

Verslag Lanceringsbijeenkomst Duurzaam en Divers – 10 april 2014

In een slijk ingerichte zaal bij Duurzaam en Divers partner VU Medisch Centrum zijn we vanmiddag te gast voor de lanceringsbijeenkomst van de methodiek Duurzaam en Divers. Aanwezig zijn diverse werkgevers, recruiters, HR adviseurs, job coaches en vluchtelingstudenten.

Lancering methodiek Duurzaam & Divers

Grethe van Geffen, directeur van Seba Cultuurmanagement, opent de bijeenkomst en heet alle gasten welkom. Vervolgens geeft zij het woord aan Saskia Furrer (UAF) en Olivia Andiel (Seba Cultuur management), de coördinatoren van het project Duurzaam & Divers. Mevrouw Furrer vertelt dat dit project is opgericht omdat het UAF constateerde dat vluchtelingen wel een baan kregen maar deze baan niet altijd konden behouden. Na het einde van een contract melden ze zich opnieuw bij de afdeling Job Support van UAF. Anderzijds kreeg UAF verzoeken van samenwerkingspartners die ze afvroegen hoe ze vluchtelingen als medewerkers kunnen behouden; en hoe ze grip krijgen op wat vluchtelingen nodig hebben op de werkvloer. Samen met Seba Cultuurmanagement, en met financiële ondersteuning van NSVP en VSB Fonds, is UAF begin 2012 van start gegaan met het project Duurzaam & Divers.

Vervolgens licht mevrouw Andiel de werkwijze toe. Gedurende de looptijd van het project (maart 2012 – april 2014) hebben de betrokken werkgevers (VU Medisch Centrum, Dubois, van Houtum, de Nederlandse Spoorwegen, Hogeschool Leiden en Vluchtelingenwerk Nederland) onder leiding van Seba Cultuurmanagement bij elkaar gezeten en werksessies gehad. Daarnaast zijn vluchtelingen gevolgd in hun eerste baan en zijn ronde tafelgesprekken met hen gevoerd met als thema loopbaanbegeleiding. Seba heeft diversiteitsadvies aan de werkgeverspartners gegeven. De bevindingen zijn gespiegeld aan ervaringen van samenwerkingspartners van het UAF, vervolgens is hier de methodiek Duurzaam & Divers uit geroeld.

Op de speciaal ontwikkelde site is deze methodiek te vinden: www.uaf.nl/dend

De belangrijkste *kritische succesfactoren* voor het behouden en benutten van vluchtelingtalent zijn:

- 1 De werkgever heeft goed inzicht in het talent van de vluchteling
- 2 Er is een open organisatie cultuur
- 3 Binnen een organisatie is reeds diversiteit op verschillende niveaus aanwezig
- 4 De manager is diversiteitscompetent

Elke kritische succesfactor wordt nader toegelicht. Na de presentatie van de methodiek worden vragen uit de zaal beantwoordt waarbij ook de projectpartners meedoen.

Het beeld dat alle managers diversiteitscompetent moeten zijn is niet 100% realistisch. In veel organisaties is het maar 25% van de managers die managen met dit inzicht. De tip van Hogeschool Leiden is dan ook om met deze managers aan de slag te gaan. Deze hebben er zin in, vervolgens breidt het zelf verder uit.



Naast de organisatorische adviezen heeft UAF de vluchtelingen ook op functionele vaardigheden gecoached. Hoe houd *jij* grip op je loopbaan? Weet *jij* waarop je wordt beoordeeld in je functioneringsgesprek? Door deze informatie en monitoring van de werkende vluchtelingen krijgen zij meer grip op hun loopbaan en hierdoor ontwikkelen ze werknemersvaardigheden die essentieel zijn in hun levensloop.

Culturele Diversiteit bij VUmc

Reina Steenwijk, projectleider Interculturalisatie van VU Medisch Centrum vertelt over de ervaringen van het project “Kleurrijk VUMC”. Dit is gestart in 2007 en loopt nog steeds. Het is een heel traject geweest van bewustwording op diverse lagen: leden van Raad van Bestuur, artsen, opleiders. Er werd onder meer gekozen om door middel van eten te verbinden. De keuken in VUmc telt 11 nationaliteiten: daar kun je lekkere dingen mee bedenken. Reina Steenwijk projectleider Interculturalisatie : “De sjeu van deze diverse culturen daarvan moet je ook genieten en profiteren’.



Hoe komt het dat moeilijk bleek om kandidaten vanuit het UAF te plaatsen op vacatures bij VUmc gedurende de projectperiode? Dit had meerdere redenen: sollicitaties in beperkte tijdspaden, weinig aios plekken en de recruiters hebben enorme keuze uit veel sollicitanten. Enig succes werd geboekt op de stage plekken. Dit is een laagdrempelige manier om binnen te komen. En op de valreep was er toch nog een plaatsing: per 1 mei start een UAF kandidaat als logistiek planner.

Zoals Kaveh Pour, hoofd UAF Job Support, later zal omschrijven: de kadootjes komen, misschien op het eind. Soms moet je ook geduld hebben en in je zoektocht kun je een doodlopende weg inslaan.

Duurzaam & Divers Dobbelsteen

Vervolgens hebben de aanwezigen aan de hand van de Duurzaam en Divers Dobbelsteen gediscussieerd over de stellingen die op de dobbelsteen staan. Ook werd er per tafel een nieuwe stelling bedacht, zoals:

“Een vluchteling bezit bijzondere krachten” of: “Een vluchteling wordt beter bemiddeld door een gespecialiseerde multiculturele recruiter”.



Tips D&D werkgevers

De bijeenkomst werd afgesloten met nog een paar laatste tips van de D&D werkgevers :

- Dubois: Ils van leeuwen (senior HR Adviseur) Competentiegericht denken overstijgen en mentoring door een coach die betrokken is bij de doelgroep.
- Hogeschool Leiden: Piet Hein van der Ploeg (Beleidsondersteuning en Strategisch Advies): Duurzaam en Divers is een bouwsteen een klein stukje in een groter geheel, het project is klaar maar het werk houdt niet op! Vluchteling niet stigmatiseren maar ook kijken naar welke persoon het team behoefte aan heeft.
- VU Medisch Centrum Reina Steenwijk (projectleider interculturalisatie) : blij innovatief ook in je eigen organisatie, lukt het niet via de ene route probeer een andere. Kun je mensen meekrijgen en wat slaat wel aan?
- Van Houtum: Nicole van Diepen (Personeelsadviseur). Belangrijk dat de overtuiging van het nut van diversiteit er intern en aan de top is. Iedere ervaring is ook een leerproces en geniet van de kleine successen.



Grethe van Geffen van Seba geeft als afronding ook nog een tip mee: Zorg goed voor je zelf dan komt het met diversiteit ook goed. En niet teveel schrijven en overleggen maar ook in de praktijk aan de slag gaan.

Afsluiting

Kaveh Pour, hoofd Job Support, sluit de bijeenkomst af. In zijn speech benadrukt hij dat dit soort projecten belangrijk zijn in een wereld waar nog steeds discriminatie op de werkvloer voorkomt. Dit wordt in een recent onderzoek door het Sociaal Cultureel Planbureau bevestigd. Kaveh dankt de host VUMC, de projectfinancierders VSB fonds en NSVP voor hun bijdrage.

Bij de borrel worden alle deelnemers verrast met een goody bag waarbij men wordt uitgenodigd de bevindingen toe te passen en verder te vertellen.

UAF en Seba Cultuurmanagement kijken terug op een geslaagd project met een mooi resultaat: Duurzaam & Divers, dé methodiek voor het benutten van vluchtelingtalent!