

Checklist werving

1

Hoe vind ik talent?

Maak gebruik van bestaande netwerken, platformen en maatschappelijke organisaties die actief zijn in het domein van vluchtelingen en werk.

Denk hierbij aan RefugeeWork, het Werkgeversservicepunt, de werk- of meedoenbalie bij verschillende COA-locaties, (maatschappelijke) organisaties zoals Refugee Team, NewBees, FutureWork, Heroyam, Untapped Talents, of een ander initiatief bij jou in de buurt.

Check: mag deze persoon vrij werken in Nederland?

Een asielzoeker mag na zes maanden werken, mits er een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd. Een statushouder heeft dezelfde arbeidsrechten als een Nederlander. Lees meer over de verschillen op onze kennisbank.

2

3

Denk na over taal- en cultuurverschillen

Hoeveel taalkennis heeft iemand echt nodig voor de functie? Bedenk je ook dat werk juist helpt om de taal sneller te ontwikkelen. Aanvullende taalondersteuning kan dat proces versnellen.

Houd daarnaast rekening met culturele verschillen en de ongeschreven regels binnen jouw organisatie. Bespreek deze binnen het team; dat versterkt de samenwerking.

Heldere communicatie

Wees je er bewust van dat de uitgangspositie van iemand met een vluchtelingenachtergrond anders is en dat ze vaak heel graag willen werken. In een sollicitatiegesprek helpt het om dat in je achterhoofd te houden.

Wees duidelijk over de kaders van de functie en de verwachtingen die daarbij horen. Veel mensen met een vluchtelingenachtergrond hebben behoefte aan stabiliteit en duidelijkheid.

4

5

Begeleiding op de werkvloer

Zorg voor begeleiding op de werkvloer voor de nieuwkomer en het ontvangende team. Dat kan bijvoorbeeld via buddies, vertrouwenspersonen, mentoren of met hulp van maatschappelijke organisaties. Check met regelmaat hoe het gaat. Zowel bij de nieuwkomer als bij het ontvangende team.

Tip: Print deze checklist

Meer info over recruitment & retentie vind je op onze kennisbank

