



■ Grethe van Geffen & Kaveh Pour

Bedrijven zoeken naar toptalenten

Wereldwijd zijn bedrijven vaak op zoek naar toptalenten, die in de toekomst inzetbaar zijn binnen hun organisatie. De werving begint vaak al in de schoolbanken en deze absolute top is alleen bereikbaar voor de happy few. In zekere zin behoren ook vluchtelingen tot de *happy few*, hetzij alleen in een minder rooskleurige context. Slechts een fractie van de vluchtelingen weet Europa te bereiken. Door een buitenkans behoort drie procent van de vluchtelingen, die in Europa worden opgevangen, tot de 'gelukkigen' die welkom zijn in Nederland. De vraag is echter of dit 'geluk' ook om te zetten is in een zelfredzame toekomst in de Nederlandse maatschappij.

Stel, u behoort tot die happy few en u bent als hoogopgeleide vluchteling naar Nederland gekomen en besluit om er alles te doen om zo snel mogelijk aan de slag te gaan. U leert Nederlands en behaalt uw inburgeringsexamen ruim binnen de vastgestelde tijd van drie jaar. Dankzij steun van de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF behaalt u een Nederlands hoger onderwijsdiploma en u wordt voorbereid op de arbeidsmarkt. Uw Nederlands is inmiddels zo goed, dat u het jaarrapport Integratie 2013 van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) kunt lezen. In die recente studie wordt uitgelegd dat participatie van migranten op de arbeidsmarkt een probleem van formaat is. Vooral voor vluchtelingen.

U hoort dat dit vooral komt door de crisis die Nederland getroffen heeft. U leest in het rapport dat er positieve ontwikkelingen zijn. Het beroepsniveau van de migranten is de afgelopen jaren sterk gestegen. Het verschil in het aandeel werkenden met een hoog onderwijsniveau, is bij de tweede generatie nieuwkomers niet groter meer dan bij autochtonen.

Ondanks de economische crisis is de arbeidsparticipatie van allochtonen in de afgelopen tien jaar toegenomen. Maar toch: migranten met dezelfde kenmerken als autochtonen hebben minder kans op (vast) werk. In eerdere studies bleek het zoekgedrag van vluchtelingen en andere migranten vaak een probleem. Er bestond een kloof tussen de wervingskanalen van werkgevers en het zoekgedrag van migranten. Er werd vooral in eigen kring gezocht en uitzendbureaus boden aanvullende mogelijkheden. Het onderzoek van het SCP toont aan dat die verschillen vrijwel verdwenen zijn: "Voor alle werklozen, ongeacht hun afkomst, geldt dat internet en het directe sociale netwerk van familie, vrienden en relaties de belangrijkste kanalen zijn voor het zoeken naar werk."

Het zoekgedrag vormt dus niet langer de verklaring voor het grote verschil in de werkloosheidscijfers, zestien procent bij niet-westerse migranten tegen vijf procent onder autochtonen. Sinds 2008 is de werkloosheid onder migranten bijna verdubbeld. Starters op de arbeidsmarkt hebben het extra zwaar. Vooroordelen en discriminatie lijken een belangrijke verklaring voor de verschillen, aldus het SCP.

Nu weer terug naar de realiteit. U bent werkgever, op zoek naar het toptalent voor uw organisatie. Als u in gesprek komt met deze vluchteling, zou u het volgende kunnen overwegen. Bent u, of is uw collega die verantwoordelijk is voor recruitment, in staat om het talent van deze vluchteling te herkennen? Bijna alle werkgevers – en ook recruiters – zijn erop uit om de juiste talenten voor hun organisatie te werven. Maar de werkelijkheid is weerbarstig als het om vluchtelingen gaat, zo blijkt ook uit ons project Duurzaam & Divers. Vluchtelingen hebben 'een gat in hun cv', zijn ouder dan de gemiddelde student die afstudeert en als eerste generatie migranten spreken vluchtelingen zelden perfect Nederlands. Ze passen, kortom, niet gemakkelijk in de standaard profielschets. Maar zijn deze beweringen wel juist en zijn de profielschetsen vaak niet te eenzijdig en ontoegankelijk voor divers talent? Worden de juiste competenties gevraagd of wordt te vaak gezocht naar een 'bekend' patroon bij het invullen van de vacature?

Focust u op wat mensen wel kunnen en niet op wat ze (nog) niet kunnen? Vluchtelingen brengen andere talenten mee – zoals ondernemend zijn, doorzettingsvermogen, meertaligheid – eigenschappen die zeer waardevol kunnen zijn voor een organisatie. Zoeken we voor onze teams wat we al in huis hebben? Betekent een andere kijk geen

toegevoegde waarde? Uit vele onderzoeken blijkt van wel. Meer diversiteit leidt tot meer flexibiliteit en innovatie in organisaties. Dat wilt u toch ook?

Het helpt wanneer de informele regels van de omgangsvormen expliciet worden gemaakt. Divers talent in organisaties kan pas excelleren wanneer er ruimte is om jezelf te zijn en een veilige leeromgeving wordt gecreëerd. Als het gaat om de informele regels: denk bijvoorbeeld aan het omgaan met hiërarchie in Nederland, dat verloopt subtiel of zelfs diffuus. In de meeste landen is dat veel explicieter. Wie nieuw is in Nederland, krijgt deze spelregels niet uitgelegd, maar moet ze door schade en schande ontdekken. Nu is de conclusie nog te vaak dat 'de klik' er niet is of 'de communicatie' ontbreekt. Het benutten van talent begint bij het bewustzijn van organisaties dat er spelregels zijn en bij

de wil daarmee aan de slag te gaan. In het project Duurzaam&Divers hebben we ervaren hoe talent van vluchtelingen duurzaam benut kan worden: de inspanning is tweezijdig. Onze ervaringen delen we graag met u. Wij nodigen u uit om een kijkje te nemen op onze website, waar u al onze bevindingen kunt vinden. ■

Duurzaam&Divers is een samenwerkingsverband van Dubois, Hogeschool Leiden, NS, Van Houtum, VluchtelingenWerk, VUmc onder coördinatie van Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF en Seba cultuurmanagement en mede mogelijk gemaakt door VSB Fonds en NSVP. In het project is een methodiek ontwikkeld voor het duurzaam benutten van het talent van vluchtelingen.



Kaveh Pour is hoofd van de afdeling Job Support bij de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. De werkzoekende vluchtelingen die het UAF begeleidt zijn doorzetters, hebben een enorme levenservaring, zijn internationaal georiënteerd en flexibel. Het UAF biedt werkgevers advies en begeleiding op maat bij werving.
www.uaf.nl/dend



Grethe van Geffen is directeur van Seba cultuurmanagement (1997) en de Diversity Shop. Haar visie: organisaties zijn duurzamer succesvol als zij diversiteit goed weten te integreren in hun kernactiviteiten. De methodiek is beschreven in haar boeken 'Verschil moet er zijn, kwaliteit staat op nummer één' en 'Diversiteit op de werkvloer'.
www.seba.nl