



## Naar integratie door werk via **JOBROAD**

**Accent Jobs bouwde reeds aan actieve arbeidsmigratie binnen de Europese Unie. Vanuit deze expertise groeide in 2016 het idee om derdelanders aan arbeid te helpen. Het project werd JOBROAD gedoopt en zette ondertussen ruim 500 vluchtelingen aan het werk.**

# Werken met vluchtelingen

**Op deze pagina's van 'Ondernemen' schetsen wij een vrij positief beeld van tewerkstelling van vluchtelingen. Nochtans geeft de jongste inspiratienota 'Werken met vluchtelingen' een genuanceerd beeld en legt auteur Nathan Van Camp de vinger op een aantal pijnpunten.**

Maar *Ondernemen* focuste op de positieve kant die Nathan ook ziet. Zo vroeg hij ondernemingen die vluchtelingen inschakelden, of ze tevreden zijn over de arbeidsprestaties van hun rekrut. De meerderheid van de respondenten reageerde positief tot zeer positief. Zo tevreden dat maar liefst acht op tien van plan zijn om ook in de toekomst nog vluchtelingen aan te werven als de mogelijkheid zich zou aandienen.

Er is dan ook een en ander mogelijk en je staat er als ondernemer niet noodzakelijk alleen voor, zo blijkt uit de verhalen die *Ondernemen* optekende op het terrein. Het Jobroad-initiatief van Accent Jobs bijvoorbeeld zorgt voor screening van kandidaten. De begeleiders zorgen ook voor verdere kennismaking met de job, het bedrijf, de bedrijfscultuur...

In een tweede bijdrage tekende *Ondernemen* het verhaal op van Iyad Aouf, die zes jaar geleden de bombardementen van het Syrische Homs ontvluchtte. Vandaag is hij een uiterst gewaardeerde junior auditor bij Grant Thornton. Zoals veel van deze trajecten vergde dat extra inspanningen, maar je vindt dan ook meer dan een schaars talent. Je krijgt veel loyaliteit. En dankbaarheid die aanstekelijk werkt op collega's en die afstraalt op klanten.

Tekst: Jo Cobbaut | Foto: Belga Image

Joachim Commeene is projectmanager Integration bij Accent Jobs. Met zijn team begeleidt hij het JOBROAD-project. Het vertrekt vanuit een visie rond maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Drie jaar geleden was er een grote instroom van derdelanders in ons land aan de gang. Dat blijft tot op vandaag een actueel Europees verhaal. "We hebben het idee opgevat om een project op te starten met als doelstelling deze mensen via arbeid beter te integreren in onze maatschappij. Het betreft vooral mensen uit Syrië, Afghanistan, Irak, Iran, maar ook landen als Eritrea, Ethiopië en Somalië. We willen de betrokken kandidaten binnen het jaar na hun inschrijving activeren op de arbeidsmarkt in een duurzaam traject met als einddoel een vast contract."

### Praktisch

Het JOBROAD-initiatief vertrekt vanuit het principe dat een job het integratieproces echt versnelt, maar ook vanuit de meerwaarde die diversiteit op de werkvloer biedt. In een eerste fase komen deelnemende bedrijven en organisaties die werken met de specifieke doelgroep (VDAB, OCMW, Agentschap Integratie en Inburgering, VFU, CVO,



Joachim Commeene (projectmanager Integratie bij Accent Jobs)

Leerpunt, CAW, ...) samen om de openstaande vacatures te bespreken. Er wordt gemikt op een sterke lokale betrokkenheid van zowel werkgevers als sociale partners.

In een tweede fase worden kandidaten gescreend door Accent en VDAB, om zo een match te vinden tussen de aangereikte vacatures en de instroom van kandidaten via bemiddelaars en begeleiders. In een derde fase wordt tot slot een rondleiding in het betreffende bedrijf georganiseerd met de geselecteerde kandidaten. Ze maken kennis met de jobinhoud en met de cultuur van de bewuste organisatie. Onmiddellijk erna volgen sollicitatiegesprekken tussen de kandidaten en de hr-managers of de hiring managers. Na de gesprekken volgt een evaluatie waarin alle mogelijke vormen van opstart via artikel 60, werkpleklers of uitzendarbeid worden bekeken.

### Resultaten

Het project leidde op twee jaar tijd tot het tewerkstellen van 502 vluchtelingen. Vijftien percent van hen kwam reeds in een vaste job terecht. 30% is op vandaag nog aan de slag als uitzendmedewerker via Accent of andere uitzendbedrijven, en 55% volgt een stage of opleiding. Commeene: "Ook al begint het vaak met

uitzendarbeid, we mikken stevast op duurzaamheid en doorstroommogelijkheden. Dat geldt eveneens als we beginnen via werkpleklers. Iets meer dan de helft van de mensen volgt een stage of opleiding en kan nadien door-groeien. We vonden reeds 150 bedrijven die zich engageerden om mee te werken. Van wie aan de slag ging, waren 90% mannen. Tachtig percent van de tewerkgestelden waren laag- of midden geschoold. We zijn onder-tussen een nevenproject gestart voor hooggeschoolden."

De deelnemende bedrijven engage-ren zich om diversiteit op de werkvloer toe te laten, hoewel er geen bindend karakter is om aan te werven. Project-manager Joachim Commeene: "Open-staan voor diversiteit op de werkvloer is een goed begin, maar een hr-beleid inzake rekrutering, aanwerving en be-geleiding op de werkvloer aanpassen, is de volgende stap. Daarvoor moet je *out of the box* denken. Stringen-te procedures worden herschreven."

### Loyaliteit

Heel wat werkgevers zijn nog voorzich-tig in het aanwerven van derdelanders uit schrik voor reacties op de werkvloer, de tijd dat bepaalde begeleidingstrajec-ten in beslag zullen nemen of vaak uit onwetendheid wat de mogelijkheden zijn. Vaak rijst ook de vraag of al deze inspanningen noodzakelijk zijn op korte termijn als het risico bestaat dat deze mensen ooit terug kunnen gaan naar hun eigen thuisland.

---

**“We willen de betrok-kenen binnen het jaar na hun inschrijving activeren op de arbeidsmarkt.”**

---

Commeene reageert: "Uiteraard is het zo dat derdelanders die hun land ont-vluchten omwille van oorlog, politieke redenen of armoede, diep in hun hart ooit terug willen. Zou dat anders zijn in onze situatie? En dat dit kan gebeuren

is een feit, maar een realiteit is ook dat mensen die hier asiel vragen en een erkenning krijgen voor tijdelijk verblijf, op zoek gaan naar een vast inkomen en zo proberen hun gezin en familie in veilige omstandigheden over te brengen en een nieuw leven op te bouwen. En is het niet die realiteit die wij als werkgevers moeten zien als een opportuniteit om onze economie veilig te stellen, gezien de grote krapte op de arbeidsmarkt? Anderzijds is het niet verkeerd om een nieuwe werknemer op te leiden die uiteindelijk vijf of tien jaar in je bedrijf blijft en dan vertrekt. Dat is dezelfde garantie die je hebt op vandaag met elke werknemer.”

#### **Succes niet gewaarborgd**

Tot slot wijst Joachim Commeene nog op de inspanningen die de aanbrenger levert om de kansen van de kandida-

---

### **“Te stringente procedures bezorgen de kandidaten vaak onnodige stress.”**

---

ten te verhogen: “We zetten ook in op circulaire opleidingstrajecten. Wanneer we merken dat een kandidaat om welke reden dan ook niet wordt weerhouden — bijvoorbeeld omwille van een taaltekort of tekorten in vereiste competenties — dan gaan we opnieuw samenzitten om opleidingstrajecten uit te tekenen. Dat moet de kandidaat zijn kansen verhogen. We werken daar samen met de partners aan.

Van onze kant uit moet het project verder een samenwerking blijven tussen de publieke en de private sector. Het is maar als we vanuit elke organisatie bereid zijn om ons eigen systeem te verlaten en samen *out of the box* de handen in elkaar te slaan, dat we succes kunnen boeken. Het enige belangrijke, centrale punt is de te activeren persoon zelf.”

Tekst: Patrick Verhoest  
Foto: Dries Decorte

# **“Geef ons een kans en de rest volgt vanzelf”**

**Zes jaar geleden ontvluchtte de toen dertigjarige Iyad Aouf de bombardementen van het Syrische Homs. Vandaag is hij een uiterst gewaardeerde junior auditor bij Grant Thornton.**

HR-manager Lieve Depoorter (Grant Thornton) vindt er geen doekjes om: “We hebben een grote nood aan medewerkers en de arbeidsmarkt is een opgedroogde vijver geworden. We hadden juist besloten het klassieke stramien te verlaten en alternatieven te onderzoeken. Zo kwamen we bij mensen met een atypisch diploma, zonder de gepaste werkervaring of met relevante ervaring maar met een taalbarrière. We keken vooral naar het potentieel toen we Iyad ontmoetten. We besloten hem aan

---

### **“We hebben samen het traject afgelegd met vallen en opstaan en we zouden het meteen opnieuw doen.”** **(Lieve Depoorter)**

---

te werven en hebben ons dat nog geen seconde beklagd, ook al was de opleiding zowel voor ons als voor Iyad een enorme stretch. Het is voor hem niet gemakkelijk dit intellectueel beroep als auditor uit te oefenen in een taal die zijn moedertaal niet is. Ook al spreekt hij ondertussen heel degelijk Nederlands, als er stukken worden aangeleverd door een klant of als er opleiding gegeven wordt, is dat een extra hindernis. Ook wie hem begeleidt, moest zich aanpassen. We hebben echter samen het traject afgelegd met vallen en opstaan en ik kan het bevestigen: we zouden het meteen opnieuw doen. Ik raad elk bedrijf aan de stap te zetten om een vluchteling aan te werven.”



Lieve Depoorter  
(hr-manager Grant Thornton Belgium)



Iyad Aouf (junior auditor Grant Thornton Belgium)

### Motivatie

Stefaan De Coninck is partner op de afdeling Audit & Assurance van Grant Thornton, waar Iyad Aouf tewerkgesteld is als junior auditor. "Bij onze zoektocht naar competente collega's viel Iyad vooral op door zijn motivatie. We beslisten hem aan te werven en wilden

### Lange weg

Iyad Aouf zit bescheiden mee te luisteren naar zoveel positieve feedback. De jonge Syriër volgde opleiding aan de VDAB en leerde zijn Nederlands aan de Universiteit in Antwerpen. Eenmaal zijn financieel diploma werd erkend, duurde het nog een jaar voor hij aan de slag

vorige en huidige coach en mijn collega's blijf ik steeds evolueren."

### Investering

Werkgevers twijfelen wel eens om vluchtelingen een kans te geven. Ze focussen zich op het taalprobleem en op de angst dat hun werknemer snel naar zijn eigen land zal terugkeren. HR-manager Lieve Depoorter: "Ik heb me ook afgevraagd of we dit wel moesten doen. Maar aan wie twijfelt, kan ik het echt wel aanraden. Het is niet gemakkelijk en je zal wat moeten puzzelen en tijd investeren. Wat je terugkrijgt aan loyaliteit, is

**"Ik krijg op al mijn vragen meteen een antwoord en dat geeft me een enorme boost en zin om nog meer bij te leren."**

**(Iyad Aouf)**

hem indelen bij de jaarlijkse starters. We moesten dat plan echter herzien. Het gaat nu iets trager, maar dat is voor ons enkel een extra uitdaging. We ontwikkelden voor hem een rol op maat. Zijn grote motivatie heeft extra voordelen. Het werkt zo aanstekelijk dat collega's het overnemen en bovendien bereid zijn extra tijd in hem te investeren. Ook onze klanten reageerden heel positief op zijn komst. Het is mijn taak hem aan te sturen, te evalueren en hem mogelijkheden te bieden om verder te groeien in zijn opdracht."

kon bij Grant Thornton: "Het is in dit land vaak niet gemakkelijk solliciteren. Geregeld werd ook de kennis van het Frans of Duits gevraagd. Ik hoor dat ook andere vluchtelingen het soms moeilijk hebben met de taal en de erkenning van hun diploma. Maar ik kon aan de slag via een jobbeurs in Berchem. Ik werd meteen van dichtbij begeleid. Met Stefaan heb ik nooit het 'baas'-gevoel. Ik krijg op al mijn vragen een antwoord en dat geeft me een enorme boost en zin om nog meer bij te leren. Ik heb nooit het gevoel tot last te zijn. Dankzij mijn



Stefaan De Coninck  
(partner Grant Thornton Belgium)

echter ongezien op onze arbeidsmarkt. De dankbaarheid van deze mensen, die je in precaire omstandigheden een kans geeft, is ongelooflijk. Wie, zoals Iyad, alles achterlaat en zoveel inspanningen moet doen om de dingen terug op te bouwen, laat dat niet lichtzinnig achter zich.”

De junior auditor — overigens kersverse vader — bevestigt: “Er zullen wel mensen zijn die heimwee hebben of hier niet aarden. Maar over het algemeen hebben we te veel meegeemaakt om nog te willen terugkeren. Ik voel me hier bovendien erg geapprecieerd en wil graag blijven.”

**Neveneffecten**

Stefaan De Coninck merkt veel enthousiasme op verschillende fronten sedert zijn junior auditor er is: “Al is er veel flexibiliteit nodig in de manier van werken, toch zie ik heel wat positieve effecten. Zowel collega's als klanten reageerden heel open en positief op de komst van Iyad.”

HR-manager Lieve Depoorter bevestigt: “Er is niet alleen de dankbaarheid van de persoon zelf. Veel collega's hebben er

**“Bij onze zoektocht naar competente collega's viel Iyad vooral op door zijn motivatie.”**

**(Stefaan De Coninck)**

een goed gevoel bij dat we iemand helpen en dus het verschil maken voor deze vluchteling. Men is intern fier op Iyad en zijn prestaties. De collega's zijn trots op het feit dat we voor hem het verschil maken. In onze sector is het niet gemakkelijk om meteen nog meer vluchtelingen te integreren. Daartoe leent de materie zich niet. Maar in productie-omgevingen moet dat wel kunnen. Je werft er tien van hen aan, samen met een tolk. Je legt de zaken uit voor tien man ineens. Dat moet perfect mogelijk zijn.”

Iyad krijgt het laatste woord: “Aan de werkgevers vraag ik gewoon mensen zoals ik de kans te geven te tonen wat ze kunnen. Dat is de eerste stap. De rest volgt vanzelf.”

Tekst: Patrick Verhoest | Foto's: Jan Locus

**Werken met vluchtelingen  
Zijn onze ondernemingen er klaar voor?**

De asielzoekers die tijdens de vluchtelingen crisis van 2015 in ons land zijn toegekomen, zoeken momenteel volop hun weg op onze arbeidsmarkt. Ondanks het initiële optimisme over de economische inzetbaarheid van deze groep nieuwkomers blijft hun werkelijke arbeidsmarktparticipatie voorlopig beperkt. In tijden van toenemende krapte op de arbeidsmarkt zullen we nochtans al het beschikbare talent nodig hebben om onze ondernemingen verder te doen groeien.

Op basis van de resultaten van een enquête die ETION in 2018 verspreidde, kunnen we concluderen dat veel ondernemingen nog twijfelen om de stap te zetten naar aanwerving van mensen uit deze doelgroep omdat ze denken dat hun kennis van het Nederlands en hun professionele competenties niet zullen volstaan om de vacante functies bevredigend in te vullen.

De ondernemingen die wel reeds met vluchtelingen aan de slag zijn gegaan, geven inderdaad aan dat ze vaak een bovengemiddelde inspanning hebben moeten leveren om deze mensen op hun werkvloer te integreren. Hoopvol is nochtans dat ze doorgaans zeer tevreden zijn met de arbeidsprestaties van mensen met een vluchtelingenachtergrond.

In deze inspiratienota verkent Nathan Van Camp een aantal pistes om vacatures in te vullen op een manier die bovendien ook menselijk en maatschappelijk een meerwaarde heeft. (JC)



Van Camp, Nathan, 'Werken met vluchtelingen. Zijn onze ondernemingen er klaar voor?', ETION Inspiratienota 109, mei 2019. U kan deze nota gratis downloaden via [www.etion.be](http://www.etion.be).