

ECONOMIE IN DE REGIO

AAN HET WERK

Ondanks personeelstekort vindt statushouder moeilijk een baan

Handen tekort: het probleem speelt tegenwoordig in bijna iedere sector. Aantrekken van nieuw personeel is voor veel bedrijven moeilijk. Toch zitten vele statushouders zonder werk. Hoe vinden zij ook passend werk?

Alissa Verwoerd
Gouda

Een opleiding tot monteur net zoals ieder ander die krijgt, maar dan gecombineerd met taallessen. KPN is vorig jaar begonnen met het werven van statushouders. Afgelopen maand is er een groepje van drie begonnen in Gouda. Het doel? Deze mensen in acht weken klaarstomen tot monteur die zelfstandig bij klanten langs kan gaan.

Gouda is niet de eerste regio in Nederland waar KPN vluchtelingen met een verblijfsvergunning werft. Een jaar geleden zijn de eerste vier statushouders aan hun opleiding tot monteur begonnen. Pouya Haririan uit Hengelo heeft nu zelfs een jaarcontract bij de telefonie-, internet-, en tv-aanbieder. En daar is hij maar wat gelukkig mee. „Ik heb zulk leuk werk. Soms zeg ik sorry tegen de klanten als ik niet alles goed versta. Maar alle mensen zijn superlief. ‘We begrijpen je goed’, zeggen ze dan”, vertelt Haririan, die zes jaar geleden vanuit Iran naar Nederland vluchtte, met een grote glimlach.

Meer dan helft werkloos

Hij is ontzettend blij dat hij aan het werk is, blijkt steeds tijdens het interview. Maar toch is het voor veel statushouders in Nederland moeilijk om een baan te vinden. Na vijf jaar zit 58 procent nog altijd thuis, terwijl deze mensen al die tijd gewoon mogen werken.

Problematisch, vindt uitzendbureau Randstad. „Het is geen geheim dat hoe langer mensen zonder werk zitten, hoe lastiger het voor hen wordt om hun draai te vinden”, zegt algemeen directeur Werner Klaassen. „Het is onbegrijpelijk dat er op een enorm krappe arbeidsmarkt mensen aan de zijlijn staan die heel graag willen werken.”

Het UWV bevestigt die krapte. „Die is ongekend groot. Tekorten doen zich in vrijwel alle beroepsgroepen, opleidingsniveaus en regio's voor.” Maar het werven van statushouders is niet gemakkelijk, blijkt in de praktijk. KPN heeft daarom Randstad ingeschakeld.

► Pouya Haririan is via het opleidingstraject voor statushouders bij KPN aan het werk gegaan. Hij heeft nu een jaarcontract. FOTO VINCENT JANNINK



▲ KPN is vorig jaar begonnen met het werven van statushouders. Afgelopen maand is er een groepje van drie begonnen in Gouda. FOTO KPN

„In eerste instantie zijn we dat gaan doen vanuit een stukje maatschappelijke verantwoordelijkheid die je als bedrijf hebt”, vertelt Carlo Tempelaars, verantwoordelijk voor personeelsbeleid bij KPN. „Maar inmiddels zien we vooral dat de statushouders die hier werken echt heel belangrijke krachten zijn. Mensen die zo gemotiveerd en dankbaar zijn, die zie je zelden”, vertelt Tom Kleinjan, die een groepje statushouders binnen het bedrijf opleidt.

Taal

Waarom het deze mensen zelf niet altijd lukt om meteen een baan te vinden in Nederland? Dat lijkt toch de taal te zijn. „Ik heb vier jaar lang in een azc gezeten. Daar sprak ik geen woord Nederlands en mocht

ik ook geen taallessen volgen”, vertelt Haririan. „Toen ik een verblijfsstatus kreeg, wilde ik heel graag aan het werk”, aldus de Iraniër, die in zijn geboorteland een eigen ict-bedrijf had.

Tijdens de opleiding kreeg Haririan op maat gemaakte taallessen. „Van nooit Nederlands praten naar ineens 40 uur in de week. Je ziet dan echt dat het met sprongen



Ik zou het iedereen aanraden mensen met zo'n achtergrond in te huren

– William Sloot, KPN

voortuitgaat”, vertelt William Sloot, teamleider monteurs bij KPN. „En na acht weken konden we hem gewoon alleen op pad sturen. Dat is net zo snel als met de Nederlandse jongens die wij opleiden. Hoe mooi is dat?”

Qua technische kennis zat het wel goed bij Haririan, vertelt Sloot. „Bij hem hebben we het in de acht weken vooral gehad over hoe hij met klanten om moet gaan en over de taal. Maar we hebben ook statushouders aangenomen die bijvoorbeeld vertegenwoordiger waren en communicatief erg vaardig waren. Bij hen was het technische aspect vooral een uitdaging.”

Positieve klanten

Maar wat ze allemaal gemeen hebben? „Dat is dat ze ontzettend gemotiveerd zijn. Ook klanten zijn positief. Bij Pouya lezen we allemaal fijne reacties. ‘Problemen goed opgelost’, ‘Vriendelijke monteur’, dat soort zaken. Dat het af en toe nog wat zoeken is naar de juiste woorden, heb ik bij niemand als probleem vernomen”, laat Sloot weten.

Haririan gaat bij nieuwe klanten langs om aansluitingen te regelen of hij verhelpt storingen bij bestaande klanten. Nadat hij eerst een jaar via Randstad bij KPN heeft gewerkt, heeft hij nu een contract bij het bedrijf zelf. Daarmee is hij een van de ongeveer duizend monteurs bij het bedrijf.

Waarom statushouders voor de

functie van monteur worden geworven? Niet per se wegens de tekorten, laat KPN weten. Wel omdat hier geen specifieke vooropleiding voor nodig is. Het maakt daardoor niet uit wat voor diploma iemand in zijn thuisland gehaald heeft.

Wat de man, die nu zo'n zes jaar in Nederland woont, zelf zo fijn vindt aan zijn werkgever? „Tijdens het eerste gesprek werd duidelijk dat ik me hier kan ontwikkelen. Dat was op andere plekken niet het geval”, vertelt Haririan. KPN zelf onderschrijft dat. „Pouya werkt hier technisch gezien misschien iets onder zijn niveau. Maar wij gaan ervoor zorgen dat hij kan blijven leren”, laat Sloot weten.

Inmiddels zijn veertien statushouders tot KPN-monteur opgeleid. Gouda is een van de plekken waar nu ook drie mensen met een traject bezig zijn. „En daar willen we zeker mee doorgaan”, vertelt Sloot. „Je moet in eerste instantie misschien iets meer investeren in deze mensen. Het is lastiger om ze via een normale vacature te werven en we huren iemand in die hen begeleidt met de taal. Maar uiteindelijk is dat het allemaal meer dan waard.”

Of het de arbeidskrapte in Nederland kan oplossen? „Dat weet ik niet”, lacht Sloot. „Maar ik zou het alle bedrijven aanraden om mensen met deze achtergrond in te huren. Het zou in ieder geval een deel van de personeelstekorten kunnen oplossen.”