

COA en Buddo

Sociaal werkgeverschap
in de praktijk

Buddo

Buddo biedt mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt perspectief op volwaardige deelname aan de arbeidsmarkt. Dit doen we samen met onze partners in het publieke en sociale domein (gemeenten, UWV, werkleerbedrijven) en samen met opdrachtgevers. Buddo pakt de regie, voert strak projectmanagement en regelt het tot in detail, inclusief het juridisch werkgeverschap. Zo maken we voor werkgevers en kandidaten samen werk van waarde. De Buddo-methode maakt hierbij het verschil. Ontdek in deze case hoe de Buddo-methode werkt in samenwerking met het COA en werkgevers. Maar voor het praktijkverhaal eerst een korte omschrijving van deze unieke aanpak.

De Buddo-methode is een op maat gemaakt plan inclusief begeleiding. Een uitgesproken betrokken aanpak die bestaat uit vier stappen:

Stap 1: goede voorbereiding

1

Buddo biedt inzicht in kansen met de Buddo-scan en maakt een concreet plan. We werken samen met publieke partners en organiseren de werving en selectie in het sociaal domein. Voorbereid aan de slag.

Stap 2: samen aan de slag

2

Buddo zorgt ervoor dat de kandidaten én de werkgever goed starten. De persoonlijke aanpak, de structurele aanwezigheid op locatie en de praktische ondersteuning voor leidinggevendens zijn uniek. Het begint te draaien.

Stap 3: duurzaam ontwikkelen

3

Na een goede start gaan we door. We begeleiden de kandidaten en werkgever verder. De Buddo-aanpak zorgt voor stabiliteit en continuïteit. Iedereen groeit. De kans van slagen, het werkplezier en het rendement nemen toe

Stap 4: verder gaan

4

Samen zorgen we voor kansrijk perspectief, duurzame plaatsing van kandidaten en een warme overdracht aan de organisatie. Buddo zorgt voor continuïteit voor de werkgever en de kandidaat. Duurzaam werk van waarde.

Potentie aan de zijlijn

Bij Buddo geloven we dat werk meer is dan een bron van inkomen. Het geeft structuur, eigenwaarde en het gevoel dat je ergens bij hoort. Al jaren zetten we ons in om mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt weer onderdeel te laten worden van de samenleving. Statushouders vonden via Buddo al hun weg naar werkgevers. Maar in de opvangcentra bleef een andere groep nog altijd wachten: asielzoekers. Mensen met talenten, kennis en vaak ook een sterke wens om aan de slag te gaan, maar zonder de mogelijkheid om dat echt te doen.

“Gemiddeld zitten mensen vijf jaar in de asielprocedure,” vertelt Yvette ten Hove, projectmanager social recruitment bij Buddo. “Vijf jaar zonder betaald werk, zonder perspectief. Toch zie je dat veel bewoners bezig blijven: ze helpen in de keuken, werken in de tuin of doen vrijwilligerswerk. Ze willen meedoen, zich nuttig maken, leren en bijdragen. Die motivatie is er. Wat ze missen, is de kans om het te laten zien.”

Hun inzet liet zien wat Buddo al langer zag: er zit enorm veel potentie in deze groep asielzoekers. Alleen de regels stonden in de weg. Pas eind 2023 kwam daar verandering in.



Gemiddeld zitten mensen vijf jaar in de asielprocedure. Al die tijd zonder betaald werk, zonder perspectief.

- Yvette ten Hove

Jarenlang konden asielzoekers in Nederland slechts beperkt werken. De Wet arbeid vreemdelingen bepaalde dat zij per jaar maximaal 24 weken aan de slag mochten. In theorie leek dat een kans, maar in de praktijk sloot het vooral deuren. Voor elke baan moest een aparte tewerkstellingsvergunning worden aangevraagd, een traag en ingewikkeld proces waardoor de helft van de werkperiode vaak al voorbij was voordat alle papieren rond waren. Het gevolg: meerdere gemotiveerde mensen met kennis en energie zaten noodgedwongen stil, terwijl ze juist graag wilden bijdragen.

Eind 2023 is daar verandering in gekomen. De 24-wekenregel is afgeschaft. Sindsdien mogen asielzoekers die langer dan zes maanden in Nederland verblijven, onbeperkt werken. Voor bewoners van asielzoekerscentra betekende dit een doorbraak: na jaren van wachten krijgen ze eindelijk de kans om mee te doen, een eigen inkomen op te verdienen en opnieuw toekomstperspectief op te bouwen.

Voor Buddo was dit hét moment om deze verandering in de praktijk te brengen. “We zagen direct de mogelijkheden,” vertelt Yvette ten Hove. “We kennen de regels, de processen én de mensen. Dankzij onze samenwerking met COA en werkgevers konden we snel schakelen en laten zien dat het wél kan.” Ook voor werkgevers opende dit nieuwe deuren. In een tijd van personeelstekorten kregen zij via Buddo toegang tot een groep mensen die vaak goed opgeleid is en vooral graag wil werken.



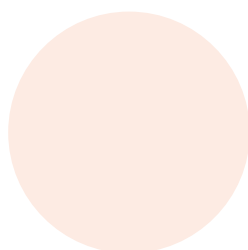
De eerste stap in de praktijk

Niet lang na de wetswijziging kwam het eerste telefoontje dat alles in beweging zette. Een consulent van de gemeente Amersfoort belde met een vraag: een statushouder die via Buddo bij PostNL werkte, had een vriend in het asielzoekerscentrum zonder verblijfsvergunning die ook graag aan de slag wilde. “Kan dat nu?”, vroeg ze.

Waar vragen als deze voorheen bleven steken in papierwerk, bleek het nu wél mogelijk. Samen met de gemeente Amersfoort ging Buddo aan de slag om alles te regelen, van de tewerkstellingsvergunning tot een tijdelijk Burgerservicenummer. Binnen een paar weken was alles rond en kon de man starten bij PostNL Amersfoort als pakketsorteerder.

Wat voor anderen een gewone werkdag was, betekende voor hem het begin van iets nieuws: een plek om zich te bewijzen, collega's te leren kennen en eigen inkomen te verdienen. Kenneth, inhouse intercedent bij PostNL, zag al snel zijn potentie. “Hij heeft het werk meteen goed opgepakt,” vertelt Kenneth. “Hij is inmiddels een van mijn betere medewerkers. Je merkt gewoon hoe graag hij wil.”

Voor Buddo, de gemeente en het COA was dit het bewijs dat het kón: de regels vormden geen blokkade meer, de motivatie was groot en de praktijk werkte. Vanuit Buddo ontstond het vertrouwen om deze aanpak breder toe te passen. Er werd opnieuw contact gelegd met verschillende COA-locaties om te verkennen waar meer bewoners klaar waren voor een volgende stap richting werk. Zo ontstond het plan voor een grotere pilot bij PostNL in Hengelo.



Na het succes in Amersfoort bleef het niet bij één verhaal. Het liet zien dat er meer mogelijk was. Buddo zag kansen om meer bewoners van asielzoekerscentra te begeleiden richting werk en nam opnieuw contact op met het COA, dit keer in Hengelo, om te verkennen of er samen een volgende stap gezet kon worden.

Al in het begin van 2023 heeft Yvette ten Hove contact gehad met Nancy Holterman, programmabegeleider bij het COA in Hengelo. Om te laten zien hoe de samenwerking met werkgevers in de praktijk werkt, heeft Buddo haar uitgenodigd voor een bezoek aan een PostNL-locatie. “Tijdens die rondleiding heb ik gezien hoe goed het was geregeld,” vertelt Nancy. “De begeleiding, de duidelijke structuur, de sfeer op de werkvloer. Je voelde dat mensen daar echt een kans kregen. Ik dacht meteen: dit zou bij ons ook kunnen.” Toch bleef het destijds nog bij plannen; de 24-wekenregel maakte structureel werk onmogelijk.

Toen de 24-wekenregel eind 2023 verdween, wisten we dat het moment daar was. In samenwerking met het COA stelde Buddo een plan op voor een pilot bij PostNL Hengelo, met aandacht voor zorgvuldige selectie en een zachte landing op de werkvloer. Het COA kende de bewoners door en door, en Buddo wist wat er nodig was om werk en begeleiding goed te organiseren.

Rita, vrijwilliger bij het COA, heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. “We wilden alleen kandidaten die er echt klaar voor waren,” vertelt ze. “Mensen die al de Engelse taal spraken, gemotiveerd waren en het aandurfdën om die eerste stap buiten het AZC te zetten. Samen met Buddo hebben we dat zorgvuldig gedaan.”

Buddo organiseerde voorlichtingsbijeenkomsten bij PostNL in Hengelo, ondersteund met beeldmateriaal, zodat taal geen barrière vormde. Kandidaten kregen bovendien de mogelijkheid om alvast een kijkje te nemen op de werkvloer en de werkzaamheden met eigen ogen te zien. “Je merkte dat het iets losmaakte,” zegt Nancy. “Voor het eerst zagen bewoners dat het écht kon. Dat ze niet alleen hoefden te wachten, maar ook konden bijdragen.”

Begeleiding en ontwikkeling

Toen de eerste groep van start ging, fietste Rita op de eerste werkdag met hen mee. Niet omdat het moest, maar omdat ze wilde dat niemand zich alleen voelde. “Ik ben met de groep naar PostNL gefietst,” vertelt ze. “Ze waren zenuwachtig, maar ook trots. Voor sommigen was het de eerste keer dat ze weer echt op weg gingen naar een baan.” Op de werkvloer stonden de nieuwe medewerkers er niet alleen voor. Ze werden warm ontvangen door het team en kregen begeleiding van zowel Buddo als PostNL. De aanwezigheid van Rita en de betrokkenheid van de teamleiders zorgden voor vertrouwen.

De pilot groeide uit tot een succes. Negen bewoners gingen aan de slag, terwijl nog eens zeven kandidaten in voorbereiding zijn. PostNL was positief verrast door hun inzet en leergierigheid. “De samenwerking tussen COA, Buddo en PostNL liep als vanzelf,” zegt Nancy. “Iedereen deed waar hij goed in is: Buddo regelde de werkgeverskant, wij kenden de mensen en PostNL bood de kans. Die combinatie maakte het krachtig.”

Voor Buddo bevestigt dit opnieuw dat structurele samenwerking werkt. Door de expertise van het COA te verbinden met kennis van werk en begeleiding ontstaat een aanpak die zowel menselijk als praktisch is. Geen ingewikkelde trajecten, maar een warme en goed georganiseerde start voor iedereen die wil meedoen.



Je zag letterlijk hoe mensen opbloeden. De spanning maakte plaats voor trots. Het ging niet alleen om werk, het ging om weer gezien worden.

- Nancy Holterman



Buddo'ers aan het woord: Naw en Saw

Binnen die succesvolle start sprongen sommige verhalen eruit, zoals dat van Naw en Saw. Een stel dat meteen opviel bij Rita en Yvette. Niet alleen door hun rustige en vriendelijke houding, maar ook door hun achtergrond. Beiden zijn hoogopgeleid en afgestudeerd in de psychologie. In hun thuisland hadden ze een stevig fundament opgebouwd: Saw werkte jarenlang op zee voor een Japans bedrijf, waar discipline, samenwerking en verantwoordelijkheid vanzelfsprekend waren. Naw zette zich in voor lokale projecten en ondersteuning binnen haar gemeenschap. Hun leven kende structuur, betekenis en vooruitgang. Tot politieke onrust alles wegvaagde.

De dag dat ze moesten vluchten, veranderde hun wereld onherroepelijk. Wat ooit vanzelfsprekend was; hun werk, hun huis, hun familie, alles bleef in één keer achter. In Nederland kwamen ze terecht in het asielzoekerscentrum in Hengelo, Waar het leven tot stilstand leek te komen. De dagen leken op elkaar, gevuld met wachten en onzekerheid, met het besef dat de toekomst niet langer in hun eigen handen lag. “De tijd ging langzaam,” vertelt Saw. “Je probeert optimistisch te blijven, maar het is moeilijk wanneer alles wat je had, weg is.”

Toch probeerden ze actief te blijven. Naw hielp mee in de tuin van het AZC, waar ze planten verzorgde en met andere bewoners sprak. Saw zocht aansluiting in de stad en deed vrijwilligerswerk in lokale restaurants. Het gaf ritme en een gevoel van bijdrage, maar kon het gemis aan zelfstandigheid en perspectief niet wegnemen. Ze wilden meer dan bezig blijven; ze wilden opnieuw onderdeel zijn van de samenleving.

“In onze cultuur wil je actief blijven, ook als je niet weet wat de toekomst brengt,” legt Naw uit. Daarom voelde de pilot in Hengelo als een frisse start na een lange periode van stilstand. Voor het eerst kregen ze de kans om in Nederland betaald werk te doen, samen met andere bewoners van het AZC, collega's uit verschillende landen en een team dat hen oprecht welkom heette. Hun dagen kregen weer structuur: vroeg opstaan, samen ontbijten, twintig minuten fietsen naar het sorteercentrum en daarna aan de slag.



Voor Naw en Saw betekende het werk meer dan een nieuwe baan. Het voelde als een eerste stap richting een leven dat weer ergens naartoe ging. Saw herkende zelfs iets van zijn tijd op zee: de gezamenlijke verantwoordelijkheid, het ritme van de ploeg, Het besef dat je allemaal aan hetzelfde doel werkt. “Het gaf me weer het gevoel dat ik nuttig was,” zegt hij.

De taal vormde in het begin een uitdaging. Ze lachten om misverstanden, worstelden met uitdrukkingen en spraken soms in korte zinnen. Toch merkten ze snel vooruitgang. Ze volgden Nederlandse lessen bij een vrijwillige docent en oefenden samen in de bibliotheek, maar ontdekten dat juist het werk zelf de beste training was. Elke dag Nederlands horen, spreken, proberen, verbeteren, het ging sneller dan ze hadden durven hopen.

Het werk bij PostNL bracht hen méér dan inkomen. Het bracht structuur, nieuwe contacten en het gevoel dat hun inzet ertoe doet. Hun collega's zagen hun motivatie en betrokkenheid, en Naw en Saw voelden zich eindelijk weer onderdeel van een groter geheel. Hun blik is nu vooruit gericht. Zodra hun Nederlands sterk genoeg is, hopen ze opnieuw iets te kunnen doen met hun studieachtergrond. Tot die tijd bouwen ze stap voor stap aan een nieuw bestaan. Samen, vastberaden en met een groeiend vertrouwen in de toekomst.

De praktijk neemt twijfels weg

De ervaring van Naw en Saw laat zien wat Buddo in de praktijk vaker tegenkomt: zodra mensen de kans krijgen om mee te doen, laten ze zien wat ze waard zijn. Tegelijkertijd blijkt in gesprekken met werkgevers dat er nog regelmatig twijfel bestaat over het aannemen van asielzoekers. Het onderwerp wekt interesse, maar voelt voor velen als onbekend terrein. Niet uit onwil, maar door onzekerheid over regels, vergunningen, taal en begeleiding. Het lijkt complexer dan het in de praktijk is.

Toch herhaalt zich steeds hetzelfde patroon. Zodra een werkgever de stap zet en iemand uit een asielzoekerscentrum aanneemt, verdwijnen die zorgen vaak snel. Werkgevers ontdekken dat zij er niet alleen voor staan. Buddo verzorgt de vergunningen, administratie en begeleiding, waardoor de focus kan liggen op het werk zelf. In de dagelijkse praktijk blijkt de samenwerking eenvoudiger en positiever dan vooraf werd verwacht.

Ook bij PostNL werd die ontwikkeling zichtbaar. In de eerste gesprekken was er begrijpelijke voorzichtigheid. Vragen als: *Hoe werkt dat met tewerkstellingsvergunningen? Hoe ziet de begeleiding eruit? Kunnen we dit als team goed opvangen?*

Het voelde voor PostNL als een risico. Maar zodra de eerste medewerkers via de pilot aan de slag zijn gegaan, is dat beeld vrijwel meteen veranderd.



Vanaf dat moment zagen de teamleiders wat in de praktijk steeds opnieuw naar voren komt: de motivatie binnen deze groep is groot. Waar sommige nieuwe medewerkers tijd nodig hebben om hun plek te vinden, stonden deze collega's er vanaf dag één. Ze wilden leren, meewerken en bijdragen. De trots om te mogen werken was voelbaar en werkte aanstekelijk op de werkvloer.

Bij PostNL Hengelo werd dat misschien wel het meest zichtbaar. Naw en Saw hebben vanaf hun eerste werkdag indruk gemaakt met hun inzet en houding. Darian de Wit, logistiek supervisor bij PostNL Hengelo, heeft dat van dichtbij meegemaakt. "Ze kwamen positief binnen, pakten het werk snel op en waren meteen onderdeel van het team," vertelt hij. "Ze zijn echt een aanwinst voor ons depot." Wat hem vooral opviel, is het effect op de rest van het team. "Hun motivatie werkt aanstekelijk," zegt hij. "Collega's helpen vanzelf mee, de sfeer is open en betrokken. Ze geven het goede voorbeeld. Als iedereen zo zou werken, zouden we enorme stappen maken."

De resultaten bij PostNL hebben laten zien wat er mogelijk is wanneer regels, begeleiding en motivatie samenkomen. Die ervaring heeft ons bij Buddo gesterkt om verder te kijken. De vraag die daarbij centraal stond: hoe kan deze manier van samenwerken ook bij andere bedrijven worden toegepast?



“Ze zijn echt een aanwinst voor ons depot. Hun motivatie werkt aanstekelijk. Collega’s helpen vanzelf mee, de sfeer is open en betrokken. Ze geven het goede voorbeeld. Als iedereen zo zou werken, zouden we enorme stappen maken.”

- Darian de Wit

De kracht van flexibele medewerkers

Uit gesprekken met werkgevers kwam een duidelijk beeld naar voren. Niet iedere organisatie beschikt over vaste functies. Veel bedrijven werken met piekperiodes, seizoenswerk of kortlopende projecten. Juist in die dynamiek liggen kansen. Bewoners van asielzoekerscentra blijken vaak flexibel inzetbaar en gemotiveerd om aan de slag te gaan, ook wanneer het om tijdelijke opdrachten gaat.

Daarbij gaat het om mensen met uiteenlopende achtergronden: van technici en docenten tot ondernemers en vakmensen die gewend zijn verantwoordelijkheid te dragen en hard te werken. Ze brengen ervaring, discipline en veerkracht mee, maar vooral ook de wil om bij te dragen. Eigenschappen die niet eenvoudig aan te leren zijn, maar die teams zichtbaar versterken.

Vanuit die gedachte ontstond het idee om te werken met flexibele poules: groepen asielzoekers die op oproepbasis inzetbaar zijn bij verschillende bedrijven. Een van de eerste managers die hiervoor openstond, was Warehouse manager Leo Witvliet van HANOS Non Food distributiecentrum in Apeldoorn. In het grote distributiecentrum is het soms letterlijk alle hens aan dek. Containers vol goederen moeten in korte tijd worden gelost, gestickerd en klaargemaakt voor de winkels. Dat vraagt om betrouwbare mensen die snel kunnen schakelen. Omdat Buddo en HANOS Apeldoorn al langer samenwerken, was het onderlinge vertrouwen aanwezig. Dat maakte de start van deze nieuwe pilot mogelijk.

In de zomer van 2025 ging Buddo samen met het COA in Apeldoorn in gesprek. De ervaringen bij PostNL en COA Hengelo werden gedeeld en de opzet van de pouleconstructie toegelicht. De medewerkers van het COA herkenden de behoefte direct. Ook in hun AZC verbleven bewoners die graag wilden werken, maar voor wie een vaste baan nog niet haalbaar was.

Na deze eerste kennismaking werd gezamenlijk een groep kandidaten samengesteld die bij HANOS aan de slag kon. Het ging om mensen die langer dan zes maanden in Nederland verbleven, een basisniveau Engels spraken en vooral gemotiveerd waren om te werken.

De procedure verliep snel en zorgvuldig. Buddo regelde de tewerkstellingsvergunningen, de administratie en de begeleiding. HANOS zorgde voor de werkplekken, duidelijke instructies en een warme ontvangst. Binnen enkele weken konden de eerste twee medewerkers starten op de afdeling waar zeecontainers worden gelost.

De eerste werkdag was spannend. Nieuwe gezichten, een onbekende omgeving en een hoog tempo. Maar al snel verdween de spanning. De teamleiders bij HANOS raakten onder de indruk van de inzet van de nieuwe collega's. Ze werkten geconcentreerd, stelden vragen en waren zichtbaar trots dat ze deel uitmaakten van het team. "Ze stonden er gewoon," vertelt Leo Witvliet, warehousemanager bij HANOS. "Alsof ze hier al weken meedraaiden."

Wat deze samenwerking bijzonder maakte, was de gezamenlijke houding: dit doen we samen. HANOS toonde het lef om iets nieuws te proberen, het COA kende de bewoners door en door en Buddo zorgde dat het organisatorisch soepel verliep. Alles wat normaal gesproken een drempel vormt, van vergunningen en contracten tot administratie en begeleiding op de werkvloer, werd uit handen genomen. Zo kon HANOS zich volledig richten op het werk, terwijl de randvoorwaarden zorgvuldig waren ingericht.





Het resultaat was een pilot die binnen korte tijd liet zien dat het werkt. De medewerkers uit het AZC bleken gemotiveerd, loyaal en leergierig. Tegelijkertijd merkten de teams bij HANOS hoe aanstekelijk dat enthousiasme was. Leo zag het van dichtbij. Hij vertelt hoe de nieuwe medewerkers elke dag met plezier binnenkwamen, hoe ze om hulp vroegen als iets niet lukte en hoe teams elkaar steeds meer begonnen te helpen. “Ze doen hun best, ze zijn gemotiveerd en ze willen leren,” zegt hij. “Dat is alles wat je van iemand kunt vragen.” Hij heeft ook hun betrokkenheid gezien: hoe ze zich schaamden als er iets misging, hoe ze verantwoordelijkheid namen. Dat heeft indruk gemaakt.

Natuurlijk waren er ook uitdagingen. De taalbarrière speelde vooral in het begin een rol. Een basisniveau Engels bleek belangrijk om veilig te kunnen werken. Tegelijkertijd zag Leo hoe snel de groep zich ontwikkelde. Door goed te luisteren, te kijken en te oefenen, verbeterden ze zichzelf elke dag.



Je merkt dat ze willen begrijpen wat er van hen gevraagd wordt. Ze doen echt hun best om het goed te doen.

Of iemand nu uit Ethiopië komt of van de Noordpool, iedereen krijgt bij mij een kans. Als je je best doet, ben je welkom.

- Leo Witvliet



Bredere impact

Wat in Amersfoort, Hengelo en Apeldoorn zichtbaar werd, is meer dan een reeks succesvolle samenwerkingen. Het heeft laten zien wat er mogelijk is wanneer regels plaatsmaken voor vertrouwen, en organisaties durven te doen wat goed voelt. Werk bleek daarbij niet alleen een antwoord op personeelstekorten, maar vooral een manier om mensen weer mens te laten zijn. Voor bewoners van asielzoekerscentra betekende werken een nieuw begin. Het ritme van vroeg opstaan, naar het werk fietsen en een kop koffie met collega's lijkt misschien klein, maar geeft betekenis. Mensen die jarenlang afhankelijk waren van opvang, kregen opnieuw structuur en zelfstandigheid. Met elke werkdag groeide het zelfvertrouwen. "Eindelijk kan ik zeggen: ik heb gewerkt, ik hoor erbij," vertelde een van de deelnemers trots.

Waar in het begin nog vragen leefden over taal, regels en papierwerk, verdwenen die zorgen snel. Bedrijven ontdekten dat deze medewerkers niet alleen willen werken, maar het ook echt dóen. Hun motivatie werkte door op de rest van het team. Collega's leerden elkaar kennen, hielpen elkaar en ontdekten overeenkomsten die verder gaan dan afkomst of taal. Er ontstond iets wat je niet kunt afdwingen met beleid of cijfers: onderling respect.

De impact reikt verder dan de werkvloer. Mensen die werken, integreren sneller. Ze leren de taal, bouwen sociale contacten op en voelen zich onderdeel van de samenleving. Dat vergroot hun toekomstkansen en verkleint de afstand tussen groepen. Het zorgt voor begrip, betrokkenheid en normaliteit.



Ook economisch is de waarde duidelijk. In sectoren waar personeel schaars is, van logistiek en productie tot zakelijke dienstverlening, brengen deze samenwerkingen verlichting. De bewoners die via Buddo aan de slag zijn gegaan, vullen die plekken met energie, loyaliteit en een sterke wil om te leren. Wat we zien, is simpel gezegd win-win. Werkgevers krijgen betrokken en betrouwbare medewerkers. Bewoners van het AZC krijgen perspectief, zelfstandigheid en trots. En de samenleving benut talent dat anders verloren zou gaan.

Tegelijkertijd is het werk nog niet af. In asielzoekerscentra door het hele land wachten nog altijd veel mensen die graag willen werken, maar nog geen kans hebben gekregen. Niet omdat het niet mag, maar omdat de stap voor werkgevers soms groot lijkt. De praktijk laat zien dat die drempels vaak lager zijn dan gedacht.

Bij Buddo nemen we die drempels weg. We regelen de administratie, zorgen dat alles juridisch klopt en begeleiden zowel werkgever als medewerker stap voor stap. Wat we vragen, is openheid. Want zodra een organisatie samen met ons iemand uit een AZC aan het werk helpt, blijkt hoe overzichtelijk het is en hoe goed het werkt in de praktijk. De afschaffing van de 24-wekenregel heeft de deur geopend. Het echte verschil wordt gemaakt door mensen. Door werkgevers die het aandurven. Door COA-medewerkers die hun bewoners kennen en blijven geloven in kansen. En door asielzoekers zelf, die ondanks alles blijven bouwen aan een nieuw begin.

Daarom blijven we doorgaan. We brengen mensen en werkgevers bij elkaar, op een manier die werkt voor iedereen; menselijk, praktisch en duurzaam. Want bij Buddo maken we graag werk van waarde, voor iedereen.

Wil jij als werkgever het verschil maken? Er zijn mensen die willen werken, leren en bijdragen. Jij biedt de kans. Wij regelen de rest. Samen laten we zien wat er wél kan. Neem contact op met Yvette. Samen maken we werk van waarde, voor iedereen.



Onze drive:

Werk van waarde voor iedereen!



Yvette ten Hove, projectmanager social recruitment

Meer informatie?

Heb je vragen of wil je meer weten over Buddo of de Buddo-methode?

Neem dan contact op met Yvette ten Hove.

Yvette ten Hove

**Projectmanager social
recruitment**

06 - 57 75 62 71

yvette@buddo.nl

Buddo

Rosariumstraat 61

7311 JR Apeldoorn

055 - 579 10 36

www.buddo.nl