



Heij!

# Wil jouw bedrijf ook vluchtelingen op weg helpen naar de arbeidsmarkt?

In deze gids deelt IKEA België graag  
haar ervaringen en tips.



## Hoe IKEA België vluchtelingen op weg helpt naar de arbeidsmarkt

---

'Werken & Samen Groeien' is de naam van een **opleidingstraject van IKEA België specifiek voor vluchtelingen**. Het doel is: voor vluchtelingen **de drempel naar de reguliere arbeidsmarkt verlagen**. En voor IKEA en haar medewerkers is het een manier om haar **missie van diversiteit en inclusie** ook voor deze specifieke doelgroep waar te maken en tegelijkertijd klanten en de samenleving te inspireren om zelf aan inclusie te werken.



## 'Werken & Samen Groeien' in het kort

---

De ambitie van IKEA België met 'Werken & Samen Groeien' is om in 3 jaar tijd 80 vluchtelingen via een **opleidingstraject/stage van 4 maanden** in het bedrijf voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Het initiatief is in lijn met de **waarden van IKEA**: een positieve invloed hebben op mensen en de planeet.

Het programma maakt deel uit van een **wereldwijd initiatief** van IKEA, waarbij meer dan 2500 vluchtelingen in meer dan 300 vestigingen een eerste werkervaring zullen opdoen.

IKEA België werkt samen met **ervaren partners** om ons in contact te brengen met de juiste kandidaat-stagiairs. Dat dit op **lokaal niveau** gebeurt is cruciaal voor het succes.

Een pilootproject is gestart in januari 2021 met 5 vluchtelingen in de IKEA winkels in Gent en Mons. Een klein jaar later hadden al 27 vluchtelingen een succesvol opleidingstraject gevolgd bij IKEA België. **50% van hen is daarna bij IKEA aan de slag kunnen gaan**. Recent zijn nog eens 45 vluchtelingen gestart en ook voor de komende maanden zijn al nieuwe sessies gepland.



## ERVARINGEN EN TIPS VAN IKEA

Voor het opzetten van een opleidingstraject voor vluchtelingen hoeft jouw onderneming zeker niet van nul te starten.

De ervaringen van IKEA België met 'Werken & Samen Groeien' delen we hier graag met jou.

Wellicht kunnen ze helpen om er ook in jouw bedrijf een succesvolle ervaring van te maken, voor alle betrokkenen.



- 1** **Het gaat over een stage, niet over een job**  
\_\_\_\_\_
- 2** **Communiceer goed vooraf over het project**  
\_\_\_\_\_
- 3** **Schakel lokale externe partners in om de juiste kandidaten te vinden**  
\_\_\_\_\_
- 4** **Stagiairs rekruteren? Jouw bedrijf legt de criteria vast**  
\_\_\_\_\_
- 5** **Met de juiste begeleiding wordt iedereen er beter van**  
\_\_\_\_\_
- 6** **Jij bepaalt wat er wel of niet wordt aangepast**  
\_\_\_\_\_
- 7** **Begin klein**  
\_\_\_\_\_
- 8** **Je doet het beter niet alleen**  
\_\_\_\_\_



## 1 Het gaat over een stage, niet over een job

Het opleidingstraject voor vluchtelingen 'Werken & Samen Groeien' is een stage. Het gaat hier dus niet over een aanwerving. Willen ze worden aangeworven, dan zullen de mensen die deelnemen aan 'Werken & Samen Groeien' na de stage moeten solliciteren en een selectieprocedure doorlopen, net zoals elke andere kandidaat. Het is wel zo dat we hier, net zoals we doen voor andere specifieke doelgroepen – IKEA heeft bijvoorbeeld ook stagetrajecten voor mensen met autisme, voor studenten in een opleiding ... –, een extra inspanning doen om de afstand tot de arbeidsmarkt te helpen verkleinen. Voor het wel of niet krijgen van een job blijft iedereen gelijk. Dit is een belangrijk verschil en een belangrijke boodschap naar andere kandidaten die ook hopen in jouw bedrijf aan het werk te kunnen.

## 2 Communiceer goed vooraf over het project

Een opleidingstraject voor vluchtelingen is iets waarmee de mensen in jouw bedrijf rechtstreeks te maken zullen krijgen. Dus is het belangrijk dat je daar vooraf met hen over communiceert. Informeer je medewerkers van bij het begin waarom je dit als werkgever wil doen en hoe het in de praktijk zal werken. Van sommige mensen zul je meer dan van andere een actieve medewerking vragen – bij IKEA werken we bijvoorbeeld met een systeem van buddy's op vrijwillige basis. Maar ook de mensen van HR, mensen die instaan voor opleidingen, leidinggevend van het team waarin de stagiair terechtkomt ... ze zullen allemaal betrokken zijn. Informeer iedereen, doe dat voldoende vooraf en pas je communicatie aan naargelang de betrokkenheid (hoe dichterbij iemand staat bij de vluchteling (bv. buddy), hoe meer/gedetailleerdere info relevant is).

## 3 Schakel lokale externe partners in om de juiste kandidaten te vinden

Je hoeft niet in je eentje uit te zoeken wie kandidaat-stagiairs zijn, wat de juridische vereisten zijn voor vluchtelingen om in ons land te mogen werken enz. Voor de juiste contacten en de hele juridische kant van het verhaal zijn er overal in ons land lokale organisaties die de juiste kennis en ervaring hebben. Schakel die in als externe partner. Dat ze lokaal actief zijn is belangrijk: hoe dichterbij de organisaties bij de vluchtelingen staan, hoe beter geplaatst zij zijn om in te schatten wie ze aan jouw bedrijf best voordragen. Investeren in een goed contact met die lokale externe partners, zeker in het begin, is dus heel belangrijk. Het is een investering die ook verder in het project zal renderen. Nodig die lokale partners dus zeker eens uit op je bedrijf, zorg ervoor dat zij een goed zicht hebben op waar de vluchtelingen terechtkomen, wat er aan hen kan worden aangeboden en wat er van hen wordt verwacht. Dat je externe partner helemaal mee is in het verhaal, biedt de stage de beste kansen op slagen.

## 4 Stagiairs rekruteren? Jouw bedrijf legt de criteria vast.

Net zoals voor een andere stage legt jouw bedrijf de criteria vast waaraan een kandidaat-stagiair moet voldoen. Bij IKEA bijvoorbeeld is een minimale kennis van de taal (Nederlands of Frans) een vereiste voor de veiligheid. En onze stagiairs moeten ook op eigen houtje op de stageplek kunnen geraken. Jouw bedrijf kan andere prioriteiten hebben, maar wees duidelijk en eerlijk over wat jij verwacht. Lokale externe partners kunnen op basis daarvan geschikte kandidaten voordragen. Kandidaten als stagiair rekruteren blijft finaal wel jouw beslissing. De selectieprocedure kan om praktische redenen iets moeten worden aangepast, daar moeten jouw mensen dan in begeleid worden – zie 5.



## 5 Met de juiste begeleiding wordt iedereen er beter van

Er is een reden waarom het voor vluchtelingen moeilijk is om hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Er is de mogelijke hindernis van de taal; er kan onduidelijkheid zijn over iemands opleiding of ervaring; er kunnen vooroordelen spelen, zelfs wederzijdse; angst voor het onbekende ... Het is ook niet zo dat alles wat 'anders' is te maken heeft met het vluchteling zijn. Er kunnen ook verschillen spelen die sowieso voorkomen in een diverse maatschappij: verschillen in cultuur of godsdienst, in hoe we met elkaar omgaan (lichaamstaal en aanrakingen), hoe we feedback geven en ontvangen (direct of minder direct) enz.

Om goed samen te werken ondanks die verschillen en ondanks specifieke problematieken van vluchtelingen doe je best een beroep op experts ter zake. Wij van IKEA bijvoorbeeld werken samen met i-Diverso, dat bedrijven bijstaat in inclusief ondernemen. Zowel onze stagiairs als onze vaste collega's krijgen van hen begeleiding en opleiding. Dat gaat bijvoorbeeld over interculturele communicatie, over constructief feedback geven, voor de stagiairs over hoe een cv opstellen ... Het mooie is dat een opleidingstraject voor vluchtelingen op die manier een initiatief wordt dat iedereen laat groeien, ook mensen die al langer in jouw onderneming werken en zelfs jou persoonlijk.

## 6 Jij bepaalt wat er wel of niet wordt aangepast

Werk is wellicht niet de enige bezorgdheid van de stagiairs-vluchtelingen die bij jou starten. Wellicht moeten ze ook nog administratieve procedures doorlopen, misschien hebben ze kinderen maar geen opvang, volgen ze (verplichte) taallessen ... Het is aan jou om te bepalen waarmee jouw bedrijf rekening kan houden enerzijds en waar de grenzen liggen anderzijds. Wij bij IKEA hebben bijvoorbeeld gekozen voor een stageweek van 25 uur verdeeld over 5 uur per dag. Daarmee willen we onze stagiairs voldoende tijd geven voor hun andere verplichtingen en specifieke uitdagingen. Maar verder zijn onze vluchtelingen vooral stagiairs zoals alle andere: ze krijgen een correcte vergoeding, een uniform van IKEA, ze genieten dezelfde kortingen ... Taallessen bijvoorbeeld voorzien wij dan weer niet. Als werkgever ben jij degene die de regels bepaalt.

## 7 Begin klein

Ben je enthousiast na het horen van ons 'Werken & Samen Groeien'-verhaal? Dat doet ons plezier! Heb je ambities om ook iets dergelijks op te starten? Da's heel mooi! Denk er wel aan dat een succesvol traject een vrij intensieve begeleiding vraagt. Het is dus aan te raden om niet te groot te starten. En ook daarna heeft het weinig zin om te veel mensen tegelijk stage te laten lopen. Bij IKEA bijvoorbeeld organiseren we drie instapmomenten per jaar. Telkens starten er zo'n 3 à 4 stagiairs-vluchtelingen per deelnemende vestiging. Op die manier kunnen we iedereen de juiste aandacht geven en maken we het meeste kans op een positief resultaat.





## 8 Je doet het beter niet alleen

We haalden al aan dat je niet van nul hoeft te starten en dat je dit ook niet alleen hoeft te doen. Ook al zal het ideale traject voor jouw onderneming niet een één-op-één kopie zijn van 'Werken & Samen Groeien' van IKEA België, je kan ons uiteraard contacteren mocht je vragen of bekommernissen hebben:

**[inclusion.ikea.be@ingka.ikea.com](mailto:inclusion.ikea.be@ingka.ikea.com)**

Deze partners zullen je zeker ook kunnen helpen:

- Lokale partners die je in contact kunnen brengen met geschikte kandidaat-stagiairs, bv. OCMW's, gemeentediensten, vluchtelingen-ngo's...
- VDAB/Le Forem/Actiris voor het afsluiten van de stagecontracten
- Wij konden rekenen op i-Diverso voor de begeleiding van zowel stagiairs als eigen medewerkers. [www.i-diverso.be](http://www.i-diverso.be)



Met het juiste enthousiasme en de nodige steun heeft ook jouw onderneming straks een traject voor vluchtelingen om trots op te zijn.

Net als wij van IKEA België.

**Alle succes gewenst!**



© Inter IKEA Systems B.V. 2022

© Ingka Holding B.V. 2022. Some images by courtesy of Inter IKEA Systems B.V. Other images are from unsplash.com

**PUBLISHED BY**  
IKEA Belgium

**VERSION**  
Version 2022

**DISCLAIMER**

Although all details and information in this publication are correct to the best of our knowledge, they cannot be guaranteed to be complete or accurate and no liability can be accepted.

**COPYRIGHT**

All rights reserved by the publisher. Reprinting, whether in full or in part, is only allowed with the publisher's expressed permission.

