



Taal is cruciale factor bij vluchteling in agrarisch bedrijf

Pilot om statushouders op te leiden bij agrarisch ondernemers van start

De agrarische sector heeft het moeilijk: er dreigt een groot tekort aan werknemers in de branche. Boerenbedrijven kampen met vergrijzing en ook boomkwekers kennen problemen met de opvolging binnen de onderneming. VluchtelingTalent startte begin april 2016 een initiatief in de regio Westland dat mogelijk een oplossing kan bieden: leid vluchtelingen met een verblijfsstatus op tot agrarisch medewerker. Volgens Bakir Lashkari, landelijk coördinator van VluchtelingTalent, kunnen boomkwekers veel profijt hebben van deze gemotiveerde groep: 'Het kost wat tijd en energie, maar integreren via werk werkt.'

Auteur: Guus van Rijswijk

Agrarisch ondernemer ben je vandaag de dag niet altijd voor je plezier. Vooral de opvolging binnen het bedrijf zorgt bij menige landbouwer of boomkweker voor grijze haren, nog los van de vergrijzing in de sector. Bakir Lashkari probeert samen met gemeenten, Land- en Tuinbouworganisatie LTO, agrarische scholen en uitzendbureaus in te spelen op deze problematiek: 'Per dag moeten vier kleine boeren noodgedwongen stoppen met hun bedrijf. Dat is jammer, aangezien veel bloemen- en boomkwekerijen lopen als een tierelier. Met dit nieuwe project geven we statushouders die in hun land van herkomst affiniteit en ervaring hadden met werken in de agrarische sector, een kans als

starter bij een agrarisch bedrijf. Dat kan tot een win-winsituatie leiden voor statushouder en agrarisch ondernemer.'

Arbeidsmarktperspectief

VluchtelingTalent zet hoog in: de bedoeling is om pilots op te zetten om op korte termijn zo'n duizend asielzoekers een opleiding of werkervaringsplaats te bieden. Volgens Lashkari staan de meeste gemeenten positief ten opzichte van de proef om statushouders bij een agrarisch bedrijf te plaatsen. 'De meeste gemeenten zijn hiertoe bereid. Daarbij betalen zij de eerste drie maanden, zodat een statushouder met behoud van uitkering

aan de slag kan. Bij goed functioneren neemt zo'n bedrijf een vluchteling in dienst en biedt hem of haar soms een contract aan van een jaar.' Vanwege de grote vraag naar goede, gekwalificeerde medewerkers en de behoefte vanuit het bedrijfsleven startte Bakir Lashkari met Ger van Nijkerken enkele maanden geleden een nieuw, aanvullend initiatief om vluchtelingen met een status te bemiddelen: vluchtelingENcarrière. Lashkari: 'We hebben nu zo'n dertig statushouders geselecteerd op grond van vragenlijsten en een persoonlijk gesprek.' Het gaat daarbij om een keur aan nationaliteiten: Syriërs, Eritreeërs, Afghanen, Irakezen en Iraniërs, vertelt hij. 'Grosso modo hebben ze allemaal een



6 min. leestijd

achtergrond in of affiniteit met agrofood in het land van herkomst. Veel vluchtelingen komen uit landen met goede agrarische mogelijkheden en een grote vraag naar agrarische producten. Als ze kennis en ervaring opdoen in de land- en tuinbouwsector, geeft dit hen niet alleen een goed arbeidsmarktperspectief in Nederland, maar ook bij een eventuele terugkeer naar hun thuisland.'

Taal als grootste barrière

Volgens Lashkari is de taal de grootste barrière bij statushouders. 'Kennis van het handwerk en technische vaardigheden bezitten deze werknemers meestal wel. Beheersing van de Nederlandse en de Engelse taal is lastiger, maar wel van cruciaal belang bij dit werk.' Lashkari erkent dat Eritreeërs weliswaar een moeilijke doelgroep vormen, maar dat de beeldvorming rondom hen niet helemaal juist is. 'Ze zijn niet allemaal analfabeet. Er zit bij deze groep ook een aantal mensen die een universitaire opleiding hebben afgerond.' Sinds het begin van dit jaar richt het project zich daarnaast ook op statushouders die ervaring hebben opgedaan in andere sectoren. 'Denk daarbij aan ICT'ers, mensen uit de transport- en logistieksector, werknemers die affiniteit hebben met technische installaties of voormalige bouwarbeiders. We steunen hen daarbij en geven hen de kans om zich te ontwikkelen. Maar ze moeten er wel hard voor werken en die kans met beide handen aangrijpen. Ze krijgen het niet cadeau.'

Motivatie

De opleiding van de statushouders wordt verzorgd door cursus- en consultancybureau Lentiz. Het bureau geeft opleidingen bij bedrijven in de voedingsbranche en de glastuinbouwsector.

Volgens directeur Lourens van Herk is het uitstroompercentage groter dan negentig procent. 'Vaak komen deze werknemers in logistieke functies terecht. De statushouders werken de eerste maanden met behoud van uitkering. Ze krijgen een aanstelling voor drie dagen per week; de overige twee dagen leiden wij ze op.' Volgens Van Herk ontbreekt er niets aan de motivatie; ook hij noemt het gebrek aan taalbeheersing als heikel punt. 'Het gaat niet alleen om het Nederlands; vaak spreken deze vluchtelingen ook slecht Engels. Gelukkig is er af en toe een tolk aanwezig die hen kan helpen en schiet Vluchtelingenwerk hier te hulp met een versnelde taalcursus. Daardoor is het mogelijk om kandidaten individuele ondersteuning te bieden.'

Zelfredzaamheid

Lashkari, die zelf 43 jaar geleden als Koerdische vluchteling naar Nederland kwam, benadrukt dat van statushouders in Nederland een bepaalde mate van zelfredzaamheid wordt verwacht. 'In eerste instantie onderzoeken we welke sector behoefte heeft aan deze groep werknemers. We moeten voorkomen dat deze statushouders hetzelfde overkomt als de eerste generatie gastarbeiders die in de jaren zestig en zeventig naar Nederland kwam. Veel Turkse en Marokkaanse gastarbeiders van destijds hebben zich de Nederlandse taal niet voldoende eigen gemaakt. Die fout moeten deze statushouders niet maken. Dat geluid moeten we ook kenbaar maken: een echte vluchteling is niet zielig, maar we moeten hem kansen bieden. Dat moet van twee kanten komen: ze moeten hun best doen door de taal te leren, een vak te leren. Anders kom je nauwelijks in aanmerking voor een baan en wordt het heel moeilijk om überhaupt werk te vinden.'

ACTUEEL

Leren taal lastig door Polen

Dick Meijerink van Lentiz werkt als docent met de statushouders. Tijdens de cursus besteedt hij veel aandacht aan arbeidsomstandigheden en werkhouding, vertelt hij. Meijerink stipt een ander probleem aan wat de taal betreft: 'De Nederlandse taal is cruciaal; het succes van dit project staat of valt daarmee. De bedoeling van dit traject is dus ook dat de vluchtelingen het Nederlands op de werkvloer oppikken. Dat blijkt lastig, omdat in de branche waar ze de taal moeten oppikken veel Polen werken, die zelf ook geen Nederlands praten. De voertaal is op die bedrijven vaak Pools, wat voor velen een probleem is. En de Nederlandse taal hebben ze echt nodig om mbo niveau 1 aan te kunnen.' Lashkari wuift dit probleem weg: 'Die Polen werken hier tijdelijk; statushouders blijven in Nederland. Met de slogan "integreer via werk werkt" bedoelen we dat ze hier op termijn met Nederlanders werken die de taal machtig zijn. Ik zie het positief. Ze zullen ook buiten de werkvloer moeten integreren. Het is een hot item bij ons.'

Facilitaire rol

Lashkari benadrukt dat er een branchegerelateerde behoefte is om op agrarische bedrijven en kwekerijen voor fatsoenlijke opvolging te zorgen. 'Daarnaast moeten we kijken waar voor deze mensen de meeste kansen liggen. Een statushouder zal in eerste instantie relevant werk moeten zien te vinden op basis van de werkgeversbehoefte. Samen met onderwijsinstanties, de gemeente en de statushouder zelf onderzoeken we dus eerst waaraan behoefte is vanuit de kant van de werkgever. Daarbij proberen wij met VluchtelingTalent een facilitaire rol te spelen.' Twee zaken zijn daarbij van belang, vertelt Lashkari. 'De deelnemers aan



Ehab Aboukheir





Samen met maatschappelijke partners organiseerde de gemeente Den Haag de Week van de Arbeid. Van 15 tot en met 20 mei stond Den Haag in het teken van werkgelegenheid. De Matchingdag Statushouders leverde 161 vervolgspraken op. Ook was er een debat over anoniem solliciteren.

‘Bemiddeling van een statushouder kan tot een win-winsituatie leiden voor statushouder en agrarisch ondernemer’

dit traject moeten in eerste instantie affiniteit hebben met de branche waarin ze terecht komen. Daarnaast moeten ze in staat zijn om te leren en te werken. Ook daarbij is de taal van groot belang. Volgens Meijerink valt hier nog wat te winnen: ‘Nederlands spreken gaat redelijk, maar lezen en schrijven vormt voor de meesten een groot probleem.’ Gelukkig is de motivatie voorsnog dik in orde, vertelt hij: ‘De statushouders met wie ik werk, zijn veel gemotiveerder dan ik had verwacht. We zijn bijvoorbeeld op excursie geweest naar een potplantenkweker en naar Flora Holland. Ze stellen dan veel vragen.’ Van Herk stipt een cultuurverschil aan dat sommige statushouders parten speelt: ‘De arbeidsdynamiek in West-Europa is van een ongekend hoog niveau. Daar moeten ze soms aan wen-

nen, maar het vormt voorsnog geen belemmering bij het werk.’

Zonder veiligheidsschoenen

Het werken met statushouders staat momenteel nog in de kinderschoenen; in april is Lentiz gestart met een groep van vijftien vluchtelingen met een status. Van die groep zijn er drie begonnen bij Greenpack, een verpakkingsbedrijf van groente en fruit. Hoofd P&O van Greenpack Renate Vijftigschild: ‘Van de drie statushouders die bij ons zijn gestart, is er één na een week afgehaakt. Die was niet echt gemotiveerd, ging aan de slag zonder veiligheidsschoenen aan.’ Over de andere twee is ze erg tevreden. ‘Het kost wat meer tijd om ze in te werken dan gewoonlijk, maar ze begrijpen goed wat we van ze verlangen.’ De motivatie van deze werknemers komt niet direct vanuit een voorliefde voor het verpakken van groente en fruit, vertelt ze. ‘Ze wonen hier in het Westland, waar zich veel agrarische bedrijven bevinden. Ze doen erg hun best en ze zijn heel dankbaar.’ Greenpack doet vaker mee aan projecten van MVO Westland met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, vertelt Vijftigschild. ‘Met de twee vluchtelingen die nu bij ons werken, verloopt het hartstikke goed.’

Nuttig onderzoek

En de vluchteling zelf, hoe bevalt het hem? Ehab Aboukheir komt uit Syrië, waar hij tot enkele jaren geleden werkte als onderzoeker in het Syrische landbouwonderzoeksinstituut. Van 2011 tot 2015 was hij daar in dienst als hoofd van de biotechno-

logie-afdeling. Daarnaast werkte Aboukheir in zijn thuisland als docent aan de landbouwuniversiteit. Dankzij bemiddeling van VluchtelingTalent vond Aboukheir een baan bij Rijk Zwaan Breeding, een internationaal groenteveredelingsbedrijf. Hij laat schriftelijk weten bij Rijk Zwaan te onderzoeken hoe goed planten zich aanpassen bij weerextremen, zoals hoge temperatuur. ‘Ik weet zeker dat ik nuttig kan zijn voor het bedrijf en ben blij dat ik dit belangrijke onderzoek kan doen. Het had me heel wat meer tijd gekost een baan te vinden zonder de hulp van VluchtelingTalent. Ik ben nu onafhankelijk en heb geen uitkering nodig.’

Toekomst

Volgens Lashkari kan deze proef op den duur worden uitgerold naar boomkwekerijen. ‘We zijn nu in contact met twee boomkwekers over deelname aan deze pilot. Na de zomer hopen we deze plannen een vervolg te geven. Ik zie er ook in die sector wel toekomst in.’ Volgens Dick Meijerink is het geen enkel probleem om de huidige opleiding van de vluchtelingen uit te breiden naar de bomen- en plantenteelt. ‘Indien nodig kun je moeiteloos een groep van tien statushouders opleiden tot boomkweker en hen met boomkwekerijgewassen laten werken. Daarvoor is slechts een kleine aanpassing nodig van niveau 1 van hun huidige opleiding naar boomteelt of plantenteelt. Je kunt veel kennis en vaardigheden één op één overzetten naar boomkwekerijgewassen.’ De statushouders bij Greenpack werken nu nog met behoud van uitkering, maar ontvangen een salaris indien deze pilot slaagt. Vijftigschild: ‘Als ze zo blijven werken als ze nu doen, zie ik dat wel gebeuren.’



Be social

Scan of ga naar:

www.Boom in Business.nl/artikel.asp?id=23-6704