



“Het is niet eng, je moet het gewoon doen”

Goede medewerkers vinden én behouden blijft een aanhoudende uitdaging voor veel bedrijven, maar bij Stichting SBI weten ze hier goed mee om te gaan. Jaap Jongejan is algemeen directeur van Hotel en Conferentiecentrum Landgoed Zonheuvel (onderdeel van SBI), waar ze diversiteit en inclusiviteit heel serieus nemen. “We werken hier met een mooie mix van mensen. Ons vertrekpunt is niet wat je niet kan, maar wat je wél kan.” Door deze instelling werken er mensen bij Landgoed Zonheuvel die ergens anders misschien moeilijker aan een baan komen. Bijvoorbeeld James en Edison, twee mensen die in het dichtbijgelegen AZC wonen en wachten op de asielprocedure.



Jaap Jongejan, algemeen directeur van Hotel en Conferentiecentrum Landgoed Zonheuvel (onderdeel van SBI).
Foto: Butino.

Een gemeenschap van medemensen

Bij Landgoed Zonheuvel draait het niet alleen om cijfers en resultaten; de organisatie ziet zichzelf als een gemeenschap van medemensen. “We praten hier nooit over personeel,” legt Jaap uit. “We werken hier met mensen. Het is ook net een echt gezin; niet alles is altijd koek en ei, maar we lossen het op door naar elkaar te luisteren.” Dit mensgerichte beleid vertaalt zich naar een hechte werkomgeving waar iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Jaap: “We willen een weergave van de samenleving aan het werk hebben en we staan daarbij ook open voor mensen in de asielfase. Dit betekent dat we ook bewust mensen aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet omdat ze zielig zijn, maar omdat ze toegevoegde waarde bieden.”

Het aannemen van asielzoekers en mensen met verschillende achtergronden brengt uitdagingen met zich mee, zoals administratie, taalbarrières en culturele verschillen.

Maar Jaap ziet deze uitdagingen als kansen voor groei en wederzijds begrip. “Toen James en Edison hier binnen kwamen, spraken ze allebei geen woord Nederlands. Ik heb met hen afgesproken dat ze mij alle woorden in hun taal leren die zij in het Nederlands leren. Dat motiveert ze en het helpt ze in hun communicatie naar collega’s. James en Edison werken allebei in de spoelkeuken van het hotel, dat is echt hun domein geworden. Ik vind het mooi om te zien hoe ze zich ontwikkelen en bijdragen aan onze organisatie. En ze vinden het zelf ook leuk om hier te werken. Toen we onlangs vroegen hoe het ze bevalt, gaven ze allebei aan het erg naar hun zin te hebben bij ons.”

Een duurzame en inclusieve toekomst

Voor Jaap is het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geen tijdelijke oplossing, maar een integraal onderdeel van zijn lange termijnstrategie. “Als werkgever heb je de verantwoordelijkheid om structureel oplossingen te bieden en te investeren in je medewerkers”, benadrukt hij. “We zouden deze medewerkers ook niet ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ moeten noemen. Ze zouden centraal moeten staan in je bedrijf, je moet er met zijn allen omheen gaan staan.” Eén ding weet Jaap zeker: het gaat niet alleen over James en Edison. “Ik vind dat er twee wegen zijn voor mensen om mee te doen in de samenleving, zolang ze gezond genoeg zijn om iets te ondernemen: door te werken of door te leren. Anders sluit je jezelf buiten en dan doe je niet meer mee.

Als werkgever heb je hierin een belangrijke taak te vervullen, volgens Jaap. “Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden vaak aangenomen als het goed gaat met een bedrijf. Gaat het slecht, dan zijn zij de eersten die er weer uit gaan. Ik heb dat altijd onjuist gevonden. Die mensen krijg je daarna namelijk nooit meer terug in het arbeidsproces; ze zijn het vertrouwen in werkgevers kwijt.” Jaap waarschuwt ook voor verkeerde verwachtingen: “Je kunt van vluchtelingen in de meeste gevallen niet verwachten dat ze meteen 100% productief zijn. Stel, je zit zelf in een oorlogssituatie waar je uit vlucht en je mag in een ander land aan het werk. Dan weet je niet wat je overkomt. Mededogen tonen en omzien naar elkaar is in zo’n geval heel belangrijk.”

Twijfelen mag, maar doe het gewoon

Natuurlijk zitten er risico’s aan het aannemen van mensen die in een AZC wonen. Jaap: “Ze zitten daar tijdelijk, dus ze kunnen overgeplaatst worden naar een locatie die te ver van hun werk af ligt. Dan ben je ze kwijt. En het kost wat meer moeite om ze aan het werk te krijgen en om ze goed mee te laten draaien in het werkproces. Maar welke werkgever moet tegenwoordig nou geen moeite doen om goede mensen aan te nemen? Ik kan natuurlijk niet zeggen dat elke ondernemer asielzoekers moet aannemen. Maar twijfelen omdat het allemaal moeilijk is, dat hoeft niet. Ik zou zeggen: probeer het gewoon. Geef mensen een kans, investeer in hen en kijk hoe ze kunnen bijdragen aan jouw organisatie. Uiteindelijk wordt iedereen daar beter van. En daarnaast: als je als ondernemer nooit wat probeert te ondernemen, dan maak ik me zorgen over de continuïteit van je bedrijf.”

Schakel de juiste mensen in

Als je eenmaal besluit om mensen aan te nemen die ergens anders geen kans krijgen, is het niet zomaar een kwestie van een vacature uitzetten en afwachten. Je moet zelf actief op zoek naar geschikte medewerkers en voordat ze kunnen beginnen, moeten er wat zaken geregeld worden. Jaap schakelde hiervoor de hulp in van Untapped Talents, een

bedrijf dat werkgevers ontzorgt bij het aannemen van mensen uit de doelgroep asielzoekers. Jaap: “Raphaël Nouwen, de initiatiefnemer van Untapped Talent, was spreker op onze jaarconferentie met als thema ‘Waardevol werken’. En op een naburig landgoed in Leersum is een AZC gevestigd met wie we samenwerken in het organiseren van een kerstdiner, jongerenprogramma’s en cultuurprogramma’s. De contacten waren er dus al. Toen we daadwerkelijk medewerkers wilden werven, schakelden we de hulp in van Untapped Talents. Raphaël regelde, naast onze werving en selectie, dat James en Edison ook alle typische administratie als Burgerservicenummers kregen en hij vroeg voor hen een tewerkstellingsvergunning aan. Als asielzoeker mag je gewoon werken totdat je statushouder wordt. Daarna ga je pas officieel inburgeren. Ook het aanvragen van de werkgeversverklaring werd voor ons geregeld. Wij hoefden er alleen nog maar voor te zorgen dat hun werkplek klaar was en dat ze hartelijk werden ontvangen op hun eerste dag. Untapped talent is daarmee eigenlijk een verlengstuk van onze afdeling Mens en Organisatie.”