

Statushouders aan de slag voor de energietransitie

verslag van het webinar gehouden op 26 januari 2023

Faal- en succesfactoren om statushouders aan het werk te krijgen in je bedrijf

De energiesector ondergaat een enorme transformatie nu de wereld probeert over te schakelen op schonere en duurzamere vormen van energie. Deze overgang leidt tot een groeiende vraag naar werknemers met gespecialiseerde vaardigheden, en deze vraag zal naar verwachting toenemen naarmate de sector zich verder ontwikkelt. Een groep die een belangrijke rol kan spelen in deze overgang zijn statushouders.

Tijdens het recente webinar van de [NVDE](#) en [Talent voor Transitie](#) over het vergroten van de deelname van statushouders aan de energietransitie in Nederland is dit onderwerp uitvoerig besproken met deskundigen uit de sector. Het webinar werd ondersteund door verschillende organisaties, waaronder [Alliander](#) en [Vluchtelingenwerk](#), en er waren verschillende sprekers die de uitdagingen en kansen voor statushouders in de energiesector bespraken. Erna Geleijnse van Vluchtelingenwerk benadrukte dat statushouders een onderbenutte maar waardevolle bron van arbeidskrachten kunnen zijn voor de energiesector en kritieke gaten in het personeelsbestand kunnen opvullen. Door gebruik te maken van de vaardigheden en ervaringen van statushouders kan de energiesector deze tekorten aanpakken en een sterker en duurzamer personeelsbestand opbouwen.

Voor statushouders is het niet altijd gemakkelijk om werk te vinden, aangezien zij vaak te maken krijgen met taalbarrières, culturele verschillen en discriminatie. Daarnaast zijn gemeentes sinds 1 januari 2023 verantwoordelijk voor het begeleiden van statushouders in hun inburgering en bij het vinden van een baan. Echter doet elke gemeente dit op het moment zelf, en heeft iedere gemeente apart beleid. Leendert de Bell geeft aan dat er grote verschillen zijn tussen hoe gemeentes dit inrichten, wat het lastig maakt voor werkgevers om met statushouders aan de slag te gaan. Juist meer (boven)regionale samenwerkingen zouden hier tot oplossingen kunnen leiden. In de tussentijd bieden organisaties zoals het [UAF](#), stichting voor gevluchte studenten en professionals, [assistentie via begeleidingstrajecten](#) voor zowel [gemeentes](#) als [werkgevers](#). Bij het UAF beseffen ze het belang om aan beide kanten van het proces te assisteren. “Vanuit het UAF geven wij trainingen aan begeleiders en leidinggevenden op het gebied van interculturele communicatie. Deelnemers trainen wij op sollicitatie en werknemersvaardigheden en in al onze trajecten wordt veel aandacht besteed aan taal.”

Los van de begeleiding door gemeenten is het matchingsplatform [RefugeeWork](#) een manier waarop werkgevers en statushouders elkaar kunnen vinden op basis van competenties en vaardigheden. Vanuit Vluchtelingenwerk wordt er ook sterk gestuurd op het belang van steun- en opleidingsprogramma's om statushouders te helpen met een goede landing op de werkvloer, en statushouders, een tijd te blijven begeleiden zodra ze een baan hebben met diverse randaspecten

van werk. Vluchtelingenwerk biedt [begeleiding tussen werkgevers en statushouders](#) om dit proces beter te laten verlopen.

Een belangrijke stap die genomen moet worden om een grotere groep statushouders op te leiden is ervoor te zorgen dat opleidingen en certificaten meer aansluiten en wellicht meer aangepast worden bij het taalniveau van de statushouders en de erkenning van niet-Nederlandse opleidingen.

Eén van de partijen die al langer actief samenwerkt met statushouders is [Alliander](#). Susanne Willems, Regiomanager Elektra Oost, deelde de ervaringen van haar team, waar meerdere statushouders met succes aan de slag zijn gegaan. Alliander werkt via partijen zoals [Talent voor Transitie](#), [UAF](#) en [Temp'hory](#) in verbinding te komen met statushouders die binnen het bedrijf aan de slag gaan. Door een langetermijnperspectief te bieden over doorgroeimogelijkheden en begeleiding lukt het hun ook goed om statushouders vast te houden binnen het bedrijf. Susanne benadrukt het belang van begeleiding in de interculturele samenwerking om begrip tussen werknemers te stimuleren, maar ook om de Nederlandse arbeidsmarkt beter te begrijpen, dat het eerst investeren is en waarbij draagvlak en opleidingscapaciteit van de directe collega's op de werkvloer deels bepalend is voor het tempo waarop je (volgende) statushouders kunnen instromen.

Door ondersteuning en aangepaste opleidingsprogramma's te bieden, kan de energiesector statushouders helpen om de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd te overwinnen en een bijdrage te leveren aan de sector. Hierbij is een flexibele en creatieve houding van werkgevers en gemeentes een belangrijk factor: als werkgevers open staan voor meer flexibiliteit rondom taalniveau en taalverbeteringsprogramma's opleidingsniveau, vereiste werkervaring, en werktijden zal de samenwerking met statushouders sneller tot succes leiden.

In het algemeen kunnen statushouders een unieke oplossing bieden voor zowel het tekort aan arbeidskrachten als de behoefte aan meer diverse en innovatieve arbeidskrachten in de energiesector. Op weg naar een duurzamere toekomst is het essentieel dat we het potentieel van alle leden van de samenleving, inclusief statushouders, aanboren.

Het gehele webinar is terug te zien op de [Youtube pagina van de NVDE](#)

Extra informatie:

Informatie over landelijke financiële ondersteuningsmaatregelen:

- [Leerwerkloket](#)

Voor lokale en regionale ondersteuningsmaatregelen: vraag het regionale WSP:

- [werkgeversservicepunten.nl](#)

Whitepaper dat concrete handvatten te bieden om leerwerktrajecten voor statushouders:

- [Werk maken van werk](#)

Voor lokale en regionale ondersteuningsmaatregelen:

- [Charterdocument Statushouders en werk: een praktische gids voor werkgevers](#)