

VLUCHTELINGEN TRAINEN  
EN AANNEMEN LOONT

# VERRIJKING VOOR DE HORECA

De talenten, kennis en frisse ideeën van vluchtelingen blijven vaak onbenut, doordat zij moeilijk aan werk komen. Dit maakt het voor hen lastiger om de taal te leren, te integreren én een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Alle reden dus voor steeds meer (horeca)ondernemingen om vluchtelingen in dienst te nemen.

TEKST Corina Gunneman FOTO'S José de Jong en Jolanda Krüse

Met zo'n 20.000 openstaande vacatures heeft de Nederlandse horeca een serieus personeelstekort. En dat gaan horecaondernemers steeds sterker voelen door het toenemende toerisme. Toch is er een groep potentiële werknemers die de last kan verlagen. De afgelopen 5 jaar hebben ruim 61.000 vluchtelingen een verblijfsvergunning gekregen. Een aanzienlijk deel van hen heeft geen baan, maar wel de motivatie. "Superloyaal en fijn om mee te werken", zo omschrijft Fleur Bakker van Refugee Company de trainees van restaurant A Beautiful Mess in de voormalige Bijlmerbajes. "Wij bieden mensen met een asielzoekersachtergrond horecatrainingen aan en de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Onderdeel van het traject zijn bijvoorbeeld een tap- en barista-training en natuurlijk doen zij ook in de keuken en de bediening ervaring op. Vorig jaar hadden wij zo'n 80 trainees, waarvan er 61 doorstroomden naar een baan. Een groot deel van hen werkt nu in de horeca."

Deelnemer die bij het restaurant van A Beautiful Mess een re-start programma heeft gevolgd en daarna is uitgestroomd naar een baan bij de cateraar van Google Nederland, Kitchen Sync.

### 3 INSPIRERENDE RESTAURANTS IN UTRECHT

#### • TAALRESTAURANT QUERIDON

Met een taalschool en -restaurant stoomt Queridon mensen met een vluchtelingenachtergrond klaar voor een baan in de horeca. Zij leren Nederlands en volgen tegelijkertijd een werkervaringstraject. Zo kunnen zij goed inburgeren en relevante werkervaring opdoen. Op het menu staan zowel verrassende gerechten van de cursisten als Nederlandse klassiekers.

#### • RESTAURANT SYR

Het team van Syr bestaat voor 50% uit Nederlanders en voor 50% uit overwegend Syriërs met een vluchtelingenachtergrond. Het Syrische restaurant opende in 2016 dankzij crowdfunding zijn deuren. Naast Syrische staan er op de kaart ook Europese gerechten met een Syrische twist. “In de bediening hebben wij veel studenten. Dat is zo

gegroeid, omdat wij hun goed de gastbeleving kunnen bijbrengen. Dat leeft in Nederland meer dan in Syrië. In de keuken staan de wat volwassenere mensen. Dit zijn professionals die vaak al in hun geboorteland ervaring hebben opgedaan”, vertelt bedrijfsmanager Merijn Rutten. “De samenwerking is goed. Mensen helpen elkaar en leren van elkaar. In de keuken maken ze bijvoorbeeld samen de kaart en daar komen mooie gerechten van.”

#### • RESTAURANT DARAH

Het Afghaanse restaurant Darah wordt gerund door de twintigers Salim en Esmat. Zij vluchtten in 2011 als tieners naar Nederland en begonnen hun loopbaan met afwassen. Nadat zij ervaring opdeden in de bediening en in de keuken openden zij in 2017 Darah.



Nu leiden zij zelf alleenstaande minderjarige asielzoekers op en bieden hun gasten een unieke Afghaanse ervaring.

## MET HET OOG OP HET PERSONEELSTEKORT IS HET GOED OM IN VLUCHTELINGEN TE INVESTEREN

Aan A Beautiful Mess zijn ongeveer 45 werkgevers verbonden, die helpen met de training en begeleiding, het bieden van stageplaatsen, excursies organiseren en uiteindelijk trainees aannemen. Bakker: “Wij zoeken naar goede werkplekken voor onze mensen. Daarbij kijken we naar een functie voor de langere termijn met een marktconform salaris. En omdat ze niet altijd direct 100% inzetbaar zijn, is ook de mogelijkheid van extra begeleiding belangrijk.”

**Cultuur- en taalissues?** Misschien denk je aan cultuurverschillen en taalproblemen, toch valt dit in de praktijk mee volgens Bakker: “Mensen zijn vanuit

hun cultuur bepaalde omgangsvormen gewend. Bijvoorbeeld de manier waarop zij je aanspreken en of zij je wel of niet aankijken. Als wij uitleggen wat bij ons gebruikelijk is, leidt dat tot meer inzicht. Het levert geen problemen op.” Ook taalissues zijn niet noemenswaardig. “Het taalniveau van de trainees varieert sterk. Sommigen wonen hier al langer en spreken goed Nederlands, anderen moeten het nog leren. Wij werken daarom samen met een taalschool. De trainees kunnen op de werkvloer goed oefenen, want wij streven ernaar zoveel mogelijk Nederlands te spreken. Natuurlijk gaat er wel eens iets mis, maar dat kunnen wij altijd met elkaar oplossen.”

Ook voor Hilton Hotels vormt de taal geen obstakel bij het aannemen van vluchtelingen. De hotelketen organiseert Meet & Greet-evenementen om statushouders te laten kennismaken met de organisatie en de diverse banen en afdelingen van Hilton. Tijdens deze Meet & Greets ontmoet Rowena Vermolen-Lodder, director human resources Hilton in Nederland, veel statushouders die goed Engels spreken. “In veel van onze hotels is dat al voldoende. Als iemand geen Engels én geen Nederlands spreekt, wordt het wel moeilijk. Niet iedere statushouder is bovendien direct beschikbaar. Voor iemand die een fulltimebaan zoekt en nog de plicht heeft om Nederlandse les te volgen, is dat lastig te combineren. Veel van onze functies kennen namelijk een flexibel rooster. Uiteraard bekijken





## WAAR IEMAND VANDAAN KOMT, KIJKEN WIJ NIET NAAR. ALS DIEGENE MAAR ENTHOUSIAST IS

we per persoon en per functie of er mogelijkheden zijn om hem of haar in dienst te nemen.”

**Diversiteit** Hilton werkt inmiddels op verschillende locaties met vluchtelingen. Zij krijgen een reguliere arbeidsovereenkomst en het gebruikelijke opleidings-traject aangeboden. “Soms ontvangen wij een loon-subsidie, maar dat is voor ons niet leidend. Afhankelijk van gemeentelijke ondersteuning bieden wij ook weleens leer-werktrajecten en stages aan”, aldus Vermolen-Lodder. “Opleiding van al onze medewerkers vindt plaats door *on the job* en *off the job* trainingen en e-learnings. Sommige team members doorlopen een uitgebreider trainingsprogramma, omdat zij bijvoorbeeld nieuw zijn in de branche. Maar ook dat geldt dus niet alleen voor vluchtelingen. Bovendien blijkt tijdens de Meet & Greet dat velen van hen ervaring hebben in (internationale) horeca-

ketens. Met het oog op het personeelstekort is het goed om in deze groep mensen te investeren.” De diversiteit die hierdoor binnen het team ontstaat, vindt Hilton belangrijk. “Onze team members leren veel van elkaar en daardoor groeien zij ook als persoon. Wij zoeken altijd enthousiaste mensen die onze gasten een beleving willen bieden. Waar iemand vandaan komt en of diegene vluchteling is, daar kijken wij niet naar.” Ook voor A Beautiful Mess zit de kracht in een divers team. Bakker: “Het is heel leuk dat we met zoveel verschillende mensen en nationaliteiten zijn. Dat is inspirerend, zeker als het over eten gaat. Het brengt mooie input voor rijke smaken en nieuwe ideeën. Iedere dag verrast weer.” **3**

*Kijk voor meer informatie op [RefugeeCompany.com](http://RefugeeCompany.com), [ABeautifulMess.nl](http://ABeautifulMess.nl), [Vluchtelingenwerk.nl](http://Vluchtelingenwerk.nl) en [Werkwijzervluchtelingen.nl](http://Werkwijzervluchtelingen.nl).*



### WEL OF GEEN VERBLIJFSVERGUNNING?

Vluchtelingen met een verblijfsvergunning, ook wel statushouders, mogen gewoon werken. Dit kan zijn in loondienst, als zelfstandige, bij een stage of een werkervarings- of vrijwilligersplek. Als werkgever moet u de identiteit en het recht op het verrichten van arbeid van uw kandidaat controleren. Omdat een verblijfsvergunning niet automatisch wordt verlengd, is

het ook belangrijk dat u navraag doet naar de geldigheid. Asielzoekers, mensen zonder verblijfsvergunning, mogen werken, maar voor hen geldt een aantal voorwaarden: hun asielprocedure loopt 6 maanden of langer en zij mogen maximaal 24 weken per 52 weken werken. Bovendien moet u als werkgever voor een asielzoeker een tewerkstellingsvergunning aanvragen bij het UWV.