

Statushouders gezond aan het werk

Tips voor werkgevers



Inhoud

1 Werk, gezondheid en statushouders	5
1.1 Waarom lopen statushouders meer risico op gezondheidsklachten?	5
2 Hoe kun je als werkgever gezondheidsproblemen voorkomen?	7
2.1 Zorg voor een warme overdracht en goede kennismaking	7
2.2 Een verwelkomende organisatie	8
2.3 Houd rekening met langere begeleiding op maat	8
2.4 Probeer het vertrouwen te krijgen	9
2.5 Vraag advies over wat iemand aan kan	9
2.6 Help je nieuwe werknemer de weg te vinden in de zorg	9
2.7 Praktische hulp bij geldzaken	11
3 Hoe kun je gezondheidsproblemen op tijd signaleren?	12
3.1 Praat met de werknemer	12
3.2 Help om hulp te vinden	13
3.3 Zorg voor goede begeleiding	14
3.4 Zorg dat je zelf goed voorbereid bent	14
4 Wat kun je doen als iemand niet meer naar het werk komt?	15
4.1 Praat over hulp	15
4.2 Help je werknemer om actief te blijven	15
4.3 Houd contact	16
5 Literatuur	17
Colofon	17

STATUSHOUDERS ALS WERKNEMERS

Dit handboek is bedoeld voor werkgevers die statushouders in dienst hebben of in dienst willen nemen. Iedere werknemer kan gezondheidsklachten krijgen. Maar bij statushouders vragen gezondheidsklachten soms bijzondere aandacht. Hoe kun je daar als werkgever mee omgaan? Daarover lees je hier meer.

Werkgevers hebben allerlei redenen om een statushouder¹ aan te nemen als werknemer.

We noemen er een paar:

- Veel statushouders zijn erg gemotiveerd om te werken. Ze willen financieel zelfstandig zijn, meedoen en bijdragen aan de nieuwe samenleving waarin ze terecht zijn gekomen.
- In sommige sectoren is het voor werkgevers moeilijk om genoeg werknemers te vinden. Statushouders aannemen kan dit probleem oplossen. Sommige werkgevers zijn daarnaast op zoek naar vakmensen met bepaalde competenties. Dat kan ook een reden zijn om statushouders aan te nemen.
- Veel werkgevers willen meer diversiteit in hun organisatie. Ze willen inclusief zijn en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Statushouders aannemen draagt bij aan het bereiken van dat doel.

Een statushouder in dienst nemen kan extra inspanning vragen van de werkgever en de statushouder zelf. Statushouders hebben vaak veel meegemaakt in hun eigen land of tijdens de vlucht. Ze moeten nu opnieuw beginnen in een vreemd land. Vaak maken ze zich zorgen om hun toekomst of om hun familie. Ondertussen moeten ze ook wennen aan een nieuwe werksituatie. Dit alles kan zorgen voor stress en onzekerheid. Het vraagt soms ook iets extra's van de werkgever en de organisatie om mensen goed te verwelkomen en om hen duurzaam aan het werk te houden.

¹ Vanaf het moment dat asielzoekers een verblijfsstatus krijgen en dus in Nederland mogen blijven, noemt de overheid hen *statushouders*. Natuurlijk is iemand meer dan alleen zijn of haar verblijfsstatus. *Mensen met een vluchtachtergrond* zou eigenlijk beter zijn, maar dat leest niet zo prettig. Daarom gebruiken we in dit handboek ook het woord statushouders.

1 Werk, gezondheid en statushouders

Mensen die werken voelen zich over het algemeen beter. Ze zijn lichamelijk en psychisch gezonder. Voor statushouders is werk daarnaast een belangrijke manier om te integreren in de samenleving. Toch hebben maar relatief weinig statushouders betaald werk. Ze zijn vaker en langer werkeloos, wat nadelige gevolgen heeft voor hun lichamelijke en psychische gezondheid. Dat zorgt er vervolgens weer voor dat het voor hen nog lastiger is om werk te vinden.

Statushouders hebben een groter risico op bepaalde gezondheidsproblemen, waaronder [psychische klachten](#). Maar dit betekent niet automatisch dat ze ook klachten krijgen. Veel van hen hebben een enorme veerkracht. Preventie, versterken van de veerkracht en goede begeleiding zijn belangrijk. Sociale steun en perspectief op werk of opleiding zorgen dat statushouders zo snel mogelijk weer hun leven kunnen oppakken.

Ontstaan er wél klachten? Dan is het voor werknemer en werkgevers belangrijk om deze zo snel mogelijk te signaleren en er iets mee te doen. Veel werkgevers vragen zich af hoe zij dat kunnen doen. Want ze willen wel extra aandacht besteden aan gezondheid, maar liever geen uitzonderingen maken voor bepaalde werknemers. Statushouders willen dit zelf ook vaak liever niet. Ze willen niet als 'statushouder' gezien worden, maar gewoon als zichzelf.

1.1 Waarom lopen statushouders meer risico op gezondheidsklachten?

Juist voor statushouders is het voor hun gezondheid belangrijk om werk te hebben. Maar er zijn voor hen ook juist meer risico's op gezondheidsproblemen. Dat kan bijvoorbeeld komen door de volgende redenen:

- Statushouders hebben veel meegemaakt voor, tijdens en na hun vlucht. Ze hebben alles achtergelaten wat vertrouwd was. Daardoor kunnen ze last krijgen van stress of andere psychische klachten.
- Ze zijn vaak zonder familie en bekenden in een land waar hun leven voorlopig veel onzekerheden heeft. Voor veel statushouders wordt het leven in Nederland na een tijdje iets stabiel. Bijvoorbeeld als ze een huis hebben en als hun gezinsleden ook naar Nederland zijn gekomen. Toch is er dan nog kans dat ze psychische klachten krijgen. Juist wanneer mensen wat meer rust hebben, komen ze voor het eerst toe aan het verwerken van wat ze hebben meegemaakt.
- Voor veel statushouders is het niet gemakkelijk om over gezondheidsklachten te praten. Bijvoorbeeld omdat ze niet goed genoeg Nederlands spreken, of in hun cultuur niet gewend zijn om erover te praten, al helemaal niet op het werk.

- Veel statushouders hebben andere ideeën over ziekte, gezondheid en zorg. Ze zijn vaak een ander zorgsysteem gewend dan in Nederland. In veel landen bestaat er bijvoorbeeld geen huisarts. Je gaat dan direct naar een specialist. Ook is het in veel landen heel gewoon om veel medicijnen te krijgen. En het is in veel landen juist een taboe om psychische klachten te bespreken. Als statushouders niet over deze klachten praten, kunnen zorgverleners ze niet helpen, en kunnen hun klachten erger worden.

Veel werkgevers doen er alles aan om te voorkómen dat werknemers ziek worden. De methodes en procedures die ze daarvoor hebben, passen soms niet bij de bijzondere situatie waarin statushouders zitten. Soms is er maatwerk nodig.

2 Hoe kun je als werkgever gezondheidsproblemen voorkomen?

Jeroen & Omar

Werkgever Jeroen heeft Omar uit Syrië in dienst genomen. Jeroen vindt dat hij elke werknemer hetzelfde moet behandelen. Ook wil hij niet dat Omar zich anders behandeld voelt, vergeleken met zijn collega's. Maar hij weet ook dat Omar veel heeft meegemaakt, en hij wil niet dat hij last krijgt van psychische klachten. Jeroen aarzelt om er over te beginnen, want hij merkt dat er culturele verschillen zijn in hoe ze met dingen omgaan. Daarom weet hij niet zo goed hoe Omar zal reageren. Omdat hij graag wil dat Omar gezond en duurzaam aan het werk blijft, besluit hij toch met hem te gaan praten.

Hoe kan Jeroen het beste gezondheidsklachten bij Omar helpen voorkomen? We geven een aantal tips. Die hebben we gebaseerd op onderzoek én op interviews met ervaren werkgevers.

2.1 Zorg voor een warme overdracht en goede kennismaking

Een goed begin is belangrijk:

- Een warme overdracht vanuit de gemeente of bemiddelende organisatie helpt om meer te weten te komen over op de achtergrond en mogelijkheden van de werknemer. Vraag hen wat de ervaringen zijn met deze persoon en wat er volgens hen nodig is voor een goede start.
- Zorg dat de nieuwe werknemer meteen vanaf het begin de leidinggevende en de collega's leert kennen. Tijd en aandacht voor een goede kennismaking helpt om elkaar beter te leren kennen en begrijpen. Bespreek met elkaar hoe dingen werken in de organisatie: Hoe gaan werknemers met elkaar om? Wat is je nieuwe werknemer zelf gewend op het werk, en hoe gaat dat hier?

Begrijpen we elkaar? En accepteren we verschillen?

Goede communicatie is nodig om statushouders te begeleiden. Hoe kijkt iemand naar de wereld en het leven? Probeer daarbij aan te sluiten. Een paar tips:

- 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. Kijk naar de persoon, en vraag hoe hij of zij denkt over een onderwerp. Bijvoorbeeld: 'Hoe maakte je in jouw land afspraken met je leidinggevende?'
- Praat ook over andere cultuurverschillen die te maken hebben met werk. Bijvoorbeeld hoe salaris uitbetalen normaal gesproken gaat, of wat er gebeurt als iemand ziek is. Of hoe een organisatie plannen maakt voor de toekomst.

2.2 Een verwelkomende organisatie

Alles begint natuurlijk met een leidinggevende die een statushouder als werknemer aanneemt. Maar om deze nieuwe werknemer aan het werk te houden, is meer nodig. Ook de collega's in de organisatie moeten het idee bijvoorbeeld ondersteunen, want zij gaan met hem of haar samenwerken. Om je als organisatie voor te bereiden kun je het e-book [Syrische vluchtelingen aan het werk: vragen en antwoorden uit de praktijk](#) van Hogeschool Windesheim gebruiken. Dit handboek is ook goed bruikbaar als mensen uit een ander land dan Syrië komen. Verwacht niet meteen dat alles goed gaat; geef de nieuwe werknemer én de andere werknemers genoeg tijd en mogelijkheden om te leren. Dat gaat niet altijd vanzelf. Daarom is het belangrijk om dit als werkgever te begeleiden.

2.3 Houd rekening met langere begeleiding op maat

Iedere persoon is anders en iedere situatie is anders. Bij de begeleiding van werknemers houd je altijd rekening met persoonskenmerken zoals iemands leeftijd, opleiding, kennis, ervaring, wensen en ambities. Bij statushouders kunnen er ook nog andere dingen spelen om rekening mee te houden:

- Een gevoel van verlies: sommige statushouders hebben veel verloren zoals familie, hun oude leven en bezittingen,
- zorgen over familie en vrienden en de ontwikkelingen in hun land van herkomst,
- het moeizame proces van gezinshereniging,
- geen of weinig sociaal netwerk,
- geen prettig of geschikt huis,
- financiële problemen,
- problemen in de relatie en/of het gezin.

Dit soort problemen kunnen zorgen voor stress en gezondheidsklachten. Voor veel mensen helpt het als ze kunnen werken in een prettige werkomgeving. Dit geeft meer stabiliteit, ze doen mee aan de maatschappij en ze voelen zich daardoor beter. Kijk en bespreek wat iemand nodig heeft en aan kan, en wees bereid tot maatwerk of aanvullende werkafspraken. Dit helpt om duurzaam aan het werk te blijven.

2.4 Probeer het vertrouwen te krijgen

Vertrouwen opbouwen kost tijd en inspanning. De meeste mensen vinden het prettig als iemand belangstelling heeft voor hun persoonlijke verhaal en achtergrond. Stel er (voorzichtig) vragen over; dat helpt om een goede band op te bouwen. Hou er wel rekening mee dat dat bij sommige statushouders lastiger kan gaan, omdat het vertrouwen in andere mensen kan zijn beschadigd door de ervaringen van onderdrukking, oorlog en geweld. Ook het feit dat iemand nog geen vloeiend Nederlands spreekt kan het lastig maken om iets helder uit te leggen.

Er zijn ook statushouders die niet over hun gevoelens willen of kunnen praten, of die dat nog nooit gedaan hebben. Soms denken mensen dat het vanzelf goed komt. Ook kunnen mensen bang zijn dat het voor hen slechte gevolgen heeft als ze iets persoonlijks vertellen. Dit alles kan extra aandacht en geduld vragen.

2.5 Vraag advies over wat iemand aan kan

Hoeveel werk en welke taken kan je werknemer aan? Als dat lastig is om in te schatten kun je advies vragen van een arbo-arts of arbeidspsycholoog. Die zal proberen een beeld te krijgen van de klachten, en inschatten wat deze persoon op dat moment wel of niet kan. Zoek bij voorkeur iemand die ervaring heeft met statushouders.

Bespreek eerst met de werknemer of hij of zij je toestemming geeft om met een arbo-arts of arbeidspsycholoog te overleggen. Je kunt ook voorstellen om de eigen arts van de werknemer erbij te betrekken.

2.6 Help je nieuwe werknemer de weg te vinden in de zorg

Statushouders kennen de zorg in Nederland vaak nog niet zo goed, en ze hebben er ook vaak andere verwachtingen van. Vraag hen dus of ze weten waar en hoe ze zorg of hulp kunnen zoeken als dat nodig is, en wat ze dan verwachten. Help hen ook om de juiste

informatie te vinden. In het kader hieronder vind je informatie die je misschien kunt gebruiken. [Dit filmpje](#) is een mooi voorbeeld; hier vertellen vluchtelingen over hun ervaringen in de zorg, en zie je hoe belangrijk goede voorlichting is.

Informatie voor nieuwkomers over gezondheid en zorg

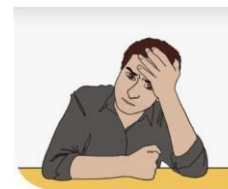
Module gezond inburgeren

De [werkboeken](#) en [filmpjes](#) van Gezond leven geven in eenvoudig Nederlands uitleg over zorg en gezondheid.



Folder over stress en andere psychische klachten.

Deze [folder](#) gaat over wat je zelf kunt doen als je stress hebt, veel denkt en slecht slaapt. De folder is in vijf talen beschikbaar; in eenvoudig Nederlands, Arabisch, Farsi, Engels en Tigrinya.



Gezondheidsboek – Wie helpt mij als ik ziek ben? Wat kan ik zelf doen?

[Dit boek](#) geeft begrijpelijke en laagdrempelige informatie over ziek zijn en zorg krijgen in Nederland.



Gezond in Nederland: 4 Facebookpagina's en website

Op de facebookpagina van [Syriërs Gezond](#), [Opgroeien in Nederland](#), [Farsi Gezond](#) en [Eritreeërs gezond](#) helpen Syriërs en Eritreeërs hun landgenoten. De pagina's gaan over hoe de zorg werkt in Nederland. En over hoe je betrouwbare informatie vindt over de zorg. De informatie is in 2 talen. En nieuwkomers kunnen er vragen stellen in hun eigen taal. Alle informatie komt ook op www.gezondinnederland.info, de video's op het [Youtube Kanaal](#).



Sleutelpersonen

Sleutelpersonen of andere ervaringsdeskundigen zijn mensen die zelf als vluchteling naar Nederland zijn gekomen en die nieuwkomers ondersteunen om hun weg te vinden. Meer informatie over sleutelpersonen en een interactieve landkaart met hun contactgegevens vind je op de [website van Pharos](#).



2.7 Praktische hulp bij geldzaken

Als mensen stress hebben om geldzaken, dan heeft dat vaak ook invloed op het werk. Check of de nieuwe werknemer hierbij ondersteuning nodig heeft, en help eventueel bij het zoeken naar die ondersteuning.

Als mensen vanuit de uitkering aan het werk gaan lopen de toeslagen vaak door, wat later kan zorgen voor schulden. Vraag dus of je nieuwe werknemer weet hoe hij wijzigingen moet doorgeven. Sommige gemeenten geven voorlichting over wat je moet regelen als je vanuit de uitkering gaat werken. Ook een inkomensconsulent van de gemeente kan hierbij begeleiden. Ondersteuners bij geldzaken kunnen gebruik maken van het [Geldplan Statushouders](#) van Nibud.

Tips voor een goede sfeer op het werk

1. *Leer samen meer over cultuurverschillen*

Als je meer over elkaar weet, krijg je meer begrip voor elkaar. Daar kan een training bij helpen. Daarom vinden veel werkgevers het waardevol om trainingen te volgen. Voor henzelf, voor collega's en/of voor statushouders. Er zijn veel trainingen over cultuur en cultuursensitief werken te vinden, bijvoorbeeld ook bij [Pharos](#). Op de [site](#) van 'In de zorg - uit de zorgen' staan ook handige tips en tools voor organisaties die statushouders aannemen.

2. *Leer elkaars woorden kennen*

Hang een lijst met veelgebruikte woorden in verschillende talen naast de koffieautomaat. Werkkracht Ede heeft een lijst [op de website](#) staan. Hierdoor leren de collega's ook een paar woorden in de taal van de nieuwkomer. Dat is leuk en het zorgt voor meer begrip en verbondenheid. Je kunt natuurlijk ook zelf een lijst maken met woorden die voor jouw organisatie belangrijk zijn.

3 Hoe kun je gezondheidsproblemen op tijd signaleren?

Dania & Rashid

Dania komt steeds vaker te laat op haar werk. Ze is er met haar hoofd niet helemaal bij en ze lijkt moe en somber. Op vragen antwoordt ze niet veel. Alleen dat ze zich zorgen maakt over haar familie in haar thuisland, en dat ze slecht slaapt. Werkgever Rashid maakt zich zorgen. Hij wil voorkomen dat Dania hier nog meer last van krijgt.

Wat kan Rashid doen? Soms is het lastig om erachter te komen welke klachten iemand heeft en hoeveel last iemand er van heeft. Bijvoorbeeld bij vage klachten, zoals pijn en moeheid, of als iemand psychische klachten heeft maar niet goed kan uitleggen wat het probleem is. Werkgevers met vergelijkbare ervaringen met statushouders op het werk geven de volgende adviezen.

3.1 Praat met de werknemer

Soms vinden statushouders het lastig om zelf een gesprek te beginnen over gezondheid. Dat kan komen doordat hun Nederlands niet goed genoeg is, of omdat het een taboe is om te praten over psychische klachten en te vragen om hulp. Daardoor blijven psychische klachten vaak verborgen. Of iemand praat er alleen over in het algemeen: “geen energie, geen zin, te moe, overal pijn”. Ook kan het voorkomen dat mensen juist extra hard gaan werken.

Leg uit dat je begrijpt dat het moeilijk kan zijn om over zulke persoonlijke onderwerpen te praten. Je kunt ook zeggen dat je uit ervaring weet dat mensen die gevlucht zijn regelmatig veel stress of zorgen hebben. En dat het ook logisch is door alles wat er is gebeurd. Hiermee maak je het normaler om er naar te vragen, en zorg je dat iemand niet het idee krijgt dat je hem of haar te veel behandelt als patiënt of als slachtoffer.

Door vanaf het begin te praten over gezondheid gaan deze gesprekken horen bij jullie contact. Sluit in je taalgebruik aan bij de woorden die iemand zelf gebruikt. Het woord ‘mentaal’ of ‘psychisch’ kan onbekend of taboe zijn. Praat daarom liever over stress, slecht slapen, veel nadenken, verdriet, piekeren of ‘een vol hoofd hebben’.

Meer weten over begeleiding en psychische gezondheid? Lees dan de handreiking [Geef ons de tijd](#).

Tip

Gebruik de [Protect Vragen](#) om psychische klachten vroeg te signaleren. Dit zijn 10 eenvoudige vragen, bedoeld voor niet-zorgverleners, die je kunt gebruiken tijdens je gesprek.

3.2 Help om hulp te vinden

Denk je dat iemand last heeft van psychische klachten? Vertel dan dat er ondersteuning of hulp mogelijk is. De eerste stap is dat je werknemer naar de huisarts gaat. Die kan je werknemer doorverwijzen naar verdere hulp als dat nodig is. Benadruk dat het geen schande is om hulp te vragen bij problemen en dat andere mensen in Nederland dat ook doen. Leg uit dat hulpverleners goed opgeleid zijn om te helpen bij erge stress of psychische klachten. Dit doen zij door te praten en door concrete adviezen te geven, en als het nodig is door medicijnen voor te schrijven.

Wie zijn de belangrijkste hulp- en zorgverleners?

- **Huisarts.** Hulpverlening voor psychische klachten begint meestal bij de huisarts. Deze schat de ernst in van de klachten. Ook weet de huisarts welke hulp er is in de eigen praktijk, of bij andere hulpverleners.
- **Sociaal wijkteam of maatschappelijk werk.** Soms kan een statushouder ook gemakkelijk als eerste praten met een medewerker van een sociaal wijkteam of maatschappelijk werk. Ook zij kunnen verder doorverwijzen naar professionele hulp.
- **Praktijkondersteuner bij de huisarts.** De meeste huisartspraktijken hebben in hun praktijk een ondersteuner van GGZ (poh-ggz). Deze praktijkondersteuner kan voor korte tijd psychologische hulp geven. Dit soort hulp hoort dus bij de huisarts. Daarom accepteren mensen deze hulp vaak gemakkelijker dan hulp van een psycholoog of psychiater. Ook hoeven ze voor deze hulp geen eigen risico te betalen.
- **Gespecialiseerde GGZ.** Bij ernstige psychische klachten heeft iemand specialistische GGZ zorg nodig. Hoe dichterbij huis dit kan, hoe makkelijker en hoe minder reistijd en -kosten. Bij echt complexe problemen, zoals ernstige trauma's, kan hulp nodig zijn van een landelijke instelling die gespecialiseerd is in vluchtelingen.

Tips

ARQ Kenniscentrum Migratie maakte een [overzicht van interculturele GGZ-instellingen](#) die begeleiding bieden die rekening houdt met cultuurverschillen. Bij veel van deze instellingen kan iemand alleen via de huisarts terecht. Er staan ook organisaties bij die andere laagdrempelig ondersteuning bieden.

Regelmatig worden in gemeenten groepsbijeenkomsten georganiseerd waarin wordt gewerkt aan het versterken van de veerkracht van statushouders. Die worden uitgevoerd door bijvoorbeeld VluchtelingenWerk, de GGD of een maatschappelijke organisatie. Vraag naar de mogelijkheden in de regio bij de gemeente of bij de organisatie die de maatschappelijke begeleiding van statushouders uitvoert. Op de site van Pharos vind je overzicht van dit soort [preventieve interventies](#).

3.3 Zorg voor goede begeleiding

Goede begeleiding helpt, net als flexibiliteit om werkafspraken aan te passen. Buddy's of mentoren op het werk kunnen statushouders helpen om hun draai te vinden. Veel statushouders hebben tijdelijke contracten, waardoor ze aarzelender zijn om te laten merken dat iets lastig is of niet goed gaat. Dan is het soms makkelijker om met een buddy of mentor te praten dan met een leidinggevende. Als je kiest voor buddy's of mentoren is het belangrijk om deze personen goed voor te bereiden 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 vinger aan de pols houdt.

3.4 Zorg dat je zelf goed voorbereid bent

Wanneer je twijfelt over wat je als werkgever kan of wil bieden, zoek dan ondersteuning. Organisaties als Pharos of ARQ hebben veel ervaring met dit thema. Pharos heeft een [training 'Statushouders gezond aan het werk'](#). Deze training gaat over hoe je kunt omgaan met gezondheidsklachten van statushouders en over je rol als werkgever of begeleider.

Voorbeeld voor een training

[Werkkracht Ede](#) begeleidt statushouders die gaan werken én traint werkgevers om statushouders op het werk goed te begeleiden. Door werknemers en werkgevers allebei te ondersteunen, blijven meer werknemers duurzaam aan het werk. De training geeft je praktische handvatten en handige tips. Ook komen statushouders in de training hun ervaringen en kennis delen. Een van de vier onderdelen gaat over gezondheid. Hier leer je onder andere over hoe je als werkgever gezondheidsklachten kunt signaleren en bespreken. Werkkracht Ede geeft deze training ook in-company.

4 Wat kun je doen als iemand niet meer naar het werk komt?

Mebrahtom & Louise

Mebrahtom zit thuis, hij is angstig en somber. Zijn werkgever Louise weet dat de huisarts een depressie en PTSS heeft vastgesteld. Mebrahtom wil geen andere hulp. Louise voelt zich betrokken, heeft een goede band met Mebrahtom, maar weet niet goed wat ze kan doen. Van de arbo-arts wordt ze niet veel wijzer, die lijkt niet echt tot hem door te dringen.

Komt iemand door gezondheidsklachten niet meer naar het werk? Dan heb je als werkgever vaste procedures om met ziekmeldingen om te gaan. Deze procedures passen echter niet altijd bij de bijzondere situatie van statushouders. Professionele hulp zoeken is voor hen niet makkelijk. Voor dit soort situaties hebben we de volgende adviezen.

4.1 Praat over hulp

Het komt regelmatig voor dat iemand niet wil praten over psychische problemen en niet naar een arts wil. Kosten kunnen ook een drempel zijn, bijvoorbeeld omdat je eigen risico betaalt voor ziekenhuiszorg en GGZ. Het kan helpen om te bespreken welke hulp dan zou kunnen helpen.

Houd er wel rekening mee dat de ideeën van je werknemer over psychische problemen niet altijd te veranderen zijn. Er in een later gesprek op terugkomen kan helpen om iemand toch hulp te laten zoeken. Je kunt ook nog eens de [Protect-vragen](#) herhalen om te zien of de klachten nog hetzelfde zijn. Het blijft ook belangrijk om uit te leggen hoe de zorg werkt, en welke hulp er mogelijk is. Kijk ook nog eens in het kader onder kopje 3.2.

4.2 Help je werknemer om actief te blijven

Voor iedereen is het goed voor de gezondheid en het welbevinden om de 'normale' dingen te doen en bezig te blijven. Sporten, vrijwilligerswerk, of hobby's geven afleiding en een goed gevoel.

- In de meeste gemeenten zijn er organisaties die cursussen en activiteiten aanbieden. Of waar statushouders terecht kunnen voor hulp. Bijvoorbeeld het wijkteam, welzijnsorganisaties en lokale initiatieven. Meestal heeft de gemeente wel een overzicht (een 'sociale kaart') van dit soort organisaties.

- [Sleutelpersonen](#) kunnen soms meehelpen om toch in contact te blijven, te verwijzen naar laagdrempelige ondersteuning in de buurt, of steun binnen de eigen gemeenschap.

-

4.3 Houd contact

Je kunt veel voor een werknemer met gezondheidsproblemen betekenen door contact te blijven houden. En door uitleg te blijven geven en te blijven motiveren om van hulp gebruik te maken. Het kan ook nuttig zijn om te vragen hoe een afspraak gegaan is, en of iemand tevreden is over de hulp of behandeling.

Een tolk maakt veel duidelijk

Voor goede zorg is het essentieel dat zorgverlener en patiënt goed kunnen communiceren. Wanneer een taalbarrière goede zorg in de weg staat is een tolk onmisbaar. Bij eenvoudige problemen kan een volwassen familielid, een vriend of een kennis soms helpen als informele tolk. Laat nooit een minderjarig kind vertalen. Kies bij lastige onderwerpen op het werk, maar ook tijdens zorgafspraken altijd voor een professionele tolk. Je kunt een tolk inschakelen via een tolkencentrum of een tolk zoeken in het [Register van Beëdigd Tolken en Vertalers](#).

Als werkgever krijg je geen vergoeding voor de kosten van een tolk. Sinds 2012 worden tolken in de zorg meestal ook niet meer vergoed. Een deel van de huisartsen, zorgverleners in ziekenhuizen en andere zorgaanbieders kan nog wel kosteloos een tolk inschakelen. Zorgverleners die niet weten hoe het zit kun je wijzen op [deze website](#).

5 Literatuur

- CBS (2019). *Asiel en integratie. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CPB&SCP (2020). *De brede baten van werk*. Den Haag: Centraal Planbureau en Sociaal Cultureel Planbureau.
- Gezondheidsraad (2016). *Geestelijke gezondheid van vluchtelingen*. Den Haag: Gezondheidsraad.
- KIS (2019). *De rol van gezondheid bij inburgering statushouders. Naar een optimale ondersteuning van statushouders met gezondheidsproblemen in het nieuwe inburgeringsstelsel*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- KIS (2019). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- SCP (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2018). *Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2019). *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Pharos (2019). *Begeleiding van statushouders: over gezondheid en participatie tips voor professionals in de uitvoering*. Utrecht: Pharos Expertisecentrum Gezondheidsverschillen.
- Pharos (2020) Factsheet Gezondheid en gezondheidsrisico's statushouders, wat is bekend? Op www.pharos.nl
- KIS (2019). *De rol van gezondheid bij inburgering statushouders. Naar een optimale ondersteuning van statushouders met gezondheidsproblemen in het nieuwe inburgeringsstelsel*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Pharos (2020) *De weg naar psychische hulp, een verkenning naar de ervaringen van statushouders met psychische problemen en het vragen om hulp*. Utrecht: Pharos Expertisecentrum Gezondheidsverschillen

Colofon

Dit handboek is gebaseerd op het onderzoek 'Statushouders gezond aan het werk' (najaar 2020) van Pharos en Hogeschool Utrecht. We bedanken Werkkracht Ede en de werkgevers die hun ervaringen en inzichten over dit onderwerp met ons gedeeld hebben.

Pharos, mei 2021.

Auteurs

- Elize Smal, senior adviseur Gezondheid en Migranten, Pharos (e.smal@pharos.nl)
- Mihra Hamzic-Laan, Onderzoeker Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht (mihra.hamzic@hu.nl)
- Leendert de Bell, Lector bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen, Hogeschool Utrecht (leendert.debell@hu.nl)

Redactie

- Karin Egelmeer, communicatieadviseur, Pharos (k.egelmeer@pharos.nl)
- Floor van Horen, docent, schrijver en adviseur, Bureau Taal.