WERKGEVERSHANDLEIDING

Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek

ONGEZIEN TALENT VOOR JOUW BEDRIJF

Op naar een succesvolle samenwerking met statushouders

UIT DE PRAKTIJK

ANDRE VISSER - VESTIGINGSMANAGER WERKENDAMSE VERWARMINGS CENTRALE EN INDUSTRIE

“Het is geen quick fix, maar de match kan goud waard zijn.

Alle communicatie moest met handen en voeten

‘Ze doen het echt niet alleen om ‘goed’ of iets ‘sociaals’ te doen bij de Werkendamse Verwarmings Centrale en Industrie: mensen aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders. ‘We willen óok gewoon geld verdienen én hebben vacatures die niet of lastig te vervullen zijn.’

Ik moet er echt hard achteraan jagen om in onze regio personeel te krijgen.

André Visser is vestigingsmanager van het Werkendamse familiebedrijf en creatief als het gaat om het vervullen van vacatures in het dunbevolkte gebied waar het bedrijf gevestigd is. **Hij kijkt vooral hoe het wél kan, ook als het even niet soepel loopt.** "Ik moet er echt hard achteraan jagen om in onze regio personeel te krijgen. Sinds een aantal jaar werken wij met statushouders, die via de Beroepentuin bij ons geplaatst worden. Ik geloof echt in dit principe." Voor André's komst bij 'de Werkendamse' kwam er voor het eerst een zogenoemde statushouder in dienst, een 40-jarige man die uit Syrië was gevlucht.

De man woonde in de Sliedrechtse wijk waar het bedrijf een grote klus had voor een woningcorporatie. De gemeente wilde graag mensen uit de wijk zelf bij de energietransitie betrekken en dat paste goed bij de visie van het bedrijf. **"Nu lopen de collega's met hem weg en hij is volledig geaccepteerd. Maar de opstart was niet gemakkelijk.** Vergeet niet dat iemand uit een oorlog komt en voor hem álles nieuw is. Deze monteur had in zijn thuisland een opleiding gevolgd in de techniek en was echt slim, maar toch was de eerste periode zwaar.

Deze talenten zijn voor bedrijven in de techniek écht een kans. Er is schreeuwend veel werk en zoveel kennis en talent in deze groep.

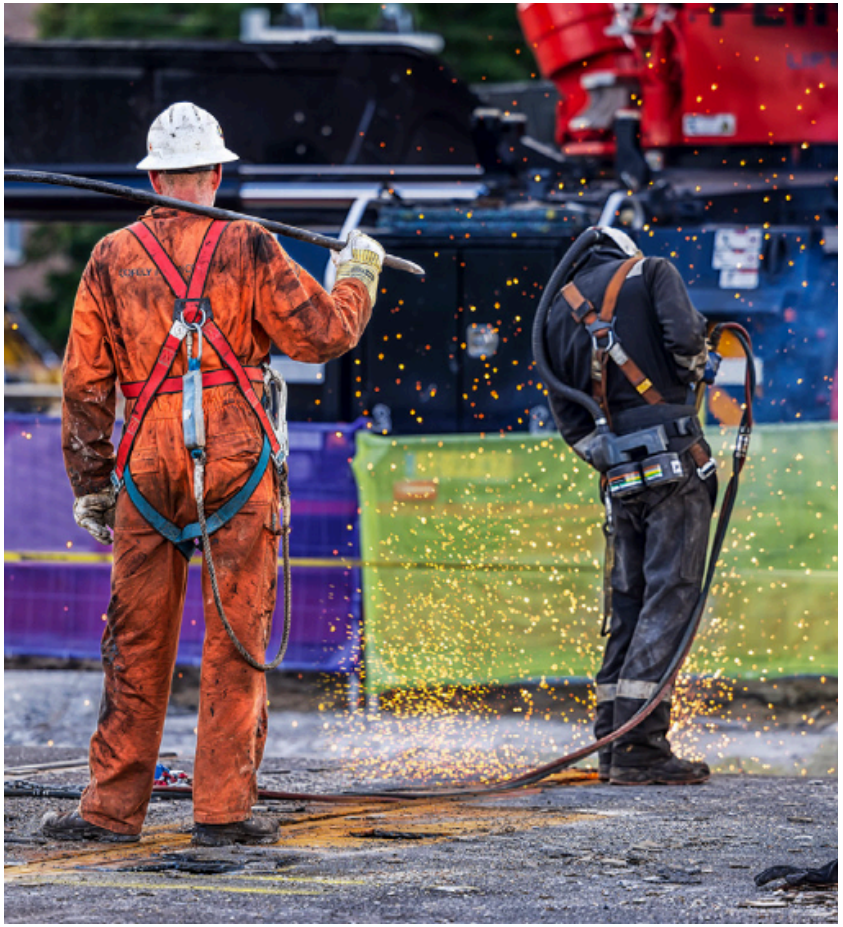
Statushouders hebben het niet makkelijk en staan tegenwoordig vaak in slecht daglicht. Niet terecht, vind ik. Deze talentvolle mensen zijn voor bedrijven in de techniek écht een kans. Er is schreeuwend veel werk en zoveel kennis en talent in deze groep." Naast het broodnodige werk dat ze in zijn en andere bedrijven verrichten, ziet de vestigingsmanager nog een pluspunt. **Bij aanbestedingen is het in dienst hebben van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een graadmeter voor hoe sociaal je onderneemt.** "Maar hoewel het past bij ons bedrijf en misschien ook wel de christelijke identiteit in deze omgeving om 'sociaal te ondernemen' zijn we ook gewoon commercieel en willen we geld verdienen en moeten we dus nieuwe projecten binnen halen." Op dit moment heeft André een aantal statushouders in (tijdelijke) dienst en ook dat gaat met ups en downs.

Of een match succesvol is, hangt volgens hem af van onder meer een goede voorbereiding. "Je moet vooraf echt goed kijken wie dit kan. Niet alleen het technische aspect maar ook of hij of zij de taal voldoende spreekt. Maar wat vooral belangrijk is, is mentaliteit. Ik zou nog wel veel meer mensen in dienst willen nemen, maar ben ook realistisch.

“Het is geen quick fix, accepteer dat iemand eerst alleen assisteert.

Statushouders hebben goede individuele begeleiding nodig. Het is geen quick fix, accepteer dat iemand eerst alleen assisteert en dat het tijd kost en ook een lange adem. Je realiseren dat het werk ook veel van ze vraagt, is belangrijk. Ze hebben vaak veel meegemaakt, veel zorgen en soms ook een trauma. Je moet dat echt in perspectief kunnen plaatsen. **Kies ook voor begeleiders op de werkvloer die dit graag willen doen, je moet het niet afdwingen.”**

André is ook enthousiast over het zelf opleiden van mensen wat het bedrijf ook doet. “Je kunt dan functies opknippen en mensen eerst opleiden voor een deel van de functie en later uitbreiden als dat lukt. Je hebt dan niet direct een hulp monteur maar wél een assistent-hulp monteur, die toch al wat taken op kan pakken.” **Bij ‘de Werkendamse’ is iedereen die écht wil, welkom.** “Want als ze écht willen, stomen wij ze klaar voor de werkvloer.”



WAAROM EEN HANDLEIDING?

Ben je werkgever en overweeg je het om ook statushouders te werven voor jouw bedrijf? Deze handleiding helpt je om hen succesvol in te zetten in je organisatie en bevat praktische tips, informatie over subsidies en een handige checklist.

IN DEZE HANDLEIDING

01 Wie zijn statushouders?

02 Belang voor bedrijven

03 Goed van start

04 Punten van aandacht

05 Werving & selectie

06 Hulp & ondersteuning

07 Checklist

01

WIE ZIJN STATUSHOUDERS?

Een **vluchteling** is iemand die zijn of haar land ontvlucht vanwege oorlog, vervolging of onveiligheid. Iemand die in Nederland bescherming aanvraagt, wordt een **asielzoeker**: de Immigratie- en Naturalisatiedienst onderzoekt of er recht is op verblijf. Bij **statushouders** is de verblijfsvergunning toegekend.

Zij bouwen hier een nieuw bestaan op met rechten en plichten, net als iedere andere inwoner van Nederland. Naast statushouders zijn er **ontheemden**, zoals mensen uit Oekraïne, die onder Europese regelgeving direct recht hebben op opvang en werk.

02

BELANG VOOR BEDRIJVEN

MOTIVATIE & INZET

De wil om te werken, te leren en bij te dragen is groot. Men wil hier een bestaan opbouwen en volwaardig meedoen in de maatschappij.

DIVERSITEIT & INNOVATIE

Uit onderzoek blijkt dat nieuwe perspectieven creativiteit en probleemoplossend vermogen in teams versterken.

VEERKRACHT & FLEXIBILITEIT

De weg die zij al afgelegd hebben, getuigt van doorzettingsvermogen en aanpassingskracht.

MAATSCHAPPELIJK BELANG

Werkgelegenheid helpt statushouders sneller te integreren. Dit draagt ook bij aan de cohesie en economische productiviteit van de hele regio.

GOED VAN START

Warm Welkom

Een duidelijk inwerkprogramma, gekoppeld aan een praktijkbegeleider en buddy , zorgt dat de nieuwe collega zich snel welkom en wegwijs voelt. Dit helpt ook bij het sneller leren van taal en werkprocessen.

Heldere Communicatie

Gebruik eenvoudige taal, visuele instructies en bied ruimte om de Nederlandse taal op de werkvloer te oefenen. Zet ook digitale hulpmiddelen in, zoals vertalings- apps of vaktaal-apps die werkgerelateerde termen visualiseren.

Ruimte voor Ontwikkeling

Zorg voor erkenning van diploma's (via IDW of SBB), bied scholing en certificaten aan, en bespreek doorgroeimogelijkheden zodat er perspectief is. Focus op taken en profielen in plaats van functies. Via praktijkroutes kan onderwijs ook veel sneller leiden tot erkenning.

Zekerheid & Vertrouwen

Geef duidelijkheid in contracten, werktijden en afspraken. Ondersteun waar nodig bij praktische zaken zoals administratie of vervoer. Schakel ook hulp in van bijvoorbeeld een jobcoaching programma (via UWV, gemeente of externe bureaus).

Open Werkcultuur

Stimuleer een teamcultuur waarin verschillen bespreekbaar zijn, culturele gewoonten gerespecteerd worden en iedereen zich veilig voelt om vragen te stellen.

Tijd & Ondersteuning

Reserveer extra begeleidingstijd, benut O&O fondsen, regionale netwerken en subsidies en geef het team handvatten voor samenwerking. Zorg voor een protocol bij taalbarrières, duidelijke vraaglijnen, regelmatige check-ins en een vast contactpersoon.

04

PUNTEN VAN AANDACHT

Taal & Communicatie

De Nederlandse taal is vaak lastig. Dat vraagt geduld en creativiteit. Werkplekgerichte taallessen, eenvoudige instructies, pictogrammen of tweetalige collega's maken een groot verschil.

Erkenning diploma's & vaardigheden

Buitenlandse diploma's worden niet altijd erkend. Door samenwerking met IDW of SBB en certificeringen kan kennis benut en aangevuld worden. Bijvoorbeeld via een praktijkverklaring: deze erkent werkprocessen op mbo niveau 1 & 2 in de praktijk.

Wet- en regelgeving: help!

Administratie, vergunningen en subsidies kunnen ingewikkeld zijn. Het WerkgeversServicepunt (WSP) in jouw regio biedt ondersteuning. Zij kunnen jou doorverwijzen naar de juiste instanties" en maken regelingen inzichtelijk.

Begeleiding en tijdsinvestering

Maak vooraf een plan en begin klein met 1 of 2 statushouders. Een nieuwe collega heeft extra uitleg en begeleiding nodig, zeker in de startfase. Mentor- of buddyprogramma's zorgen voor houvast. De tijd die dit kost, betaalt zich terug in loyaliteit en motivatie.

Culturele verschillen

Iedereen neemt gewoonten en waarden mee van huis. Dat kan in het begin vragen oproepen. Door het gesprek hierover open te voeren en training te bieden, vergroot je wederzijds begrip en versterk je de teamspirit. Zorg voor steun en mandaat vanuit het management.

Praktische omstandigheden

Reizen naar het werk of administratieve verplichtingen zijn soms extra ingewikkeld. Samen kijken naar oplossingen – bijvoorbeeld reiskostenvergoeding, OV-kaart of ondersteuning bij papierwerk – zorgt voor stabiliteit en rust.

05

WERVING & SELECTIE

Werken met statushouders is niet alleen een praktische oplossing voor vacatures, maar ook een kans om een diverser, sterker en toekomstbestendiger team te bouwen. Een goede match begint bij de manier waarop je nieuwe collega's ontmoet. Voor statushouders en andere nieuwkomers is werk vaak dé sleutel tot meedoen in de samenleving. Voor werkgevers is het een kans om gemotiveerde mensen met uiteenlopende achtergronden en talenten in het team op te nemen.

Waar vind je nieuwe collega's?

Je kunt nieuwe collega's vinden via bedrijfsvakscholen. Deze bieden begeleiding en screening via voorschakelinstanties, gemeenten en regionale werkbedrijven zoals Refugee Talent Hub, UWV en VluchtelingenWerk Nederland. Maar ook binnen je eigen netwerk, bijvoorbeeld door samenwerkingen met scholen of praktijkroutes. .Vraag bij jouw O&O fonds naar jouw bedrijfsvakschool in de buurt.

Waar let je op in gesprekken?

Kijk niet alleen naar diploma's maar vooral naar motivatie, leerbereidheid en talenten. Bespreek of de functie en taken passen, en overweeg job carving als oplossing: taken aanpassen zodat ze aansluiten bij iemands mogelijkheden.
Leg arbeidsvoorwaarden helder uit, want wat vanzelfsprekend lijkt kan nieuw zijn voor een nieuwe collega. Maak verwachtingen duidelijk en bespreek wederzijds begrip, het WSP kan hierin ook helpen en adviseren.

Samenwerken in het team

Een nieuwe collega verwelkomen vraagt iets van het team. Bespreek vooraf hoe je samenwerkt met iemand die de taal nog leert of gewend is aan andere werkculturen. Een open gesprek verkleint verrassingen en vergroot wederzijds begrip.

06

HULP & ONDERSTEUNING

Voor een duurzame inzet en begeleiding van statushouders zijn in 2025-2026 de volgende verschillende regelingen beschikbaar. Door SOWIS, gemeentelijke budgetten en subsidies uit O&O fondsen te combineren ontstaat financiële ruimte voor structurele begeleiding.

OVERHEIDSSUBSIDIE

- SOWIS-regeling
- Tot € 24.000 subsidie per organisatie
- Voor arbeids-overeenkomsten vanaf 0,2 fte en trajecten van 1–2 jaar.

Het WSP kan helpen en adviseren omtrent overheidssubsidies.

INBURGERINGSBUDGETTEN

- Gemeenten ontvangen gemiddeld € 10.000 per statushouder voor taal en participatie.
- Organisaties kunnen hierbij aansluiten via samenwerking met gemeenten.

SECTORALE VERGOEDINGEN

- O&O fondsen en projecten voor taal, participatie en innovatieve begeleiding.
- Geschikt voor extra materialen, buddyprogramma's of pilots.

07

CHECKLIST

Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek

Voorbereiding

- [ ] Zorg voor draagvlak- van directie tot de werkvloer
- [ ] Stel een begeleidingsplan op
- [ ] Begin klein: start met 1–2 medewerkers

Waar werven?

- [ ] Werven via bedrijfsvakscholen & voorschakelinstanties
- [ ] Kijk naar motivatie en talent, niet alleen diploma's
- [ ] Bespreek taken helder en pas ze zo nodig aan (job carving)

Start & Begeleiding

- [ ] Bied een warme start met praktijkbegeleider en buddy
- [ ] Leg arbeidsvoorwaarden en regels expliciet uit
- [ ] Gebruik eenvoudige taal en visuele hulpmiddelen
- [ ] Plan vaste check-ins

Ontwikkeling & Perspectief

- [ ] Erken diploma's/ vaardigheden en bied scholing
- [ ] Bespreek doorgroeimogelijkheden

Werkcultuur & Team

- [ ] Creëer een open, veilige cultuur
- [ ] Geef ruimte aan culturele gewoonten
- [ ] Bereid het team voor op samenwerking

Randvoorwaarden & Steun

- [ ] Ondersteun bij vervoer en praktische zaken
- [ ] Zet jobcoaching of externe begeleiding in
- [ ] Maak gebruik van subsidies en O&O fondsen

Dankwoord

Deze handreiking kwam tot stand in nauwe samenwerking met technische werkgevers uit de regio. Hun kennis en ervaring vormen de basis van dit document – dank aan alle bedrijven die hun inzichten en verhalen wilden delen.

Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek

Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek