

Juni 2022

**SEER**

Diversiteit in Bedrijf



CHARTERDOCUMENT

# Statushouders en werk

Een praktische gids voor werkgevers

# SER

## Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen.

Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.

SER Diversiteit in Bedrijf is aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief.

SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaal-economische vraagstukken. In de SER werken ondernemers, werknemers en onafhankelijke kroonleden samen. SER Diversiteit in Bedrijf wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en individuele bedrijven en publieke organisaties.



Dit Charterdocument is ontstaan in samenwerking met de **Refugee Talent Hub**, een werkgeversinitiatief dat werkgevers en vluchtelingen dicht bij elkaar brengt met betaald werk als doel. De Refugee Talent Hub werkt aan een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten en vluchtelingen op de arbeidsmarkt dus gelijke kansen hebben.

De Refugee Talent Hub is een zelfstandige stichting, in 2016 opgericht op initiatief van Accenture. Inmiddels zijn ruim 50 werkgevers aangesloten. Met hen worden concrete activiteiten georganiseerd, op de werkvloer, waarbij de persoonlijke ontmoeting tussen werkgever en vluchteling centraal staat.

Sinds de oprichting namen duizenden vluchtelingen en medewerkers van Nederlandse bedrijven deel aan de activiteiten van de Refugee Talent Hub en vonden ruim 600 statushouders via deze stichting een baan.



# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>1 Statushouders en werk: kansen en uitdagingen voor werkgevers</b>	<b>6</b>
1.1 Maatschappelijke meerwaarde	6
1.2 Zakelijke meerwaarde	6
<b>2 Statushouders op de arbeidsmarkt</b>	<b>12</b>
2.1 Terminologie	12
2.2 Werkvergunning	12
2.3 Vluchtelingen in Nederland: de cijfers	14
2.4 Lage arbeidsparticipatie onder statushouders	14
2.5 Wetgeving en gemeentelijke regelingen	14
<b>3 Knelpunten en oplossingen</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Werving en selectie</b>	<b>19</b>
3.1.1 De macht der gewoonte	19
3.1.2 Onbekendheid met regels en mogelijkheden	19
3.1.3 Beperkte netwerken en wervingskanalen	19
3.1.4 Taalbarrière	20
3.1.5 Onbekendheid met en gebrek aan ervaring met solliciteren	22
3.1.6 Mismatch met opleiding, diploma's en/of werkervaring	23
3.1.7 Culturele verschillen en (onbewuste) vooroordelen	23
3.1.8 Aannemen van personeel	25
<b>3.2 Behoud van werk en doorstroom</b>	<b>26</b>
3.2.1 Begeleiding	26
3.2.2 Taalbarrières	27
3.2.3 Welzijn en gezondheid	29
3.2.4 Culturele verschillen, (onbewuste) vooroordelen en inclusie	29
3.2.5 Talentontwikkeling	31
3.2.6 Specifieke (groeps)trajecten voor statushouders	34
<b>Bijlagen</b>	
1 Stroomschema vluchtelingen en werk	38
2 Overzicht van organisaties en initiatieven rondom vluchtelingen en werk	39
3 Overzicht van subsidies en regelingen	42
4 Begrippenlijst	45
5 Voorbeeld-cv	46
<b>Publicaties SER Diversiteit in Bedrijf</b>	<b>47</b>

*“Geen enkele vluchteling wil als goed doel gezien worden”*

Zina Agovic, Vice President Human Resources bij Signify

# Inleiding

**‘Gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen’ is een van de doelen van SER Diversiteit in Bedrijf. Steeds meer bedrijven zien het belang van een actief diversiteits- en inclusiebeleid, goed werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit Charterdocument richt zich op een groep die vol zit met talent en onbenut arbeidspotentieel: professionals met een vluchtachtergrond.**

**Te vaak staan deze talentvolle kandidaten aan de kant om redenen die met extra aandacht, gericht beleid en concrete activiteiten goed te overkomen zijn. Met dit Charterdocument willen we werkgevers inzicht bieden in de belangrijkste aandachtspunten als het gaat om werken met mensen met een vluchtachtergrond. Belangrijker nog: we doen werkgevers aanbevelingen en presenteren oplossingen voor een aantal knelpunten en belemmeringen.**



Werk voor statushouders is een onderwerp dat al jaren de aandacht heeft van overheid, sociale partners en maatschappelijke organisaties. De urgentie ervan is alleen maar toegenomen door nieuwe vluchtelingenstromen, zoals recent door de oorlog in Oekraïne, en de groei van het aantal asielzoekers en statushouders op zoek naar werk en een zekere toekomst in Nederland. In een tijd waarin de Nederlandse arbeidsmarkt sectorbreed kampt met stevige personeelstekorten liggen er dus kansen voor statushouders en werkgevers.

Voor de totstandkoming van dit Charterdocument is nauw samengewerkt met de Refugee Talent Hub, een werkgeversinitiatief dat zich inzet voor mensen met een vluchtachtergrond en de verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. Samen met Tent Partnership for Refugees publiceerde de Refugee Talent Hub eerder '[Vluchtelingen en Werk: Een praktische gids voor werkgevers](#)'.

**Hoofdstuk 1** beargumenteert waarom het voor werkgevers loont om te investeren in het aannemen van statushouders, een goede landing op de werkvloer, kansen op doorgroei en een inclusieve organisatiecultuur. In **hoofdstuk 2** worden de belangrijkste begrippen uitgelegd, een overzicht gegeven van de arbeidsmarktpositie van statushouders en van relevante wet- en regelgeving in Nederland. **Hoofdstuk 3** beschrijft de verschillende knelpunten en biedt oplossingen.

In de **bijlagen** is een overzicht te vinden van relevante (maatschappelijke) organisaties en netwerken die zich inzetten voor statushouders en van beschikbare subsidies en regelingen. Ook is er een begrip-lijst opgenomen.



# 1

## Statushouders en werk Kansen en uitdagingen voor werkgevers

Toegang tot werk is een belangrijke factor voor het welzijn, de participatie en integratie van statushouders in de Nederlandse samenleving. Werkgevers kunnen daaraan een belangrijke bijdrage leveren.<sup>1</sup> Daarin doen zich allerlei kansen en uitdagingen voor. Werkgevers kunnen zowel zakelijke als maatschappelijke redenen hebben om statushouders in dienst te nemen.

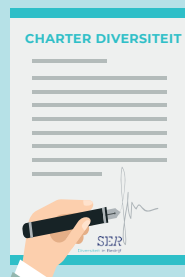
*“Werken biedt structuur,  
je voelt je elke dag nuttig.  
Ik vind het prettig om ergens op  
tijd te moeten zijn.  
Die kleine dingen.  
Werken is actief zijn, iets doen,  
integreren en teruggeven aan de  
Nederlandse samenleving.”*

Ibrahim Ghaleb,  
vrijwilliger bij NewBees, Werk Magazine 2020

### UITDAGING

#### Charter Diversiteit

Ruim de helft van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit heeft in het Charterdocument een uitdaging geformuleerd om medewerkers met een (niet-westerse) migratieachtergrond meer kansen te bieden op werk, werkbehoud en doorstroomkansen. Een deel zet specifiek in op werk voor statushouders en de aandacht daarvoor neemt de laatste jaren toe. Een aantal voorbeelden daarvan zijn in dit Charterdocument als goede praktijken opgenomen.



<sup>1</sup> [Werk maken van werk. Naar een missie-gedreven aanpak om leerwerktrajecten voor statushouders te verduurzamen en op te schalen](#), Hogeschool Utrecht, Utrecht, maart 2022.

## 1.1 Maatschappelijke meerwaarde

Veel werkgevers willen een maatschappelijke bijdrage leveren door kansen te bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals statushouders. Zij geven daarmee invulling aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en goed werkgeverschap. Het aanbieden of creëren van werk voor statushouders is vaak ook onderdeel van een breder MVO-beleid (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen). In een MVO-beleid omschrijft een bedrijf of organisatie hoe het maatschappelijke of ecologische impact wil creëren. Sommige werkgevers vertalen deze inzet in een bijdrage aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.<sup>2</sup> Arbeidsparticipatie van statushouders valt onder SDG 8: Decent Work and Economic Growth. Ook SDG 10: Reduced Inequalities en SDG 4: (Lifelong) Quality Education zijn van belang. Binnen de EU krijgt Corporate Social Responsibility (CSR) steeds meer aandacht.<sup>3</sup>

## 1.2 Zakelijke meerwaarde

Het in dienst nemen van statushouders heeft naast maatschappelijke meerwaarde ook zakelijke meerwaarde, het is een businesscase. Hieronder worden de bedrijfsmatige voordelen toegelicht.<sup>4</sup>

### > Meer kansen op een krappe arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt kampt met stevige personeelstekorten in de horeca en sectoren zoals de bouw, energie, financiële sector, ICT, transport en logistiek, onderwijs en zorg. Ook de rest van de arbeidsmarkt zal hier naar verwachting de komende jaren mee te maken hebben.<sup>5</sup> Dit stimuleert werkgevers op zoek te gaan naar andere dan traditionele bronnen voor nieuw personeel en maakt statushouders als potentiële werknemers extra aantrekkelijk. Onder hen bestaat veel onbenut arbeidspotentieel. Slimme werkgevers maken hiervan gebruik.

### > Meer creativiteit en innovatievermogen

Statushouders in een bedrijf dragen vaak bij aan meer diversiteit in het personeelsbestand. Bedrijven kunnen daarmee hun voordeel doen en die diversiteit

## Openstellen voor talenten

Creatief bureau 180 Amsterdam wil meewerken aan een wereld vol nieuwe mogelijkheden en perspectieven. Door een nauwe samenwerking met de Refugee Talent Hub en zich open te stellen voor talenten met een vluchtachtergrond, wil het bedrijf mensen die minder kansen hebben of krijgen, in contact brengen met mensen in de creatieve industrie.

Een paar jaar geleden heeft 180 Amsterdam, in samenwerking met de Refugee Talent Hub, na een meet-and-greet Gandy Mansour aangesteld. Gandy heeft een vluchtachtergrond en is nu ruim twee-en-een-half jaar editor bij het bedrijf. Gandy: "Ik heb mijn huis, mijn baan en mijn werk achtergelaten en ben vanwege de oorlog uit Syrië weggegaan. Deze baan bij 180 Amsterdam is mijn eerste baan in Nederland. Het heeft me geholpen om het reclamevak in te gaan en veel werk, relaties en vrienden te krijgen. Én te integreren in de Nederlandse samenleving."

Ook organiseerde 180 Amsterdam samen met de Refugee Talent Hub een mentorprogramma en een portfolio-avond. Het mentorprogramma had als doel het delen van kennis en netwerk tussen creatief talent met en zonder vluchtachtergrond. En op de portfolio-avond konden creatieve mensen met vluchtachtergrond een-op-een feedback op hun portfolio krijgen van Nederlandse vakgenoten.

CEO Sander Volten: "Ik vind het belangrijk dat 180 Amsterdam, samen met andere partners, een wereld creëert waarin de creatieve industrie meer openstaat voor talent met een vluchtachtergrond."

2 [UN Sustainable Development Goals](#).

3 Voor meer informatie: [Corporate social responsibility & Responsible business conduct](#), op de website van de Europese Commissie.

4 Uit internationaal onderzoek van McKinsey blijkt dat bedrijven met een hoge mate van culturele diversiteit op de werkvloer 35 procent meer kans hebben om beter te presteren dan hun concurrenten. Diversity wins. How Inclusion Matters, McKinsey & Company, 2020.

5 [In bijna alle beroepsgroepen/beroepen is nu sprake van krapte](#), Persbericht UWV, 24 maart 2022.

productief maken. In divers samengestelde teams komen bij het nemen van besluiten verschillende gezichtspunten, meer alternatieven en bijbehorende oplossingen op tafel. Dit leidt, mits goed gemanaged,

tot een positief effect op creativiteit, innovatie en besluitvorming in teams. Daardoor kan nieuw beleid ontstaan en diensten en producten worden verbeterd. Vooral in sectoren waar vaak sprake is van miscommunicatie vanwege culturele verschillen en dit grote gevolgen kan hebben, zoals in de zorg, kunnen het perspectief en de inzichten van statushouders van grote waarde zijn. Statushouders vertegenwoordigen verschillende etnisch-culturele minderheden en nemen kennis mee over de cultuur en de taal van deze bevolkingsgroepen. Het kan voor werkgevers handig zijn om werknemers te hebben die verschillende talen spreken of weten hoe het is om als nieuwkomer naar Nederland te komen.

## ONDERWIJS



### Statushouders voor de klas

Veel grote steden kampen met lerarentekorten in het basis- en middelbaar onderwijs, met name in de exacte vakken. In Amsterdam is om deze reden een traject gestart voor statushouders die in hun land van herkomst een onderwijsachtergrond in de exacte vakken hebben. Per lichting starten binnen dit traject 10-15 statushouders.

Het traject duurt één jaar: twee dagen per week lopen deelnemers stage op een middelbare school om praktijkervaring op te doen en twee dagen per week krijgen ze les op de Hogeschool van Amsterdam. Op de hogeschool verbeteren ze hun Nederlandse taalvaardigheid en leren hoe het Nederlandse onderwijssysteem werkt. Ook volgen ze onderwijs over hun eigen vakgebied en raken bekend met de Nederlandse vaktaal.

‘Statushouders voor de Klas’ is een samenwerking tussen de Hogeschool van Amsterdam en UAF, in opdracht van de gemeente Amsterdam. In Amsterdam is inmiddels het traject voor de vierde keer in gang gezet. Goed voorbeeld doet goed volgen: ook Rotterdam en Zwolle zijn met een traject ‘Statushouders voor de Klas’ gestart.



### Soheila Yousefi, directeur van Kommak, zorgorganisatie voor migranten en vluchtelingen:

“Allereerst is onze insteek van cultuursensitief werken dat we een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving en medewerkers in dienst hebben met een migratieachtergrond. Zij kunnen niet alleen met cliënten in hun moedertaal spreken, maar hebben ook vergelijkbare ervaringen als onze cliënten, bijvoorbeeld een vluchtervaring. Dat is een belangrijke aanvulling op de professionele kwaliteiten en opleiding van onze medewerkers. Cultuursensitief werken is niet alleen het inzetten van een tolk, die het gesprek meestal letterlijk vertaalt. Wij vertalen vanuit beide culturen. Wij willen ook migranten een kans geven op betaald werk. Veel zorgaanbieders durven het niet aan om migranten in dienst te nemen vanwege een taalachterstand. Wij kijken vooral naar de kwaliteiten van medewerkers, niet of ze een licht of zwaar accent hebben.”



## > **Toename marktaandeel**

Voor statushouders geldt dat zij contacten, inzichten en kennis meebrengen over etnisch-culturele minderheden in Nederland en daarbuiten. In een samenleving die in cultureel opzicht steeds diverser wordt, is dit van cruciaal belang voor het openen van nieuwe markten en het uitbreiden van klantenbestanden en -groepen. Statushouders kunnen een brug slaan naar nieuwe klanten en zelfs nieuwe klantengroepen ontsluiten. Doordat meer klanten zich herkennen in het personeel kan de communicatie beter verlopen en de kwaliteit van die dienstverlening verbeteren. De organisatie kan beter inspelen op behoeften en verwachtingen van de (divers samengestelde) klantenkring of cliëntenpopulatie.



### **Wilma Roozenboom, directeur van de Refugee Talent Hub:**

“Wij leren veel van onze collega’s met een niet-Nederlandse achtergrond. Zo hebben we van onze Iraanse collega geleerd dat anoniem bellen naar kandidaten met een vluchtachtergrond geen goed idee is. Met onze Nederlandse bril leek het best logisch om het telefoonnummer van medewerkers af te schermen, om te voorkomen dat zij op hun vrije zaterdagavond gebeld worden door kandidaten van de Refugee Talent Hub. Maar vanuit de Iraanse context is dit geen goed plan: anonieme telefoontjes betekenen in veel herkomstlanden van onze kandidaten heel slecht nieuws. Dit andere perspectief verbetert ons werk.”

## **MEDIA**

### **Een eigen nieuwsplatform voor en door statushouders**

‘Net in Nederland’ (NiNL) is een online NPO-platform voor en door nieuwkomers. In toegankelijke taal en vorm worden onderwerpen als Nederlandse én buitenlandse geschiedenis, cultuur en maatschappij uitgelicht voor mensen die nieuw zijn in Nederland. Ook worden op het platform belangrijke nieuwsupdates en taaltips gedeeld, zowel in het Nederlands als het Arabisch. Voorheen kon de NPO deze doelgroep moeilijk bereiken, omdat deze nieuwkomers zich, vanuit hun eigen geschiedenis en ervaringen, vaak zeer terughoudend opstellen tegenover officiële mediakanalen.

NiNL wordt gemaakt door nieuwkomers zelf. Zij weten immers welke onderwerpen belangrijk zijn en wat er onder deze groep speelt. Zij hebben een groot netwerk van mensen die bij NiNL hun verhaal willen vertellen. Verhalen met een andere, inclusieve invalshoek en met de informatie waarnaar nieuwkomers op zoek zijn. Wat het platform extra bijzonder maakt, is dat alle verhalen en informatie in het Nederlands én het Arabisch beschikbaar zijn.

Doordat de inhoud grotendeels door statushouders zelf wordt geschreven (velen hebben een journalistieke achtergrond), heeft het platform inmiddels een grote online gemeenschap opgebouwd van mensen die pas of al wat langer in Nederland zijn. Journalisten met een vluchtelingenachtergrond kunnen op de NiNL-redactie werkervaring opdoen en hun netwerk in het Nederlandse medialandschap op- of uitbouwen. Hierdoor komen ook andere redacties in contact met deze nieuwkomers, hun bijzondere verhalen en inzichten.

‘Net in Nederland’ wordt ondersteund door de NPO, NTR, NOS en het Nederlands instituut voor Beeld & Geluid.



FOTO: SALAR ASHARI

### > **Positief bedrijfsimago**

Een werkgever die kansen biedt aan statushouders laat zien dat hij hart voor de zaak heeft en waarde hecht aan gelijke kansen, diversiteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat straalt af op het imago van een bedrijf. Een goede reputatie maakt een bedrijf ook aantrekkelijker voor werkzoekenden, eigen medewerkers en klanten.<sup>6</sup> Onderzoek van Tent Partnership for Refugees bevestigt dit en stelt dat met name millennials en jongeren aangeven dat zij het imago en de sociale betrokkenheid van een werkgever expliciet overwegen bij het zoeken naar werk.<sup>7</sup>

### > **Kostenvoordelen**

Een werkgever die een statushouder in dienst wil nemen kan ter ondersteuning een beroep doen op verschillende (financiële) regelingen. Voorbeelden hiervan zijn het Loonkostenvoordeel (LKV), het Lage-Inkomensvoordeel (LIV) en het Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV). Daarnaast bestaan er gemeentelijke regelingen. Veel statushouders ontvangen een bijstandsuitkering. Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om iemand uit de bijstand in dienst te nemen, kunnen gemeenten verschillende soorten premies, subsidies en vergoedingen inzetten. Veelvoorkomende tegemoetkomingen zijn: tijdelijke loonkostensubsidie, stimuleringspremie en tegemoetkomingen in extra kosten. Zie Bijlage 3 voor een uitgebreid overzicht van subsidies en regelingen.

### > **Voldoen aan aanbestedingseisen**

SROI (Social Return on Investment) is bij steeds meer (overheids)organisaties een belangrijk gunningscriterium voor aanbestedingen. Dit houdt in dat een opdrachtgever als voorwaarde voor een aanbesteding vaststelt dat een deel van de loonsom of aanneemsom moet worden ingezet voor het maatschappelijk belang. Hieraan kan de opdrachtnemer voldoen door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders, aan te nemen of voor hen leerwerkplekken te creëren. De specifieke vereisten voor SROI kunnen per aanbesteding verschillen. Zo kan bijvoorbeeld 70 procent van de loonsom per jaar meetellen. Soms kan ook de inzet van begeleidingsuren door medewerkers worden meegerekend.

Statushouders vallen ook onder de doelgroep van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO-ladder). De PSO-ladder is een kwaliteitskeurmerk dat de mate aangeeft waarin organisaties sociaal ondernemen. Hierbij wordt gekeken naar de arbeidsparticipatie, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Werkgevers die hoger op de PSO-ladder willen komen, kunnen werk bieden aan statushouders om hiermee hun kansen binnen een aanbestedingstraject te vergroten.

6 [The impact of social responsibility on customer attitudes and retention – the moderating role of brand success indicators](#), Doorn, J. van, e.a., juli 2017.

7 [How helping refugees helps brands](#), Tent Partnership for Refugees Report, 2018.

## Social return als onderdeel van aanbesteding leidt tot succesvolle samenwerking

OGD ict-diensten is een landelijke ICT-dienstverlener voor bedrijven. Sinds 2004 schrijft OGD zich ook in op aanbestedingen, onder andere voor overheidsklanten. Onderdeel van aanbestedingen bij overheidsklanten is Social Return on Investment (SROI): het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit houdt concreet in dat een percentage van de aanbestedingsom of loonkosten hiervoor wordt ingezet. Naar aanleiding van dit aanbestedingscriterium deelde OGD de vacature voor een al lopend ICT Traineeship via een nieuwsbrief voor UAF-cliënten, hoogopgeleide vluchtelingen woonachtig in Nederland. Hier kwam een twintigtal reacties op, waarna OGD met alle geïnteresseerden kennis heeft gemaakt. Als snel bleek dat deze doelgroep OGD een unieke bron aan talent biedt.

Het was belangrijk dat de trainees goed Nederlands spraken, omdat OGD-trainees veel klantcontact hebben. Een groot aantal van de kandidaten sprak

al goed Nederlands. Zij hebben na de kennismaking de reguliere sollicitatieprocedure voor het ICT Traineeship doorlopen samen met de Nederlandse sollicitanten. Voor de kandidaten met een niveau Nederlands dat net niet goed genoeg was voor direct klantcontact, is geprobeerd een plek te zoeken met meer begeleiding. Op die manier kon OGD het klantcontact langzaam opbouwen. Daarnaast introduceerde OGD een budysysteem met medewerkers die de nieuwe collega's extra konden begeleiden en wegwijs konden maken.

Inmiddels werken vijf statushouders bij OGD als vaste krachten, en de komende jaren zal het bedrijf nieuwe collega's uit deze doelgroep blijven aannemen. OGD heeft gemerkt dat het gaat om ambitieuze, slimme en hoogopgeleide mensen die alleen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben omdat ze in Nederland opnieuw moesten beginnen. Door ze een duwtje in de rug te geven met extra begeleiding, betaalt zich dit uiteindelijk voor het bedrijf dubbel en dwars uit.



FOTO: SALAR ASHARI



# 2

## Statushouders op de arbeidsmarkt

FOTO: SALAR ASHARI

**Dit hoofdstuk schetst de positie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt en gaat in op de Nederlandse wetgeving gericht op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Eerst worden de belangrijkste begrippen toegelicht.**

### 2.1 Terminologie

Op het moment dat iemand zijn of haar herkomstland heeft verlaten om in een ander land bescherming (asiel) aan te vragen, wordt de term ‘asielzoeker’ gebruikt. In Nederland kunnen asielzoekers terecht bij aanmeldlocaties in Ter Apel en Schiphol waar hun asielprocedure start. Tijdens deze asielprocedure bepaalt de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) of de asielzoeker valt onder het Vluchtelingenverdrag van de Verenigde Naties. Dat betekent dat iemand die in het herkomstland ‘gegronde vrees’ heeft voor vervolging op grond van ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging of het behoren tot een bepaalde sociale groep, recht heeft op deze vluchtelingenstatus

en een verblijf in Nederland.<sup>8</sup> Wanneer dit het geval is, wordt de persoon erkend als vluchteling.

Zodra de IND een asielzoeker officieel als vluchteling erkent, krijgt deze een tijdelijke verblijfsvergunning voor vijf jaar. Een vluchteling met een verblijfsvergunning heet een ‘statushouder’, in de volksmond ook wel ‘nieuwkomer’. Omdat deze termen ook naar andere migratiegroepen kunnen verwijzen, kiezen we in dit document voor ‘statushouder’ als we spreken over een vluchteling met een verblijfsvergunning.<sup>9</sup>

Het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA) verbindt in principe een statushouder binnen twee

8 Economische vluchtelingen en klimaatvluchtelingen vallen niet onder het VN-Vluchtelingenverdrag en behoren daarom niet tot de scope van dit document.

9 Zie voor een compleet overzicht van terminologie de begrippenlijst in bijlage 4.

weken na toekenning van de verblijfsvergunning aan een gemeente. Gemeenten hebben een taakstelling naar rato van het aantal inwoners voor de huisvesting van statushouders, met als gevolg dat zij gespreid over Nederland komen te wonen. Het COA verzamelt daarvoor informatie over onder andere herkomstland, taal, opleiding, werkervaring en netwerk. In de praktijk wordt de termijn van twee weken nauwelijks gehaald, onder meer vanwege het landelijke tekort aan woningen. Ook bieden bepaalde regio's meer kans op werk dan andere. In regio's met een hoger werkloosheidspercentage hebben statushouders minder kans op werk.<sup>10</sup>

## 2.2 Werkvergunning

Asielzoekers hebben (nog) geen verblijfsvergunning en mogen de eerste zes maanden van hun asielprocedure in Nederland niet werken. Na deze periode kunnen zij, totdat ze een verblijfsvergunning krijgen, alleen werken met een tewerkstellingsvergunning (TWV). Deze moet door de werkgever worden aangevraagd.<sup>11</sup> Werkende asielzoekers moeten hun inkomsten melden bij het COA en daaruit meebetalen aan de opvangkosten van hunzelf en hun gezin.<sup>12</sup> Voor vrijwilligerswerk door asielzoekers is geen tewerkstellingsvergunning vereist.<sup>13</sup> Wel toetst het UWV of er inderdaad sprake is van vrijwilligerswerk. Wanneer een asielzoeker vrijwilligerswerk gaat doen, hebben de organisatie en de vrijwilliger een vrijwilligersverklaring nodig. Asielzoekers mogen studeren én stage lopen in het kader van hun beroepsopleiding of hbo/wo-opleiding.<sup>14</sup>

Statushouders (oftewel vluchtelingen mét een verblijfsvergunning) hebben dezelfde rechten en plichten als Nederlanders op de arbeidsmarkt.<sup>15</sup> Zij kunnen werken in loondienst, als zzp'er, als zelfstandig ondernemer, op een werkervaringsplek, een stage lopen of vrijwilligerswerk doen. Een werkgever hoeft geen bijzondere zaken in de arbeidsovereenkomst of in de personeelsadministratie op te nemen, want een

statushouder beschikt over een BSN-nummer en een Nederlands identiteitsbewijs.

Veel statushouders verblijven de eerste maanden nog in de asielopvang. Daar ontvangen zij geen bijstandsuitkering, maar leefgeld. Pas wanneer statushouders worden gehuisvest in een gemeente, komen ze in aanmerking voor een bijstandsuitkering.

### LOONDIENT

## Oekraïense vluchtelingen en werk

Vanaf 1 april 2022 mogen Oekraïense vluchtelingen in Nederland in loondienst werken. Dit geldt voor vluchtelingen die rechtmatig in Nederland verblijven op grond van de Richtlijn Tijdelijke Bescherming. De werkgever heeft geen werkvergunning nodig, maar moet wel een melding doen bij UWV, ten minste twee dagen voordat de werknemer start. Een aanvraag voor een werkvergunning voor een Oekraïense vluchteling die is ingediend vóór 1 april 2022, wordt beschouwd als een melding bij het UWV. Oekraïense vluchtelingen hebben, als zij werken, dezelfde rechten als Nederlandse werknemers, zoals bijvoorbeeld het minimumloon.<sup>16</sup>

#### Voor meer informatie:

- [rijksoverheid.nl/onderwerpen/opvang-vluchtelingen-uit-oekraïne/ondersteuning-in-nederland/werk-en-inkomen](https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/opvang-vluchtelingen-uit-oekraïne/ondersteuning-in-nederland/werk-en-inkomen)
- [refugeetalenthub.com/verhalen/oekraïeners-en-werk](https://refugeetalenthub.com/verhalen/oekraïeners-en-werk)



<sup>10</sup> Regionale plaatsing vergunninghouders en kans op werk. Centraal Planbureau, 2018.

<sup>11</sup> Webpagina van de Rijksoverheid 'Mogen asielzoekers werken?'. Zie ook dit handige stappenplan voor het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning (Bron: Ben & Jerry's)

<sup>12</sup> Dit heet de Reba-regeling; zie [Eigen bijdrage in de opvangkosten](#).

<sup>13</sup> Webpagina van de Rijksoverheid 'Mogen asielzoekers vrijwilligerswerk doen?'

<sup>14</sup> Voor asielzoekers die gebruikmaken van COA-opvang hoeft een werkgever, gelet op artikel 1g sub a BuWav, geen tewerkstellingsvergunning te hebben wanneer sprake is van een stage in het kader van een beroepsopleiding of hbo/wo-opleiding.

<sup>15</sup> Ook een statushouder kan gevraagd worden om een VOG (Verklaring Omtrent het Gedrag) of VGB (Verklaring van Geen Bezwaar). Dit kan voor statushouders een probleem zijn en maakt het krijgen van een baan bij een werkgever met een vitale infrastructuur of een datacenter niet haalbaar.

<sup>16</sup> Zie: Werk en inkomen voor vluchtelingen uit Oekraïne.

## 2.3 Vluchtelingen in Nederland: de cijfers

Volgens cijfers van het UNHCR, de Vluchtelingenorganisatie van de Verenigde Naties, telde Nederland eind 2020 78.911 statushouders en waren daarnaast 11.892 mensen in afwachting van een beslissing op hun asielverzoek. Dit getal is exclusief genaturaliseerde vluchtelingen, dus vluchtelingen die in de loop der jaren de Nederlandse nationaliteit hebben gekregen.<sup>17</sup>

Het aantal asielzoekers en hun herkomst fluctueert sterk door de jaren heen. In 2021 vroegen 24.740 mensen in Nederland asiel aan. In 2020 waren dat er nog 13.720 en in 2015 58.880. 56 procent van de asielaanvragen in 2021 was van iemand uit Syrië, Afghanistan of Turkije.

De meeste statushouders beginnen hun verblijf in Nederland in de asielopvang. In totaal kregen in de periode 2014 tot en met de eerste helft van 2020 bijna 158.000 mensen een verblijfsvergunning. Het merendeel van hen kwam uit Syrië, Eritrea, Somalië, Irak, Afghanistan, Turkije en Jemen. Ruim driekwart van alle asielzoekers is jonger dan 35 jaar als zij aankomen in Nederland. Opvallend is dat het aandeel mannen in 2019 en de eerste helft van 2020, met 65 procent steeg richting het niveau van 2014. Het ging daarbij vooral om jonge mannen.

Naarmate statushouders langer in Nederland zijn, stromen zij van het voortgezet onderwijs vooral uit naar het mbo en het praktijkonderwijs. Binnen het mbo volgen zij in de eerste jaren met name een opleiding niveau 1, maar dat verandert geleidelijk naar niveau 2. In oktober 2019 en 2020 volgden meer statushouders niveau 2 dan niveau 1. Ook de andere niveaus (3 en 4) nemen in aandeel toe, zij het niet zo hard als niveau 2.<sup>18</sup>

## 2.4 Lage arbeidsparticipatie onder statushouders

Hoewel statushouders mogen werken, blijkt uit de praktijk dat het voor hen moeilijk is (fulltime) werk te vinden. Hun arbeidsparticipatie blijft sterk achter bij die van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking.<sup>19</sup> Uiteraard vallen niet alle statushouders in een werkzame leeftijdscategorie. Cijfers van het COA tonen dat ruim een kwart van de mensen jonger is dan 17 jaar.<sup>20</sup>

Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) naar de maatschappelijke positie van statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, blijkt dat na vijfenhalf jaar 41 procent een baan heeft. Hiervan heeft 73 procent een deeltijdbaan en 84 procent een tijdelijk contract. Ook blijkt dat deze (deeltijd)banen vaak onvoldoende inkomsten opleveren om uit de uitkering te komen en financieel onafhankelijk te worden.<sup>21</sup> Verder verschillen de baankansen per regio aanzienlijk - in de Randstad liggen de kansen op werk hoger dan in Zuid-Limburg.<sup>22</sup>

Statushouders met een baan werken vaak onder hun niveau.<sup>23</sup> Een groot deel gaat aan de slag in de uitzendbranche (30 procent), waar zij voornamelijk worden ingezet binnen de schoonmaak en catering.<sup>24</sup> Verder werken zij vooral in de horeca (24 procent) en de handel (19 procent).

Statushouders zijn door de coronacrisis relatief hard geraakt. Omdat veel van hen een tijdelijk contract hebben en werken in sectoren die het meest door de coronapandemie werden getroffen, hebben velen hun baan verloren.<sup>25</sup> Werkzoekende statushouders kregen door de coronapandemie ook beduidend minder intensieve begeleiding bij het zoeken naar werk, er waren minder werkervaringsplekken, stages en vrijwilligersbanen beschikbaar, en er was minder contact met de gemeente.<sup>26</sup>

17 [Vluchtelingen in getallen 2021](#), VluchtelingenWerk, 2021.

18 [Asiel en integratie 2021. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders](#), CBS, 2021.

19 [Werkwijzer vluchtelingen: feiten en cijfers arbeidsmarkt](#), SER.

20 [Vluchtelingen in getallen 2021](#), VluchtelingenWerk, 2021.

21 [Statushouders, huisvesting en integratie, Cohortstudie Asiel en Integratie 2021](#), CBS, 2021.

22 [Wat werkt bij de arbeidsparticipatie statushouders](#), Movisie/Verwey-Jonker Instituut, update maart 2020.

23 [Factsheet statushouders: werk, onderwijs en inburgering](#), Divosa, april 2021.

24 [Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans](#), SER-advies, mei 2018.

25 [Factsheet statushouders: werk, onderwijs en inburgering](#), Divosa, april 2021.

26 [KIS Statushouders kregen door corona minder begeleiding van gemeenten bij het zoeken naar werk](#).

## 2.5 Wetgeving en gemeentelijke regelingen

### Participatiewet

De meeste statushouders zonder werk hebben een bijstandsuitkering en vallen daarom onder de Participatiewet.<sup>27</sup> Dit houdt in dat zij een ‘verplichting tot arbeidsinschakeling’ hebben, aantoonbaar inspanning moeten leveren om aan werk te komen en een passend aanbod van werk moeten accepteren. De Participatiewet delegeert de verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van statushouders bij het vinden van werk naar de gemeenten.

### Inburgeringswet 2.0

De meeste statushouders, met uitzondering van kinderen en pensioengerechtigden en afhankelijk van hun nationaliteit, zijn verplicht in te burgeren. Komt

een statushouder uit een ander werelddeel, dan is de kans groot dat deze moet inburgeren, de taal leren en de Nederlandse samenleving leren kennen. Daarom moeten statushouders het inburgeringsexamen of staatsexamen Nederlands halen. Doel hiervan is economische zelfstandigheid.

Begin 2022 werd een nieuwe Inburgeringswet van kracht die van toepassing is op nieuwe asielaanvragen. Deze wet houdt rekening met verschillende knelpunten bij het vinden en behouden van werk. Zo concludeert het Sociaal en Cultureel Planbureau dat een Nederlands diploma en het volgen van onderwijs in Nederland een positief effect hebben op de arbeidsmarktpositie. Ook hebben een korte opvangperiode en een actieve dagbesteding tijdens de opvangperiode een positieve invloed op de arbeidsmarktchansen.<sup>28</sup>



27 Werkloze statushouders waarvan de partner werk heeft, ontvangen geen bijstandsuitkering; zij vallen onder de groep ‘niet-uitkeringsgerechtigden’ (nuggers). Voor meer informatie: [Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeids-  
toeleiding](#), Kennisplatform Inclusief Samenleven, 2019.

28 [In uitvoering. Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren](#), SCP, 2021.

De gemeente en statushouder bepalen volgens deze nieuwe wet samen welke van de volgende drie trajecten het meest geschikt is:

- De B1 route: deze combineert (vrijwilligers)werk en taal. Binnen drie jaar leren de inburgeraars Nederlands spreken en schrijven door taallessen en (vrijwilligers)werk te combineren.
- De onderwijsroute: deze is gericht op statushouders die Nederlands leren en voorbereid worden op een mbo- hbo- of universitaire opleiding.
- De zelfredzaamheidsroute (Z-route): deze is voor personen voor wie de andere twee routes niet haalbaar zijn. Vluchtelingen leren basaal Nederlands en worden voorbereid om op eenvoudige manier te kunnen meedoen in de samenleving.



FOTO: SALAR ASHARI

Een belangrijke vernieuwing is dat statushouders al tijdens het inburgeren mogen instromen op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat werkgevers hun direct een baan kunnen aanbieden. Samenwerking van werkgevers met maatschappelijke organisaties en/of gemeenten kan een impuls geven aan het realiseren van meer leerwerktrajecten, werkervaringsplekken en proefplaatsingen. Omdat de regie en uitvoering van de Inburgeringswet bij gemeenten ligt, verschilt de aanpak per arbeidsmarktregio of gemeente.

### Gemeentelijke regelingen

Om werkgevers tegemoet te komen bij het in dienst nemen van statushouders, bieden gemeenten vaak drempelverlagende regelingen. Werkgevers zijn niet verplicht hiervan gebruik te maken. Elke gemeente mag haar eigen beleid bepalen. Het WerkgeversServicepunt geeft hierover meer informatie.<sup>29</sup>

### Werk met behoud van uitkering

Een van de opties is een proefplaatsing of werkstage. Een proefplaatsing kan maximaal een jaar duren, maar bij veel gemeentes gaat het om drie tot zes maanden. Tijdens de proefplaatsing of werkstage betaalt de werkgever geen loon en behoudt de vluchteling zijn/haar uitkering.

## KENNIS DELEN

### Win-win situatie: statushouder en coachende medewerker delen kennis

De afgelopen jaren hebben tientallen professionals met een vluchtachtergrond bij Consultancybureau Accenture gewerkt. Het bedrijf streeft ernaar om in 2025 minimaal 100 statushouders in dienst te hebben. Maar het doet meer dan dat: ook biedt het kennis en trainingen voor statushouders zowel binnen als buiten de organisatie. Zo worden jaarlijks masterclasses, bijeenkomsten en trainingen, zoals codelessen of workshops 'Bouw je eigen website', gegeven via de Refugee Talent Hub. Statushouders die niet bij Accenture werken, kunnen hier kosteloos aan meedoen.

Daarnaast organiseert het bedrijf in-housedagen om statushouders een kijkje in de keuken te geven. Medewerkers van Accenture kunnen via het interne 'Do good platform' vrijwilligersuren krijgen om coach te worden van een statushouder. Hierbij gaat het om een win-winsituatie: de statushouder krijgt toegang tot relevante kennis en een goed netwerk en de coachende medewerker leert van de uitwisseling. Volgens de coaches van Accenture heeft het coachings-traject hun coachings- en adviesvaardigheden vergroot en dus bijgedragen aan hun eigen ontwikkeling.

<sup>29</sup> Zie [WerkgeversServicepunten.nl](https://www.werkgeversservicepunten.nl) voor een overzicht per arbeidsregio. WerkgeversServicepunten.nl is een initiatief van de [Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt](#).





FOTO: MAARTEN WILLEMSTEIN

### **Tijdelijke loonkostensubsidie**

De loonkostensubsidie omvat een vast bedrag dat is gekoppeld aan de loonwaarde van de vluchteling voor de eventuele extra taalondersteuning, begeleiding en/of lagere arbeidsproductiviteit. De gemeente Amsterdam keert dit bijvoorbeeld uit aan werkgevers die statushouders met een bijstandsuitkering aannemen die nog enige scholing of extra begeleiding nodig hebben.

### **Stimuleringspremie**

Een stimuleringspremie is een tijdelijke compensatie voor het feit dat de werkgever een statushouder het wettelijk minimumloon moet betalen zonder de persoon volledig te kunnen inzetten. Onder andere de gemeente Zwolle verstrekt deze compensatie in de vorm van een indienstnemingsubsidie.

### **Tegemoetkoming in extra kosten**

Gemeenten kunnen ook tegemoetkoming bieden in de onkosten die een werkgever maakt voor bijvoorbeeld begeleiding, scholing of aanpassing van de werkplek. Vaak is hierbij de voorwaarde dat hiervoor geen andere vergoeding mogelijk is.

## **WERKERVARING**

### **Werkervaring, training en coaching**

Wereldwijd in alle winkels van IKEA krijgen mensen met een vluchtachtergrond de mogelijkheid werkervaring op te doen in het woonwarenhuis. Op deze manier wil IKEA voor statushouders de drempels naar een duurzame baan wegnemen. In Nederland geeft IKEA in samenwerking met de Refugee Talent Hub jaarlijks 70 statushouders de mogelijkheid een leerwerkstage van drie maanden te volgen waarin zij, met behoud van uitkering, meewerken binnen verschillende afdelingen. Dit zogenoemde 'Skills for Employment' programma biedt naast werkervaring een intensieve taalcursus, job coaching en mentoring, en een interculturele vaardigheidstraining voor de deelnemers én IKEA-collega's. IKEA heeft de intentie om deelnemers na het programma aan te nemen op een contract van minimaal 24 uur per week. Voor deelnemers die niet kunnen of willen instromen bij IKEA blijft een jobcoach nog één extra maand beschikbaar ter ondersteuning. Kandidaten worden voorgedragen vanuit de gemeente en het WerkgeversServicepunt in samenwerking met de Refugee Talent Hub. Met het programma 'Skills for Employment' en door in de communicatie altijd het talent en de ambitie van de deelnemers voorop te zetten, wil IKEA de beeldvorming rond vluchtelingen verbeteren.



# 3

## Knelpunten en oplossingen

**Op de Nederlandse arbeidsmarkt ondervinden statushouders op verschillende momenten knelpunten van structurele aard, namelijk bij werving en selectie, behoud van werk en doorstroom, en in relatie tot een inclusief werkklimaat.**

De belangrijkste uitdagingen voor statushouders zijn: beperkte beheersing van de Nederlandse taal, weinig relevante netwerken, niet-erkende diploma's, niet-herkende competenties, onbekendheid met culturele omgangsvormen en de Nederlandse bedrijfscultuur, en geen of minder (relevante) werkervaring in Nederland.<sup>30</sup> Vaak worden ervaring en competenties in het herkomstland niet als zodanig herkend. Door de ingrijpende vlucht zijn carrières afgebroken, opleidingen niet afgemaakt en is tijd verloren gegaan.

Aan de kant van werkgevers gaat het vaak om onbekendheid met achtergrond van statushouders, gebrek aan informatie over regelingen, onvoldoende voorbereiding en begeleiding, negatieve beeldvorming, discriminatie en een weinig inclusieve bedrijfscultuur. Ook de beleidscontext speelt een rol bij de arbeids-

integratie van statushouders.<sup>31</sup> Het Sociaal Cultureel Planbureau geeft aan dat er in de afgelopen jaren veel beleid in gang is gezet op het gebied van de arbeidsmarktparticipatie van statushouders, maar dat er méér aandacht moet komen voor de rol van werkgevers: "Het lijkt er op dat het beleid zich overwegend op statushouders heeft gericht en er minder aandacht is geweest voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt, terwijl de toegankelijkheid van werk en de bereidheid van werkgevers om statushouders werk te bieden en hen te begeleiden eveneens van belang zijn om de participatie van deze groep te bevorderen."<sup>32</sup> De genoemde knelpunten spelen - de een meer dan de ander - een rol in de verschillende fasen van het HR-proces. Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste knelpunten in de verschillende fasen en doet aanbevelingen om die te voorkomen dan wel aan te pakken.

30 [In uitvoering. Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren](#), SCP, september 2021.

31 In het inburgeringsstelsel waren het leren van de taal en participatie lang niet met elkaar verbonden. Veel inburgeraars richtten zich daardoor pas na het behalen van het inburgeringsexamen op de arbeidsmarkt. Het nieuwe inburgeringstelsel dat per 1 januari 2022 is ingegaan moet hierin verandering brengen.

32 Idem.

## 3.1 Werving en selectie

### 3.1.1 De macht der gewoonte

Werkgevers hebben de neiging voor de werving van personeel te putten uit steeds dezelfde vijver van talent. Daardoor missen ze veel talent en kwaliteit uit groepen die niet bij hen in beeld zijn en/of waarover zij minder positieve, op vooroordelen gebaseerde, opvattingen hebben.

#### TIP

- **Neem statushouders mee in de werving van nieuw personeel.**

Stel vacatures bewust open voor statushouders, laat je goed informeren en werk samen met organisaties met expertise op dit gebied. Bied banen, stages en leer-werkplekken aan statushouders.

### 3.1.2 Onbekendheid met regels en mogelijkheden

Werkgevers die niet eerder met statushouders hebben gewerkt vinden het vaak onduidelijk wat kan en mag. Beschikbare informatie lijkt soms tegenstrijdig of verwarrend, des te meer omdat termen als asielzoeker en statushouder onterecht vaak door elkaar worden gebruikt. Daardoor zien werkgevers statushouders vaak als een 'ingewikkelde groep', terwijl die groep juridisch gezien niet verschilt van Nederlandse werknemers. Statushouders - vluchtelingen mét een verblijfsvergunning - hebben directe toegang tot de arbeidsmarkt zonder dat er speciale zaken in het contract hoeven worden opgenomen. Ook genaturaliseerde statushouders - statushouders met de Nederlandse nationaliteit - hebben dezelfde rechten en plichten als andere Nederlanders. Vluchtelingen zónder verblijfsvergunning (asielzoekers) mogen werken na de eerste zes maanden van hun asielprocedure. Hiervoor moet de werkgever wel een tewerkstellingsvergunning bij het UWV aanvragen.

#### TIPS

- **Laat je goed informeren over juridische en formele aspecten van het werken met statushouders.**
- **Stel vast wanneer de verblijfsvergunning van een statushouder eventueel moet worden vernieuwd.**

### 3.1.3 Beperkte netwerken en wervingskanalen

Werkgevers weten statushouders vaak niet te bereiken omdat er geen goede aansluiting is tussen het netwerk van werkzoekende statushouders enerzijds en de gangbare wervingskanalen van werkgevers anderzijds. Statushouders hebben veelal een beperkt netwerk, maar in de zoektocht naar werk is een lokaal netwerk belangrijk.<sup>33</sup> Statushouders zijn daarom sterk afhankelijk van de gemeente, belangenbehartigingsorganisaties en (informatie via) hun landgenoten in Nederland.

Aan de werkgeverskant speelt dat zij nieuwe kandidaten meestal werven door vacatures alleen te verspreiden via de geijkte kanalen, via het eigen netwerk, de website en sociale media (die statushouders niet altijd weten te vinden of kunnen volgen), via uitzendbureaus (waar statushouders niet staan ingeschreven of waarmee ze niet bekend zijn) of via vacaturewebsites (die statushouders niet kennen of gebruiken).<sup>34</sup>

#### TIPS

- **Gebruik actief alternatieve wervingskanalen die aansluiten bij statushouders.**

Werkgevers kunnen aangeven dat zij zich voor statushouders willen inzetten en vacatures voor hen hebben bij bijvoorbeeld het lokale WerkgeversServicepunt, VluchtelingenWerk Nederland, de Refugee Talent Hub, Refugee Start Force, Refugee Company, Stichting UAF, gespecialiseerde uitzendbureaus zoals Colourful People, de gemeente en/of lokale initiatieven. Elke organisatie heeft een eigen werkwijze. Benut ook de communities waarin statushouders elkaar wijzen op kansen en vacatures. **Bijlage 2** bevat een overzicht met informatie over relevante partijen en organisaties.

<sup>33</sup> [Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders](#), Movisie, update maart 2020.

<sup>34</sup> Statushouders en werk, NBBU, 2021.



## VAKLUI

### **Statushouder werkt mee aan de energietransitie**

Alliander wil toekomstperspectief bieden aan statushouders met een technische achtergrond. In de energiebranche is een grote behoefte aan gekwalificeerde elektrotechnici. Bij Alliander start jaarlijks een groep van 10-12 statushouders als monteur in opleiding. Het leer-werktraject biedt statushouders met een achtergrond in de elektrotechniek de kans om zich te ontwikkelen tot Eerste monteur en bij te dragen aan de energietransitie.

In samenwerking met het UAF en Temphory worden de werving en selectie en een opleidings-traject georganiseerd. Het opleidingstraject duurt achttien maanden. De eerste zes maanden gaan de deelnemers fulltime in Ermelo naar school. Ze volgen taallessen, behalen het VCA (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers), andere certificaten en hun rijbewijs en krijgen theorie- en praktijklessen. Na diplomering gaan ze aan het werk bij Alliander. Alliander heeft zeer goede ervaringen met deze doelgroep: enthousiaste en gedreven personen die zich graag het vakmanschap van een monteur eigen maken. Het is een win-winsituatie voor alle partijen.

### **3.1.4. Taalbarrière**

Ook het taalniveau van statushouders vormt soms een barrière. Het feit dat een statushouder de Nederlandse taal (nog) niet vloeiend beheerst, kan een reden zijn hem of haar niet aan te nemen. Los daarvan is het schrijven van een sollicitatiebrief in veel landen een onbekend fenomeen, is er een risico op taalfouten in de sollicitatiebrief en het cv. Dat kan bij werkgevers een negatieve indruk achterlaten en een persoonlijke kennismaking in de weg staan. Ook het sollicitatiegesprek moet een statushouder meestal in een voor hem/haar vreemde taal voeren, waardoor vragen niet altijd goed worden begrepen, en waarin men zichzelf minder goed kan uitdrukken. Een taalbarrière zorgt ook bij assessments en (online)tests voor een minder accuraat beeld van de werkelijke competenties en inhoudelijke kennis van een kandidaat. Vooral wanneer vragen een sterk beroep doen op talige vaardigheden en/of sterk cultureel gekleurd zijn, maken statushouders meer fouten vergeleken met Nederlandstalige kandidaten. Dit creëert een onjuist en onvolledig beeld van de kennis en capaciteiten van statushouders.

## Taalparadox

Bij het leren van een nieuwe taal ontstaat vaak een paradox: om de taal goed onder de knie te krijgen moet in de praktijk geoefend worden, maar om in de praktijk te kunnen oefenen moet men toegang hebben tot nieuwe contacten en werk. Statushouders komen dus klem te zitten: om de taal beter te beheersen is werk nodig, maar om werk te vinden is taal nodig.

### TIPS

- **Bekijk de motivatiebrief en het cv van een statushouder met een open blik.**

Een incompleet of 'anders uitziend' cv of motivatiebrief is soms reden voor een directe afwijzing. Dat is een gemiste kans. Kijk daarom breed. Het herkennen van relevante werkervaring kan meer tijd kosten omdat het Nederlandse referentiekader mogelijk niet overeenkomt. Heeft het cv van een statushouder een 'gat'? Dat kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een lange asielprocedure. Heeft de kandidaat geen Nederlandse werkervaring, maar wel vrijwilligerswerk gedaan of/en binnen twee jaar het Staatsexamen Nederlands gehaald? Dan toont dit kwaliteiten zoals leergierigheid, doorzettingsvermogen, flexibiliteit en betrokkenheid. Doorvragen loont dus.

- **Ga soepel om met taaleisen.**

Van een statushouder voor wie Nederlandse taal niet de moedertaal is, kan niet worden verwacht dat hij of zij foutloos communiceert. Het taalniveau moet daarom worden gerelateerd aan de context van de statushouder. Kijk als werkgever daarom niet alleen naar het taalniveau, maar ook naar de leerbaarheid van de kandidaat. Als een statushouder in één jaar een Nederlands taalniveau A2 kan bereiken, is de kans groot dat deze ontwikkeling zich doorzet en op de Nederlandse werkvloer wordt versneld.

- **Focus op competenties en potentieel.**

Het verdient aanbeveling om als werkgever niet alleen te kijken naar formele werkervaring en opleiding, maar ook naar competenties, ontwikkelingsmogelijkheden en motivatie. Maak gebruik van de competenties die statushouders wél hebben, zoals buitenlandervaring, intercultureel perspectief, door-

zettings- en aanpassingsvermogen. Bespreek samen welke kennis of ervaring nog kan worden behaald. Beoordeel een statushouder dus niet op wat er ontbreekt, maar op de bereidheid zich te ontwikkelen, eventueel bij- of om te scholen.

### DOORSTROMEN

## Betaald leer-werktraject met focus op taal en interculturele vaardigheden

Gemeente Amsterdam startte in 2017 het Traineeship Statushouders Gemeente Amsterdam (TSGA). In 2022 neemt de gemeente de derde traineegroep aan. Binnen dit traineeship volgen de deelnemers een betaald leer-werktraject, vergelijkbaar met een soortgelijk traject voor niet-statushouders. Speciaal aan TSGA is dat het een intensief traject 'taal op de werkvloer' aanbiedt en extra aandacht besteedt aan interculturele zaken. Bij goed functioneren krijgen deelnemers aan het einde van het traject een vaste aanstelling. Bij de tweede groep was dat het geval voor alle deelnemers. Dat betekent dat deze statushouders allemaal doorstroomden naar een functie binnen de gemeente. Omdat deelnemers aan de TSGA meteen loon ontvangen, hoeven ze ook geen beroep (meer) te doen op een uitkering. Werk moet immers lonen en van de deelnemers wordt veel inzet verwacht, vindt de gemeente Amsterdam. Halverwege het traject voert de gemeente een gesprek met de deelnemers en bespreekt met hen enerzijds of zij het traject willen blijven volgen en anderzijds of de gemeente voldoende potentie in hen ziet. Dit voorkomt dat een deelnemer al na een jaar al uitstroomt of doorstroomt naar een reguliere functie, zoals bij de eerste groep regelmatig het geval was.

De eisen die de gemeente stelt aan statushouders die willen meedoen aan de TSGA zijn dat ze een afgerond B2-taalniveau en een herwaardering op minimaal hbo-bachelor niveau hebben, 36 uur per week beschikbaar zijn en gemotiveerd zijn om voor de gemeente en haar inwoners aan de slag te gaan.

## TIPS

- **Informeer vooraf over het sollicitatiegesprek.**

Deel met de kandidaat voorafgaand aan het sollicitatiegesprek informatie over het gesprek. Hoe zal het gesprek verlopen, welke voorbereiding wordt aanbevolen, welke soort vragen worden gesteld, hoe ziet de opvolging na het gesprek er uit? Deze informatie kan statushouders helpen om hun kans op de baan te vergroten.

- **Stuur van tevoren informatie over de functie en de organisatie.**

Sollicitatiegesprekken kunnen door statushouders worden geïnterpreteerd als een persoonlijke kennismaking, waardoor ze niet altijd zijn voorbereid op het feit dat er al inhoudelijke punten besproken kunnen worden. De omgekeerde situatie kan ook voorkomen: men denkt dat het gesprek puur over de inhoud zal gaan en wordt verrast door persoonlijke vragen. Deel daarom van tevoren relevante informatie over de functie en de organisatie.

- **Neem de tijd voor het sollicitatiegesprek.**

Ruim meer tijd in voor het sollicitatiegesprek. Als iemand niet in de moedertaal spreekt, is het fijn om die ruimte en tijd te krijgen. Wees je bewust van verschillen. Wat voor jou normaal is, is dat voor een ander niet, en omgekeerd. Wees open en nieuwsgierig naar de ander en probeer ieder mens als individu te zien. Kijk naar de persoon en vraag hoe hij of zij ergens over denkt.

- **Wees flexibel met de voertaal van het gesprek.**

Vaak kan het zijn dat iemand (redelijk) vloeiend Nederlands spreekt, maar zich over werkgerelateerde zaken makkelijker in het Engels uitdrukt. Ga hiermee flexibel om.

- **Vraag niet naar iemands vluchtverleden.**

Het kan voorkomen dat er oprechte interesse of nieuwsgierigheid is over iemands verleden. Het is echter sterk af te raden om hiernaar te vragen, tenzij de kandidaat er zelf over begint. Traumatische en pijnlijke gebeurtenissen kunnen belastend zijn voor de kandidaat en het gesprek een ongewenste wending geven. Vragen over de vlucht stellen de meeste statushouders dan ook niet op prijs.

## 3.1.5 Onbekendheid en gebrek aan ervaring met solliciteren

Statushouders die op zoek zijn naar werk hebben vaak nog weinig (positieve) ervaring met solliciteren in Nederland, simpelweg omdat men in het herkomstland andere sollicitatieprocedures kent.<sup>35</sup> Ook is voor hen niet vanzelfsprekend hoe een gesprek of procedure zal verlopen. Hetzelfde geldt voor werkgevers: veel recruiters, afdelingsmanagers en HR-managers hebben weinig tot geen ervaring met sollicitaties van mensen uit andere herkomstlanden. Dat vergroot de kans op miscommunicatie en onbewuste vooroordelen.

## ZORGVERLENERS

### Statushouders aan de slag in de zorg

Amsterdam UMC zet zich in voor zorgcollega's met een vluchtgeschiedenis. Artsen, verpleegkundigen, radiologen en doktersassistenten met een vluchtgeschiedenis melden zich regelmatig via het UAF en de Gemeente Amsterdam. In een persoonlijk gesprek onderzoekt de Dienst HR of Amsterdam UMC passende ondersteuning kan bieden middels een netwerkgesprek, stage of instroomtraject. Mensen die in hun herkomstland in de zorg werkten, hebben weliswaar de juiste vaardigheden, maar vaak nog niet de juiste papieren die nodig zijn om in Nederland binnen hun vak te werken. Als zorgondersteuners leren ze bij Amsterdam UMC de arbeidscultuur kennen, professionaliseren ze hun Nederlandsen krijgen ze de kans om aan hun bevoegd- en bekwaamheden te werken.

In 2020 werkten er in Amsterdam UMC acht verpleegkundigen met een vluchtgeschiedenis. Op de afdeling Cardio Thoracale Chirurgie, locatie AMC, maakten zij als zorgassistent kennis met de zorgcultuur van Nederland, worden begeleid bij het organiseren van hun BIG-registratie en stromen zo verder door in de organisatie en zorgsector. Medewerkers vinden deze nieuwe collega's een verrijking voor het team.

35 [Werk maken van werk voor statushouders – Tussenrapport](#). Regioplan, 2021.

### 3.1.6 Mismatch met opleiding, diploma's en/of werkervaring

Een ander knelpunt is dat werkgevers het potentieel van een statushouder niet (h)erkennen omdat zij de waarde of reputatie van opleidingen, diploma's en werkervaring uit het land van herkomst onvoldoende op waarde kunnen schatten.

#### TIP

- **Laat buitenlandse diploma's waarderen.**

Een werkgever kan buitenlandse diploma's van kandidaat-werknemers laten waarderen door het IcdW (Informatiecentrum Diplomawaardering). Een diplomawaardering kan aangevraagd worden via het UWV, DUO, de gemeente of het IcdW. Het IcdW verstrekt een officieel document aan de statushouder met diens overeenkomstige opleidingsniveau in Nederland. Er komt bijvoorbeeld te staan: 'Betrokkene heeft een niveau bereikt dat in Nederland vergelijkbaar is met dat van een bachelorgraad in het hbo in de richting civiele techniek'. Dit document kan ook gebruikt worden voor aanmelding bij een (vervolg) opleiding aan een Nederlandse onderwijsinstelling.

## DIPLOMA'S

### Gereguleerde beroepen

Bepaalde beroepen zijn 'beschermd' en mogen in Nederland alleen uitgevoerd worden met een Nederlands diploma. Dit betreft bijvoorbeeld de beroepen advocaat, arts, leraar of verpleegkundige. De procedure om in Nederland weer in het oorspronkelijke beroep te kunnen werken verschilt per beroep. Het UAF biedt hier speciale trajecten voor zoals bijvoorbeeld Statushouders voor de Klas en het Artsenassessment voor Statushouders. Vaak zijn er zonder Nederlands diploma wel andere mogelijkheden binnen hetzelfde werkveld, zoals onderwijsassistent of juridisch medewerker.

### 3.1.7 Culturele verschillen en (onbewuste) vooroordelen

In werving en selectie vormen culturele verschillen en (onbewuste) vooroordelen, met als gevolg uitsluiting en discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, ook een belangrijk knelpunt. In de publieke beeldvorming over vluchtelingen ligt de nadruk vooral op slacht-



offerschap en achterstand. Dit werkt ook door in de hoofden van van CEO's, HR- en afdelingsmanagers waardoor zij mogelijk minder oog hebben voor de individuele talenten en kwaliteiten van statushouders. Dit begint al bij het beoordelen van cv's: uit verschillende onderzoeken blijkt dat een niet-westerse naam en uiterlijk een negatief effect hebben op de selectie van mogelijke kandidaten.<sup>36 37 38</sup> Uit herhaalde praktijktesten waarin cv's met een Nederlands klinkende achternaam werden vergeleken met die met een Arabisch klinkende achternaam komt naar voren dat de eerste veel meer kans heeft om door de selectie heen te komen dan de tweede.

Ook tijdens sollicitatiegesprekken kunnen culturele verschillen een belemmerende rol spelen. Waar bijvoorbeeld in de ene cultuur terughoudendheid als bescheidenheid wordt gezien, wordt het in een andere cultuur opgevat als gebrek aan motivatie en assertiviteit. Werkgevers en recruiters blijken in de praktijk vaak (al dan niet bewust) te zoeken naar een 'cultural match': hun voorkeur gaat uit naar een kandidaat die past bij de organisatie en het reeds bestaande team. Dit heeft echter meer te maken met het hebben van een 'klik' of een 'goed gevoel' dan met competenties en geschiktheid voor de functie. Het is belangrijk je van dergelijke processen bewust te worden. Voorbeelden zijn:

- Vragen naar hobby's tijdens een sollicitatiegesprek kan bij de kandidaat voor verwarring en onzekerheid zorgen omdat het niet direct relevant is voor de baan.
- Focussen in het sollicitatiegesprek op de motivatie (waarom wil je deze functie) en minder op het cv kan bij de kandidaat leiden tot verwarring en onzekerheid omdat deze gewend is vanuit geschiktheid voor de positie te redeneren.

- Een 'onverwacht', maar vaak voorkomende motivatie van een kandidaat is 'ik wil gewoon een baan'. Dit kan de werkgever interpreteren als desinteresse en onverschilligheid, terwijl de kandidaat simpelweg een eigen inkomen wil verdienen.

#### TIPS

- **Heb oog voor het individu achter 'de statushouder'.**

Goede communicatie is essentieel. Hoe kijkt iemand naar de wereld en het leven? Probeer daarbij aan te sluiten. Wees je bewust van verschillen. Wat voor jou normaal is, is dat voor een ander niet, en omgekeerd. Wees open en nieuwsgierig naar de persoon voor je. Probeer ieder mens als individu te zien. Dé Nederlander bestaat niet, en dus ook niet dé Syriër of dé Eritreeër.<sup>39</sup>

- **Licht werving en selectie door op (onbewuste) vooroordelen en pas die aan.**

Wees kritisch op functieprofielen, vacatureteksten, selectieprocedures, samenstelling van selectiecommissies en het gebruik van algoritmes. Is de gebruikelijke werkwijze wel geschikt voor statushouders? Schakel voor het doorlichten van werving en selectie ook expertise van buiten in.

- **Wees voorzichtig met procedures en processen die uitsluiting in de hand werken.**

Er zijn processen en procedures die uitsluiting in de hand kunnen werken; wees daar alert op. Een voorbeeld is een gedigitaliseerd sollicitatieproces waarbij cv's van mensen die langer dan een jaar geen baan hebben gehad, er automatisch uitgefilterd worden. In zo'n proces worden vluchtelingen categorisch uitgesloten en wordt hun situatie niet meegenomen. Het College voor de Rechten van de Mens waarschuwt onder andere daarom voor het risico van discriminatie in gebruik van algoritmes (AI) in werving en selectie: <sup>40 41</sup>

36 [Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures](#), Blommaert, L. et al., December 2013.

37 [Discrimination against female migrants with a headscarf](#), Weichselbaumer, D., University of Linz, september 2016.

38 [Etnische discriminatie op Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten](#), Universiteit van Amsterdam, 2019.

39 [Syrische vluchtelingen aan het werk. Vragen en antwoorden uit de praktijk](#), Jonge, de M., e.a., Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim, juli 2018.

40 [Recruiter of computer? Zo voorkom je als werkgever discriminatie door algoritmes bij werving en selectie](#), College voor de Rechten van de Mens, december 2021.

41 [Solliciteren bij de robot-recruiter. Salma en Richard willen allebei aan de slag als medewerker bij een grote winkelketen. Algoritmes beslissen wie de baan krijgt. Wie denk jij dat het wordt?](#), College voor de Rechten van de Mens, 2022.



- **Organiseer ondersteuning voor recruiters, HR-medewerkers en hiring managers.**

Ondersteuning via bijvoorbeeld trainingen kan de ogen openen, geeft meer inzicht in het wervings- en selectieproces, maakt het onbewuste bewust en creëert zo meer ruimte voor focus op individuele kwaliteiten.

- **Zorg voor een divers HR-, recruitment- en managementteam.**

Hiermee zorg je er als werkgever voor dat culturele verschillen en verschillende perspectieven onderdeel gaan uitmaken van je organisatie en kun je de meerwaarde ervan beter benutten.

### 3.1.8 Aannemen van personeel

In Nederland is het gebruikelijk dat nieuwe werknemers een tijdelijk contract wordt aangeboden. Veel statushouders zijn op zoek naar veiligheid, stabiliteit en rust. Een tijdelijk contract is in veel landen niet gebruikelijk, voelt onveilig en soms zelfs als een motie van wantrouwen. Ook zijn statushouders meestal onbekend met in Nederland veel voorkomende arbeidsvoorwaarden.

#### TIPS

- **Zorg voor duidelijkheid en perspectief.**

Leg goed uit dat iedereen in Nederland begint met een tijdelijk dienstverband. Bij dit soort gesprekken zijn soft skills belangrijk: bied zekerheid, comfort en rust, maar vooral duidelijkheid. Bied perspectief, leg uit na hoeveel maanden je opnieuw in gesprek gaat over de contractverlenging, bespreek doorgroei-mogelijkheden en het tijdsplan waarin naar een vast contract wordt toegewerkt.

- **Geef heldere informatie over arbeidsvoorwaarden.**

Wees je bewust van wat we in Nederland als vanzelfsprekendheid beschouwen, bijvoorbeeld de vakantieregeling, procedures rond ziekmelden en het verschil tussen verplichte vrije dagen, onbetaald verlof en betaald verlof.



#### WERKERVARING

### Statushouders aan de slag als accountant

Sinds 2017 creëert PwC werkervaringsplaatsen voor statushouders om hun de kans te geven hun talenten in te zetten. Het doel van dit programma, Seeds of PwC, is bij te dragen aan de duurzame integratie van statushouders in de Nederlandse samenleving. PwC begeleidt en traint de kandidaten waarna zij als accountant, bij PwC of elders, aan de slag kunnen. De kandidaten hebben mee-stal een financiële achtergrond of werkervaring in hun herkomstland en worden door PwC gewaardeerd om hun unieke krachten en individuele achtergronden.

Door dit succesvolle, jaarlijks terugkerende initiatief werd de afgelopen jaren een aantal Seeds-kandidaten een regulier contract aangeboden. Per november 2021 mocht PwC elf nieuwe kandidaten verwelkomen en werd het programma intern uitgebreid naar andere afdelingen.

De overheid heeft dit project bestempeld als een proeftuin in de context van Social Return on Investment, de sociale vereisten bij overheidsopdrachten op het gebied van de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## 3.2 Behoud van werk en doorstroom

Een veelvoorkomend fenomeen op de arbeidsmarkt is het 'draaideureffect': werkgevers slagen er in nieuwe medewerkers aan te trekken, maar die verlaten de organisatie weer snel wegens gebrek aan inclusie en/of doorstroommogelijkheden. Wat zijn de uitdagingen en aanbevelingen voor een duurzame en succesvolle plaatsing? Werkgevers onderschatten soms hoe lang het kan duren voordat hun nieuwe werknemer volledig kan meedraaien of ze hebben onrealistische verwachtingen waaraan statushouders zonder extra begeleiding niet kunnen voldoen. Dit kan aan beide kanten zorgen voor ontevredenheid, maar ook leiden tot uitval of vertrek. Reden te meer om extra aandacht te geven aan begeleiding of de inwerkperiode, zodat de kans op een succesvolle en duurzame plaatsing vergroot wordt. Waar een werkgever zich van bewust dient te zijn, is het risico van 'tokenism': een fenomeen waarbij de eerste 'diverse' persoon alles moet vertegenwoordigen wat de werkgever zoekt, waarmee de druk op die persoon veel te hoog wordt en het risico op teleurstelling groot is.<sup>42</sup>

### 3.2.1 Begeleiding

Een veel voorkomend knelpunt in duurzame plaatsing van statushouders is dat hij/zij bij indiensttreding in het diepe wordt gegooid en in de eerste maand(en) onvoldoende begeleiding krijgt. De inwerkperiode is echter cruciaal voor een succesvolle plaatsing.



## SAMENWERKING

### Talent koppelen aan doorgroeimogelijkheden

Arcadis organiseert twee keer per jaar de Talent Academy, in samenwerking met de Refugee Talent Hub en New Dutch Connections. In elke editie worden tien statushouders begeleid naar werk via een werkervaringsplek binnen Arcadis Nederland. Leidend is de gedachte dat je iemand die graag wil werken aan werk helpt.

Het traject werkt als volgt: nieuwkomers doen in een half jaar werkervaring op bij Arcadis, breiden hun netwerk uit en nemen deel aan taal- en cultuurtrainingen. Op deze manier worden zij klaargestoomd voor een nieuwe baan. Klik het tijdens het werkervaringstraject van beide kanten? Dan volgt er een contract binnen Arcadis. Is de klik er niet? Dan heeft de nieuwkomer ervaring opgedaan en maakt meer kans bij een volgende partij.

De Talent Academy loont. Op maatschappelijk gebied doordat nieuwkomers opbloeien. Op zakelijk gebied omdat het bedrijf in de krappe arbeidsmarkt nieuwe, gemotiveerde medewerkers vindt. Collega's leren hoe waardevol een diversiteit aan culturen in een team is en dat het kan leiden tot nieuwe inzichten.

Een traject met statushouders kost tijd, van de buddy, leidinggevende en het team. Gewoontes en culturen verschillen immers en medewerkers moeten wennen aan een collega met een andere achtergrond. Ieder traject met een nieuwkomer is anders en Arcadis weet dat mensen daarbij hun neus kunnen stoten. Het blijft een leerproces. Arcadis blijft echter werken aan een divers en inclusief bedrijf waar iedereen zichzelf kan zijn. Met dit in het achterhoofd is het iets langer de tijd nemen voor een nieuwe collega, uiteindelijk altijd de investering waard.

42 [Naar een structurele plek voor het perspectief en de visie van vluchtelingen in beleidsvorming.](#) Ponzoni, E, e.a., Vrije Universiteit Amsterdam, november 2020.

## TIPS

- **Zorg voor duidelijkheid.**

Maak voorafgaand aan de eerste werkdag alle nodige informatie beschikbaar, ook die voor anderen vanzelfsprekend lijkt. Is het contract duidelijk? Wanneer kan iemand zijn/haar eerste salaris verwachten? Wat zijn de werktijden? Zijn er kledingvoorschriften en zo ja, welke? Hoe laat en waar moet iemand zich melden op de eerste dag? Welke documenten of handleidingen kunnen alvast worden ingezien? Wat moet de nieuwe collega meenemen? Welke voorzieningen zijn er beschikbaar? Bijvoorbeeld, waar is een gebedsruimte, waar kan koffie of eten worden gehaald, waar is de kolfruimte? Hoe verlopen vergaderingen, wie/wat is een voorzitter, wat is notuleren, moet je wat zeggen? Vooral tijdens de inwerkperiode heeft fysiek samen werken de sterke voorkeur boven thuiswerken.

- **Informeer collega's.**

Informeer de afdeling/organisatie waar statushouders aan de slag gaat over de komst van hun nieuwe collega. Licht toe wat de visie en motieven van het bedrijf zijn op het aantrekken van statushouders en maak duidelijk wat van de medewerkers wordt verwacht.

- **Zorg voor een 'buddy'.**

Koppel een collega als 'buddy' aan de statushouder. Dit is liever geen leidinggevende, wel een medewerker die de nieuwe collega wegwijs kan maken en op laagdrempelige manier vragen kan beantwoorden. De buddy blijft tijdens de eerste weken belangrijk, omdat deze zorgt voor een vast en vertrouwd vraagpunt. Vaak is de drempel om aan leidinggevendenden veel vragen te stellen te hoog, dus hoe laagdrempeliger het contact met de buddy, hoe beter. Tijdens de eerste week is het belangrijk dat de buddy en/of het team worden aangespoord de nieuwe collega goed te ontvangen en zich aan hem/haar voor te stellen.

- **Blijf in contact.**

Blijf, zeker gedurende de eerste maanden, in contact met de statushouder. Vraag, eventueel samen met de buddy, hoe het gaat, waar is behoefte aan, wat kan er beter?

## 3.2.2 Taalbarrières

Ook bij behoud van werk en doorstroom is het ontbreken van (taal)vaardigheden of (vak)kennis een veel voorkomend knelpunt dat niet zelden leidt tot ontslag of onderwaardering. Daardoor werken statushouders vaak in lagere functieschalen dan zij zouden willen of kunnen en hebben minder kans op meer verantwoordelijkheden en promotie. Onvoldoende beheersing van het Nederlands kan ook het werkplezier en het gevoel van inclusie in de weg zitten. Er kan onzekerheid of frustratie ontstaan wanneer hij/zij niet zeker weet iets goed te hebben begrepen, geconfronteerd wordt met (vak)jargon of veel energie kwijt is aan het constant verwerken van wat wordt gevraagd en gezegd. Ook door onvoldoende taalbeheersing kan de statushouder te maken krijgen met uitsluiting, pesterijen en microagressies door collega's of klanten.<sup>43</sup>

## TIPS

- **Investeer in de (vak)taal van een statushouder.**

Werkgevers kunnen de negatieve gevolgen van minder taalbeheersing verkleinen. Als Nederlands geen vereiste is voor de functie of als er ruimte is om gaandeweg de taal te leren, kunnen werkgevers investeren in de (vak)taal van de nieuwe medewerker. Werkgevers kunnen voor bekostiging van deze cursussen een beroep doen op regelingen van een gemeente of van belangenorganisaties zoals het UAF.

- **Organiseer effectieve en veilige communicatie.**

- Laat een nieuwe collega meeluisteren met vergaderingen, zonder dat hij een taak heeft, zodat hij/zij veel taal tot zich kan nemen en contextinformatie krijgt zonder er direct iets mee te moeten.
- Zorg als collega's onder elkaar dat er een lage drempel is om vragen te stellen, leg Nederlandse spreekwoorden en gezegden uit (en lach erom met elkaar).
- Neem online meetings op, zodat de nieuwe werknemer de vergadering nog eens kan terugluisteren. Zet de automatische ondertiteling aan bij online meetings: luisteren en tegelijk meelesen kan begrip bevorderen.
- Zorg dat een collega en/of de buddy na vergaderingen even checkt of de hoofdlijn en actiepunten begrepen zijn.

43 Microagressies zijn subtiele vormen van uitsluiting, zoals het telkens onderbreken van iemand terwijl hij/zij praat of 'grapjes' maken over iemands accent.

- Bevestig na een mondeling overleg de belangrijkste afspraken via de e-mail.
- Gebruik bij twijfel ter plekke Google translate.
- **Zorg dat het spreken en schrijven van het Nederlands stapsgewijs ontwikkeld kunnen worden.**
- **Neem de tijd.**

Een volle werkdag communiceren in een niet-moedertaal is vermoeiend. Begin vooral met ontmoetingen en meekijken. Geef statushouders tijd en ruimte om te wennen en in eigen tempo te groeien naar meer zelfstandig werken.

## VAKTAALCOURSUSSEN



## De Beroepentuin

Vooraf voor statushouders is de Nederlandse taal een uitdaging, zeker ook de vaktaal. In samenwerking met Stichting Nieuw Thuis Rotterdam ontwikkelt de Beroepentuin daarom Vaktaalcursussen, waar deelnemers gericht de taal leren die nodig is. Seyit Yeyden: "Ieder beroep heeft een vocabulaire van ongeveer 400 - 450 woorden. Daarvan moeten werknemers er minimaal vijftig spreken. Dus leren we deelnemers de woorden over materialen en gereedschappen, zodat ze bijvoorbeeld als hulpmonteur goed kunnen functioneren." Yeyden vindt dit een geschikt model voor andere bedrijven die tegen het taalprobleem aanlopen. Inmiddels heeft de Stichting Lezen & Schrijven interesse getoond voor het ontwikkelen van dergelijke vaktaalcursussen.

## OPLEIDINGEN

### Leer-werktraject voor monteurs met uitzicht op duurzame baan

De energietransitie zit in een stroomversnelling. Daarom heeft Stedin technisch opgeleid en enthousiast personeel nodig. Al jaren leidt Stedin mensen op tot monteur, waarbij het veel aandacht heeft voor begeleiding en coaching. Het bedrijf zet zich ook in voor een diverse en inclusieve arbeidsmarkt, bijvoorbeeld voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders. In samenwerking met het UAF is Stedin in 2018 gestart met een traject voor deze doelgroep. Deelnemers worden in een leer-werktraject opgeleid tot eerste monteur laag- en middenspanning. Na het wervings- en selectietraject begint een 'voorschakeltraject' van vier maanden. Daarin wordt de groep klaargestoomd voor het reguliere leer-werktraject (mbo BBL niveau 3). Het hele opleidingstraject bestaat uit praktijk- en theorielessen op de bedrijfsschool van Stedin, taallessen en het opdoen van ervaring door mee te lopen en mee te werken. Dit gaat onder begeleiding van ervaren collega's. Doel van de opleiding is dat deelnemers na het behalen van hun diploma bij Stedin een duurzame baan krijgen.

Als belangrijke succesfactoren van dit traject noemt Stedin de aandacht voor de Nederlandse taal (extra taallessen en een 'taalmaatje': een collega die met de nieuwkomer het Nederlands oefent), de ruimte voor het bieden van maatwerk (indien nodig wordt het opleidingsprogramma aangepast), de begeleiding en coaching (vast aanspreekpunt, wegwijs binnen Stedin en aandacht voor regels en afspraken) en de nazorg na afronding van de opleiding (zoeken naar een geschikte landingsplek, begeleiden van de overgang en hulp aan het nieuwe team).

## TIPS

- **Een goed begin is belangrijk.**

Een goede overdracht vanuit de gemeente of bemiddelende organisatie kan helpen om meer te weten over de achtergrond en mogelijkheden van de werknemer. Bespreek wat de ervaringen zijn met deze persoon en welke tips er zijn voor een goede start.

- **Investeer extra in een goede kennismaking tussen de leidinggevende en de collega's.**

Het helpt om te investeren in het elkaar beter leren kennen en begrijpen en belangrijk voor het creëren van vertrouwen. Neem door hoe dingen werken op de werkvloer, zoals de omgang tussen werknemers. Vraag wat de nieuwe werknemer zelf gewend is op het werk.

- **Zorg voor rust en regelmaat op het werk.**

Stress is vaak een trigger voor het opleven van trauma's. Zorg daarom als werkgever voor rust en regelmaat in het werk, wees alert op mogelijk stresserende factoren en haal ze waar mogelijk tijdig weg.

- **Maak gezondheids- en persoonlijke kwesties bespreekbaar.**

Soms vindt een statushouder het lastig zelf een gesprek te beginnen over gezondheid of praat er alleen in algemene termen over. Leg uit dat je begrijpt dat het moeilijk kan zijn om over persoonlijke onderwerpen te praten, dat je uit ervaring weet dat mensen die gevluht zijn meer zorgen of stress kunnen

hebben en dat dit logisch is, gezien alles wat is gebeurd. Zo maak je het normaal om over gezondheidskwesties te praten.

- **Let op taalgebruik.**

Sluit in je taalgebruik aan bij de woorden die de persoon zelf gebruikt. Het woord 'mentaal' of 'psychisch' kan een taboe zijn. Spreek daarom liever over stress, slecht slapen, veel nadenken, verdriet, piekeren of 'een vol hoofd hebben'.

- **Help, indien nodig, bij het vinden van de juiste hulp.**

Wijs iemand er op waarvoor je bij de huisarts of de maatschappelijk werker terecht kan. Benoem dat het geen schande is om hulp te krijgen bij problemen en dat andere mensen in Nederland dat ook doen.

- **Zorg voor goede begeleiding en flexibiliteit om werkafspraken aan te passen.**

Mentoren of buddy's op de werkvloer kunnen bijdragen aan het bespreekbaar maken van (psychische) gezondheid. Veelal beginnen statushouders met tijdelijke contracten, waardoor ze aarzelender zijn om aan te geven dat iets lastig is of niet goed gaat. Dan kan het makkelijker zijn om met een buddy of mentor te praten dan met een leidinggevende. Voor buddy's of mentoren is het belangrijk goed voorbereid te zijn op hun taak. Zorg ervoor dat zij weten wat hun rol is, waar ze terecht kunnen als ze zich zorgen maken, wie welke hulp geeft en wie de vinger aan de pols houdt.

### 3.2.3 Welzijn en gezondheid

Over het algemeen voelen mensen zich beter als zij werk hebben, voor statushouders geldt dit uiteraard ook.<sup>44</sup> Starten met een baan kan extra inspanning vragen van de werkgever én de statushouder. Er is kans dat een statushouder veel heeft meegemaakt in eigen land, tijdens en na de vlucht. Daarnaast kan het opnieuw een bestaan opbouwen in een vreemd land stress en onzekerheid met zich meebrengen. Deze context kan een rol spelen bij het wennen aan de nieuwe werksituatie en het eigen maken van werk. Het kan ook zijn dat, nadat het leven in een goed vaarwater komt, er eindelijk ruimte en rust is voor het verwerken van trauma's. Het is de oorzaak dat

statushouders een groter risico hebben op bepaalde gezondheidsproblemen, waaronder psychische klachten. Uiteraard betekent dit niet automatisch dat ze deze klachten ook krijgen. Het betekent wel dat preventie, versterken van de veerkracht en goede begeleiding van groot belang zijn.<sup>45 46</sup>

### 3.2.4 Culturele verschillen, (onbewuste) vooroordelen en inclusie

Ook op de werkvloer spelen cultuurverschillen een rol. Voor statushouders zijn gangbare regels en omgangsvormen op de Nederlandse werkvloer niet vanzelfsprekend. Dit geldt zowel voor geschreven regels (wat moet ik doen als ik ziek ben?) als ongeschreven regels (word

44 [Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid](#). Bron: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag 2020.

45 [Statushouders gezond aan het werk. Tips voor werkgevers](#), Pharos, mei 2021.

46 [Handreiking 'Geef ons de tijd'. Begeleiding van vluchtelingen met oog voor psychische gezondheid](#), Pharos, oktober 2018.

ik geacht praatjes te maken bij het koffieapparaat?). Ook hoe mensen aankijken tegen bijvoorbeeld hiërarchie en oudere collega's is sterk cultureel bepaald: een leidinggevende tegenspreken is niet in alle culturen vanzelfsprekend, en moet je wel opdrachten opvolgen van iemand die twintig jaar jonger is dan jij? Zo kunnen situaties ontstaan waarbij de nieuwe collega zich op een manier gedraagt die niet overeenkomt met wat over het algemeen van werknemers in Nederland wordt verwacht. Er kan vervolgens weerstand komen van andere medewerkers die geen aansluiting vinden met hun nieuwe collega. De beeldvorming over asielzoekers en statushouders is bovendien vaak negatief of in het beste geval gecompliceerd. Deze stigmatisering werkt door op de werkvloer, waar statushouders geconfronteerd kunnen worden met collega's die geen ruimte bieden aan hun inbreng of manier van werken of klanten die geen begrip hebben voor hun situatie.

Gebrek aan inclusie en sociale veiligheid uit zich bijvoorbeeld in gepest of uitsluiting op de werkvloer door collega's en/of klanten. Vaak is dit onzichtbaar voor het management. De gevolgen kunnen variëren van stressklachten, burn-out, verminderde productiviteit tot uitval. Statushouders die moeilijk aansluiting vinden bij hun collega's en de bedrijfscultuur zullen eerder geneigd zijn om de organisatie te verlaten.

## TEAMS

### Serviceteams koppelen talent aan doorgroeimogelijkheden

Arriva Nederland is bijzonder trots op haar ServiceTeams. In 2017 startte deze vervoersmaatschappij in regio Oost haar eerste ServiceTeam. Gedurende een periode van twee keer drie maanden krijgen statushouders in een ServiceTeam de kans om als collega's werkervaring en werkritme op te doen. Inmiddels heeft het bedrijf minimaal één ServiceTeam in iedere regio.

#### Salim en Rami: 2 voorbeelden

- Salim begon in 2019 in het ServiceTeam op de Vechtdallijnen. Hij is inmiddels begonnen aan de opleiding voor steward. Omdat hij meerdere talen spreekt, treedt hij voor reizigers op deze lijn vaak op als tolk.
- Rami begon als lid van een ServiceTeam als chauffeur op Arriva's Vlinder, een kleine bus. Hij heeft zich ontwikkeld tot buschauffeur en werkt nu voor de vestiging van Arriva in Doetinchem.<sup>47</sup>



47 Bekijk hier clipjes over wat het ServiceTeam doet en leert van de deelnemers: [vimeo.com/680423359/4047c2a8c6](https://vimeo.com/680423359/4047c2a8c6)

## TIPS

### • **Investeer in diversiteit én inclusie.**

Meer diversiteit op de werkvloer kan schuren en tot ongemak leiden. Belangrijk is hierover met alle medewerkers het gesprek aan te gaan. Werk aan een inclusieve werkvloer op basis van gezamenlijke normen, onderling respect en ruimte voor verschil. Hiervoor zijn visie, leiderschap en draagvlak essentieel. In het Charterdocument 'Van Culturele Diversiteit naar Inclusie' (SER Diversiteit in Bedrijf, 2020)<sup>48</sup> is hiervoor een reeks aanbevelingen geformuleerd.

#### **De belangrijkste zijn:**

- Formuleer een visie op de meerwaarde van diversiteit en inclusie op bedrijfsniveau, draag deze visie actief uit en bespreek dit met alle medewerkers.
- Maak inclusief leiderschap en intercultureel vakmanschap tot kerncompetenties waarop managers ook worden beoordeeld.
- Zorg voor draagvlak in de hele organisatie, reik het middenkader en het operationeel management instrumenten aan om hiermee aan de slag te gaan en stel voldoende tijd en budget te beschikking.
- Hanteer zero tolerance voor discriminatie en zorg voor een heldere klachtenregeling en gedragscode met aandacht voor diversiteit en inclusie.
- Zorg voor een vertrouwenspersoon en breng het bestaan en de functie ervan onder de aandacht (bij indiensttreding en vervolgens bijvoorbeeld een- of tweemaal per jaar). De meeste statushouders zullen hiermee niet bekend zijn.
- Vraag de medewerker wat maakt dat hij/zij zich thuis kan voelen in de organisatie en probeer daaraan te voldoen.
- Doe regelmatig een medewerkerstevredenheids-onderzoek (MTO). Een goed MTO geeft inzicht in de ervaren inclusie bij werknemers. Het kan een belangrijk middel zijn om dit ook bij statushouders op te halen. Een MTO zal voor veel statushouders een onbekend concept zijn. Maak vooraf duidelijk wat het doel is en hoe het zit met anonimiteit en opvolging ervan.

## 3.2.5 Talentontwikkeling

Een werkcultuur waarin persoonlijke en talentontwikkeling een grote rol spelen, helpt bij het optimaal benutten van het beschikbare arbeidspotentieel én draagt bij aan het succes van de organisatie. Bovendien stimuleert het werknemers, en niet alleen statushouders, om bij hun werkgever te blijven. Een, vaak cultureel bepaald aandachtspunt is dat statushouders niet gewend zijn actief en assertief hun ambities en wensen te bespreken met leidinggevenden, omdat dit veelal wordt gezien als ongepast, ongeleefd of te direct.

## PERSPECTIEF

### **Talent ontwikkeling, coaching, en perspectief op een vast contract**

ABN AMRO helpt mensen met een vluchtachtergrond via het Rebootprogramma. Het bedrijf ontmoet kandidaten op verschillende manieren: via pitch- en speeddate-events die worden georganiseerd samen met de Refugee Talent Hub, via 'reskilling' trajecten (zoals Azure Academy, Hack Your Future en Motopp) of via een directe sollicitatie op de Rebootvacature op de website. ABN AMRO probeert mensen zoveel mogelijk meteen op betaalde jaarcontracten te plaatsen mét perspectief op een vast contract. Het eerste jaar binnen ABN AMRO ontvangen de 'Rebooters' persoonlijke coaching van een externe coach, waarbij speciale aandacht is voor onderwerpen zoals culturele verschillen, gesprekstechnieken en presentatievaardigheden.

ABN AMRO zal de komende drie jaar zestig vluchtelingtalenten aannemen en opleiden. Dit bouwt voort op de toezegging die het bedrijf deed in 2019, toen al tachtig vluchtelingen in dienst werden genomen. Daarnaast zal ABN AMRO ten minste de komende twee jaar vluchtelingen-ondernemers de kans geven ideeën voor te leggen aan haar private banking-klienten met als doel het krijgen van financiering, mentorschap of coaching.

48 [Van Culturele Diversiteit naar Inclusie](#), SER Diversiteit in Bedrijf, 2020.

## Elkaar aanvullen en versterken

FrieslandCampina heeft, als wereldwijd opererend bedrijf, oog voor inclusiviteit en diversiteit. Inclusiviteit en diversiteit zijn voor het bedrijf van belang, omdat het daarmee sterkere teams creëert die elkaar aanvullen en versterken. Daarnaast kan FrieslandCampina daarmee in een krappe arbeidsmarkt meer en andere talenten aan zich binden en geeft het invulling aan het thema 'Wij werken met oog voor de belangen van komende generaties'.

Op basis van deze uitgangspunten biedt het bedrijf beschermde posities voor Wajongers bij leden-vee-houders en heeft het, om de band met nieuwkomers te versterken, programma's opgezet met o.a. de Refugee Talent Hub. Zo biedt FrieslandCampina een mentorprogramma aan waarbij senior managers hun ervaring en netwerk inzetten voor statushouders, een specifiek mentorprogramma van vrouwen voor vrouwen, verschillende (sollicitatie) trainingen, en introductiefilms voor azc-bewoners over werken in de Nederlandse zuivelindustrie.

De intentie is om de komende drie jaar vijftig nieuwkomers een baan bij FrieslandCampina aan te bieden. Hiervoor zijn twee speeddates geweest voor technisch geïntereerde nieuwkomers binnen de supply chain. Middels training on the job, taaltrainingen en workshops voor nieuwkomers en teamleiders besteedt FrieslandCampina ook aandacht aan culturele verschillen. Hiermee wil het bedrijf nieuwkomers in Nederland een goede start bij FrieslandCampina geven. Het bedrijf is op weg om inclusiviteit en diversiteit meer en meer in de dagelijkse operatie in te bedden.



## OMSCHOLING

### Opleiding tot ICT-specialist met steun van buddy's

Microsoft wil de komende drie jaar 200 vluchtelingen omscholen en helpen om de krappe ICT-arbeidsmarkt in Nederland te betreden. In 2018 richtte Microsoft daarom, in samenwerking met de Refugee Talent Hub en IT PerformanceHouse, de Azure Academy for Refugees op. Dit is een programma waarbij deelnemers in vier, vijf maanden worden opgeleid tot Azure IT of Cloud specialist, waarna ze betaald aan de slag gaan bij Microsoft of bij bedrijven uit het partnernetwerk van Microsoft.

Ook andere werknemers van Microsoft worden bij het programma betrokken. Zij kunnen zich aanmelden als buddy van een Azure Academy-deelnemer. De uren die zij hier onder werktijd aan besteden, worden betaald door Microsoft. Het Azure Academy programma heeft inmiddels geleid tot tientallen succesvolle matches tussen deelnemende vluchtelingen en bedrijven. Zo hebben bijvoorbeeld alle deelnemers die in 2019 zijn afgestudeerd aan de Azure Academy nu een vaste baan in de ICT. Het afgelopen halfjaar (2022) zijn nog weer eens ruim veertig nieuwe deelnemers gestart. Daarmee is Microsoft inmiddels op de helft van het aantal vluchtelingen dat ze zich tot doel had gesteld om om te scholen.



## TIPS

- **Neem het initiatief om talentontwikkeling aan te kaarten.**

Neem als werkgever de tijd om werknemers te vragen welke vaardigheden zij willen ontwikkelen, welke extra kennis of vaardigheden zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen, waaraan ze behoefte hebben, en maak ook duidelijk, bijvoorbeeld tijdens functioneringsgesprekken, wat hierin de mogelijkheden zijn.

- **Organiseer mentorprogramma's.**

Mentorprogramma's en andere vormen van persoonlijke ondersteuning zijn belangrijk voor de ontwikkeling van het talent onder statushouders en het kweken van begrip voor en inzicht in de meerwaarde van culturele verschillen.

- **Stel tijd en budget voor scholing beschikbaar.**

Geef als werkgever een statushouder de ruimte om bijvoorbeeld tijd of (opleidings)budget in te zetten voor extra cursussen, zoals een cursus Zakelijk Nederlands of een certificaat voor bepaalde software. Sinds 2022 is er voor alle werkenden en werkzoekenden het STAP-budget van € 1000,- per jaar beschikbaar. Spreek samen met de statushouder af hoe deze het budget het best kan inzetten om de kans op behoud van werk en doorstroom te bevorderen.<sup>49</sup>

- **Investeer in het management van multiculturele teams.**

Managers en leidinggevenden ontberen vaak kennis over het omgaan met multiculturele teams, inclusief leiderschap en interculturele communicatie. Hierdoor kunnen in teams fricties of conflicten ontstaan die uiteindelijk leiden tot vertrek van een statushouder. Trainingen en cursussen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van de kwaliteiten van leidinggevenden. Het loont om als werkgever dergelijke trainingen en cursussen standaard aan te bieden aan alle medewerkers in alle lagen van de organisatie. Zorg daarbij voor voldoende opleidingsbudgetten en stimuleer medewerkers hiervan gebruik te maken. Werknemers zelf kunnen ook een beroep doen op de bovengenoemde STAP-regeling.

- **Houd exitgesprekken.**

Wanneer een werknemer de organisatie verlaat, al dan niet uit eigen beweging, is het relevant om te inventariseren wat de reden voor het vertrek is, hoe de werknemer de arbeidsperiode heeft ervaren en wat er verbeterd kan worden. Deze informatie kan in een exitgesprek worden opgehaald.

## INSTRUCTIE

### Wat levert een exitgesprek op? Een voorbeeld.

Na een proefperiode van een maand merkt de teamleider dat de statushouder als enige moeite heeft om bepaalde software onder de knie te krijgen. Het besluit valt om daarom geen arbeidsovereenkomst aan te gaan. Tijdens het exitgesprek komt naar voren dat de statushouder moeite had alle instructies te begrijpen en te onthouden, mede omdat het allemaal heel snel ging en hij de groep niet wilde vertragen door vragen te stellen. Hij geeft ook aan dat lezen hem makkelijker afgaat dan luisteren, omdat hij dan onbekende voor-

den tussentijds kan opzoeken. Werkgever en werknemer concluderen beiden dat de instructies voor de nieuwe software ook prima als voorbereiding of naglagwerk meegegeven hadden kunnen worden. Dan had de nieuwe werknemer dit in zijn eigen tempo nog een keer kunnen nalezen. Met deze informatie kan de werkgever de inwerkprocedure aanpassen. Bijkomstig voordeel is dat de instructies ook toegankelijker worden voor medewerkers die liever nieuwe informatie lezen dan horen.

49 STAP staat voor Stimulering Arbeidsmarkt Positie. Meer informatie en aanvragen kan via de [website van de Rijksoverheid](#).

## Succesvolle opleiding tot BIM-engineer in de bouwsector

Sinds 2017 heeft bouwbedrijf Dura Vermeer haar eigen Bureau Social Return (BSR) dat zich richt op het aannemen van meer mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dura Vermeer wil daarmee ook vluchtelingen toegang bieden tot duurzame banen. Inmiddels is er een bijzondere samenwerking met UAF en de Hogeschool Rotterdam. Elk jaar starten 20-25 statushouders met een technische achtergrond een traject waarbij ze worden opgeleid tot BIM-engineer, een functie waar momenteel een groot tekort aan is. Dura Vermeer biedt deelnemers begeleiding en werkervaringsplekken, Hogeschool Rotterdam ondersteunt hen daar waar hun kennis nog verbeterd moet worden, en het UAF verzorgt de werving en een deel van de begeleiding. Inmiddels werken er tientallen statushouders bij het bedrijf en heeft het traject zich uitgebreid naar andere bedrijven. Dura Vermeer gaat de komende

jaren nog een stap verder, namelijk door ook leveranciers en ketenpartners aan te moedigen vluchtelingen op te leiden en op te nemen in hun personeelsbestand.



### 3.2.6 Specifieke (groeps)trajecten voor statushouders

Speciale (groeps)trajecten voor statushouders kunnen het hoofd bieden aan veel van de bovengenoemde knelpunten. Enkele elementen komen vaak terug.<sup>50 51</sup> Ten eerste wordt voor de werving van kandidaten vaak gebruikgemaakt van partijen of kanalen die in direct contact staan met statushouders of daar bekend mee zijn. Ten tweede wordt een special inwerkprogramma ontworpen over langere tijd, waarbij zowel het leren (van taal en vakkennis) als werken en praktijkervaring opdoen centraal staan. Ten derde zijn er vaak, maar niet altijd, andere partijen betrokken zoals een onderwijsinstelling en/of een maatschappelijke organisatie zoals de Refugee Talent Hub of het UAF. En tot slot gaat het vaak om redelijk langdurige trajecten (variërend van een aantal maanden tot een aantal jaar), waarin statushouders zowel werkervaring opdoen als een diploma halen en/of aan hun taal werken.

In dit Charterdocument zijn meerdere good practices opgenomen waar sprake is van een speciaal traject voor statushouders. Werkgevers kunnen zich hierdoor laten inspireren tot een variant voor de eigen organisatie, al dan niet in samenwerking met andere partijen. Werkgevers kunnen soms ook aansluiten bij reeds bestaande trajecten. Omdat het aanbod van trajecten steeds verandert, kan een startpunt zijn om contact op te nemen met relevante partijen of organisaties. In Bijlage 2 staat hiervan een overzicht.

#### Voordelen:

- De werving kan in handen liggen van een externe partij (of combinatie van partijen) die in direct contact staan met statushouders. Dit scheelt de werkgever zoekwerk.
- Door als groep te starten, hebben de statushouders ook steun aan elkaar. Zij zitten bij aanvang 'in hetzelfde schuitje' en voelen zich dus minder de nieuweling of buitenstaander.

50 [Quickscan Arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vluchtelingen. Een vergelijking tussen Nederland en andere Europese landen](#), Regioplan, september 2020.

51 [Nieuw op de arbeidsmarkt. Handreiking arbeidstoeleiding statushouders](#), Regioplan/Verwey-Jonker Instituut, januari 2021.

- Er kunnen in samenspraak met gemeente(n) afspraken worden gemaakt over behoud van uitkering tijdens het traject. Dit betekent dat de werkgever geen salaris betaalt voor de deelnemers/nieuwe werknemers tijdens het traject (of bijvoorbeeld het eerste jaar) en zich vooral inzet voor de duurzame inzetbaarheid van de kandidaat. Voor de gemeente kan dit ook interessant zijn, omdat deze constructie duurzame inzetbaarheid (en dus minder kans op terugval in de bijstand) vergroot.
- Tijdens een specifiek traject wordt expliciet ruimte gemaakt voor de behoeften van statushouders. Het biedt extra taal, een adequaat inwerkprogramma en het behalen van Nederlandse (vak)diploma's; allemaal zaken die in vorige paragrafen ook besproken zijn.

### Let op:

- Onder statushouders bestaan natuurlijk verschillende culturen en werkstijlen, die niet per se goed op elkaar aansluiten. Hier wordt ook weer het belang van inclusief werkgeverschap en interculturele communicatie vanuit de werkgever belangrijk.
- Binnen een groep statushouders zullen ook verschillende behoeften en niveaus zijn. Geef naast de aandacht voor de groep ook genoeg ruimte voor individuele ontwikkeling.
- Het is van belang ervoor te zorgen dat in het bedrijf geen aparte groep statushouders ontstaat, maar dat de individuen goed integreren binnen het bedrijf als geheel. Dat voorkomt stigmatisering.

Sinds 1 januari 2022 is de nieuwe inburgeringswet van kracht. Belangrijk principe daarin is dat alle inburgeringsplichtige statushouders een duaal traject volgen waarin taalverwerving wordt gecombineerd met toeleiding naar een vorm van participatie, zoals werk. Dat biedt statushouders en werkgevers nieuwe kansen en perspectieven. Belangrijk is daarbij lessen te trekken uit het verleden en werk te maken van de aanbevelingen die uit eerder onderzoek naar leerwerktrajecten voor statushouders naar voren zijn gekomen.<sup>52 53</sup>

52 [Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders](#), Regioplan/Verwey-Jonker Instituut, januari 2021.

53 [Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van Opschalingsmogelijkheden](#), SER/Ministerie SZW, november 2021.

## WERKERVARING

### Mentor- en talentenprogramma's voor hogeropgeleide statushouders

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) heeft sinds 2014 werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide statushouders om één jaar werkervaring bij dit ministerie op te doen. Het gaat om mensen die in het herkomstland een studie hebben afgerond en/of werkervaring hebben opgedaan en in Nederland een studie op hbo- of wo-niveau (bijna) hebben afgerond. Hierdoor draagt IenW bij aan een betere arbeidsmarktparticipatie van deze groep. Maar ook kunnen zo collega's bij IenW kennismaken met statushouders van verschillende culturele achtergronden en leert de organisatie meer inclusief te zijn. Iedere deelnemer krijgt een jaar lang een mentor. Mentor én mentee worden afzonderlijk begeleid door een externe coach die is gespecialiseerd in interculturele vaardigheden en het werken met statushouders. Tijdens plenaire bijeenkomsten komen onderwerpen aan de orde als geschreven/ongeschreven regels en ongewenste omgangsvormen. Ook Nederlandse taallessen worden aangeboden. De deelnemers stromen gedurende het werkervaringsjaar in op schaal 10, hetzelfde als bij reguliere Rijkstrainees. Na zes maanden kunnen ze al intern solliciteren.

Rijkswaterstaat (RWS) is in 2018 begonnen met 'START', het talentenprogramma voor statushouders. Daarmee wil RWS het arbeidsmarktpotentieel breder benaderen. Het opzetten van een talentenprogramma voor hoger opgeleide statushouders binnen de prioritaire doelgroepen (o.a. ICT, Inkoop, Techniek) is een concrete invulling van START. Het eerste programmajaar stromen de deelnemers bovenformatief in en betaalt de gemeente hun uitkering. Het tweede jaar stromen ze in op een reguliere formatieve plek bij de desbetreffende afdeling van RWS. Van statushouders die START hebben gevolgd, is 80 procent na één jaar formatief bij RWS ingestroomd.

Voor de werving van kandidaten werken IenW en RWS samen met het UAF.



# Bijlagen



## Stroomschema vluchtelingen en werk



Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

# Overzicht van organisaties en initiatieven rondom vluchtelingen en werk

## Overheidsorganisaties en kennisinstellingen



### COA

Het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA) is verantwoordelijk

voor de opvang van asielzoekers en hun begeleiding in de eerste fase in Nederland en/of tijdens hun asielprocedure.

[coa.nl](http://coa.nl)

delen. Het gaat om wetenschappelijke kennis, praktijkkennis van zorgverleners, beleidsmakers en andere professionals en ervaringskennis van mensen om wie het uiteindelijk gaat. Pharos heeft veel kennis over statushouders in relatie tot gezondheid en werk.

[pharos.nl](http://pharos.nl)



### ICDW

Het Informatiecentrum Diploma Waardering (ICDW) is het loket voor

vragen over waardering van internationale diploma's. Een diplomawaardering vertelt wat in Nederland de waarde is van buitenlandse diploma's en opleidingen. Ook als vluchtelingen geen opleidingsdocumenten meer hebben, kunnen zij over hun opleidingsniveau advies krijgen in de vorm van een Indicatie Onderwijsniveau.

[idw.nl](http://idw.nl)



### SBB

Bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

(SBB) kunnen bedrijven een erkenning als leerbedrijf aanvragen. Bij leerbedrijven kunnen studenten, en dus ook studerende vluchtelingen, een stage lopen of een leer-werkplaats vervullen.

[s-bb.nl](http://s-bb.nl)



### IND

De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) voert het vreemdelingenbeleid

in Nederland uit. De IND beoordeelt de verblijfsaanvragen van mensen die in Nederland willen wonen (zoals asielzoekers) of die graag Nederlander willen worden (zoals statushouders). De website van de IND geeft veel informatie over (processen rondom) verblijfsvergunningen.

[ind.nl/asiel](http://ind.nl/asiel)



### SER Werkwijzer Vluchtelingen

De Werkwijzer Vluchtelingen is een online kennisplatform van de

Sociaal-Economische Raad over (arbeids)participatie van vluchtelingen. Op het platform zijn veel handreikingen, recente cijfers, onderzoeken en adviezen te vinden.

[ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen](http://ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen)



### Pharos

Het landelijk expertisecentrum

Pharos draagt bij aan het terug-

dringen van grote gezondheidsverschillen door nationale en internationale kennis te verzamelen, te verrijken en te



### WSP

Bij WerkgeversServicepunten (WSP's) kunnen werkgevers (mogelijk) ge-

bruik maken van voorzieningen of financiële regelingen. De dienstverlening van de WSP's is kosteloos en is lokaal te vinden. Voor een overzicht van WerkgeversServicepunten per arbeidsregio:

[werkgeversservicepunten.nl](http://werkgeversservicepunten.nl)

## Maatschappelijke organisaties



### ARQ Centrum 45

Centrum 45 is gericht op het optimaliseren van diagnostiek en behandeling

van getraumatiseerde vluchtelingen en asielzoekers door onderzoek naar diagnostiek op maat, het ontwikkelen van diagnostische instrumenten en het ontwikkelen van interventies/behandelingen voor deze doelgroep.

[centrum45.nl](http://centrum45.nl)



### Buddy Film Foundation

Buddy Film Foundation koppelt gevluchte, professionele filmmakers

aan Nederlandse professionele filmmakers om zo een netwerk op te bouwen.

[buddyfilmfoundation.com](http://buddyfilmfoundation.com)



### Edu4u

Edu4u zet zich met onderwijs op maat in voor de toekomst van nieuwkomers

in Nederland. Het biedt weekendcursussen en examen-trainingen aan in de bètavakken, Nederlands en Engels. De cursussen bereiden studenten voor op landelijke toelatingsexamens van vele hbo- en universitaire studies. Naast de cursussen biedt Edu4u begeleiding op maat.

[edu4u.nl](http://edu4u.nl)



### Forward Incubator

Forward Incubator zet zich in om nieuwkomers met een vluchtachtergrond in Nederland te ondersteunen

bij het opzetten van hun eigen onderneming.

[newcomersforward.com](http://newcomersforward.com)



### HackYourFuture

HackYourFuture is een programmeeropleiding voor vluchtelingen, waar

mee zij zich in zes maanden tijd gratis kunnen omscholen tot programmeur (web development).

[hackyourfuture.net](http://hackyourfuture.net)



### Makers Unite

Makers Unite is een sociale onderneming die lokale Amsterdammers

en nieuwkomers bijeenbrengt om samen betekenisvolle en duurzame textielproducten te ontwerpen en te maken.

[makersunite.eu](http://makersunite.eu)



### NewBees

NewBees bereidt statushouders voor op een baan door hen te matchen

met traineeships bij lokale ondernemers en organisaties. Ook adviseert het gemeenten over inclusieve inburgering.

[new-bees.org](http://new-bees.org)



### New Dutch Connections

Stichting New Dutch Connections

inspireert en motiveert (ex-)vluchtelingen om opnieuw in zichzelf te geloven door o.a. samen

met bedrijven workshops aan te bieden, ontmoetingen te organiseren en theatervoorstellingen te produceren. De theaterserie Future Citizens gaat specifiek over vluchtelingen en werk en de verbinding hiertussen.

[newdutchconnections.nl](http://newdutchconnections.nl)



### Open Embassy

Open Embassy is een online platform waar vluchtelingen met een verblijf-

status vragen kunnen stellen over het opbouwen van een leven in Nederland. De vragen worden beantwoord door vrijwilligers die deels ook zelf uit de doelgroep komen.

[openembassy.nl/en](http://openembassy.nl/en)



### Platform Nieuwkomers & Werk

Het Platform Nieuwkomers & Werk ondersteunt initiatieven en organisaties die nieuwkomers naar werk begeleiden of helpen

hun werk te behouden. Het Platform Nieuwkomers & Werk wordt uitgevoerd door de organisatie Open Embassy en ondersteund door de Goldschmeding Foundation.

[nieuwkomersenwerk.nl](http://nieuwkomersenwerk.nl)





### Refugee Company

Refugee Company creëert banen en werkervaringsplaatsen via hun

sociale ondernemingen 'A Beautiful Mess' en 'De Mondmaskerfabriek'. Ook biedt het trajecten en trainingen aan waar deelnemers werkervaring opdoen en een netwerk opbouwen.

[refugeecompany.com](http://refugeecompany.com)



### Refugee Start Force

Refugee Start Force is een netwerkorganisatie die nieuwkomers

verbindt met bedrijven, initiatieven en organisaties. Via verschillende Facebookgroepen worden dagelijks trajecten en banen gedeeld met de doelgroep.

[refugeestartforce.eu](http://refugeestartforce.eu)



### Refugee Talent Hub

De Refugee Talent Hub verbindt vluchtelingen en werkgevers door

bijeenkomsten en Meet & Greets te organiseren waarbij werkgevers kunnen kennismaken met mogelijke, nieuwe collega's. Ook zet de Refugee Talent Hub werkervarings-trajecten op samen met werkgevers en maatschappelijke partners.

[refugeetalenthub.com](http://refugeetalenthub.com)



### Tent Partnership for Refugees

Tent Partnership for Refugees, opgericht in 2016 door Hamdi

Ulukaya, spoort het bedrijfsleven aan om zich duurzaam in te zetten voor vluchtelingen door de core business van de organisatie in te zetten en vluchtelingen te zien als werknemers, ondernemers, consumenten. Tent is inmiddels uitgegroeid tot een netwerk van meer dan 250 internationale bedrijven.

[tent.org](http://tent.org)



### Global Talent Pool

Stichting Global Talent Pool begeleidt en bemiddelt hoogopgeleide status-

houders naar een duurzame baan.

[globaltalentpool.nl](http://globaltalentpool.nl)



### UAF

Stichting voor Vluchteling-Studenten, het UAF, steunt vluchtelingen finan-

cieel zodat zij een opleiding kunnen volgen. Ook adviseert het UAF vluchtelingen over hun studiekeuze en begeleidt hen tijdens hun studie en zoektocht naar werk. Daarnaast is het UAF betrokken bij verschillende leer-werktrajecten.

[uaf.nl](http://uaf.nl)



### VluchtelingenWerk Nederland

VluchtelingenWerk Nederland helpt vluchtelingen in gemeenten o.a.

bij het vinden van een baan. Hierbij kijkt de organisatie welke mogelijkheden er zijn op basis van opleiding, werkervaring, kennis van de taal en persoonlijke interesses. VluchtelingenWerk biedt vluchtelingen ook juridische en maatschappelijke ondersteuning.

[vluchtelingenwerk.nl](http://vluchtelingenwerk.nl)



### Welcome App

Welcome App is een online platform waar nieuwkomers en lokale organi-

saties bij elkaar worden gebracht.

[welcomeapp.nl/en](http://welcomeapp.nl/en)



### Werkclub

De Werkclub biedt statushouders begeleiding naar werk en geeft

trainingen en workshops over werken in Nederland.

De organisatie blijft ook ná de plaatsing bij een werkgever, betrokken.

[werkclub.nl](http://werkclub.nl)

# Overzicht van subsidies en regelingen

**Voor de integratie van vluchtelingen in Nederland is het belangrijk dat zij werk vinden. Daarom zijn er verschillende regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken als zij een vluchteling in dienst nemen. Bekijk hieronder de mogelijkheden.**

(Bron: SER Werkwijzer Vluchtelingen)

## Fiscale regelingen

### Jeugd Lage-inkomensvoordeel (Jeugd-LIV)

Het Jeugd-LIV compenseert de werkgever voor de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon voor werknemers van 18 tot en met 20 jaar. De hoogte wordt na afloop van het jaar door de Belastingdienst vastgesteld en automatisch overgemaakt. Voorwaarden voor het ontvangen van het Jeugd-LIV zijn:

- De werknemer was op 31 december van het voorgaande jaar 18, 19 of 20 jaar.
- Het gemiddelde uurloon van de werknemer is gelijk aan het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn/haar leeftijd.

Het Jeugd-LIV is een vast bedrag per verloond uur en loopt op met de leeftijd. Zo krijgt de werkgever in 2022 voor een 18-jarige 0,07 euro en voor een 20-jarige 0,30 euro per uur. Het maximaal aantal uur waarover de werkgever Jeugd-LIV ontvangt is 2.080 uur. De werkgever hoeft niets extra's te doen om het Jeugd-LIV te ontvangen.

**Meer informatie:** [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

### Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een fiscaal voordeel voor het in dienst nemen of houden van werknemers met een loon tussen de 100 - 125 procent van het wettelijk minimumloon. Het LIV is een bedrag dat de werkgever automatisch na afloop van het jaar van de Belastingdienst krijgt uitgekeerd. De hoogte van het bedrag hangt af van het aantal uren dat de werknemer

in de organisatie werkt. Het LIV bedraagt 0,49 euro per verloond uur en maximaal 960 euro per jaar. Werkt de werknemer minder uren, dan is het voordeel naar rato minder. De werkgever ontvangt het voordeel alleen als de werknemer in dat jaar minstens 1.248 uur werkt. Ook moet de werknemer minimaal het wettelijk minimumloon van een 22-jarige verdienen en niet pensioengerechtigd zijn. Het LIV kan niet gecombineerd worden met het loonkostenvoordeel. Kan de werkgever van beide gebruikmaken dan keert de Belastingdienst het hoogste bedrag uit. De hoogte van het LIV kan berekend worden met de [rekenhulp van de Rijks-overheid](#).

**Meer informatie:** [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

### Loonkostenvoordeel (LKV)

Om werkgevers te stimuleren bepaalde groepen in dienst te nemen, keert de Belastingdienst het LKV uit. Bij het bieden van een contract aan een vluchteling kan de werkgever hiervan gebruikmaken als de vluchteling:

- nog niet AOW-gerechtigd is én
- in de zes maanden voorafgaand aan het contract niet bij de werkgever in dienst is geweest én
- 56 jaar of ouder is en een uitkering ontvangt (loonkostenvoordeel ouderen) of volgens UWV of gemeente door een ziekte of handicap niet in staat is het minimumloon te verdienen (loonkostenvoordeel banenafpraak).

Het LKV is een bedrag per verloond uur dat na afloop van het jaar door de Belastingdienst wordt uitgekeerd. De hoogte van het bedrag is:

- voor vluchtelingen ouder dan 56 jaar: 3,05 euro per verloond uur met een maximum van 6.000 euro per jaar;
- voor vluchtelingen die vallen onder de banenafpraak: 1,01 euro per verloond uur met een maximum van 2.000 euro per jaar.

De werkgever moet zelf in de loonaangifte aangeven dat hij gebruik wil maken van het LKV. Er is een doelgroepverklaring nodig. De oudere vluchteling kan deze aanvragen bij de gemeente en de vluchteling die valt onder de banenafpraak kan deze aanvragen bij het UWV. LKV en LIV gaan niet samen. Kan de werkgever van beide gebruikmaken dan keert de Belastingdienst het hoogste bedrag uit. De hoogte van het LKV kan berekend worden met de [rekenhulp van de Rijksoverheid](#).

**Meer informatie:** [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

## Gemeentelijke regelingen

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand uit de bijstand in dienst te nemen, zetten gemeenten verschillende soorten premies, subsidies en vergoedingen in. Elke gemeente is vrij om te kiezen of en welke tegemoetkomingen zij inzet en op welke regelingen werkgevers een beroep kunnen doen.

Het [WerkgeversServicepunt](#) in de betreffende regio geeft informatie aan werkgevers over de regelingen. De servicepunten zitten op 35 plaatsen in het land.

Er zijn verschillende regelingen voor werkgevers die een vluchteling in dienst nemen.

### Werk met behoud van uitkering

Gemeenten kunnen werkgevers de mogelijkheid bieden om voor een korte periode een vluchteling op proef in dienst te nemen. Tijdens deze proefplaatsing of werkstage wordt geen loon betaald en behoudt de vluchteling zijn/haar uitkering. Heeft een vluchteling een heel kleine kans om betaald werk te vinden? Dan kan de gemeente toestemming geven om hem/haar voor langere tijd onbetaald werkervaring te laten opdoen op een participatieplaats. Een participatieplaats duurt 1 jaar en wordt eventueel met 1 jaar verlengd.

### Stimuleringspremies

Gemeenten kunnen werkgevers die vluchtelingen in dienst nemen een stimuleringspremie betalen. De gemeente Zwolle doet dit bijvoorbeeld in de vorm van een indienstnemingssubsidie. Dit is een tijdelijke compensatie voor het feit dat de werkgever een vluchteling het wettelijk minimumloon moet betalen terwijl deze nog niet volledig ingezet kan worden.

### Tijdelijke loonkostensubsidie

Gemeenten kunnen werkgevers die een vluchteling in dienst nemen via een tijdelijke loonkostensubsidie compenseren voor de eventuele extra begeleiding en/of lagere arbeidsproductiviteit. De werkgever ontvangt dan een vast geldbedrag of een bedrag dat is gekoppeld aan de loonwaarde van de vluchteling. De gemeente Amsterdam doet dat bijvoorbeeld voor werkgevers die werknemers met een bijstandsuitkering aannemen die nog enige scholing of extra begeleiding nodig hebben. Elke gemeente bepaalt zelf of ze een tijdelijke loonkostensubsidie inzet. De subsidie wordt meestal voor 1 of 2 jaar toegekend.

### Tegemoetkoming in extra kosten

Werkgevers kunnen bij sommige gemeenten een tegemoetkoming of vergoeding krijgen voor extra kosten van het in dienst nemen of houden van een vluchteling, bijvoorbeeld kosten voor begeleiding, scholing of aanpassing van de werkplek. Vaak is de voorwaarde dat hiervoor geen andere vergoeding mogelijk is. Het [WerkgeversServicepunt](#) in de betreffende regio kan hierover informatie geven.

### Vergoedingen en voorzieningen voor werknemers met een arbeidsbeperking

Gemeenten hebben specifieke regelingen voor zoekenden met een arbeidsbeperking door ziekte of handicap. Deze regelingen gelden vanzelfsprekend ook als werkgevers een vluchteling met een arbeidsbeperking aannemen.

### Regeling loonkostensubsidie

Voor vluchtelingen die vanwege een arbeidsbeperking zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kan de werkgever via de gemeente loonkostensubsidie krijgen. De gemeente onderzoekt dan op de werkplek hoeveel de vluchteling kan verdienen. Is dit minder dan het minimumloon, dan kan de werkgever subsidie ontvangen voor het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon. Deze loonkostensubsidie is structureel mogelijk.

### No-riskpolis

Een werkgever die een vluchteling die valt onder de banenafpraak wil aannemen, kan gebruikmaken van de no-riskpolis. Deze houdt in dat, als de vluchteling ziek wordt, hij/zij een Ziektewetuitkering van het UWV kan krijgen. Sommige gemeenten hebben ook voor andere doelgroepen een compensatieregeling bij ziekte.

**Meer informatie** bij het WerkgeversServicepunt van de regio waar de vluchteling woont.

### Jobcoach

Een jobcoach biedt een vluchteling met een arbeidsbeperking extra ondersteuning op de werkplek. Voor vluchtelingen die vallen onder de Participatiewet is de

gemeente verantwoordelijk voor zo'n jobcoach.

Vraag bij het WerkgeversServicepunt in de betreffende regio naar de mogelijkheden.

### Vergoedingen

Een gemeente kan voor vluchtelingen met een arbeidsbeperking vergoedingen verstrekken voor:

- aanpassing van het bedrijfspand, de werkplek of de productie- of werkmethode;
- extra hulp op de werkplek (bijv. van een doventolk);
- vervoersvoorziening.

## Subsidieregelingen

### Subsidie praktijkleren

Als een vluchteling leren en werken combineert, kan de werkgever mogelijk gebruikmaken van de subsidie-regeling praktijkleren, een tegemoetkoming in de kosten voor de begeleiding van de vluchteling. De regeling is zowel voor vluchtelingen die deelnemen aan het (voorbereidend) beroepsonderwijs als voor promovendi aan de universiteit. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het aantal aanvragen voor de diverse opleidingsniveaus en is maximaal 2.700 euro per werk-leerplaats.



FOTO: SALAR ASHARI

# Begrippenlijst

### **Asielzoeker/asiel**

Een persoon die zijn of haar herkomstland heeft verlaten om in een ander land bescherming (asiel) te zoeken. Asielzoekers mogen na de eerste zes maanden van hun asielpcedure werken, mits de werkgever een tewerkstellingsvergunning voor hen aanvraagt.

### **Nareizigers**

Nareizigers zijn de gezinsleden van een statushouder die op een later moment - nadat diegene zijn of haar verblijfsvergunning ontvangt - herenigd worden met hun gezinslid. Zij hebben dezelfde rechten en plichten als statushouders.

### **Naturalisatie**

Na een bepaald aantal jaren kunnen statushouders de Nederlandse nationaliteit aanvragen bij de IND. Dit proces heet naturalisatie. Genaturaliseerde statushouders heb-ben de Nederlandse nationaliteit en krijgen een Neder-lands paspoort. Omdat statushouders dezelfde rechten en plichten hebben als andere Nederlanders, verandert deze status niets als het gaat om werk.

### **Niet-uitkeringsgerechtigde (NUGer)**

Persoon die geen aanspraak kanen maken op een bij-standsuitkering, bijvoorbeeld omdat de partner werkt.

### **Nieuwkomers**

Nieuwkomers zijn niet-Nederlanders die naar Nederland zijn gekomen met als doel voor langere tijd te blijven. Onder de term vallen vluchtelingen en statushouders, maar ook andere personen die naar Nederland komen voor bijvoorbeeld gezinshereniging, studie of werk.

### **Ongedocumenteerden/Uitgeprocedeerden**

Wanneer de IND heeft besloten een asielzoeker geen verblijfsvergunning te verlenen en er geen mogelijkheden meer zijn om tegen deze beslissing in beroep te gaan, heeft diegene geen recht meer op verblijf in een azc of in Nederland. Het is niet strafbaar om zonder geldige verblijfsdocumenten in Nederland te verblijven. Deze personen mogen echter niet werken.

### **Statushouder (Vergunninghouder)**

Zodra de IND een asielzoeker officieel als vluchteling erkent, krijgt diegene een tijdelijke verblijfsvergunning voor vijf jaar en mag hij/zij werken. Een vluchteling met een verblijfsvergunning wordt een 'statushouder' of 'vergunninghouder' genoemd.

### **Tewerkstellingsvergunning**

Dit is een speciale werkvergunning die bij het UWV moet worden aangevraagd als een werkgever een vluchteling zonder verblijfsvergunning (asielzoeker) in dienst wil nemen. Zie ook: [Stappenplan voor het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning](#). (Bron: Ben & Jerry's)

### **Vluchteling**

Een persoon die volgens het Vluchtelingenverdrag van de Verenigde Naties in het herkomstland 'gegronde vrees' heeft voor vervolging op grond van ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging of het behoren tot een bepaalde sociale groep, en daarom recht heeft op vluchtelingenstatus en bescherming van een derde land.

# Voorbeeld-cv

**1 Naam**

Soms is het onduidelijk wat de roepnaam of voornaam en wat de achternaam is. Handig om vooraf te checken.

**2 Foto**

In veel landen is het niet gebruikelijk om een foto te gebruiken. Soms is er wel een geleende foto van heel iemand anders: van Internet geplukt.

**3 Profiel**

Een tagline waarin iemand kort beschrijft wat zijn karakter, competenties en ambities zijn, is in andere culturen gebruikelijker dan in Nederland. Maar zo'n tekst spreekt wel aan: het is persoonlijk, er klinkt enthousiasme uit. Houd er rekening mee dat er spelfouten in kunnen staan waarop je iemand niet direct kan afrekenen.

**4 Weinig info**

"*Studeren IT Service Management*": is het een cursus van een maand of een opleiding van een jaar? Vaak is het niet nader gespecificeerd en voor Nederlandse begrippen vaag.

**5 Gat**

De chronologie van banen sluit niet aan. Een gat in het cv is vaak reden voor afwijzing. In het geval van vluchtelingen is het gat in het cv logisch: ze waren op de vlucht.

**6 Functies**

Een gek ritje functies. Vaak hebben vluchtelingen hier een plan B: tandarts wordt monteur, advocaat wordt systeembeheerder.

**7 Opmaak**

De opmaak kan verschillen van wat in Nederland gebruikelijk is. Bij dit cv ontbreekt de motivatiebrief. Dat is in veel culturen een onbekend fenomeen.

**8 Opleiding**


Is het een (online) universiteit of een internationaal goed aangeschreven instituut? Dat is niet altijd duidelijk. Soms mist er informatie over behaalde diploma's en of deze in Nederland zijn gewaardeerd.

**9 Extra's**

Bijbanen ontbreken vaak in het cv. En staan ze er wel, dan zeggen ze vaak weinig omdat de banen niet aansluiten bij het Nederlandse referentiekader. Hier kennen we de kassamedewerker bij Albert Heijn of een bestuursfunctie bij de studentenvereniging. Maar wat is het Syrische equivalent van zo'n bijbaan? En vergt de zorg voor broertjes en zusjes tijdens de vlucht niet meer management-skills dan een voorzitterschap?

Het opstellen van een Nederlands cv is voor ex-vluchtelingen best een opgave. Wat zet je neer, wat laat je weg, hoe zorg je dat het 'gat' waarin je vluchtte niet tegen je werkt? En voor werkgevers: hoe duid je zo'n cv het best?

Met dank aan **Chris Castelijns** recruiter bij MasterFind en **Wilma Rozenboom** directeur Refugee Talent Hub



**1**  
Anil Mussa  
Arbeidstraat 12b  
Gouda  
12-01-1980  
Geboorteplaats: Aleppo, Syrië  
Nationaliteit: Syrisch  
E-mail: [anil\\_m\\_1980@gmail.com](mailto:anil_m_1980@gmail.com)

## Curriculum Vitae

**7**

---

**2**

**3 Profiel**

**3** Ik ben een oplossingsgerichte ICT-er. Het opbouwen van een compleet nieuw netwerk vind ik geweldig en vormt een uitdaging voor mij. Ik houd ervan om zaken te onderzoeken en nieuwe dingen te creëren. Ik heb ook goede kennis van ITIL, Linux, SQL. Ik ben een teamspeler en een doorzetter. Ik houd van werken in teamverband om samen resultaten te halen. Ik ben zeer gemotiveerd en ik ben flexibel ingesteld. Vanwege de oorlog in Syrië ben ik naar Nederland gekomen en nu ben ik aan het studeren IT Service Management

**4**

**4 Werk ervaring**

**5** 2004-2009 Systeembeheerder bij Kortaga een kleding bedrijf in Aleppo.  
**6** Ik was verantwoordelijk voor het ontwerp, bouwen en onderhoud van het ICT netwerk van dit bedrijf.  
**6** 2010-2012 advocaat in Aleppo: Gespecialiseerd in Familierecht, echtscheidingszaken.

**7**

**7 Vrijwilligerswerk**

Ik deed backups, data servers, users accounts aanmaken, files, securing the network, helpdesk ect. Sinds 2015 ben ik in Nederland en ben ik bezig Nederlands te leren. Vanaf 2016 ben ik werkzaam geweest als vrijwilliger in Lelypark (bejaardentehuis in Wieringerwerf) in de dagverzorging.

**8**

**8 Opleiding en onderwijs**

**8** \* Rechten bachelor (de universiteit van Aleppo)  
 Nederlandse opleidingsniveau 2 jaar van een nominaal 3-jarige bacheloropleiding in het wetenschappelijk onderwijs.

**9**

**9 Certificaat behaald**

* MCSE Windows 2003 sinds 2004	* MCSA Windows 2003
* MCSE Windows 2000	* MCSA Windows 2000
* CCNA	* MTA
* Typecursus	* Welkom in Nederland

**10**

Talen	Spreken	Luisteren	Schrijven
Arabisch	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Engels	Uitstekend	Uitstekend	Goed
Nederlands	Goed	Goed	Goed

**11**

**11 Hobby's**

**11** Ik doe graag mediteren, gewichtheffen, hardlopen en film kijken. Ik begin mijn dag altijd met muziek en bewegen en een beetje sporten. Daardoor start ik mijn dag met hoge energie, en mijn energie blijft zo voor lange tijd door de dag.

# Publicaties

## Charter- en kennisdocumenten

- Charterdocument *'Gendergelijkheid. Naar een gelijkwaardige positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt'*, februari 2022.
- Charterdocument *'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid'*, december 2021.
- Charterdocument *'Leeftijdsversiteit'*, november 2021.
- Kennisdocument *'Werken naar vermogen. Arbeidsbeperking/chronische ziekte en diversiteit'*, april 2020.
- Kennisdocument *'Van culturele diversiteit naar inclusie'*, maart 2020.
- Kennisdocument *'Naar een inclusieve werkvloer voor LHBTI+-werknemers'*, november 2019.
- Kennisdocument *'Divers werven en selecteren'*, 12 september 2019.
- Kennisdocument *'From cultural diversity to inclusion. Expert report ethnic, cultural and religious background'*, 15 mei 2019.
- Kennisdocument *'Diversiteit brengt je verder. Diversiteit in de sectoren transport, logistiek en personenvervoer'*, 28 november 2018.
- Diversiteitswijzer *'From cultural diversity to inclusion'*, 11 oktober 2018.
- Kennisdocument *'Bouwen aan diversiteit. Diversiteit in de sectoren bouw, infra en techniek'*, 27 augustus 2018.
- Kennisdocument *'Diversiteit onder gemeentepersoneel'*, 22 mei 2018.
- Diversiteitswijzer *'Van diversiteit naar inclusie. Compacte weergave van het betreffende Kennisdocument'*, maart 2018.
- Diversiteitswijzer *'LHBTI op de werkvloer'*, 28 maart 2018.
- Kennisdocument *'Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering'*, 10 maart 2018.
- Kennisdocument *'Arbeid en zorg in balans. Genderdiversiteit'*, 22 januari 2017.
- *Medewerkersnetwerken in het vizier; een overzicht van medewerkersnetwerken van Charterondertekenaars*, 2019.

De meest recente versies van bovenstaande documenten zijn te downloaden via het kennisplatform op [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)

## Overige publicaties

- Brochure *'Barometer Culturele Diversiteit. Inzicht in je personeelsbestand'*, SER Diversiteit in Bedrijf, november 2021.
- Handreiking *'Doelstellingen voor diversiteit en inclusie SMART formulieren'*, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2021.
- *Het moet wel werken*. Een vergelijkende analyse en duiding van patronen in de data verzameld onder ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2021.
- *Monitor Charter Diversiteit 2020*, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.
- *Samenvatting Monitor Charter Diversiteit 2020*, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.
- *Monitor Charter Diversiteit 2019*, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/SER, Amsterdam, oktober 2020.
- *Monitor Charter Diversiteit 2018*, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/Stichting van de Arbeid, Amsterdam, januari 2020.
- *Het Charter Diversiteit. Ervaringen en resultaten uit de praktijk*, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/Stichting van de Arbeid, Amsterdam, december 2018.

SER Diversiteit in Bedrijf is ook te vinden op




[YouTube SER Diversiteit in Bedrijf](#)



## Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag


T: 070 - 3 499 554  
E: DIB@ser.nl

diversiteitinbedrijf.nl   
SER\_DiB   
SER Diversiteit in Bedrijf 



Refugee Talent Hub  
Danie Theronstraat 2  
1091 XX Amsterdam

E: info@refugeetalenthub.com

refugeetalenthub.com   
Refugee\_Talent   
Refugee Talent Hub 