

Nieuwkomers op weg naar werk

Gids voor werkgevers



Inhoud

1. Waarom deze gids?	3	4. Hoe kan ik het goed aanpakken?	12
Waarom nieuwkomers in dienst nemen?	4	Investeer in taalvaardigheid	12
2. Wat kan ik nieuwkomers bieden?	6	Zet een taalcoach in	12
Meet & Greet	6	Oefen met vakjargon	12
Hoe organiseer ik dit?	6	Sluit aan bij het Taalakkoord Werkgevers	12
Stage of werkervaringsplek	7	Zorg voor de juiste begeleiding	13
Wanneer mag ik een nieuwkomer een stage of werkervaringsplek bieden?	7	Mentor of buddy	13
Betaalde baan	8	Jobcoach	13
Wanneer mag ik een nieuwkomer een betaalde baan bieden?	9	Wat is verder nog belangrijk?	13
Hoe zit het met de uitbetaling van het salaris?	9	Lessen uit de praktijk	14
3. Wat moet ik weten over nieuwkomers en werk?	10	5. Hoe kom ik in contact met nieuwkomers?	17
Een nieuwkomer in een azc	10	Neem contact op met:	17
Programma Vroege Integratie en Participatie	10	Het COA	17
Werken vanuit de opvang	10	Het werkgeversservicepunt (WSP)	17
Van het COA naar de gemeente	10	Uitzendbureaus	17
Een nieuwkomer in de gemeente	11	Brancheorganisaties	17
Inburgering	11	Schakel hulp in van maatschappelijke organisaties	18
Werken en inburgering	11	NewBees	18
Werken en bijstand	11	New Dutch Connections	18
		Refugee Company	18
		Refugee Talent Hub	18
		UAF	18
		VluchtelingenWerk Nederland	18
		Nuttige links	19

1. Waarom deze gids?

Voor werkgevers bieden nieuwkomers een aantrekkelijk arbeidspotentieel. Toch zien werkgevers er vaak van af om met nieuwkomers in zee te gaan vanwege mogelijke taal- en cultuurverschillen en ingewikkelde wet- en regelgeving. Dat is jammer, want op deze manier gaat veel talent verloren.

Bovendien is het hebben van werk voor nieuwkomers essentieel voor een succesvolle integratie in de Nederlandse samenleving. Werk draagt bij aan (financiële) zelfredzaamheid en zorgt ervoor dat zij sneller de Nederlandse taal en samenleving leren kennen. Als Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) helpen we u en de nieuwkomer graag op weg. Het COA heeft een uitgebreid programma met integratie-activiteiten in de azc's.

Zo zorgen we ervoor dat nieuwkomers vanaf dag 1 in Nederland ervaring opdoen met taal, werk, opleiding en het opbouwen van een netwerk. Het COA werkt hierbij nauw samen met partners in de samenleving zoals gemeenten en werkgevers.

Deze gids bevat praktische informatie, nuttige tips en hulpmiddelen voor werkgevers die overwegen om nieuwkomers in dienst te nemen.



Waarom nieuwkomers in dienst nemen?

Nieuwkomers in dienst nemen kan veel voordelen hebben voor uw bedrijf of organisatie:

- 1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen geeft voldoening en zorgt voor meer betrokkenheid van werknemers. Veel werkgevers vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan het verminderen van de maatschappelijke achterstand van groepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt.

‘Onze medewerkers vinden het belangrijk dat wij vluchtelingen aan een baan helpen bij ons bedrijf. Veel medewerkers zijn betrokken bij het programma bijvoorbeeld als coach of maatje. Collega’s zijn enthousiast en het geeft een goed gevoel. En zo wordt ons bedrijf ook weer aantrekkelijker voor nieuwe collega’s.’

Willy van Lent

HR-adviseur bij Arcadis

- 2 Nieuwkomers met een baan staan bekend om een hoog doorzettingsvermogen. Vluchtelingen zijn vaak heel gemotiveerd om weer aan de slag te gaan, bij te dragen aan de maatschappij en een

nieuw leven op te bouwen. Vluchtelingen zijn vaak op zoek naar stabiliteit en minder geneigd om hun baan te verlaten in vergelijking tot de gemiddelde werknemer. Ze blijven vaak langer werken bij dezelfde werkgever waardoor die per jaar minder geld kwijt is aan het zoeken van vervanging.

‘Wij werken samen met het COA om zoveel mogelijk talentvolle statushouders naar betaald werk te begeleiden binnen onze eigen organisatie. We dragen daarmee niet alleen ons steentje bij aan de maatschappij maar verrijken zo ook onze eigen organisatie met nieuw en gemotiveerd talent.’

Patty Janszen

Programmamanager Statushouders,
Facilicom Group

- 3 Door nieuwkomers aan te nemen creëert u meer diversiteit op de werkvloer. Een groep met een hogere diversiteit kijkt vanuit verschillende invalshoeken naar een vraagstuk. Zo worden er betere en evenwichtige beslissingen genomen en meer creatieve oplossingen ingebracht.
- 4 Door nieuwkomers aan te nemen kan een bedrijf groei creëren in de afzetmarkt. Diversiteit onder

medewerkers zorgt namelijk voor een betere aansluiting bij bepaalde klantgroepen van niet-Nederlandse afkomst. Het aanbod wordt zo beter afgestemd op deze klantgroepen en leidt mede daarom tot een hogere klanttevredenheid en verkoop.

‘Onze reizigers zijn een afspiegeling van onze maatschappij. Iedereen reist met de trein. Dat moet ook vertegenwoordigd zijn in ons medewerkersbestand.’

Yolanda Verdonk

HR-directeur bij NS

- 5 Het in dienst nemen van nieuwkomers draagt bij aan een positief imago. Consumenten willen graag producten en diensten afnemen van bedrijven en organisaties die vluchtelingen ondersteunen. Maar ook bij het werven van nieuwe medewerkers helpt het als een bedrijf een sociaal betrokken profiel heeft.
- 6 Er zijn kostenvoordelen die van toepassing kunnen zijn bij het in dienst nemen van nieuwkomers. Werkgevers kunnen mogelijk in aanmerking komen voor verschillende regelingen. Er zijn fiscale, gemeentelijke en subsidieregelingen. [Hier](#) vindt u een overzicht van de mogelijkheden.



Wie zijn nieuwkomers in Nederland?

Wie zijn vluchtelingen?

Een vluchteling is iemand die zijn of haar land is ontvlucht vanwege oorlog, geweld of vervolging. Redenen voor vervolging kunnen zijn: godsdienst, politieke overtuiging, seksuele voorkeur of het behoren tot een bepaalde etnische groep.

Wie zijn asielzoekers?

Een asielzoeker vraagt een ander land om bescherming door asiel aan te vragen. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) bepaalt of

de asielzoeker wordt erkend als vluchteling of dat de asielzoeker niet in Nederland mag blijven en terug moet keren naar het land van herkomst. Tijdens de asielprocedure verblijft een asielzoeker op een locatie van het COA.

Wie zijn statushouders of vergunninghouders?

De IND beoordeelt de asielaanvraag van vluchtelingen. Wie na onderzoek van de IND in Nederland mag blijven, is als vluchteling erkend en ontvangt een tijdelijke verblijfsvergunning voor een periode

van vijf jaar. Hij of zij heeft dan een verblijfsstatus en wordt statushouder of vergunningshouder genoemd. Na vijf jaar wordt de verblijfsvergunning opnieuw beoordeeld en verlengd voor vijf jaar, mits iemand nog voldoet aan de voorwaarden. Ook is het dan mogelijk een 'vergunning onbepaalde tijd' aan te vragen, maar alleen als wordt voldaan aan de inburgeringsvereisten en een aantal andere voorwaarden. In het vervolg van deze gids worden vluchtelingen met een verblijfsstatus aangeduid als statushouders.

2. Wat kan ik nieuwkomers bieden?

Het COA brengt vacatures en andere kansen actief onder de aandacht van nieuwkomers in de opvang. Dit kan betaald werk zijn maar ook een eerste kennismaking. Lees hieronder over de mogelijkheden voor uw bedrijf of organisatie.

Meet & Greet

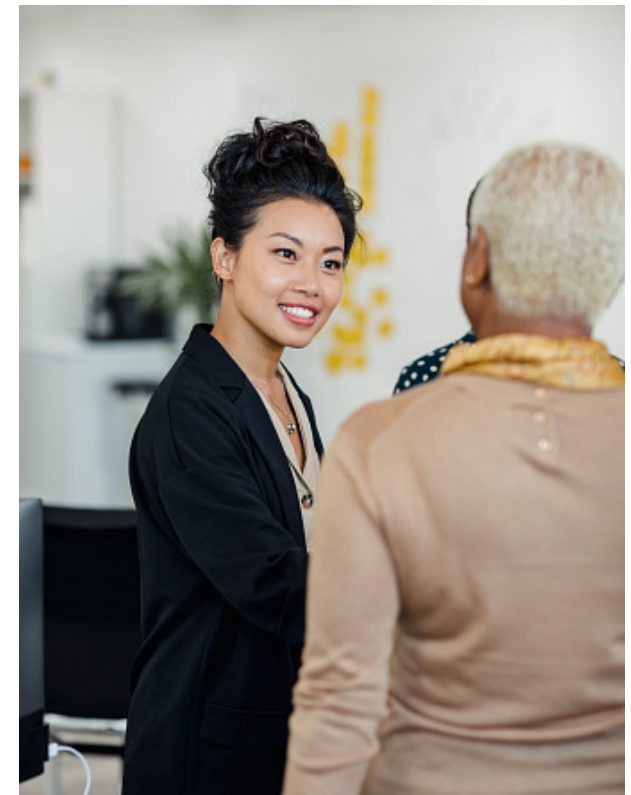
Om op een informele wijze kennis te maken met nieuwkomers kunt u een Meet & Greet organiseren. Zo kunt u uw organisatie voorstellen aan een groep van potentiële werknemers, leert u de doelgroep kennen en krijgt u mogelijk al een eerste indruk wie geschikt is voor een stage of baan bij uw organisatie.

Hoe organiseer ik dit?

In samenwerking met het COA of een andere partnerorganisatie (zie hoofdstuk 5) kunt u een groep nieuwkomers uitnodigen voor een Meet & Greet. Het programma kan bevatten: een inleiding, een aantal presentaties, een praktische workshop en een

rondleiding door het bedrijf. Tijdens de rondleiding kan de doelgroep vragen stellen aan medewerkers. Op die manier krijgen zij goed antwoord op hun vragen en ook een indruk van de cultuur op de werkvloer. Door een praktische en realistische casus aan de groep voor te leggen krijgt u mogelijk al een beeld wie bij uw organisatie past. Een paar tips voor het organiseren van een open dag:

- Maak de groep niet te groot (maximaal 10 deelnemers). Zo kunt u mensen beter leren kennen en het zorgt voor een ontspannen sfeer.
- Zorg dat er genoeg tijd is om deelnemers te leren kennen en er ook op meer informeel niveau kennis kan worden gemaakt.
- Maak van tevoren duidelijk wat deelnemers kunnen verwachten. Zijn er concrete vacatures? En wat zijn dan de vervolgstappen? Nieuwkomers zijn vaak enthousiast en willen vaak snel starten.
- Zorg dat een contactpersoon van de gemeente aanwezig is, zodat eventuele vragen over regels en wetten niet in de weg gaan staan.



Stage of werkervaringsplek

Werkervaring opbouwen in Nederland is belangrijk voor nieuwkomers. Zo leert iemand of de specifieke werkzaamheden bij hem of haar passen maar ook over de cultuur op de werkvloer. Voor u kan dit ook een mooie manier zijn om de doelgroep te leren kennen. Ook kunt u ervaren of iemand past bij uw bedrijf en het werk goed kan aanleren en uitvoeren. Lees hieronder welke regels gelden voor asielzoekers en statushouders.

Wanneer mag ik een nieuwkomer een stage of werkervaringsplek bieden?

Statushouders zijn vrij op de arbeidsmarkt en u mag hen dus een stage of werkervaringsplek bieden. Bij een stage moet ontwikkeling voorop staan. De statushouder verricht ondersteunende werkzaamheden en mag geen werkzaamheden doen die gewoonlijk door een werknemer worden verricht. Een stage is tijdelijk en er moet een stageovereenkomst zijn met duidelijke leerdoelen. Het is belangrijk dat iemand voldoende begeleiding krijgt en dat er tussentijdse feedbackmomenten en evaluaties plaatsvinden.

Bij een werkervaringsplek hoeft geen leeraspect centraal te staan. Iemand is dan normaal onderdeel van het team en hij of zij heeft ook productiedoelen. In dat geval gelden dezelfde regels als voor een betaalde baan.

Hoe weet ik wat het opleidingsniveau is van iemand?

Een buitenlands diploma kan via het [Informatiecentrum Diplomawaardering \(IDW\)](#) gewaardeerd worden. Buitenlandse diploma's worden met het Nederlands onderwijssysteem vergeleken. Vaak worden buitenlandse diploma's lager ingeschaald. Om op het oude niveau te kunnen

werken moeten nieuwkomers vaak opnieuw naar school. Werkervaring wordt in een diploma-waardering niet meegewogen. Vaak worden diploma's al gewaardeerd als een nieuwkomer nog in de COA-opvang woont.



Voor asielzoekers zijn de mogelijkheden voor stage of werkervaringsplekken beperkter. Asielzoekers kunnen niet worden ingezet op werkervaringsplekken en een asielzoeker mag alleen stage lopen:

- In het kader van een beroepsopleiding op grond van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst.
- In het kader van hoger beroeps onderwijs op grond van een stageovereenkomst tussen hogeschool, werkgever en student.

Asielzoekers die vóór hun 18e levensjaar zijn gestart met specifieke opleidingen zoals een beroepsopleidende leerweg mogen in sommige gevallen wel stage lopen. Check het [stappenplan werk en vluchtelingen](#) voor meer informatie.

Betaalde baan

Als er een juiste match is kunt u een asielzoeker of statushouder in dienst nemen. Werk geeft zin en (zelf)vertrouwen en draagt bij aan een snellere integratie van nieuwkomers. Lees hieronder welke regels gelden voor asielzoekers en statushouders.

'Betaald werk is de snelste weg naar integratie en meedoen in de Nederlandse samenleving.'

Wouter Koolmees

Minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Waar kan ik met mijn aanbod terecht?

Het COA stimuleert statushouders én asielzoekers om tijdens het verblijf in de opvang werkervaring op te doen. Als u een nieuwkomer een werkervaringsplek, stage of betaalde baan wilt aanbieden, dan brengt het COA dit aanbod graag onder de aandacht van asielzoekers en statushouders in de opvang. Op elk asielzoekerscentrum (azc) is een balie waar dit aanbod samenkomt en waar asielzoekers en statushouders worden geïnformeerd over kansen die passen bij de wensen en ambities van iemand. Zo kunnen nieuwkomers direct meedoen in Nederland en is het wachten op de asielprocedure en/of huisvesting geen verloren tijd. In hoofdstuk 5 leest u hoe u in contact kan komen met het COA en welke andere organisaties u nog meer kunnen helpen.



Wanneer mag ik een nieuwkomer een betaalde baan bieden?

Statushouders hebben dezelfde rechten en plichten als Nederlanders. Ze mogen dus werken. Het is heel eenvoudig na te gaan of een statushouder mag werken. Op het verblijfsdocument die elke statushouder bij zich heeft, moet dan staan: 'arbeid vrij toegestaan; TWV niet vereist'. De geldigheidsduur van de tijdelijke verblijfsvergunning staat ook op het document.

Asielzoekers die nog in de asielprocedure zitten mogen 24 weken in een periode van 52 weken betaald werken als zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De persoon is rechtmatig in Nederland en heeft nog geen definitieve beslissing op de asielaanvraag gekregen. Dit staat in zijn of haar Vreemdelingen Identiteitsbewijs.
- De persoon is zes maanden of langer in de asielprocedure.

- De werkgever heeft een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aangevraagd bij het UWV voor het in dienst nemen van een asielzoeker en het UWV heeft de TWV verleend.
 - De werkgever betaalt de asielzoeker het loon dat gebruikelijk is voor werk waarvoor de TWV is verleend, dit is altijd tenminste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij de aanvraag TWV moet dit aangetoond worden door een concept arbeidsovereenkomst.

Hoe zit het met de uitbetaling van het salaris?

Asielzoekers die langer dan zes maanden in Nederland zijn en statushouders moeten worden ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Asielzoekers en statushouders krijgen na inschrijving in de BRP een BSN (Burgerservicenummer). Met een BSN kan iemand een bankrekening openen en dus salaris ontvangen.

Statushouders hebben dezelfde rechten en plichten als Nederlanders. Ze mogen dus werken.



3. Wat moet ik weten over nieuwkomers en werk?

Nieuwkomers doorlopen verschillende fasen in het traject van een asielzoekerscentrum (azc) naar een baan in Nederland. Lees hieronder wat u moet weten als iemand nog in een azc woont en wanneer iemand al in de gemeente woont.

Een nieuwkomer in een azc

Programma Vroege Integratie en Participatie

Asielzoekers en statushouders kunnen op de opvanglocaties verschillende educatieve programma's volgen zoals bijvoorbeeld taallessen. Voor statushouders in de opvang bestaat het programma Voorbereiding op inburgering (Voorinburgering). Dit programma biedt kennis en handvatten voor wonen en leven in Nederland. Het bestaat uit NT2-taallessen, de training Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM), waaronder een module Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA), en individu-

ele begeleiding en dossiervorming. In aanvulling op het programma Voorinburgering kunnen statushouders bij het COA de Voorwerk training volgen. In de training leren nieuwkomers hoe zij in Nederland een baan vinden en behouden door het ontwikkelen van hun sociale en communicatieve vaardigheden.

Werken vanuit de opvang

Het COA streeft ernaar om statushouders zoveel mogelijk te plaatsen in de buurt van de gemeente waar ze gaan wonen. Zo kan iemand al werkervaring opdoen en een netwerk opbouwen in de buurt van zijn of haar toekomstige woonplaats. Wanneer een asielzoeker of statushouder gaat werken als ze nog in de COA opvang verblijven worden de inkomsten die zij hiermee verdienen ingehouden op het weekgeld volgens de regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba). Een asielzoeker of statushouder moet bij COA melden dat hij of zij werk heeft en moet zelf voor de afdracht zorgen.

Van het COA naar de gemeente

Het COA koppelt statushouders aan gemeenten waar ze gaan wonen. Voor de koppeling aan de gemeente wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met zaken die integratie kunnen bevorderen, zoals kansen op werk of onderwijs. De periode in de opvang legt de basis legt voor het inburgeringsprogramma van de gemeente en er vindt een soepele overgang van de begeleiding van het COA naar de begeleiding door de gemeente plaats. Het COA draagt zorg voor een goede (digitale en relationele) dossieroverdracht over statushouders naar gemeenten. Mocht iemand al zijn begonnen met een werkervaringsplek of betaalde baan dan wordt de begeleiding hierop dus overdragen van het COA naar de gemeente.

Een nieuwkomer in de gemeente

Inburgering

De gemeente heeft vervolgens de regie over de integratie en participatie van de statushouder, onder andere bij het vinden van betaald werk. Het verschilt per gemeente hoe deze regierol en de bijbehorende begeleiding wordt ingevuld. Een statushouder heeft vaak een contactpersoon bij de gemeente die zicht heeft op zijn gehele inburgeringsproces.

Werken en inburgering

De meeste nieuwkomers hebben inburgeringsplicht. Wanneer een statushouder een baan heeft gevonden kan het betekenen dat hij of zij inburgeringslessen niet meer kan volgen op de afgesproken tijdstippen bij de inburgeringsinstelling. Als de baan van de statushouder conflicteert met zijn of haar inburgeringsverplichtingen, is het aan te raden om hierover in gesprek te treden. De statushouder kan mogelijk met de aanbieder van inburgeringscursussen spreken over de mogelijkheid om op een ander moment lessen te volgen. Vanaf juli 2021 gaat naar verwachting een nieuw inburgeringsstelsel van start. Het einddoel is om nieuwkomers zo snel mogelijk mee te laten doen in Nederland, door ze spoedig aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te brengen.

Werken en bijstand

Als u een statushouder wilt aannemen die een bijstandsuitkering ontvangt, dan is het van belang dat de werknemer bij de gemeente meldt dat hij werk heeft gevonden. De gemeente kan aangeven of hij/zij een deel van de verdiensten mag behouden of:

- dat de gemeente het verdiende salaris volledig in mindering brengt op de uitkering of
- dat zij de uitkering volledig stop zet.

Het einddoel is om nieuwkomers zo snel mogelijk mee te laten doen in Nederland, door ze spoedig aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te brengen.



4. Hoe kan ik het goed aanpakken?

Investeer in taalvaardigheid

Voor een succesvol dienstverband is een goede basis van de Nederlandse taal belangrijk. Dit zijn 3 manieren om de taalvaardigheid van nieuwkomers op de werkvloer te bevorderen:

Zet een taalcoach in

De taalcoach traint de nieuwkomer en geeft de werkgever een terugkoppeling over de taalkundige hindernissen die de nieuwkomer moet overwinnen. Een belangrijke succesfactor bij de inzet van een interne taalcoach is dat de taalcoach dit echt leuk vindt. Vind dus een werknemer die zeer gemotiveerd is. Op die manier heeft het een uitstralingseffect naar anderen binnen de organisatie en versterkt het draagvlak. Er zijn ook taalcoachorganisaties die u kunt inzetten. Bijvoorbeeld via VluchtelingenWerk Nederland. Zie [hoofdstuk 5](#) voor contactgegevens.

Oefen met vakjargon

Een bedrijf kan speciale talencursussen ontwikkelen voor speciale banen. Het is raadzaam om nieuwkomers taalvaardigheid te laten oefenen in concrete werksituaties, in plaats van theoretische taallessen. Zo leert iemand het vakjargon.

Sluit aan bij het Taalakkoord Werkgevers

Binnen het [Taalakkoord Werkgevers](#) zetten werkgevers gezamenlijk in op taal en delen hun kennis en ervaringen. Het Taalakkoord Werkgevers wordt uitgevoerd door de Leerwerkloketten en is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Zorg voor de juiste begeleiding

Wanneer een nieuwkomer aan een nieuwe baan begint heeft hij of zij over het algemeen meer begeleiding nodig dan iemand anders. Voor een succesvolle en duurzame plaatsing is de juiste begeleiding op de werkvloer daarom erg belangrijk. Dit kunt u op verschillende manieren organiseren.

Mentor of buddy

Mentorprogramma's en de aanstelling van medewerkers als buddy kunnen heel waardevol zijn. Het geeft iemand de noodzakelijke, persoonlijke begeleiding en ondersteuning. Het is aan te raden om de bereidheid van het personeel om bij te dragen aan de integratie van nieuwkomers op de werkvloer vooraf te bespreken. Ook hier is een belangrijke succesfactor dat iemand het begeleiden van een nieuwkomer echt leuk vindt. Dit straalt uit naar de rest van de organisatie en creëert draagvlak.

Jobcoach

Ook kan het zinvol zijn om een jobcoach nieuwkomers op de werkvloer te laten begeleiden. Dit kan een externe of een interne jobcoach zijn. Vaak wordt een jobcoach aangesteld voor de eerste zes maanden. De jobcoach richt zich hierbij niet op technische vaardigheden, maar op de motivatie, werkhouding, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden

van de werknemer. Een jobcoach kan de nieuwkomer en werkgever ook bewust maken van cultuurverschillen. Zo leert een nieuwkomer over de omgangsvormen op de werkvloer in Nederland.

Daarnaast ondersteunt de jobcoach de werkgever bij de ontvangst en opvang van de nieuwe werknemer en:

- bevordert het diversiteit denken in het bedrijf;
- is een neutraal aanspreekpunt en een vertrouwenspersoon;
- is sparringpartner bij eventuele uitdagingen.

Voor nieuwkomers die vallen onder de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor de jobcoach. Voor meer informatie over de mogelijkheden en vergoedingen voor jobcoaching kunt u contact opnemen met een Werkgeversservicepunt. Zie [hoofdstuk 5](#) voor contactgegevens.

Een jobcoach kan de nieuwkomer en werkgever ook bewust maken van cultuurverschillen. Zo leert een nieuwkomer over de omgangsvormen op de werkvloer in Nederland.

Wat is verder nog belangrijk?

- 1 Houdt er rekening mee dat in sommige gevallen extra begeleiding of een langere inwerkperiode nodig is om een duurzame en succesvolle plaatsing te realiseren.
- 2 Stel de medewerkers op de werkvloer tijdig op de hoogte van de komst van een nieuwe medewerker en geef aan bij wie zij terecht kunnen als zaken niet goed lopen.
- 3 Bespreek wat je van elkaar verwacht. Het is goed om voorafgaand aan een dienstverband reële verwachtingen over en weer te hebben en die uit te spreken.
- 4 Evalueer regelmatig tussentijds met zowel de begeleider (buddy/mentor/jobcoach) als de nieuwe medewerker en zorg voor goede feedback.
- 5 Het is niet vanzelfsprekend dat nieuwkomers de omgangsvormen op de werkvloer kennen. De ongeschreven regels zijn al helemaal moeilijk zelf te ontdekken. Bied hulp om hier wegwijs in te worden. Zorg ook dat de nieuwe medewerker meteen meedraait in alle reguliere dagelijkse dingen, zoals lunchen, koffie drinken, even een rondje lopen, et cetera...

Lessen uit de praktijk

Een interview met Saskia Knol (hr-adviseur, Refugee Company) en Wilma Roozenboom (directeur, de Refugee Talent Hub).

Refugee Company en de Refugee Talent Hub zijn expert op het gebied van vluchtelingen en werk. Beide organisaties weten wat werkt bij de arbeidsparticipatie van nieuwkomers, maar ook waar knelpunten liggen. Een gesprek met Saskia Knol (hr-adviseur, Refugee Company) en Wilma Roozenboom (directeur, de Refugee Talent Hub) over de lessen die zij de afgelopen jaren hebben geleerd en tips die zij werkgevers willen meegeven.



Saskia Knol



Wilma Roozenboom

Waarom zijn jullie dit werk gaan doen?

Saskia: ‘Tijdens mijn sollicitatiegesprek bij Refugee Company werd al opgemerkt dat ik het niet over vluchtelingen had. En dat is ook mijn overtuiging. Het zijn gewoon mensen met talenten. Die kunnen we inzetten voor de samenleving. Bij Refugee Company doen wij dat. Wij bieden een veilige plek voor nieuwkomers om te ontdekken wat ze kunnen doen in Nederland.’

Wilma: ‘Bij de Refugee Talent Hub komt alles bij elkaar wat ik interessant vind. De Refugee Talent Hub is een werkgeversinitiatief dat is opgericht door Accenture, AkzoNobel, Arcadis. Tegelijkertijd zijn ook VluchtelingenWerk Nederland en Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF vanaf het begin betrokken. Wat mij in dit werk aanspreekt is de samenwerking tussen bedrijven en maatschappelijke organisaties, de betrokkenheid van werkgevers en het vluchtelingenvraagstuk. Migratie is immers één van de grootste maatschappelijke issues van deze tijd. Iets praktisch daarvoor doen vind ik mooi.’

Wat zijn jullie ervaringen met nieuwkomers en werk?

Wilma: ‘Nieuwkomers willen serieus genomen worden. Ze willen niet betutteld worden. “Hou ons niet klein en gun ons een kans,” hoor ik vaak vanuit nieuwkomers. Ik zie ook dat ze keihard willen

werken. Maar om dat te doen, moeten ze wel ergens binnen zien te komen. Op een plek waar ze een serieuze kans krijgen. Dat is in de praktijk soms heel moeilijk.’

‘Het is zo belangrijk om actief bezig te zijn vanaf dag 1 in Nederland. Het mee kunnen draaien in de maatschappij. Het gevoel hebben dat je er toe doet.’

Saskia: ‘Het is zo belangrijk om actief bezig te zijn vanaf dag 1 in Nederland. Het mee kunnen draaien in de maatschappij. Het gevoel hebben dat je er toe doet. Dat je een functie hebt. Contacten legt met mensen. Die ervaringen zijn zo belangrijk en die voorkomen veel rottigheid. Van niks doen, worden veel mensen depressief.’
Onder werkgevers is er vaak bereidheid om nieuwkomers aan het werk te helpen, maar tegelijkertijd is de praktijk ook weerbarstig. Waar liggen volgens jullie de belangrijkste knelpunten?

Wilma: ‘Er zijn een aantal obstakels die wij vaker terugzien. De eerste is taal. En dan niet alleen de Nederlandse taal maar ook vaktaal. De tweede is het ontbreken van een netwerk. Werkgevers en nieuwkomers vinden elkaar niet altijd zomaar. Hun netwerken sluiten niet op elkaar aan. De derde is

diplomawaardering. Nieuwkomers hebben vaak competenties die wij niet herkennen, omdat we ze niet kennen. We weten wat een vakkenvuller hier in Nederland kan, maar niet wat het equivalent daarvan is in Eritrea. Tot slot is het ook vaak zo dat nieuwkomers die op papier zouden moeten kunnen meedraaien in de praktijk toch extra begeleiding nodig hebben. Dat wordt wel eens onderschat. Duurzame inzetbaarheid is daarom niet altijd even goed. Tegelijkertijd: ik zie serieuze bereidheid vanuit werkgevers om een stap extra te zetten en te investeren. Dat doen bedrijven deels vanuit eigenbelang. Zo van: we hebben mensen nodig, dus we zoeken ze overall. Maar die bereidheid komt ook voort uit een maatschappelijke betrokkenheid. Bedrijven zien dat deze mensen echt wat kunnen toevoegen en dat we hen niet aan de kant kunnen laten staan. Dat vraagt om wat extra investering in het begin, maar dat betaalt zich op de termijn uit. In loyaliteit van werknemers naar hun werkgever toe, maar ook in interne innovatie en verschillende perspectieven op de werkvloer.'

'Nieuwkomers hebben vaak competenties die wij niet herkennen, omdat we ze niet kennen. We weten wat een vakkenvuller hier in Nederland kan, maar niet wat het equivalent daarvan is in Eritrea.'

Saskia: 'Ik heb ook het idee dat werkgevers er voor open staan maar het is toch ook moeilijk voor nieuwkomers om een baan te behouden. Er is veel verloop. Maar is dat erg? Je leert van elke ervaring. Gewoon dingen proberen en er lessen uit trekken. Als iemand wil en die groei doormaakt, komt het uiteindelijk wel goed. Bijna alle werkgevers vragen een goede basis van de Nederlandse taal. Ik zie dat dat vaak de bottleneck is. Ik vind het fantastisch als een werkgever iets met taal doet. Als een werkgever zegt dat de taal nog niet goed genoeg is, denk ik: ja dat klopt. Iemand is net in Nederland. Werkgevers kunnen daar ook een rol in spelen. Taal leer je sneller op de werkvloer. Ook stuur ik soms aan bij werkgevers om even een tolk te regelen. Bijvoorbeeld wanneer je een keer een gevoelig gesprek aangaat met allerlei nuances. De kosten voor de tolk verdienen zich terug.'

Wat zijn geleerde lessen uit de praktijk?

Saskia: 'Het begint pas wanneer iemand een baan heeft, maar dan is er nog vaak wel begeleiding nodig. Je loopt soms toch ergens tegenaan. Bijvoorbeeld omdat dingen anders gaan zoals iemand gewend is in het thuisland. Culturele verschillen kunnen een bron zijn voor misverstanden. Als je daar niks mee doet, kan het escaleren. Er ging bijvoorbeeld iemand uit ons programma aan de slag bij Google, maar zij was ziek. Hoe je handelt en com-

municeert met je werkgever in zo'n situatie is ook cultureel bepaald. Zij dacht bij eer en geweten dat ze het goed deed. Onze coaches bemiddelen in zo'n situatie en leggen uit hoe het werkt in Nederland omtrent ziekte. Bij wijze van spreken elke week even naar kantoor voor een kopje koffie. Om de lijnen kort te houden zodat terugkeer naar werk zo makkelijk mogelijk wordt. Voor ons gesneden koek maar het moet je een keer verteld worden.'

'Culturele verschillen kunnen een bron zijn voor misverstanden. Als je daar niks mee doet, kan het escaleren.'

Wilma: 'Bij ingenieursbureau Arcadis, één van de werkgevers met wie wij nauw samenwerken, hebben ze echt veel geleerd van de trajecten met statushouders. Zo is het goed om eerst te kijken welke plaatsen er beschikbaar zijn voordat je begint met de werving en selectie. Dat klinkt heel logisch, maar het gaat soms andersom uit enthousiasme. De tweede les is dat soft skills en hard skills even belangrijk zijn. Natuurlijk zijn vakinhoudelijke zaken belangrijk, maar je moet als werkgever ook echt aandacht besteden aan je bedrijfscultuur en hoe je intern met elkaar omgaat. Het derde leerpunt is dat er ook aandacht moet zijn voor basale kennis. Bij Arcadis wist een uit Syrië afkomstige medewer-

ker niet wat haaiantanden waren. Dat is natuurlijk wel onhandig als je in de Nederlandse wegebouw werkt. Maar als je uit een land komt waar ze geen haaiantanden op de weg schilderen, dan ken je dat concept simpelweg niet. Op dat soort zaken moet je als werkgever én werknemer letten.

Welke tips hebben jullie voor werkgevers die nieuwkomers in dienst hebben of willen nemen?

Saskia: ‘Zorg dat iemand een vast aanspreekpunt heeft binnen de organisatie. Noem het een buddy, noem het een coach. Iemand waarbij je terecht kunt. En dat iemand feedback krijgt op een vast moment, bijvoorbeeld één keer in de week. Het is namelijk belangrijk dat iemand zich veilig voelt en dat niet het hele team de hele tijd feedback geeft. Veiligheid kun je ook creëren door iemand thuis te laten voelen. Zet iets op tafel bij de lunch uit zijn of haar cultuur. Zet bijvoorbeeld een keer lekkere baklava op tafel in plaats van een kaakje bij de koffie. Vier de diversiteit en maak het zichtbaar.’

‘Zorg dat iemand een vast aanspreekpunt heeft binnen de organisatie. Noem het een buddy, noem het een coach. Iemand waarbij je terecht kunt.’

Wilma: ‘Wij adviseren werkgevers om bij aanvang van het dienstverband een open en eerlijk gesprek aan te gaan met hun nieuwe werknemer. Op die manier kun je ook later heel makkelijk met elkaar schakelen. Een werknemer kan dan aangeven “dit vind ik ingewikkeld of hier loop ik tegenaan”. Ik stel ook altijd voor om een teamtraining te doen, omdat je wellicht tegen culturele issues gaat aanlopen. Als je die zaken aan het begin al bespreekt, is het makkelijker om er later het gesprek over aan te gaan. En wij adviseren werkgevers sowieso: hou elkaar gedurende het dienstverband goed in de gaten en zorg een beetje voor elkaar.’

Saskia: ‘Wat mij betreft hangt alles af van goede communicatie. Ik zie veel alleenstaande moeders met bijvoorbeeld drie kinderen thuis. Die moeten thuis zijn als er ziekte is. Ze hebben geen netwerk of sociaal vangnet om op terug te vallen. Dat is een uitdaging. Daarover moet je het gesprek aangaan. Als je open vraagt waarom ze vaak te laat komt. En hoe we ervoor kunnen zorgen dat ze haar afspraken nakomt? Dan bied je die moeder ook de ruimte om de situatie uit te leggen.’

Wilma: ‘Verder is het bouwen aan intern draagvlak de sleutel tot succes. Stel een soort campagne op om enthousiasme te krijgen binnen je bedrijf. Pak verschillende lagen en betrek iedereen erbij. Want

als het enthousiasme er eenmaal is dan kan er echt heel erg veel. De business case van werken met vluchtelingen moet helder zijn, maar uiteindelijk gaat het er ook om dat mensen het écht willen. Dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om hier een succes van te maken en bedrijven bereid zijn om een extra stap te zetten.

‘De business case van werken met vluchtelingen moet helder zijn, maar uiteindelijk gaat het er ook om dat mensen het écht willen. Dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om hier een succes van te maken en bedrijven bereid zijn om een extra stap te zetten.’

Mijn belangrijkste tip is om gewoon te beginnen. Praat er niet te lang over en ga geen ingewikkelde memo’s schrijven. Je kunt er nog een jaar over nadenken, maar uiteindelijk is gaandeweg leren het beste en belangrijkste. Ga gewoon aan de slag met deze groep. In het begin investeer je even extra tijd, energie en misschien ook wat geld, maar uiteindelijk betaalt dat zich uit. Op alle fronten.’

5. Hoe kom ik in contact met nieuwkomers?

Lees hieronder welke organisaties u kunnen helpen om in contact te komen met nieuwkomers.

Het COA

Het COA geeft advies en biedt u de gelegenheid om met asielzoekers en statushouders in de opvang in contact te komen. Het COA kan niet direct bemiddelen naar werk, maar kan nieuwkomers wel attenderen op interessante kansen. Op alle azc's is er een centraal punt waar nieuwkomers in de COA-opvang informatie kunnen vinden over het participatieaanbod in de buurt zoals vacatures voor betaald- of vrijwilligerswerk. Deze zogenoemde participatiebalie* brengt de mogelijkheden tot (vrijwilligers)werk, sport, cursussen en overige activiteiten bij elkaar. De balie heeft als doel om vroeger integra-

tie en participatie van nieuwkomers te faciliteren gedurende het lange verblijf op de COA-locaties. Via de participatiebalie kunt u kansen onder de aandacht brengen van asielzoekers en statushouders in de opvang.

Ga naar [COA.nl/werken](https://www.coa.nl/werken) of [stuur een e-mail](#)

Het werkgeversservicepunt (WSP)

Als u een statushouder wilt aannemen, kunt u advies inwinnen bij een werkgeversservicepunt (WSP) bij u in de buurt. Het WerkgeversServicepunt is een samenwerkingsverband tussen UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen en diverse kenniscentra. De dienstverlening van het WSP is kosteloos. De servicepunten bevinden zich op 35 plaatsen in het land.

[Contact met uw WSP](#)

Uitzendbureaus

Verschillende uitzendbureaus houden zich actief bezig met de plaatsing van statushouders. Neem contact op met een uitzendbureau om hierover informatie in te winnen.

Brancheorganisaties

Uw brancheorganisatie kan een actief beleid voeren ten behoeve van statushouders. Neem contact op met uw brancheorganisatie om te achterhalen of en hoe zij u kunnen helpen.

* Op het moment van publiceren zijn op 19 azc's reeds balies ingericht. Dit wordt vanaf eind 2020 uitgebreid naar alle azc's.

Schakel hulp in van maatschappelijke organisaties

Er zijn verschillende organisaties die de doelgroep goed kennen en de expertise en het netwerk hebben om werkgevers in contact te brengen met nieuwkomers.

NewBees

NewBees matcht nieuwkomers met traineeships bij lokale ondernemers en organisaties, waarbij talent en gelijkwaardigheid centraal staan. Hiervoor is een methodiek en online matching platform ontwikkeld, waarin zij slimme technologie met sociaal contact combineren en zo interactief ondersteuning bieden aan zowel de werkgever als nieuwkomers bij hun ontmoeting op de arbeidsmarkt.

[Contact met NewBees](#)

New Dutch Connections

New Dutch Connections koppelt jonge nieuwkomers aan het bedrijfsleven, zodat zij gemotiveerd worden om aan hun talenten te werken en een netwerk kunnen opbouwen. Dit doen ze op verschillende manieren. Ze organiseren leerplekken en leertrajecten met en bij bedrijven.

[Contact met New Dutch Connections](#)

Refugee Company

Refugee Company organiseert leerwerkprogramma's voor vluchtelingen in hun eigen restaurant, atelier en mondmaskerfabriek. Deze programma's worden uitgevoerd door de sociale onderneming 'A Beautiful Mess' en de Mondmaskerfabriek. Mensen komen in beweging, doen ervaring op en bouwen een netwerk op. Refugee Company is voortdurend op zoek naar werkgevers die deelnemers van de leerwerkprogramma's een veilige plek willen geven in hun eigen organisatie.

[Contact met Refugee Company](#)

Refugee Talent Hub

Werkgeversinitiatief de Refugee Talent Hub brengt werkgevers en vluchtelingtalenten samen via ontmoetingen met betaalde banen als doel. Om elkaar te ontmoeten organiseert Refugee Talent Hub Meet&Greet-sessies op de werkvloer, werksessies, snuffelstages, bedrijfsbezoeken en meer. Ook organiseren zij werkervaringstrajecten en voorselectie van kandidaten voor mogelijke vacatures.

[Contact met Refugee Talent Hub](#)

UAF

Het UAF zet zich in voor de ontwikkeling van gevluchte studenten en professionals, en voor hun integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt. We zijn ervan overtuigd dat iedereen die zijn kennis

kan benutten, betekenisvol is in Nederland. Met onze kennis en ervaring adviseren en verbinden we vluchtelingen, onderwijsinstellingen, (lokale) overheden en werkgevers. Het UAF is gespecialiseerd in de begeleiding van middelbaar en hoger opgeleide vluchtelingen en hun (toekomstige) werkgevers.

[Contact met UAF](#)

VluchtelingenWerk Nederland

VluchtelingenWerk Nederland behartigt de belangen van vluchtelingen en asielzoekers in Nederland, vanaf het moment van binnenkomst tot en met de integratie in de Nederlandse samenleving. Zij hebben een succesvolle methodiek ontwikkeld om nieuwkomers toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Ook ondersteunt en ontzorgt VluchtelingenWerk werkgevers met begeleiding van nieuwkomers op de werkvloer, met een aanbod van onder meer individuele arbeidscoaching en trainingen interculturele communicatie. VluchtelingenWerk heeft een landelijk netwerk.

[Contact met VluchtelingenWerk Nederland](#)

Voor een overzicht van deze en andere relevante organisaties en initiatieven rond thema's over Vluchtelingen en werk, ga naar www.werkwijzervluchtelingen.nl

Nuttige links

De opvang van asielzoekers en de asielprocedure

- [Meer informatie over het COA](#)
- [Hoe verloopt het aanvragen van asiel?](#)

Praktische informatie voor werkgevers

- [Stappenplan in dienst nemen vluchtelingen](#) (bron: SZW)
- [Factsheet werkgever en vluchteling: stages, werkervaringsplekken en betaald werk](#) (bron: SZW)
- [Vluchtelingen en werk: een praktische gids voor werkgevers](#) (bron: Refugee Talent Hub)
- [Werkwijzer vluchtelingen: online startpunt \(arbeids\)participatie vluchtelingen](#) (bron: SER)

Begeleiding van statushouders naar werk

- [Factsheet voor werkgevers met tips en aandachtspunten](#) (bron: Refugee Talent Hub)
- [Begeleiding naar werk](#) (bron: VluchtelingenWerk Nederland)
- [Tips en tools arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders](#) (bron: KIS)
- [Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders](#) (bron: KIS)
- [Informatie over vrijwilligerswerk asielzoekers](#) (bron: Rijksoverheid)

Regelingen en subsidies

- [Regelingen bij het in dienst nemen van nieuwkomers](#) (bron: SER)
- [Regelingen op het gebied van leren en werken](#) (bron: Leerwerkloket)

Vergunningen en documenten

- [Tewerkstellingvergunning aanvragen](#) (bron: werk.nl)
- [Voorwaarden voor het aanvragen van een werkvergunning](#) (bron: werk.nl)
- [Over het Vreemdelingen Identiteitsbewijs](#) (bron: IND)
- [Werkvergunninguitzondering: vrijwilligerswerk](#) (bron: werk.nl)

Arbeidsregio's en regiocoördinatoren gemeenten

- [De arbeidsmarktregio's en werkgeversservicepunten](#) (bron: programmaraad regionale arbeidsmarkt)
- [Regiocoördinatoren in uw arbeidsmarktregio](#) (bron: programmaraad regionale arbeidsmarkt)



Deze gids is mogelijk gemaakt door het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF)