

Het verhaal van

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



Wie

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties borgt de kernwaarden van de democratie. BZK staat voor een goed en slagvaardig openbaar bestuur en een overheid waar burgers op kunnen vertrouwen. BZK draagt eraan bij dat burgers kunnen wonen in betaalbare, veilige en energiezuinige woningen in een buurt waar iedereen meetelt en meedoet en het prettig leven is.

Wat

Het ministerie is samen met de Refugee Talent Hub en Createment (een IT-opleidingsbureau) een IT-werkervaringstraject gestart voor statushouders. In 2019 zijn zes Syriërs aan de slag gegaan op verschillende afdelingen binnen het ministerie, zoals P-Direkt, de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens, het Rijksvastgoedbedrijf en Logius. Het traject bestaat uit:

- Werving & selectie via een Meet & Greet en een competentietest.
- Twee maanden intensieve (IT-)trainingen.
- Een jaar (betaalde) werkervaring en bij goed functioneren grote kans op aansluitend een dienstverband bij het ministerie.
- Een coach en buddy, naast de begeleiding door leidinggevende en collega's op de werkvloer.
- Extra taaltraining en ondersteuning op maat.

Onderdeel van de samenwerking met de Refugee Talent Hub was een BZK-medewerker te detacheren ter versterking van de Refugee Talent Hub. Een senior communicatieadviseur werd er vier maanden lang gedetacheerd.



Waarom

BZK vindt het belangrijk om statushouders een kans te bieden, het bevordert de integratie en de overheid presteert beter met een inclusieve organisatie. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn mensen in de IT ook echt nodig, statushouders kunnen een deel van dit arbeidspotentieel invullen. Door de tijdelijke detachering van de senior communicatieadviseur bij de Refugee Talent Hub is de samenwerking versterkt. Er vloeit op een natuurlijke manier extra inhoudelijke kennis over het onderwerp statushouders en werk terug de eigen organisatie in.

Geleerde lessen

Het buddyprogramma was een gouden greep: een maatje op de werkvloer draagt enorm bij aan het onderling begrip. Vooraf heldere afspraken met alle mogelijk betrokken afdelingen zijn cruciaal voor succesvolle plaatsing: welke werkzaamheden zijn op welke termijn voor welke mensen beschikbaar, en wat vraagt dat aan begeleiding van leidinggevenden en eventueel aan extra inzet van collega's. Extra begeleiding op de werkvloer is nodig, met name ten aanzien van taal en cultuurverschillen.

De cultuurverschillen kun je vooraf benoemen, maar komen pas echt aan de oppervlakte als je nauw samenwerkt. Een interculturele training door Akteos na enkele maanden hielp om de onderlinge verschillen te herkennen en positief te benutten.

De gangbare assessments bleken onvoldoende geschikt voor deze groep kandidaten: overduidelijk gekwalificeerde mensen kwamen er niet doorheen. Opdrachten bleken te talig en/of te cultureel gekleurd. Een van de assessments is daarom geschrapt. Selectie vond plaats op basis van gesprekken en een puur technische competentietest.

En tot slot: de tijdelijke detachering van de communicatieadviseur droeg bij aan een sterke samenwerking en groot enthousiasme en draagvlak binnen het ministerie.

Wat het oplevert

Zes zeer gemotiveerde en getalenteerde nieuwe medewerkers met een IT-profiel waar veel behoefte aan is op de arbeidsmarkt en bij BZK. Plus een grotere betrokkenheid van andere medewerkers bij datgene waar BZK zich dagelijks voor inzet, namelijk een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet.

Meer inspiratie? Lees ook het verhaal van

[Accenture](#)

[Arcadis](#)

[Microsoft](#)

[ABN AMRO](#)

[TenneT](#)