

## PERSONEEL NODIG? EVEN LANGS DE BOLDER...

Het lijkt een droomscenario. Zoek je, in deze tijd van krapte, nog personeel? Ga dan even langs Casper Landman en Rutger Zoetelief van De Bolder. Zij hebben een leuk bestand aan arbeidspotentieel. Het tweetal tempert de verwachtingen enigszins. 'Het vergt wel wat aanpassingsvermogen.'

**W**ie hebben de twee zoal in de aanbieding? 'Mensen met mogelijkheden', noemt Rutger het. 'Ze kunnen misschien niet meteen volwaardig meedraaien, maar met hulp die wij kunnen bieden daar wel naartoe groeien.' Hij heeft het niet alleen over mensen met een beperking. Ook de *nieuwe Texelaars* worden door hem en zijn collega begeleid. En op dat gebied is er dit jaar het nodige veranderd.

### In beweging blijven

Jaarlijks neemt Texel een twintigtal statushouders op. Die krijgen drie jaar de tijd voor een inburgeringsprocedure. In het verleden was het hun eigen verantwoordelijkheid hoe ze dat aanpakten. Door de nieuwe wet inburgering is de regie overgegaan naar de gemeente, die er veel meer bovenop zit. Het sociaal team bepaalt welke stappen de nieuwkomers moeten zetten om te integreren, de twee mannen van De Bolder zorgen voor individuele coaching. 'Een praktische spilfunctie', zo omschrijft Casper. 'We willen niet dat ze tot stilstand komen. Zodra ze hier in een woning trekken, wordt er door de gemeente gelijk een *leerbaarheidstoets* gedaan, om te kijken welke route er nodig is.' Hij beschrijft de uitgebreide test die online, in de eigen taal van de mensen, wordt afgenomen. Om te bepalen hoe het zit met taalvaardigheid, werkcapaciteiten en eventuele belemmeringen, zoals trauma's. 'Daaruit volgt een persoonlijk inburgeringsplan, een stukje maatwerk. Wij zorgen voor de uitvoering en zoeken daar allerlei personen en organisaties bij die daaraan bijdragen.'

### Startklas

De vaart erin houden, dat is de opzet van deze aanpak. Dat het werkt, blijkt uit de eerste resultaten. De nieuw binnengekomen mensen doen gelijk mee aan een *startklas*. Casper: 'Ze leren elkaar kennen. Het zijn allemaal verschillende nationaliteiten, maar het helpt dat ze samen in hetzelfde schuitje zitten. Dit is een eerste kennismaking met de taal en het eiland. Ze gaan bijvoorbeeld sporten met Robert Bakker, op pad langs allerlei voorzieningen met Rianne Malschaert en de klantenmanager van de gemeente vertelt over regelingen die voor hen gelden. Het streven is om ze zo snel mogelijk Nederlands te leren, maar daarbij stopt het niet. We proberen ze ook aan het werk te krijgen. Vrijwilligerswerk of betaald, dat maakt in het begin niet zoveel uit. Het heeft aan alle kanten voordelen. Het voorkomt verveling en is de snelste manier om te integreren.'

### Terughoudend

Door de krapte op de arbeidsmarkt zou je misschien denken dat de banen voor het oprapen liggen. Casper en Rutger kijken bedenkelijk. Het loopt, vreemd genoeg, nog geen storm. Hoe komt dat? 'We zien terughoudendheid bij sommige Texelse ondernemers. De taal is volgens ons de grootste hindernis. Hoe ga je als werkgever uitleggen wat iemand moet doen, met alle vaktermen die daarbij komen kijken, als die persoon jouw taal niet spreekt? Ik denk dat dat als grotere belemmering wordt gezien dan eventuele culturele verschillen', zegt Rutger. Casper legt uit dat zij dit soort problemen kunnen oplossen.



Casper Landman en Rutger Zoetelief

### Zeer gemotiveerd

'Wij willen meedenken met ondernemers. We kunnen bijvoorbeeld een taalcoach regelen, die op de werkplek komt. Of we zorgen voor pictogrammen, zodat je dingen kunt aanwijzen. Het is een kwestie van creatief puzzelen. Ik baal er wel eens van als we een *nee* van een ondernemer krijgen, terwijl die de week erna een vacature in de krant zet, waarbij ervaring niet wordt vereist. Wij kunnen zo'n functie invullen. Ja, het vergt enige flexibiliteit. Maar het levert wel een vaak zeer gemotiveerde werknemer op.'

### Jaarrond?

Waar het tweetal ook tegenaan loopt is het perspectief. Er is op Texel veel seizoenswerk. 'Natuurlijk willen we het liefst een jaarrond baan voor ze. Maar ook tijdelijk werk kan nuttig zijn, bijvoorbeeld om de taal beter te leren. Of we kunnen, als een functie niet fulltime is, misschien meerdere werkplekken aan elkaar knopen om toch een volwaardig inkomen te genereren. Of ze werken 's zomers en we zorgen dat ze in de winter op cursus gaan om bij te leren. Er is van alles mogelijk', vertelt Casper, die een oproep wil doen aan alle werkgevers met een personeelwens. 'Neem

sowieso eens contact met ons op om te kijken wat er mogelijk is. Wie weet hebben we er allemaal wat aan. Als iemand in het begin nog niet volwaardig kan meewerken, bijvoorbeeld vanwege taal of opleiding, verwachten we heus niet dat ze daar meteen een volwaardig salaris uit halen. Dat is allemaal bespreekbaar.'

### Verwachtingen

Verwachtingen bijstellen moet soms ook naar de andere kant. Statushouders die in hun land van herkomst arts zijn of graag piloot willen worden, kunnen hier niet altijd in zo'n functie terecht.

Casper: 'Diploma's worden vertaald en gewaardeerd. Als je het hebt over een zorgprofessional, dan heeft die hier een BIG-registratie nodig. Wij ondersteunen bij de aanvraag. Daarnaast heb je een zorginstelling nodig die de stap durft te nemen om zo iemand, met een andere culturele achtergrond, aan te stellen. Maar als we straks iedereen die kan werken nodig hebben, dan is dit wel een oplossing.'

*Meer weten? Neem contact op met Rutger Zoetelief 06 100 791 98 of Casper Landman 06 117 477 99. Of stuur een mailtje naar [Trajecten@debolderTexel.nl](mailto:Trajecten@debolderTexel.nl).*