



Kan jouw volgende medewerker uit het azc komen?

Zo werkt het in de praktijk

Arbeidsmigranten naar Nederland halen voor groenwerk, terwijl in asielzoekerscentra mensen zitten die graag willen werken. Nancy van der Vin vindt die tegenstelling opmerkelijk. Als directeur van sociaal hoveniersbedrijf Rosa Novum werkt ze al jaren met asielzoekers en statushouders in de groenploegen. Ze ziet wat daarbij goed gaat, maar ook wat het vraagt van werkgever en collega's. Inmiddels zijn twee medewerkers uit deze groep doorgegroeid tot voorman. Haar ervaringen laten zien wanneer werken met asielzoekers kansrijk is en wat een hoveniersbedrijf daarvoor moet regelen.

Auteur: Frank van de Ven

Een asielzoeker aannemen vraagt om een zorgvuldige voorbereiding. Taal en veiligheid vragen extra aandacht en voor een asielzoeker is een tewerkstellingsvergunning nodig. Vooral in terugkerend onderhoudswerk liggen mogelijkheden. Daar kunnen nieuwe medewerkers beginnen met overzichtelijke taken en vanuit de ploeg het vak leren.

Bij Rosa Novum draaien inmiddels ook asielzoekers en statushouders mee in de reguliere groenploegen. De komst van de noodopvang in Veenendaal bracht deze groep nadrukkelijker in beeld. Volgens Van der Vin sloot dat aan bij de ervaring die het bedrijf al had met medewerkers die de Nederlandse taal nog niet goed beheersen en zij-instromers die het hoveniersvak nog moeten leren. 'Als je alleen maar handjes nodig hebt, moet je deze keuze niet maken. Je moet als bedrijf ook bereid zijn om in je bedrijfsvoering iets aan te passen.'

Begin bij het werk, niet bij het cv

De eerste vraag is niet wie je zoekt, maar welk werk je hebt. Moet iemand zelfstandig naar klanten? Is een rijbewijs noodzakelijk? Hoe belangrijk is Nederlands? En moet iemand vanaf dag één met machines werken? Voor terugkerend onderhoudswerk liggen meer mogelijkheden dan voor functies waarin iemand direct zelfstandig moet werken. Van der Vin begint bij een kennismaking met eenvoudige vragen. 'Werk je graag buiten? Kun je vroeg opstaan? En ben je gemotiveerd? In het hoveniersvak moet je in de zomer soms om zes uur of half zeven vertrekken. Dat moet wel bij iemand passen.' Opleiding en eerder werk zeggen daarbij niet alles. Van der Vin kreeg bijvoorbeeld een bouwvakker en een timmerman over de vloer. 'Dat zijn mensen met twee rechterhanden, die kunnen in de aanleg mee.' Maar er werkt ook iemand met een master in finance. 'Dat is een hartstikke slimme vent, maar die is gewoon minder handig. Die is geschikter voor het onderhoud.'

Ze kijkt daarom vooral naar wat iemand kan leren. 'Als er twee rechterhanden aan zitten, zie je dat meteen. Sommigen zien één keer hoe je iets aan een machine repareert. Als ze zoiets kunnen, kunnen ze op den duur waarschijnlijk ook een *pergola* bouwen. Je moet het ze alleen wel leren.' Haar advies: laat iemand meelopen. 'Iedere hovenier die iemand een middag aan de slag ziet, kan negen van de tien keer zien of het erin zit.'

Van schoffelen naar meer verantwoordelijkheid

De eerste werkzaamheden zijn vaak eenvoudig: schoffelen, opruimen, bladblazen en licht snoeiwerk. Daarna kunnen andere werkzaamheden worden opgepakt. Het vak wordt vooral op de werkvloer geleerd, met hulp van ervaren collega's en een leermeester. Daarnaast zijn er routes via brancheopleidingen, BBL en praktijkleren. Dat kan behoorlijk ver gaan.

'Uiteindelijk zoekt iedereen toch weer die traditionele hovenier'

Twee medewerkers die zo begonnen, sturen inmiddels zelf een onderhoudsploeg aan. 'En voormannen zijn schaars hoor. Wij hebben geïnvesteerd in mensen die het in zich hadden. Nu zijn ze voorman.' Volgens Van der Vin zoeken werkgevers nog te vaak naar een kandidaat die nauwelijks beschikbaar is. 'Ze willen iemand die vakbekwaam is, ervaring heeft en een referentie kan geven. Uiteindelijk zoekt iedereen toch weer die traditionele hovenier. Die is er gewoon steeds minder.'

Hoe gemotiveerd iemand kan zijn, zag Van der Vin bij een medewerker uit de noodopvang. Hij haalde zijn VCA-certificaat niet omdat de taal in de weg zat en boekte daarop zelf, in zijn eigen tijd en op eigen kosten, een VCA-cursus in het Arabisch. 'Ik zei nog: dat betalen wij toch, dat hoeft je niet zelf te doen. Maar hij ging het gewoon doen.'

Prei als startpunt

De Werkgeverslijn land- en tuinbouw sprak groenteteler Marinus Dikboom van

Boerderijwinkel Smilande over zijn ervaringen met asielzoekers. Op zijn bedrijf gebeurt veel met de hand. 'Elk preitje komt een paar keer door de handen', vertelt hij. Eerder werkten er onder anderen mensen uit Irak en Afrika. Een van hen is de 24-jarige Ayad. Hij woont ruim twee jaar in Nederland en begon met vrijwilligerswerk. Daarna wilde hij betaald aan de slag. Hij maakte groenten schoon, vulde schappen en hielp rond de winkel. Dikboom vat zijn ervaring met hem kort samen: 'Altijd op tijd, nooit ziek, niet klagen.' Ayad vertelt wat het werk hem brengt: 'Het maakt mij blij.'

Dikboom ziet zijn bedrijf soms als springplank. Iemand begint met eenvoudig werk, maar blijkt bijvoorbeeld handig met repareren of timmeren. Dan kan er meer, op zijn eigen bedrijf of misschien bij een andere werkgever.

Met handen, voeten en WhatsApp

Veel asielzoekers spreken bij hun start weinig Nederlands. Engels is evenmin vanzelfsprekend. 'Je hebt geluk als iemand Engels spreekt', zegt Van der Vin. 'Een groot deel spreekt bij binnenkomst eigenlijk bijna niets.' Van der Vin gebruikt veel WhatsApp om berichten en instructies te vertalen. Collega's doen werkzaamheden voor en controleren of iemand begrijpt wat de bedoeling is. Zeker bij machines en werk langs de weg is dat belangrijk.

In de praktijk ontstaan soms hele mengtaaltjes. Een Nederlandse voorman werkt bijvoorbeeld dagelijks samen met twee collega's met wie hij vooral met gebaren communiceert. Het hoveniersvak leent zich daar volgens Van der Vin relatief goed voor: veel werkzaamheden kun je voordoen en terugkerend werk wordt met de tijd routine. Ook Dikboom gebruikt Google Translate en vertaalt de uitkomst daarna terug naar het Nederlands om te controleren of zijn boodschap goed is overgekomen. Spreekwoorden en lange appjes vermijdt hij. Alleen met een vertaalapp kom je er volgens Van der Vin niet. Daarom krijgen medewerkers bij Rosa Novum in de winter Nederlandse taallessen op de werkvloer.

De voorman moet het ook willen

Een vertaalapp en taallessen helpen, maar het vak wordt buiten geleerd. Daar speelt de voorman een belangrijke rol. Die moet bereid zijn iets voor te doen, opnieuw uit te leggen en te controleren of een opdracht is begrepen. Van der Vin kijkt daarom bewust in welke ploeg een

nieuwe medewerker terecht komt. 'Kan deze voorman met deze persoon omgaan? Dat staat los van asielzoeker of statushouder. Het gaat om de persoonlijke match.'

Dat vraagt extra tijd, maar kan ook een goede collega opleveren. 'Een voorman zei tegen mij: ik moet moeite doen voor de taal, maar ik heb er wel een goede collega aan. Dus doe ik mijn best.' Ook bij een kleiner hoveniersbedrijf moet iemand het inwerken op zich nemen en daar tijd voor krijgen.

'Wij betalen gewoon hetzelfde loon als bij ieder ander'

Begrip heeft ook een grens

Een plaatsing kan ook mislukken. De Werkgeverslijn tekent het voorbeeld op van een bollenteler die een vader en zoon in dienst had. Zij wilden geen aanwijzingen aannemen van een vrouwelijke leidinggevende. De ondernemer maakte duidelijk dat binnen zijn bedrijf iedereen naar de leidinggevende luistert. Toen hetzelfde gedrag terugkwam, beëindigde hij de samenwerking.

Van der Vin heeft zulke grote botsingen zelf niet meegemaakt. 'Ik zie meer overeenkomsten dan verschillen. Iedereen vindt het belangrijk om netjes met elkaar om te gaan, op tijd te komen en afspraken na te komen.' Soms moeten Nederlandse werkafspraken worden uitgelegd. Bijvoorbeeld dat een tandartsbezoek op tijd wordt gemeld. 'Maar ik ken ook genoeg Nederlanders die om vijf uur bellen dat ze morgen naar de tandarts moeten.' Ook eventuele vooroordelen bij bestaande collega's kunnen volgens Van der Vin verdwijnen zodra mensen samen aan het werk gaan. 'We hebben gewoon hele goede collega's gekregen.'

Eerst de vergunning regelen

Naast begeleiding krijgt een werkgever met administratie te maken. Voor betaald werk heeft een asielzoeker een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig. Of iemand mag werken, hangt ook af van de status van de asielprocedure. Een statushouder mag zonder TWV werken. Van der Vin vindt dat ondernemers niet te



Marinus Dikboom: 'Wij betalen asielzoekers gewoon hetzelfde loon als bij ieder ander.'

zwaar tegen de aanvraag moeten aankijken. 'Je moet een TWV aanvragen en daar gegevens en een conceptcontract bij aanleveren. Ik krijg zo'n document meestal binnen een maand.'

Goedkoop personeel levert deze route niet op.

Dikboom is daar duidelijk over: 'Wij betalen gewoon hetzelfde loon als bij ieder ander.'

Een asielzoeker die inkomen heeft en in de opvang verblijft, kan een eigen bijdrage aan het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) moeten betalen. Dat kan invloed hebben op wat iemand uiteindelijk overhoudt.

De grootste investering voor de werkgever zit volgens Van der Vin vooral in tijd. Zeker in het begin vraagt het extra aandacht om werkzaamheden uit te leggen, voor te doen en te controleren.

'Wij hebben geïnvesteerd in mensen die het in zich hadden. Nu zijn ze voorman'

Een risico dat je niet kunt oplossen

Werken met iemand die nog in een asielprocedure zit, brengt onzekerheid mee die losstaat van zijn functioneren. Van der Vin ondervond dat toen een gewaardeerde medewerker uiteindelijk geen verblijfsvergunning kreeg. 'Dat is ontzettend verdrietig. Je hebt iemand leren kennen. Het is een slimme, aardige vent en een zeer gewaardeerde collega. En dan moet hij weg. Maar als bedrijf kun je de wet niet overtreden.'

Voor een werkgever kan daarmee ook de tijd die in opleiding en begeleiding is gestoken verloren gaan. Van der Vin kent dat risico, maar het heeft haar niet terughoudend gemaakt. Zeker niet zolang groenbedrijven moeite hebben om voldoende mensen te vinden.



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!