



De kracht van diversiteit tegen personeelstekort

De krappe arbeidsmarkt stelt bedrijven met onvervulde vacatures voor grote problemen. Tegelijkertijd staan vele Nederlanders die kunnen en willen werken aan de zijlijn. Een en een is twee, vindt Mustafa Al Shabaki van bouwconcern Dura Vermeer. “Diversiteit biedt meer mogelijkheden mensen aan je te binden en tegelijkertijd haal je superloyale medewerkers in huis.”

Tekst Nicole Gommers

Op de arbeidsmarkt ongewild aan de zijlijn staan: Mustafa Al Shabaki, sinds twee jaar de bevrogen coördinator van Bureau Social Return van Dura Vermeer (omzet 1,6 miljard euro, 3000 medewerkers), weet hoe dat is. “In 2016 verloor ik in zestien dagen tijd mijn beide ouders. Mijn moeder was al een tijd ernstig ziek, de dood van mijn vader korte tijd daarna kwam totaal

onverwacht. Toen het bedrijf waar ik werkte failliet ging, zag ik niet meer hoe het verder moest. Ik was hoogopgeleid, zat vol passie voor ondernemen, maar zat thuis met een bijstandsuitkering.” De eerste dag dat Al Shabaki weer aan het werk kon, als jobcoach bij de Sociale Dienst, gierden de gelukshormonen door zijn lichaam. Waarom? “Ik had een plek om naartoe te gaan, onder de mensen te zijn. Werk is pure zingeving,

ik ging weer dromen. Ieder mens heeft perspectief nodig.”

Verdienmodel

Sinds Al Shabaki twee jaar geleden de kans kreeg om coördinator van Bureau Social Return van Dura Vermeer te worden, zet hij zich samen met collega's actief in om ook anderen weer perspectief te bieden. Waar het Bureau Social Return zich mee bezighoudt, is an sich niet

nieuw: als bouwbedrijf heeft Dura Vermeer bij het winnen van bepaalde aanbestedingen een SROI-verplichting. SROI staat voor *Social Return On Investment*, wat inhoudt dat het bedrijf een percentage van de aanneemsom dient te investeren in de maatschappij. De manier waarop Al Shabaki met het bureau vormgeeft aan SROI op dergelijke projecten (ook als dit niet verplicht is) is wél nieuw: “Voorheen werd SROI gezien als een kostenmodel, terwijl social return een verdienmodel kan zijn dat winst oplevert voor de organisatie, voor betrokkenen én voor de maatschappij.” Het gaat naast sociaal inkopen en maatschappelijke activiteiten – denk aan het afnemen van diensten bij sociale ondernemingen en donaties aan voedselbanken – vooral ook om arbeidsparticipatie. Concreet betekent dat het aannemen van ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ en het stimuleren van leveranciers en onderaannemers om hetzelfde te doen. Al Shabaki: “Mensen denken dan al snel dat het gaat om personen met een beperking. Dat kan, maar het gaat evengoed om hooggeleiden met veel ervaring die door omstandigheden zonder werk zitten, of om vrouwen die vanwege het moederschap langere tijd uit het arbeidsproces zijn.”

Doodzonde

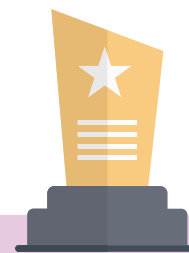
Volgens het CBS waren er het eerste kwartaal van 2022 338 duizend mensen werkloos. Al Shabaki: “Daar zitten absoluut mensen tussen met veel potentie en talent. In tijden van enorme krapte is

het doodzonde als bedrijven die mensen niet aan zich weten te binden.” Te veel bedrijven zien de volgens Al Shabaki een logische oplossing over het hoofd: in andere vijvers vissen en het durven aannemen van mensen met een ‘andere achtergrond’ – bijvoorbeeld mensen uit een andere cultuur. En ja, dat kost nèt wat meer moeite. “Niet iedereen is meteen fit voor de arbeidsmarkt. Soms is opleiding of begeleiding nodig. Je moet ook barrières wegnemen: als mensen er een beetje op vooruitgaan en vervolgens hun toeslagen verliezen, komen ze niet in beweging. Beloning speelt dus ook mee, net zoals mensen laten voelen dat ze welkom zijn.” Dat laatste gebeurt met woorden én daden. “Je kunt werknemers de kans geven een rijbewijs te halen of een opleiding te volgen, zodat ze steeds bredere mogelijkheden krijgen.”

Mooiste kans

Al Shabaki noemt een project waar hij trots op is: “Bij Dura Vermeer hebben wij veel behoefte aan BIM-engineers, verantwoordelijk voor technische ontwerpen. We gingen een samenwerking aan met de Hogeschool Rotterdam en UAF, een stichting voor vluchteling-studenten, om statushouders met een technische achtergrond – vaak gevluchte Syriërs – op te leiden. Maar we bieden evengoed mensen die thuiszitten met een depressie, burn-out of schuldenproblematiek weer perspectief.” Al Shabaki is momenteel in gesprek met gemeente Den Haag om mensen met potentie beter in beeld

‘SROI werd gezien als kostenmodel, maar kan een verdienmodel zijn’



Programma

Diversiteit in Bedrijf

Bureau Social Return van bouwconcern Dura Vermeer won in 2021 de Award Diversiteit in Bedrijf, bedoeld voor grote- en mkb-bedrijven die met een vernieuwend, effectief en overdraagbaar praktijkvoorbeeld laten zien hoe ze diversiteit en inclusie op de werkvloer bevorderen. Diversiteit in bedrijf maakt sinds 2021 deel uit van de SER. Het initiatief bevordert diversiteit en inclusie bij bedrijven in de publieke en private sector. *Kijk voor meer informatie op diversiteitinbedrijf.nl.*

te krijgen. “Gemeenten zouden met de inzet van jobcoaches voorwerk kunnen doen: wat hebben mensen nog nodig zodat ze inzetbaar worden? Dat voorkomt afhaken. De urgentie is groot, dus de bereidheid van bedrijven en overheden om samen te werken is dat ook.”

Loont al die moeite? Al Shabaki kan er kort over zijn. “Nogmaals: ik weet hoe het is om in de bijstand te zitten. Mezelf inzetten voor dit bedrijf en de maatschappij is de mooiste kans die er is. Diezelfde mentaliteit zie ik terug bij de mensen die wij een kans geven: dat zijn superloyale medewerkers. Het is tijd dat meer bedrijven de kracht van diversiteit en inclusie ontdekken. Het is dé manier om op deze krappe arbeidsmarkt talent binnen te halen.” ●