelingenachtergrond

**Een match tussen een vluchtelingtalent en een baan is één, een succesvol dienstverband op de lange termijn is twee.** Daar kun je vooraf veel voor regelen en organiseren. Elke vluchteling en elke organisatie is anders; alle mogelijke tips gelden dus in meerdere of mindere mate voor uw organisatie. Onze ervaring leert dat het in in ieder geval de moeite loont om de onderstaande aandachtspunten serieus te overwegen.

## Vooraf

### Vluchteling

- Check of de vluchteling een statushouder is, dan weet je als werkgever automatisch dat de toekomstige werknemer een werkvergunning heeft om in Nederland aan het werk te mogen. Iedere statushouder heeft een verblijfsdocument, hierop moet staan: 'arbeid vrij toegestaan, TWV (tewerkstellingsvergunning) niet vereist'. Statushouders mogen ook stage lopen of op een werkervaringsplaats werken.
- CV's van vluchtelingen hebben vaak (nog, deels) een andere opzet dan CV's van kandidaten zonder een bijzonder verleden. Kijk daar doorheen en focus op ervaringen en competenties.
- Kijk daarnaast ook naar ontwikkelbereidheid, potentieel en leervermogen: is iemand bereid en in staat zich bij te scholen, om te scholen en bij te leren. Vluchtelingen hebben vaak een positieve levensinstelling, een enorm doorzettingsvermogen en velen van hen zijn buitengewoon gemotiveerd om aan de slag te gaan.

### Binnen de eigen organisatie

- Een open en diverse organisatiecultuur vergroot de slagingskans van een goede werkrelatie enorm. Dit is in vele onderzoeken aangetoond. Belangrijk daarbij is hoe de manager omgaat met diversiteit in het team en ieders talenten zo goed mogelijk weet te benutten. Daarnaast kun je medewerkers vroegtijdig informeren dat een nieuwe medewerker met een vluchtelingenachtergrond komt en investeren in bewustzijn van cultuurverschillen. Een interculturele training kan hierbij helpen. Aan de andere kant moet het ook niet teveel nadruk krijgen. Dus ook hier: balans en maatwerk.
- Er kunnen vooroordelen in het spel zijn, waardoor competenties van kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond niet altijd worden herkend. Wellicht een open deur, maar openheid, oprechte interesse en blijven praten zijn dan extra belangrijk.
- De meeste vluchtelingen hebben – zeker in het begin – extra aandacht en ondersteuning nodig. Daar is tijd en capaciteit voor nodig. Maak deze vrij.

# Aan de slag

## Taal

Bepaal samen of er sprake is van een taalachterstand en neem passende acties. De ervaring leert dat reguliere taalbeheersing nog iets anders is dan vaktaal. Het loont de moeite om te dubbelchecken of vaktaal op orde is. Dit merk je uiteraard het best als iemand aan het werk is, dus bepaal samen in de eerste periode welke aanvullende (vak-)taal cursus nodig is. Om een voorbeeld te geven: bij een bedrijf bleek dat bouwtekeningen in het Nederlands zijn, terwijl de medewerker met vluchtelingenachtergrond gewend was aan Engels en niet alle bouwtermen in het Nederlands kende.

## Buddy

Het is vaak een goed idee om een collega als buddy te koppelen aan de nieuwe medewerker, zodat hij/zij zich meer thuis voelt en praktische vragen kan stellen. Niet per se de lijnmanager, maar iemand die het leuk vindt om een nieuwe medewerker wegwijs te maken. Hij/zij hoeft echt niet permanent over de schouder mee te kijken, maar is er voor vragen en om meer toelichting of context te geven als dat nodig is. Ook kun je een medewerker met vluchtelingenachtergrond die al langer aan het werk is koppelen als buddy aan een nieuwe medewerker.

## Inwerken en begeleiding

Houd er rekening mee dat in sommige gevallen extra begeleiding of een langere inwerkperiode nodig is om een duurzame en succesvolle plaatsing te realiseren. Mogelijk ga je er bijvoorbeeld vanuit dat iemand bepaalde software of technische programma's kent waar jullie veel mee werken. Dat geldt voor een in

Nederland geschoolde technicus maar wellicht niet per se voor een vluchtelingtalent. Je kunt hem/haar dan een aantal korte technische trainingen aanbieden om te zorgen dat hij/zij snel de juiste kennis heeft. Besteed hier voldoende aandacht aan net zoals aan de ambities en (doorgroei)mogelijkheden van de nieuwe medewerker. Het is belangrijk dat hij/zij leert wat de mogelijkheden zijn dit bespreekbaar kan maken bij de werkgever.

## Cultuur, omgangsvormen en ongeschreven regels

Voor iemand uit een ander land zijn de omgangsvormen en werkwijze binnen een organisatie niet meteen duidelijk en vanzelfsprekend. De ongeschreven regels zijn al helemaal moeilijk zelf te ontdekken. Biedt hulp om hier wegwijs in te worden. Zorg ook dat de nieuwe medewerker meteen meedraait in alle reguliere dagelijkse dingen, zoals lunchen, koffie drinken, even een rondje lopen, et cetera. De bovengenoemde buddy kan hierbij uiteraard een goede rol spelen. En wellicht een open deur, maar openheid, oprechte interesse en blijven praten met elkaar zijn sleutelwoorden.


## Maak gebruik van beschikbare kennis en ervaringen

De Refugee Talent Hub heeft ervaring met vluchtelingtalenten bij diverse organisaties. Ook heeft de Refugee Talent Hub een uitgebreid netwerk van bedrijven, maatschappelijke organisaties en kennispartners. Daarnaast kunnen vluchtelingen en / of werkgevers uit het netwerk van de Refugee Talent Hub hun ervaringen delen. Dit werkt vaak inspirerend voor organisaties, medewerkers en werkzoekenden.

## Vragen of contact?

Kijk op onze website [www.refugeetalenthub.com](http://www.refugeetalenthub.com) of stuur een mail naar [info@refugeetalenthub.com](mailto:info@refugeetalenthub.com)

 @refugee\_talent

 @refugeetalenthub

 /company/refugee-talent-hub

 /refugeetalenthub

*In januari 2016 presenteerde Accenture het idee van de Refugee Talent Hub aan een groep van CEO's op het World Economic Forum (WEF) in Davos. De kerngedachte: er is krapte op de arbeidsmarkt en er is onbenut arbeidspotentieel van vluchtelingen. Werkgevers hebben een rol te vervullen om deze kloof te dichten. Sinds eind 2016 is de Refugee Talent Hub een zelfstandige stichting. Wij werken met betaald partnerschap.*