



Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving

## Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders

De arbeidsparticipatie van statushouders blijft sterk achter bij die van de Nederlandse bevolking in het algemeen. Gelukkig is er steeds meer bekend over wat werkt om de arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten. Met deze verbetertool gaat u aan de slag om uw beleid, werkwijze of project rondom arbeidsparticipatie van statushouders nog beter te maken. Hiervoor gebruiken we **inzichten uit onderzoek** en praktijk. Geef per stelling aan hoe goed uw gemeente hierop scoort, en laat u inspireren door de verbetertips om verbeteringen aan te brengen waar nodig.

De online verbetertool is te vinden op: [www.watwerktbij.nl/arbeidsparticipatie-statushouders/](http://www.watwerktbij.nl/arbeidsparticipatie-statushouders/)

### 1. Taalvaardigheid

De gebrekkige taalvaardigheid van statushouders is één van de grootste belemmeringen voor statushouders voor het vinden van werk. Een grotere kennis van de Nederlandse taal draagt dan ook bij aan betere prestaties op de arbeidsmarkt van statushouders. Vanaf 2020 krijgen gemeenten de regie over de inburgering. In deze tool lopen we vooruit op deze nieuwe rol van gemeenten.

Hieronder hebben we vier belangrijke randvoorwaarden om statushouders de taal te laten leren op een rij gezet. Hoe scoort jouw gemeente hierop? (1 = slecht, 10 = uitstekend)

Voldoe je bewust niet aan één van deze randvoorwaarden? Vul dan 'niet van toepassing' (n.v.t.) in.

## 1.1. Taallessen in de gemeente sluiten direct aan op evt. aanbod vanuit het AZC

taallessen beschikbaar direct na vestiging in uw gemeente

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Gebruik informatie uit het [Taakstelling Volgsysteem \(TVS\)](#) en de zogeheten blauwe mappen om de aansluiting tussen Nederlands lessen in het AZC en die in uw gemeente zo goed mogelijk te laten aansluiten. Ook een brede intake die o.a. inzicht geeft in het Nederlands niveau, persoonlijke doelen, ontwikkelmogelijkheden- en wensen is wenselijk.
- Maak afspraken met taalaanbieders in de regio dat er voldoende inburgeringsaanbod is voor diverse (leer)niveaus, zodat statushouders optimaal passend taalonderwijs kunnen volgen.

## 1.2. Er is aandacht voor passende taallessen voor elke statushouder

met name ook voor hoger opgeleiden

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Maak afspraken met taalscholen dat statushouders voor hun taallessen worden gegroepeerd op taalniveau, opleidingsniveau en/of leerbaarheid.
- Zorg dat voor hoger opgeleiden taallessen op hoger niveau dan A2 beschikbaar zijn. Motiveer statushouders om hier gebruik van te maken.
- Stuur op de kwaliteit van het inburgeringsaanbod door inburgeraars gericht te verwijzen naar geschikte aanbieders. Vanaf 2020: stuur op kwaliteit en diversiteit van het aanbod via de inkoop van inburgeringslessen bij aanbieders in de regio.
- Breng digitale lesmethoden, zoals de website [nt2taalmenu.nl](https://nt2taalmenu.nl) met oefeningen voor alle niveaus, onder de aandacht van statushouders, zodat zij in aanvulling op de inburgeringslessen ook kunnen werken aan het leren van Nederlands.
- Breng eventueel aanvullend de mogelijkheden voor informele taallessen onder de aandacht van de statushouder, zoals lessen die door de bibliotheek, stichtingen of andere organisaties en vrijwilligers worden aangeboden.

### 1.3. Taallessen zijn geïntegreerd met het opdoen van werkervaring

bijvoorbeeld taallessen op de werkvloer, taalvaardigheid die gericht is op een bepaald beroep of het opdoen van werkervaring naast inburgeringslessen

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

#### VERBETERTIPS

- Zorg voor mogelijkheden om het leren van de taal te combineren met (vrijwilligers)werk. Maak goede afspraken met werkgevers en begeleiding op de werkvloer om teleurstellende ervaringen van werkgevers te voorkomen.
- Zorg dat de inburgeringslessen optimaal aansluiten bij de gewenste integratieroute van de statushouder. Bijvoorbeeld door ruimte te bieden voor het leren van vaktaal, of door taallessen op de werkvloer aan te bieden.

### 1.4. Er wordt rekening gehouden met praktische belemmeringen voor het volgen van taallessen

bijvoorbeeld doordat voor werkenden lessen in de avonden of in het weekend beschikbaar zijn

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

#### VERBETERTIPS

- Maak (op lokaal of regionaal niveau) afspraken met taalaanbieders om ervoor te zorgen dat taallessen op alle niveaus beschikbaar zijn voor statushouders die overdag werken, bijvoorbeeld door taallessen in de avonden of op de werkvloer aan te bieden.
- Zorg dat kinderopvang (gratis) beschikbaar is voor statushouders die taallessen volgen en ondersteun statushouders desgewenst bij het aanvragen van tegemoetkoming. Wellicht is die kinderopvang direct te combineren met taalactiviteiten voor de kinderen.
- Zorg dat de reiskosten worden vergoed indien een passend taalaanbod buiten de gemeente gelegen is, zodat dit geen belemmering is om het best passende aanbod te kiezen.

## MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

## 2. Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

Statushouders kunnen te maken krijgen met verschillende hindernissen bij de aansluiting van hun opleiding op de Nederlandse arbeidsmarkt. Denk aan het verlies van diploma's en andere documenten of dat het voor werkgevers moeilijk kan zijn om vaardigheden en kennis op waarde te schatten. Soms is aanvullende opleiding nodig. Dit kan de instroom op de arbeidsmarkt moeilijker maken.

Hieronder hebben we zeven belangrijke randvoorwaarden voor het in kaart brengen of verhogen van de kennis en vaardigheden op een rij gezet. Hoe scoort jouw gemeente hierop? (1 = slecht, 10 = uitstekend)

Voldoe je bewust niet aan één van deze randvoorwaarden? Vul dan 'niet van toepassing' (n.v.t.) in.

### 2.5. In het buitenland behaalde diploma's worden gewaardeerd

ook als diploma ontbreekt, vergelijking naar niveau in Nederlandse termen

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

#### VERBETERTIPS

- Maak gebruik van [informatie](#) over de vergelijking tussen het Nederlandse schoolstelsel en dat uit andere landen.
- Diplomawaardering kan meestal gratis via het [Informatiecentrum Diplomawaardering](#) (IcDW). Dit is het gezamenlijke digitale loket van SBB en Nuffic, dat alle aanvragen voor diplomawaardering verwerkt. Op hun website staat o.a. uitleg over de wet- en regelgeving en voor welke statushouders diplomawaardering kan worden aangevraagd.
- Als diploma's ontbreken en niet meer opgevraagd kunnen worden, kan een '[Indicatie Opleidingsniveau](#)' worden aangevraagd bij Nuffic. Dit gebeurt op basis van schriftelijke informatie verstrekt door de aanvrager, en wordt door een landeskundige beoordeeld op consistentie.
- Geef werkgevers informatie over hoe diploma's gewaardeerd worden, zodat zij daar meer vertrouwd mee raken.

## 2.6. In de arbeidstoeleiding worden vaardigheden of competenties in beeld gebracht en gewaardeerd

in gesprekken met statushouders en bijvoorbeeld door expert panels, competentietesten of assessments

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

### VERBETERTIPS

- Zet zo vroeg mogelijk na vestiging in op waardering van vaardigheden. Leg de focus op praktische competenties en 'soft skills' (persoonlijk en sociaal), meer dan bijvoorbeeld op kennis. Voorbeelden van tests die dit doen zijn [Erkenning Verworven Competenties \(EVC\)](#), [Competence Card](#) en de [Persoonsprofiel Scan Vluchtelingen](#) van NOA.
- Zorg voor begeleiding van statushouders bij het invullen van dergelijke assessments, bijvoorbeeld begeleiders die uitleg geven bij bepaalde vragen.
- Neem werkgevers mee in de ontwikkeling (wat moet er worden getoetst en hoe?) en het gebruik (hoe werkt het?) van deze tools voor waardering van vaardigheden en competenties. Dat vergroot de kans dat zij de uitkomsten ervan vertrouwen en statushouders op basis ervan aan durven te nemen.
- Taal mag geen belemmering zijn voor waardering van vaardigheden. Zorg bijvoorbeeld dat assessments of vragenlijsten ook in Tigrinya en Arabisch beschikbaar zijn, zoals [InCheck](#) van L&D Support. Zorg dat assessments worden beoordeeld door mensen die de taal van de statushouder spreken.

## 2.7. Er worden kortdurende trainingen aangeboden waarmee statushouders eventueel missende kennis of vaardigheden kunnen aanvullen

op basis van eventuele 'hiaten' die bijvoorbeeld in een assessment of na start bij een werkgever aan het licht zijn gekomen

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

### VERBETERTIPS

- Organiseer bijvoorbeeld praktische trainingen in werknemersvaardigheden, maar ook aan trainingen op het gebied van werkcultuur en communicatievaardigheden.
- Maak trainingen zoveel mogelijk beroepsgericht voor beroepsgroepen waar veel vraag is naar werknemers. Betrek werkgevers bij de invulling van dergelijke trainingen. Wellicht kunnen deze zelfs op de werkvloer plaatsvinden.



## 2.8. Samen met statushouders wordt gekeken naar de mogelijkheden van het opstarten van een eigen onderneming

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

### VERBETERTIPS

- Beoordeel of iemand aan de slag zou kunnen als ondernemer door middel van screening of assessment. Als hieruit blijkt dat ondernemerschap een kansrijke weg is, bied dan ook voldoende ondersteuning aan.
- Bekijk, samen met externe partners zoals Bureau Zelfstandigen, hoe kansrijk het businessplan van de statushouder kan zijn in relatie met de huidige markt.
- Naast 'ondernemersvaardigheden' is het hebben van een netwerk, dat de startende ondernemer wegwijs maakt, de belangrijkste succesfactor. Denk aan het regelen van sponsors en initiatieven die een bijdrage leveren aan het opbouwen van of vergroten van het netwerk.
- Gids statushouders door de gecompliceerde Nederlandse bureaucratie, zoals het beroep op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Gemeenten en grote uitvoeringsorganisaties als de Belastingdienst of de Kamer van Koophandel kunnen adequate informatie bieden, én onnodige bureaucratische belemmeringen wegnemen.
- Ook bij ondernemerschap is maatwerk en begeleiding essentieel. Ondernemende statushouders geven aan dat zij persoonlijke aandacht in hun contacten met (gemeentelijke) instanties misten. Maak daarom gebruik van de ervaringskennis van statushouders die voor dezelfde opgave hebben gestaan.
- Investeer in taaltraining en mogelijk samenhangend met 'ondernemersonderwijs'. 'Ondernemerschapsvaardigheden' kunnen niet los van 'taalvaardigheden' gezien worden.

## 2.9. Er is aandacht voor de mogelijkheden voor statushouders om een beroepsgerichte opleiding te volgen (MBO)

met voldoende begeleiding, bijvoorbeeld vanuit de gemeente of de onderwijsinstelling

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○

### VERBETERTIPS

- Ontwikkel een passende route voor statushouders onder de 30 jaar om in het Nederlandse (beroeps)onderwijs in te stromen en een startkwalificatie te halen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Vergemakkelijk de instroom van statushouders op het MBO, bijvoorbeeld doordat MBO-instellingen toegangseisen versoepelen of via schakeltrajecten.
- Zorg voor vroegtijdig advies aan statushouders over de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding. Dat kan bijvoorbeeld via een centraal aanspreekpunt op regionaal niveau. Een goede koppeling tussen inburgering en beroepsopleiding is het gemakkelijkste wanneer een opleidingsinstelling ook een gecertificeerde aanbieder van inburgering is.
- Maak voor de ondersteuning van statushouders bij hun studiekeuze eventueel gebruik van de [Pathfinder](#) van Nuffic. Hierin staat informatie over alles wat vluchtelingstudenten moeten regelen om in Nederland te kunnen studeren in het MBO of hoger onderwijs. Daarnaast geven [leerwerkloketten](#) gratis advies over leren en werken.
- Ga met MBO-opleidingen in gesprek over de wijze waarop zij toegankelijk kunnen zijn voor statushouders, bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan beroepsgericht Nederlands en extra begeleiding.
- Bespreek met MBO-opleidingen dat statushouders met een taalachterstand naast het reguliere aanbod voldoende taalsteun kunnen krijgen.
- Intensieve ondersteuning en betrokkenheid van gemeenten en werkgevers is nodig voor het vinden van stageplekken voor statushouders die een MBO-opleiding volgen. Ook het [UAF](#) probeert bedrijven te koppelen aan statushouders voor stages in een BBL-opleiding.
- Statushouders die willen instromen bij een MBO3- of MBO4-opleiding, kunnen terecht bij het [UAF](#) voor advies en ondersteuning.
- Het [Servicedocument MBO-onderwijs aan asielzoekers met verblijfsvergunning](#) van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) geeft overzicht over alle richtlijnen rondom het volgen van een MBO-opleiding in Nederland.

## 2.10. Er is aandacht voor de mogelijkheden voor statushouders om een HBO- of universitaire opleiding te volgen

met voldoende begeleiding, bijvoorbeeld vanuit de onderwijsinstelling of het UAF

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Vergemakkelijk de instroom van statushouders op het HBO en het WO, bijvoorbeeld door het aanpassen van toegangseisen, het opzetten van voorbereidende programma's of schakeljaren of het **opzetten** van toelatingsprocedures voor statushouders zonder papieren.
- Zorg ook na het behalen van de toelatingseis Nederlands voor voldoende ondersteuning bij de taal vanuit de onderwijsinstelling. Stimuleer het volgen van een Nederlandstalige studie; statushouders met een diploma van een Nederlandstalige studie vinden drie keer vaker een baan dan statushouders met een diploma van een Engelstalige studie.
- Begeleiding tijdens de studie is essentieel. Wees zeker in het eerste studiejaar beducht op uitval. Statushouders vinden het eerste jaar vaak het zwaarst, en hun kansen nemen aanzienlijk toe wanneer ze door het eerste jaar heen zijn. Belangrijkste knelpunt is afstand tot het Nederlandse onderwijs, o.a. i.v.m. taal en afstand tot collega studenten.
- Maak voor de ondersteuning van statushouders bij hun studiekeuze eventueel gebruik van de **Pathfinder** van Nuffic. Hierin staat informatie over alles wat vluchtelingstudenten moeten regelen om in Nederland te kunnen studeren in het MBO of hoger onderwijs. Daarnaast geven **leerwerkloketten** gratis advies over leren en werken.
- Maak gebruik van het **Scholars at Risk** netwerk, dat gevluchte academici de mogelijkheid biedt hun (onderzoeks)werk of studie voort te zetten in een veilige omgeving. **Science4refugees** helpt gevluchte wetenschappers en onderzoekers om passende banen te vinden binnen het Europese onderzoekssysteem.
- Overweeg aansluiting bij het **convenant** dat het UAF sloot met 17 gemeenten, dat vluchtelingstudenten die geen recht hebben op studiefinanciering mogen studeren met een uitkering en (tijdelijk) vrijgesteld worden van sollicitatieverplichtingen. Het UAF betaalt de onderwijskosten van de vluchtelingstudenten en de gemeente draagt bij aan begeleidingskosten van het UAF

## 2.11. Er worden 'duale trajecten' aangeboden aan statushouders

waarin het leren van de taal, het volgen van een opleiding en/of (het vinden van) werk geïntegreerd en gelijktijdig plaatsvinden

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○

### VERBETERTIPS

- Biedt bijvoorbeeld trajecten aan in de volgende vormen:
  - Taal- en/of beroepsonderwijs als onderdeel van de werkdag op een bedrijf;
  - Een aantal dagen werken, aangevuld met een aantal dagen onderwijs in taal, soft skills en beroepsvaardigheden (deels georganiseerd door de werkorganisaties);
  - Opleidingstrajecten met stages op de werkvloer – eventueel met extra aandacht voor taal op de werkvloer.
- Integreer taallessen met werken: zorg dat taallessen niet stoppen als men aan het werk is, zodat men de taal op de werkvloer verder kan oefenen. En zorg dat statushouders de vaktaal leren van het beroep dat ze (willen) vervullen, bijvoorbeeld door hier in (beroepsgerelateerde) taallessen aandacht aan te besteden.
- Partnerschappen zijn nodig om trajecten echt geïntegreerd te laten plaatsvinden. **Regiocoördinatoren van Divosa** kunnen helpen om op regionaal en lokaal niveau partijen bij elkaar te brengen.
- Programma's op maat voor een bepaald beroep kunnen kostbaar zijn. Dat is het meest realistisch en verdedigbaar voor beroepen waar veel statushouders ervaring in hebben en waar veel vraag naar is. Dan kan een sectorgewijze aanpak worden ontwikkeld die niet afhankelijk is van één werkgever.
- Zoek wegen om negatieve financiële prikkels te voorkomen. Zo worden stagevergoedingen vaak direct van de uitkering afgetrokken. Dit kan statushouder demotiveren om aan de slag te gaan. Is het mogelijk een stagevergoeding te krijgen met behoud van de uitkering?

## MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

### 3. Sociaal netwerk

Het sociaal netwerk kan een bron van informatieoverdracht vormen: sociale contacten kunnen vertellen over zoekkanalen en sollicitatieprocedures en bemiddelen naar werkgevers. Statushouders hebben nog onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt en hebben een beperkt sociaal netwerk dat daarbij zou kunnen helpen. Trainingen om zoek- en sollicitatievaardigheden te verbeteren kunnen helpen dit gat te dichten.

Hieronder hebben we drie belangrijke middelen om het sociale netwerk te vergroten of te compenseren voor een beperkt sociaal netwerk op een rij gezet. Hoe scoort jouw gemeente hierop? (1 = slecht, 10 = uitstekend)

Zet je één van deze middelen bewust niet in? Vul dan 'niet van toepassing' (n.v.t.) in.

### 3.12. Er worden mogelijkheden geboden aan statushouders om het sociale netwerk te verbreden.

Bijvoorbeeld: ontmoetingsbijeenkomsten organiseren, doorverwijzen naar een netwerkcoach, een online platform creëren

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○

#### VERBETERTIPS

- Zorg voor activiteiten waar statushouders anderen kunnen ontmoeten, bijvoorbeeld via een sportvereniging. Biedt bijvoorbeeld een kortingspas aan voor o.a. sportactiviteiten voor mensen met een laag inkomen, zoals de [Ooievaarspas](#) van de gemeente Den Haag.
- Breng statushouders in contact met de vrijwilligerscentrale en vrijwilligersorganisaties zodat zij ook via deze weg hun sociale netwerk kunnen uitbreiden.
- Faciliteer ontmoetingsbijeenkomsten tussen statushouders en Nederlandse burgers. Maak daarbij gebruik van ervaringen die al in andere gemeenten zijn opgedaan, zoals Vluchtelingen Welkom van de gemeente Venray.
- Creëer een plek waar toekomstige ondernemers in contact kunnen komen met andere ondernemers. Een voorbeeld is [Lola Lik](#) in de voormalige Bijlmerbajes. Op deze locatie kregen verschillende creatieve bedrijven een plek waar vele statushouders (uit het naastgelegen AZC) bij betrokken werden.
- Maak gebruik van een netwerkcoach (vaak een getrainde vrijwilliger). Die ondersteunt mensen met een zwak sociaal netwerk om oude contacten aan te halen of nieuwe contacten te leggen. Verschillende organisaties, zoals [Humanitas](#), bieden netwerkcoaching aan.
- Sociale media is voor een deel van de statushouders een manier om informatie uit te wisselen en nieuwe contacten op te doen, echter vaak wel binnen de eigen etnische groep. Zo is er een [Facebookpagina](#) voor Syriërs in Nederland. Een dergelijke pagina zou ook opgezet kunnen worden per gemeente voor zowel statushouders als Nederlanders, zoals de pagina [Welkom in Utrecht](#).

### 3.13. Zet een (Nederlandse) mentor, maatje of coach in

Bijvoorbeeld een vrijwillig maatje of een beroepsgerichte mentor

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### VERBETERTIPS

- Faciliteer of organiseer een maatjesproject, waarin statushouders gekoppeld worden aan een mentor. Zo raken statushouders snel meer bekend met de Nederlandse taal, gewoonten en cultuur en kunnen ze hun netwerk uitbreiden. Zie bijvoorbeeld het [Leidse model](#) waarin maatjes als 'extra buurman of -vrouw' worden ingezet.
- Faciliteer of organiseer een maatjesproject waarin statushouders worden gekoppeld aan een maatje uit hetzelfde land van herkomst die eerder in Nederland is komen wonen. In vergelijking met een Nederlandse mentor brengen zij weer andere kennis met zich mee.
- Koppel statushouders aan een mentor die werkzaam is in de branche waar statushouders voorheen in werkten en nu ook weer in kunnen werken voor een soepelere introductie op de arbeidsmarkt. Zie bijvoorbeeld het [ALLIES project](#) in Canada.
- Zorg ervoor dat in maatjesprojecten wordt gewerkt aan een zorgvuldige matching en een actieve, instrumentele en ondersteunende aanpak, zodat de effectiviteit wordt vergroot. Zie [deze publicatie](#) voor succesfactoren van coaching en mentoring.



### 3.14. Er worden trainingen aangeboden ter ondersteuning van zoekgedrag en voorbereiding van sollicitaties

Bijvoorbeeld: Trainingen gericht op zoek- en presentatievaardigheden, zelfvertrouwen of stress management kunnen voor statushouders kennis en ingangen bieden over zoekkanalen, sollicitatieprocedures en vacatures.

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

#### VERBETERTIPS

- Maak trainingen beschikbaar die zowel de (sollicitatie)vaardigheden van de werkzoekende verbeteren als de werkzoekende intrinsiek motiveren om werk te zoeken. Uit onderzoek naar het activeren van werkzoekenden in het algemeen, blijkt alleen deze combinatie effectief.
- Zet trainingen in met een leercomponent. Het werkt voor alle werkzoekenden in het algemeen beter als er na elke sollicitatie gekeken wordt wat de statushouder beter kan doen (leren) dan de werkzoekende een specifiek aantal verplichte sollicitaties op te leggen (presteren).
- **Dress for Success** sponsort werkzoekenden met een (financiële) achterstandspositie met een representatieve en zakelijke outfit voor sollicitatiegesprekken en/of belangrijke zakelijke meetings. Attendeer statushouders op deze stichting met tien vestigingen door het land.
- Wijs hoogopgeleide statushouders op de **tweedaagse sollicitatietraining** van het UAF. Gedurende de training wordt er o.a. meer uitleg gegeven hoe statushouders in hun netwerken kunnen uitbreiden en effectief inzetten bij het zoeken en vinden van werk.
- Voor lager opgeleide statushouders biedt VluchtelingenWerk trainingen en begeleiding, via onder andere het VIP-project.
- Online zijn er verschillende gratis laagdrempelige sollicitatietrainingen te vinden. Ook zijn er trainingen waarin wordt uitgelegd hoe je social media kan gebruiken bij het zoeken naar werk. Een voorbeeld is de gratis online training van het UWV. (Je moet alleen wel als werkzoekende ingeschreven staan bij het UWV voor toegang tot de training. Je dient namelijk in te loggen op de website.)

## MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

## 4. Gezondheid en financiële problematiek

Het is bekend dat statushouders relatief vaak te maken krijgen met gezondheids- of financiële problematiek. Omdat dit invloed heeft op hun arbeidstoeleiding dient er rekening gehouden te worden met het soort werk dat geschikt is voor het individu en het aantal uren dat een individu kan werken. Ook is van belang is om te kijken naar wat een statushouder wél kan.

Hieronder hebben we vier belangrijke randvoorwaarden op een rij gezet die te maken hebben met het rekening houden met gezondheid en financiële problematiek in de arbeidstoeleiding. Hoe scoort jouw gemeente hierop? (1 = slecht, 10 = uitstekend)

Voldoe je bewust niet aan één van deze randvoorwaarden? Vul dan 'niet van toepassing' (n.v.t.) in.

## 4.15. Gezondheidsproblemen worden vroeg gesignaleerd

Bijvoorbeeld: Voorlichtingsbijeenkomsten over gezondheid, extra signaleringstraining professionals

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○

### VERBETERTIPS

- Verken de mogelijkheden van een overdrachtsgesprek, samen met de statushouder, bij de overgang van COA naar vestiging in de gemeente. Bespreek eventuele gezondheidsproblemen hierop.
- De klantmanager heeft face to face contact met de statushouder en kan daarom eventuele psychische klachten signaleren. Psychische klachten herkennen is echter lastig. Pharos stelde om deze reden **tien concrete vragen** op waarmee iedereen signalen kan waarnemen.
- Roep relevante partijen zoals huisartsen, verloskundigen, sociale wijkteams, welzijnsorganisaties, scholen en sportaanbieders bij elkaar en maak afspraken over ieders inspanning en aandeel aan de zorg voor statushouders. Zo kunnen de partijen tijdig signaleren, samen afstemmen welke interventies nodig zijn en monitoren of het gewenste resultaat bereikt wordt.
- Binnen de GGD zijn er signalen dat niet alle huisartsen op de hoogte zijn van welke ziekten nieuwkomers kunnen meenemen uit het land van herkomst. Ga met huisartsen in gesprek om te vragen wat zij nodig hebben om de zorgvraag van statushouders aan te kunnen.
- Train begeleiders, bijvoorbeeld klantmanagers, in (vroeg)signalering, zodat ze kunnen doorverwijzen naar de juiste hulpverleners.
- Organiseer preventieve voorlichtingsbijeenkomsten over de meest voorkomende gezondheidsproblemen bij statushouders: o.a. depressie, angst, opvoedingsproblemen en chronische pijnklachten. De training **MindFit** bijvoorbeeld besteedt aandacht aan het Nederlandse zorglandschap en preventie van veel voorkomende gezondheidsproblemen bij statushouders.
- Het kan helpen om bij voorlichtingsbijeenkomsten peer-educators/voorlichters uit het land van herkomst in te zetten. De regionale GGD heeft hen soms beschikbaar. Zo biedt GGD Hart voor Brabant met partners gezondheidscursussen aan in eigen taal over o.a. hygiëne, verslavingen en opvoeding. Ook Pharos heeft een poule van getrainde sleutelpersonen.
- Peer-educators uit het land van herkomst kunnen, naast voorlichting, ook worden ingezet als bemiddelaar en statushouders begeleiden tijdens bezoeken aan de huisarts, tandarts of

specialisten. Hierdoor ontstaan er minder misverstanden en begrijpen statushouders beter wat er staat te gebeuren in het geval van medische behandelingen, medicijnen en zorgkosten.

#### 4.16. De gezondheid van statushouders wordt bevorderd en financiële problematiek wordt verminderd.

Bijvoorbeeld: Inzet op sport, voorlichting over het financiële stelsel

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

##### VERBETERTIPS

- Veel statushouders hebben traumatische ervaringen opgedaan, terwijl traumazorg ontbreekt als natuurlijke samenwerkingspartner van de gemeente. Breng in beeld welke gespecialiseerde behandelcentra er zijn in de regio, waarna kan worden doorverwezen.
- Sport en bewegen hebben een gunstig effect op de fysieke en mentale gezondheid van statushouders. Het bevorderen van bewegen wordt daarom aangeraden. Gemeentelijke buurtsportcoaches kunnen hier mogelijk een rol in spelen.
- Zorg dat statushouders gezonde leefstijlinterventies weten te vinden. Buurtsportcoaches, welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties of maatschappelijke organisaties kunnen hier een brugfunctie vervullen
- Verzorg (meer) voorlichting over het financiële stelsel van Nederland. Bijvoorbeeld in de vorm van een training, eventueel gekoppeld aan een ander traject zoals de inburgering.
- Zorg voor preventieve maatregelen om schulden te voorkomen. VluchtelingenWerk heeft een speciale methodiek, [Euro-Wijzer](#), ontwikkeld voor vluchtelingen om schulden te voorkomen.
- Zorg voor goede contacten met Schuldhulpverlening, zodat er snel geschakeld kan worden wanneer er sprake is van schulden.

## 4.17. Elke statushouder heeft een vaste begeleider die rekening houdt met belastbaarheid bij het vinden van werk

Bijvoorbeeld: Een betrokken klantmanager die goed op de hoogte is van gezondheid en financiële problematiek

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Bij werkzoekenden in het algemeen helpt het om een vaste begeleider te hebben die weet wat er speelt hun leven. Die kan beter inschatten welk werk geschikt is (soort werk, aantal uren) voor de werkzoekende. Ook is de kans groter dat zo een vertrouwensband wordt opgebouwd.
- Rust begeleiders toe door trainingen cultuursensitief werken aan te bieden, en door voldoende tijd beschikbaar te stellen om een vertrouwensband op te bouwen met de statushouder.
- Om de belastbaarheid qua werk te meten kan de begeleider gebruik maken van de **Work Ability Index (WAI)**. Door middel van een vragenlijst wordt gemeten in welke mate een werknemer in lichamelijk en geestelijk in staat is om zijn momenteel en in de nabije toekomst werk uit te voeren. Ook kan er gebruik worden gemaakt van de **Persoonsprofielscan Vluchtelingen (PPSV)**. Dit online instrument brengt de opleiding, werkervaring, taalniveau, maar ook mogelijke kansen en belemmeringen in kaart. Het instrument meet bijvoorbeeld ook in hoeverre psychische klachten een belemmerde factor spelen bij de arbeidstoeleiding.

## 4.18. Voor statushouders wordt een activeringstraject gekozen dat aansluit bij beperkingen, mogelijkheden en wensen.

Bijvoorbeeld: Beperkingen erkennen, maar statushouders aanspreken op hun eigen kracht en intrinsieke motivatie

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

### VERBETERTIPS

- Zorg dat de begeleider de intrinsieke motivatie van de statushouder bevordert door rekening te houden met de behoefte aan autonomie, om zich competent te voelen en de behoefte aan sociale verbondenheid (zelfdeterminatietheorie). De psychische gezondheid van statushouders verbetert als zij intrinsiek gemotiveerd zijn.
- Sluit aan op persoonlijke wensen en interesses van de statushouders. Zij zijn meer gemotiveerd om te participeren als de activiteiten van het traject goed aansluiten bij hun individuele wensen, mogelijkheden en beperkingen. Een voorbeeld hiervan is om een persoonlijk ontwikkelplan met de doelen en vervolgstappen van de werkzoekende op te stellen.

### MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

## 5. Relatie werkgever en alternatieve vormen van werk

Om de kans op het vinden van werk zo groot mogelijk te maken, is goed contact met werkgevers en een goede match van vraag en aanbod belangrijk. Als er nog geen goede match kan worden gemaakt met een betaalde baan, zijn er verschillende alternatieve vormen van werk mogelijk.

Hieronder hebben we een aantal mogelijkheden rondom arbeidsbemiddeling en alternatieve vormen van werk op een rij gezet. Hoe scoort jouw gemeente hierop? (1 = slecht, 10 = uitstekend)

Biedt jouw gemeente één van deze vormen bewust niet aan? Vul dan 'niet van toepassing' (n.v.t.) in.

### 5.19. Er vindt matching plaats van statushouders en werkgevers/vacatures

met behulp van een bemiddelaar die statushouders en werkgevers ondersteunt

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### VERBETERTIPS

- Zorg dat de werkgever een beeld heeft van de statushouder, bijvoorbeeld door het organiseren van een meet and greet, persoonlijk gesprek of een matchingevenement.
- Investeer in eerste instantie in samenwerking met voorlopers: zoek de samenwerking met werkgevers die vanuit maatschappelijke betrokkenheid ervoor openstaan om statushouders in dienst te nemen. Het [Charter Diversiteit](#) kan wellicht een aanknopingspunt bieden; wie dat heeft ondertekend zet in op meer diversiteit en een inclusieve werkvloer.



## 5.20. Matching wordt gedaan door één bemiddelaar die verantwoordelijk is voor het relatiebeheer met de statushouder en werkgever

bijvoorbeeld één jobcoach vanuit het Werkgevers Servicepunt

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Continuïteit van de begeleiding gedurende het hele traject is van groot belang. Zo wordt een vertrouwensband opgebouwd, waarin statushouder en begeleider elkaar goed leren kennen. Ook de match tussen de begeleider en de statushouder is van belang.
- Zorg voor een cultuursensitieve begeleider die verschillen tussen groepen statushouders, hun culturen en behoeften kent. Zorg dat er mensen beschikbaar zijn die verschillende talen spreken en die contact hebben met werkgevers met een andere etnische achtergrond.
- Breng de mogelijkheden en de onmogelijkheden van de statushouder zorgvuldig in kaart. Neem dan ook de tijd voor een brede intake, waarin fysieke, psychosociale en contextuele factoren worden meegenomen. Hiervoor is arbeidsdeskundige expertise nodig.
- Ga (evt. via het WSP) in gesprek met werkgevers: luister naar hun vragen en behoeftes en ga samen op zoek naar de mogelijkheden voor arbeidstoeleiding van statushouders, gegeven de organisatiecontext. Werkgevers hebben behoefte aan informatie over het taalniveau en de achtergrond van statushouders, en over de juridische mogelijkheden van statushouders om te werken.
- Organiseer ook driehoeksgesprekken tussen begeleider, werknemer en werkgever. Zo los je mogelijke communicatieproblemen tussen werknemer en werkgever op (of voorkom je deze). Evalueer regelmatig gezamenlijk de ervaringen, voortgang en resultaten.
- Manage de verwachtingen van statushouders én werkgevers. Onder statushouders leven vragen over het werkniveau en over wat het oplevert om te investeren in een opleiding of extra taallessen. Werkgevers hebben soms twijfel over kosten, het opleidingsniveau van statushouders, de tijdsinvestering en het goed omgaan met culturele verschillen. Adresseer deze vragen tijdig om beide partijen gemotiveerd te houden.

## 5.21. Er is de mogelijkheid tot begeleid werk waarbij de statushouder regulier betaald krijgt door de werkgever

waarbij statushouders gespecialiseerde ondersteuning krijgen op de werkvloer

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Zorg dat de belastbaarheid en mogelijkheden van de statushouder vooraf bekend zijn bij de werkgever. De werkgever moet bereid zijn om, indien nodig, het werk aan te passen aan de capaciteit van de statushouder.
- Benadruk wat het werkgevers kan opleveren om een statushouder in dienst te nemen, zoals voldoening, maatschappelijk verantwoord ondernemen of het beter aansluiten bij bepaalde klantgroepen. Je leest er meer over in de AWWN-brochure [Verschil smaakt naar meer](#).
- Zorg voor ondersteuning op de werkvloer, voor zowel de statushouder als de werkgever, zodat eventuele knelpunten snel aan het licht komen en kunnen worden opgelost.
- Stimuleer zo veel mogelijk een situatie waarin de statushouders betaald worden voor het werk. Stel bijvoorbeeld een maximale termijn in hoe lang de statushouder met behoud van uitkering kan werken en waarna die bij goed functioneren regulier in dienst genomen wordt.
- Heb ook aandacht voor het aantal uur dat iemand kan werken. Ga het gesprek aan met werkgevers over wanneer parttime contracten omgezet kunnen worden in fulltime contracten. Wees erop beducht dat statushouders in de praktijk soms meer werken dan het aantal contracturen.

## 5.22. Er worden mogelijkheden geboden voor vrijwilligerswerk, stages, proefplaatsingen of werkervaringsplekken

NVT    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10  
                                       

### VERBETERTIPS

- Kies alleen voor vrijwilligerswerk, stages of werkervaringsplekken voor mensen die nog geen betaald werk kunnen vinden. En zorg voor tijdige doorstroom naar betaald werk.
- Let erop dat bij de overgang van vrijwilligerswerk naar betaald werk kan verslechteren door het wegvallen van toeslagen. Zorg daarom voor goede inkomstenbegeleiding gedurende het eerste half jaar dat iemand werkt.
- Voor een snelle activering is de mogelijkheid op vrijwilligerswerk in een AZC of direct na plaatsing in de gemeente van belang. Stimuleer en organiseer daarom bij alle AZC locaties de samenwerking rond vrijwilligerswerk in de driehoek gemeente-COA-vrijwilligersorganisatie
- Doe expliciet aan verwachtingsmanagement naar de statushouder: wat kan vrijwilligerswerk wel en wat kan het niet betekenen (bijvoorbeeld de garantie op een baan)? Teleurstellingen werken demotiverend, en dat verkleint de kansen op de arbeidsmarkt.
- Wees alert op uitbuiting bij vrijwilligerswerk, stages of werkervaringsplekken en zorg dat onkosten vergoed worden.
- Zorg dat vrijwilligerswerk, stages of werkervaringsplekken in dienst staan van het leren van nieuwe vaardigheden. Er zijn verschillende leerdoelen te benoemen, zoals inzicht in wensen en talenten, zelfvertrouwen krijgen, betere taalbeheersing of specifieke vaardigheden aanleren. Leg deze doelen vast in een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).
- Onderhoud als begeleider nauw contact met de vrijwilligersorganisatie, en evalueer tussentijds. Daarvoor kan bijvoorbeeld het [evaluatie-instrument van KIS](#) worden gebruikt.
- Een goede afronding en follow-up geeft antwoord op de vragen: Wat zijn de sterke punten van de deelnemer gebleken? Hoe kan hij de opgedane ervaring het beste inzetten in sollicitaties?
- Richtlijnen rondom vrijwilligerswerk door asielzoekers en statushouders zijn te vinden in [deze handreiking](#) van het Ministerie van SZW.

## 5.23. Waar nodig worden financiële risico's voor werkgevers weggenomen

bijvoorbeeld via tijdelijke loonkostensubsidies of tijdelijk doorbetaling van een uitkering

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VERBETERTIPS

- Verschillende regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken als ze een statushouder in dienst wil nemen zijn te vinden op [www.werkwijzervluchtelingen.nl](http://www.werkwijzervluchtelingen.nl), deze publicatie van [VluchtelingenWerk Nederland](#) en van het Leidse project [JA Statushouders](#).
- Ook werken via een uitzend-, payroll- of detachingsconstructie kan een oplossing zijn. Dat geeft de werkgever meer flexibiliteit en zekerheid (o.a. bij ziekte).
- Wees bij het gebruiken van dergelijke maatregelen alert op stigmatisering. Potentiële werkgevers of collega's kunnen aannemen dat subsidies nodig zijn omdat statushouders minder goed zouden presteren.

### MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

