

Nieuwkomers op weg naar werk

Gids voor werkgevers



[Lees meer →](#)

1 Waarom deze gids?

- | | | |
|-----|-------------------------------------|---|
| 1.1 | Waarom nieuwkomers in dienst nemen? | 3 |
|-----|-------------------------------------|---|

2 Wat kan ik nieuwkomers bieden?

- | | | |
|-------|--|---|
| 2.1 | Meet & Greet | 5 |
| 2.1.1 | Hoe organiseer ik dit? | 5 |
| 2.2 | Stage of werkervaringsplek | 6 |
| 2.2.1 | Wanneer mag ik een nieuwkomer een stage of werkervaringsplek bieden? | 6 |
| 2.3 | Betaalde baan | 7 |
| 2.3.1 | Wanneer mag ik een nieuwkomer een betaalde baan bieden? | 7 |
| 2.3.2 | Hoe zit het met de uitbetaling van het salaris? | 7 |

3 Wat moet ik weten over nieuwkomers en werk?

- | | | |
|-------|---|---|
| 3.1 | Een nieuwkomer in een azc | 8 |
| 3.1.1 | Programma Vroege Integratie en Participatie | 8 |
| 3.1.2 | Werken vanuit de opvang, betalen eigen bijdrage | 9 |
| 3.1.3 | Van het COA naar de gemeente | 9 |
| 3.2 | Een nieuwkomer in de gemeente | 9 |
| 3.2.1 | Inburgering | 9 |
| 3.2.2 | Werken en inburgering | 9 |
| 3.2.3 | Werken en bijstand | 9 |

4 Hoe kan ik het goed aanpakken?

- | | | |
|-------|---------------------------------|----|
| 4.1 | Investeer in taalvaardigheid | 10 |
| 4.1.1 | Zet een taalcoach in | 10 |
| 4.1.2 | Oefen met vakjargon | 10 |
| 4.2 | Zorg voor de juiste begeleiding | 10 |
| 4.2.1 | Mentor of buddy | 10 |
| 4.2.2 | Jobcoach | 10 |
| 4.3 | Wat is verder nog belangrijk? | 11 |

5 Hoe kom ik in contact met nieuwkomers?

- | | | |
|-------|---|----|
| 5.1 | Neem contact op met: | 12 |
| 5.1.1 | Het COA | 12 |
| 5.1.2 | Het WerkgeversServicepunt (WSP) | 12 |
| 5.1.3 | Uitzendbureaus | 12 |
| 5.1.4 | Brancheorganisaties | 12 |
| 5.2 | Schakel hulp in van maatschappelijke organisaties | 13 |
| 5.2.1 | NewBees | 13 |
| 5.2.2 | New Dutch Connections | 13 |
| 5.2.3 | Refugee Talent Hub | 13 |
| 5.2.4 | RefugeeWork | 13 |
| 5.2.5 | UAF | 13 |
| 5.2.6 | Untapped Talents | 13 |
| 5.2.7 | VluchtelingenWerk Nederland | 13 |

6 Nuttige links

Waarom deze gids?

Nieuwkomers in dienst nemen kan veel voordelen hebben voor uw bedrijf, zeker in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Zo staan nieuwkomers bekend om een groot doorzettingsvermogen. Daarnaast is het hebben van werk voor nieuwkomers essentieel voor een succesvolle integratie in de Nederlandse samenleving: door te werken leren ze sneller de Nederlandse taal en gebruiken en leren ze nieuwe mensen kennen. Het is ook goed voor hun welzijn; ze zijn actief en kunnen zich weer een toekomstbeeld vormen.

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

Deze gids bevat praktische informatie, nuttige tips en hulpmiddelen voor werkgevers die overwegen om nieuwkomers in dienst te nemen of bijvoorbeeld een werkervaringsplaats of stage aan te bieden.

1.1

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.
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 een netwerk.
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 daardoor tot een hogere klanttevredenheid en verkoop.
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. In [bijlage 3 van het SER-document 'Statushouders en werk'](#) vindt u een overzicht van subsidies en regelingen.

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 om 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.

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. Op veel COA-locaties is een Meedoenbalie om een zo passend mogelijke match te verzorgen tussen de wensen en behoeften van de nieuwkomer en het aanbod van participatiemogelijkheden in de omgeving. Lees hieronder over de mogelijkheden voor uw bedrijf of organisatie.

2.1 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.

2.1.1 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.

In veel regio's worden 'banenmarkten' georganiseerd, soms voor specifieke doelgroepen. Bij zo'n banenmarkt kunnen werkgevers en potentiële werknemers met elkaar kennis maken.



2.2

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.

2.2.1 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.

Voor asielzoekers zijn de mogelijkheden voor stage of werkervaringsplekken beperkter. Asielzoekers kunnen niet worden ingezet op werkervaringsplekken en een asielzoeker mag alleen stage lopen als wordt voldaan aan een van de volgende voorwaarden:

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

Asielzoekers die vóór hun 18e levensjaar zijn gestart met specifieke opleidingen mogen in sommige gevallen wel stage lopen (zoals bij een beroepsopleidende leerweg).





2.3

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.

2.3.1 Wanneer mag ik een nieuwkomer een betaalde baan bieden?

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

Asielzoekers die nog in de asielprocedure zitten mogen 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. De persoon heeft een geldig *Vreemdelingen Identiteitsbewijs*.
- De aanvraag asiel is al zes maanden of langer in behandeling bij de IND.
- 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. Let op! Voor het aanvragen van een TWV is het niet noodzakelijk dat de asielzoeker al een BSN heeft. Deze volgt dan na de aanvraag alsnog.
- De werkgever betaalt de asielzoeker het loon dat gebruikelijk is voor werk waarvoor de TWV is verleend, dit is altijd tenminste het wettelijk minimumloon en jeugdloon. Bij de aanvraag TWV moet dit aangetoond worden door een concept arbeidsovereenkomst.

Zie ook [hier](#), website Rijksoverheid 'Mogen asielzoekers werken'. Zie [hier op website van het UWV](#) voor het aanvragen van een TWV.

2.3.2 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 die verblijven bij het COA, ontvangen van het COA een account van de firma Yoursafe. Dit account heeft, net als andere Nederlandse betaalrekeningen, een IBAN-rekeningnummer. Hierdoor kunt u het salaris overmaken op deze rekening.

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.

3.1

Een nieuwkomer in een azc

3.1.1 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 trainingen Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM) en introModule Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en individuele begeleiding en informatieoverdracht naar de gemeente. De training introMAP is met de komst van de Wet inburgering 2021 (Wi2021) aan de Voorinburgering toegevoegd. Deze training richt zich o.a. op het vinden en behouden van een baan en het ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden die belangrijk zijn op de Nederlandse werkvloer.



3.1.2 Werken vanuit de opvang, betalen eigen bijdrage

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, moeten zij een eigen bijdrage betalen in de kosten voor het wonen en leven op een COA-locatie (volgens de regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba)). De hoogte van de bijdrage is afhankelijk van de hoogte van het inkomen en de eventuele samenstelling van het huishouden. Een asielzoeker of statushouder moet bij het COA melden dat hij of zij werk heeft en moet maandelijks een loonstrook aanleveren, zodat de maandelijkse eigen bijdrage door het COA berekend kan worden.

3.1.3 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. In de Wi2021 heeft de gemeente vanaf dit moment van koppeling de regie over het inburgeringstraject van zijn nieuwe inwoner. De periode in de opvang legt de basis 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) informatieoverdracht over statushouders naar gemeenten. Mocht iemand al zijn begonnen met een werkervaringsplek of betaalde baan dan wordt de informatie hierover overdragen van het COA naar de gemeente.

3.2 Een nieuwkomer in de gemeente

3.2.1 Inburgering

De gemeente heeft 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.

3.2.2 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 met de statushouder en de gemeente. De statushouder kan mogelijk met de aanbieder van inburgeringscursussen spreken over de mogelijkheid om op een ander moment lessen te volgen.

3.2.3 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 dan vervolgens besluiten om

- een deel van de verdiensten in mindering te brengen op de uitkering; óf
- het verdiende salaris volledig in mindering te brengen op de uitkering; óf
- de uitkering volledig stop te zetten.



Hoe kan ik het goed aanpakken?



4.1

Investeer in taalvaardigheid

Voor een succesvol dienstverband is een goede basis van de Nederlandse taal belangrijk. Dit zijn 2 manieren om de taalvaardigheid van nieuwkomers op de werkvloer te bevorderen:

4.1.1 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](#).

4.1.2 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.

4.2

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.

4.2.1 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.

4.2.2 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. Werkgevers kunnen dan subsidie aanvragen voor jobcoaching. Voor meer informatie over de mogelijkheden kunt contact opnemen met een [WerkgeversServicepunt](#).

4.3

Wat is verder nog belangrijk?

1. Houd 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.
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..



Hoe kom ik in contact met nieuwkomers?

Lees hieronder hoe u met nieuwkomers in contact kunt komen.

5.1

Neem contact op met:

5.1.1 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 'kent haar bewoner' en kan vandaaruit ook met u en de bewoner meedenken over passende mogelijkheden. Het COA bemiddelt niet direct naar werk, maar kan nieuwkomers wel attenderen op interessante kansen. Op veel COA-locaties is er een centraal punt, de Meedoenbalie, waar nieuwkomers in de COA-opvang informatie kunnen vinden over het participatie-aanbod in de buurt zoals vacatures voor betaald- of vrijwilligerswerk. Deze Meedoenbalie brengt de mogelijkheden tot (vrijwilligers)werk, sport, cursussen en overige activiteiten bij elkaar. De balie heeft als doel om vroege integratie en participatie van nieuwkomers te faciliteren gedurende het verblijf op de COA-locaties. Via de Meedoenbalie kunt u kansen onder de aandacht van asielzoekers en statushouders in de opvang brengen.

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

5.1.2 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. Meer informatie vindt u [hier](#).

5.1.3 Uitzendbureaus

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

5.1.4 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.

5.2

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.

5.2.1 [NewBees](#)

NewBees matcht nieuwkomers met traineeships bij lokale ondernemers en organisaties, waarbij talent en gelijkwaardigheid centraal staan. Hiervoor hebben ze een methodiek en online matching platform ontwikkeld.

5.2.2 [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.

5.2.3 [Refugee Talent Hub](#)

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

5.2.4 [RefugeeWork](#)

Het landelijke platform in oprichting voor werkzoekende vluchtelingen. Werkzoekenden en werkgevers kunnen via dit platform met elkaar in contact komen.

5.2.5 [UAF](#)

Het UAF behartigt de belangen van gevluchte studenten en professionals in Nederland. Het UAF begeleidt hen op hun weg naar een studie of baan die past bij hun kwaliteiten en ambities. Zodat ze weer regie krijgen over hun leven, hun talenten weer kunnen laten bloeien en een duurzaam bestaan kunnen opbouwen. Vanuit kennis en ervaring adviseert en verbindt het UAF vluchtelingen, onderwijsinstellingen, (lokale) overheden en werkgevers. Het UAF biedt individuele coaching op het gebied van studie en werk, maar ook leerwerktrajecten, traineeships en bedrijfsmentoringprogramma's.

5.2.6 [Untapped Talents](#)

Untapped Talents helpt bedrijven met het vinden van gemotiveerde en getalenteerde kandidaten met een vluchtelingenachtergrond. Kandidaten bieden zij de kans te bouwen aan hun carrière.

5.2.7 [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 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.

Voor een overzicht van deze en andere relevante organisaties en initiatieven rond thema's over vluchtelingen en werk, ga naar [Werkwijzer vluchtelingen](#).

Nuttige links

Informatie over de opvang van asielzoekers en de asielprocedure

- [Coa.nl](#) (bron: COA)
- [‘Hoe verloopt het aanvragen van asiel?’](#) (bron: Rijksoverheid)

Regelingen en subsidies

- [‘Statushouders en werk. Een praktische gids voor werkgevers’](#) (bron: SER)
- [‘Werkwijzer vluchtelingen. Het online startpunt voor \(Arbeids\) participatie van vluchtelingen’](#) (bron: SER)
- [Leerwerkloket](#) (bron: Leerwerktraject)
- [‘Heb ik recht op het minimumloon als ik stage loop?’](#) (bron: Rijksoverheid)

Begeleiding van statushouders naar werk

- [‘Begeleiding naar werk’](#) (bron: VluchtelingenWerk Nederland)
- [‘Stappenplan Werk & vluchtelingen. Ongekend talent’](#) (bron: SZW)
- [‘Werkwijzer vluchtelingen. Het online startpunt voor \(Arbeids\) participatie van vluchtelingen’](#) (bron: SER)
- [‘Dit doet het Leerwerkloket voor werkgevers’](#) (bron: Leerwerktraject)

Werkvergunning en Tewerkstellingsvergunning

- [‘Werkvergunning. Speciale voorwaarden per categorie’](#) (bron: UWV)
- [‘Aanvragen tewerkstellingsvergunning \(TWV\)’](#) (bron: UWV)

Vreemdelingendocumenten

- [‘Vreemdelingendocumenten’](#) (bron: IND)

Arbeidsmarktregio’s en WerkgeversServicepunt

- [‘Arbeidsmarktregio’s’](#) (bron: Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt)
- [‘Wat is een arbeidsmarktregio?’](#) (bron: Landelijk WerkgeversServicepunt Gemeenten)

Meer praktische informatie voor werkgevers

- [‘Stappenplan Werk & vluchtelingen. Ongekend talent’](#) (bron: SZW)
- [‘Informatie voor werkgevers. Medewerkers met een vluchtelingenachtergrond’](#) (bron: Refugee Talent Hub)
- [‘Werkgevers-toolkit over asielzoekers en werk’](#) (bron: Ben&Jerry’s)

Vrijwilligerswerk

- [‘Asielzoekers en vluchtelingen die vrijwilligerswerk doen’](#) (bron: UWV)

