

HANDREIKING STATUSHOUDERS AAN HET WERK IN DE GEBOUWDE OMGEVING

Response plan

TECHNISCHE ASSISTENTIE TER VERBETERING VAN HET VERMOGEN VAN NEDERLAND
OM HET OPZETTEN EN OPSCHALEN VAN DUURZAME INCLUSIEPROJECTEN IN
NEDERLAND TE ONDERSTEUNEN

The opinions expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the International Organization for Migration (IOM). The designations employed and the presentation of material throughout the publication do not imply expression of any opinion whatsoever on the part of IOM concerning the legal status of any country, territory, city or area, or of its authorities, or concerning its frontiers or boundaries.

IOM is committed to the principle that humane and orderly migration benefits migrants and society. As an intergovernmental organization, IOM acts with its partners in the international community to: assist in meeting the operational challenges of migration; advance understanding of migration issues; encourage social and economic development through migration; and uphold the human dignity and well-being of migrants.

Publisher: International Organization for Migration
Carnegielaan 12
2517 KH The Hague
The Netherlands
Tel.: +31 703 181 500
Email: iomthehague@iom.int
Website: www.iom-nederland.nl

Text: Stine Gonggrijp & Uzoma Onwudiegwu / IOM
Design: Studio Anvoco
Cover photo: Adobe Stock 2024

This publication was issued without formal editing by IOM.

This publication was issued without IOM Publications Unit (PUB) approval for adherence to IOM's brand and style standards.

This publication was issued without IOM Research Unit (RES) endorsement.

Required citation: International Organization for Migration (IOM) (2024). LEARN: HANDREIKING STATUSHOUDERS AAN HET WERK IN DE GEBOUWDE OMGEVING (RESPONSE PLAN). IOM, Kingdom of the Netherlands, the Hague

© IOM 2024



Some rights reserved. This work is made available under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

For further specifications please see the [Copyright and Terms of Use](#).

This publication should not be used, published or redistributed for purposes primarily intended for or directed towards commercial advantage or monetary compensation, with the exception of educational purposes, e.g. to be included in textbooks.

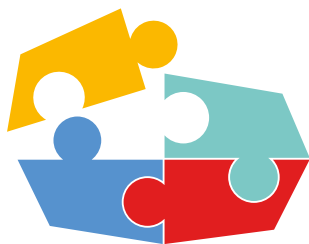
Permissions: Requests for commercial use or further rights and licensing should be submitted to publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

HANDREIKING STATUSHOUDERS AAN HET WERK IN DE GEBOUWDE OMGEVING

RESPONSE PLAN

INTERNATIONALE ORGANISATIE VOOR MIGRATIE



LEARN

Making Labour Inclusion
Work for All

**TECHNISCHE ASSISTENTIE TER VERBETERING VAN HET VERMOGEN VAN
NEDERLAND OM HET OPZETTEN EN OPSCHALEN VAN DUURZAME
INCLUSIEPROJECTEN IN NEDERLAND TE ONDERSTEUNEN**



Gefinancierd door
de Europese Unie



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



IOM | NEDERLAND
VN MIGRATIE

Werkagenda  VIA

Dit verslag is geschreven door de Internationale Organisatie voor Migratie, Nederland. Dit document is tot stand gekomen met financiële steun van de Europese Unie. De hierin verwoorde standpunten kunnen in geen geval worden opgevat als de officiële mening van de Europese Unie.

DANKWOORDEN

Voor u ligt de handreiking "Statushouders aan het werk in de gebouwde omgeving (bouw-, installatie- en schildersbranche)", die is opgesteld in het kader van project LEARN. Hierin vindt u adviezen en tips die van pas komen bij het vormgeven van leerwerktrajecten, met als uiteindelijk doel de duurzame tewerkstelling van statushouders te bevorderen.

De Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) wil graag zijn diepe waardering uitspreken voor alle deelnemers van het Lerend Netwerk die hebben bijgedragen aan dit rapport. Het is opmerkelijk hoeveel tijd en moeite alle deelnemers hebben geïnvesteerd in het verstrekken van waardevolle informatie.

Daarnaast heeft IOM Transitiehuis Gelderland geraadpleegd voor deze handreiking en wil daarom ook hen hartelijk bedanken. Zonder hun inzet en medewerking zou dit rapport niet tot stand zijn gekomen. Aangezien de activiteiten worden gefinancierd door de Europese Unie via het instrument voor technische ondersteuning, zijn dankbetuigingen en oprechte erkentelijkheid zeker op hun plaats.





INHOUDSOPGAVE

INTRODUCTIE	6
ACHTERGROND PROJECT LEARN	8
DOEL VAN DE HANDREIKING	9
Methodologie	11
Missie-gedreven Aanpak	13
STAPPENPLAN	16
Verwachtingsmanagement	17
Werving en Selectie	20
Voorschakeltraject	27
Opleidingsgedeelte	30
Werkgeversgedeelte	33
Uitstroom en Nazorg	36
BIJLAGEN	37
Bijlage A. Beroepen	38
Bijlage B. Checklist - wederzijdse rollen, verwachtingen en afspraken	39
Bijlage C. Checklist levensfasebewuste intake	41
Bijlage D. Randvoorwaarden	42

INTRODUCTIE

De sector gebouwde omgeving staat voor complexe vraagstukken, waaronder aanhoudende personeels-tekorten en de dringende noodzaak voor duurzame oplossingen in het kader van het [Klimaatakkoord 2022](#)¹. Met ruim 7 miljoen bestaande huizen en 1 miljoen gebouwen die duurzamer moeten worden, zijn er maar liefst 45 verschillende technische beroepen nodig om de gestelde klimaatdoelen te behalen (Zie [Bijlage A](#)). Echter, de huidige arbeidsmarkt in Nederland, zoals weergegeven in de overheid [Dashboard Spanningsindicator](#), vertoont nu al een zeer krappe situatie voor deze beroepen, waardoor werkgevers moeite hebben om vacatures te vervullen, ook los van de klimaatambities.

In dit licht kunnen statushouders² een waardevolle bijdrage leveren aan het oplossen van deze tekorten. Het benutten van dit menselijk kapitaal is niet alleen essentieel om de vraag naar vakmensen in de sector gebouwde omgeving te adresseren, maar biedt ook kansen voor de integratie van statushouders in de Nederlandse samenleving door middel van passend werk en opleidingsmogelijkheden.

In reactie op deze uitdagingen, evenals op de behoefte aan duurzame werkgelegenheid en het creëren van gelijke kansen voor statushouders, heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) daarom in 2018 het [Programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt \(VIA\)](#) geïnitieerd. Het programma omvatte pilots die gericht waren op cruciale momenten in de loopbaan van mensen met een migratieachtergrond, zoals statushouders. Deze momenten zijn vaak gekenmerkt door achterstanden waar effectieve interventies een aanzienlijk verschil kunnen maken. In de pilots is getest welke oplossingen effectief zijn en veelbelovende aanpakken zijn wetenschappelijk onderzocht.

Uit de evaluaties van deze pilots blijkt dat leerwerktrajecten³ een effectieve manier zijn om statushouders naar duurzaam werk toe te leiden.⁴ Door het opschalen en verbreden van deze trajecten kan bovendien een groter aantal statushouders op duurzame wijze worden geïntegreerd in de arbeidsmarkt.⁵ Tegelijkertijd blijven nog de nodige barrières en knelpunten bestaan die het volledig benutten van deze mogelijkheden belemmeren. Om de stap te maken van 'weten wat werkt' naar 'doen wat werkt', heeft SZW in december 2021 de [Werkagenda VIA](#) gelanceerd.

Als onderdeel van de lerende aanpak, zoals voorzien onder de [Wet Inburgering 2021](#), heeft SZW lerende netwerken opgezet, waaronder het Lerend Netwerk **“Leren en Werken voor Statushouders”**. Dit netwerk, bestaande uit werkgevers, gemeenten, opleiders, expertorganisaties en ervaringsdeskundigen, richt zich specifiek op de werkzame elementen van leerwerktrajecten voor statushouders.

Voor het Lerend Netwerk “Leren en Werken voor Statushouders” heeft SZW technische ondersteuning aangevraagd bij de Europese Commissie. Project LEARN is het resultaat van deze aanvraag, nadat de Commissie goedkeuring verleende en de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) voordroeg als technische ondersteuningspartner. Dit project vormt een cruciaal onderdeel van het Lerend Netwerk en heeft tot doel de kennisuitwisseling te bevorderen en goede praktijken te verspreiden ter bevordering van de duurzame arbeidsmarktparticipatie van statushouders.

Het volgende gedeelte van het document gaat dieper in op het project **LEARN**.

1 Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing Klimaatakkoord

2 Asielzoekers worden statushouders (of vergunninghouders) op het moment dat ze worden erkend als vluchteling en een verblijfsvergunning krijgen. Statushouders krijgen in eerste instantie een tijdelijke vergunning voor vijf jaar, waarna deze automatisch wordt omgezet in een vergunning voor onbepaalde tijd.

3 Leerwerktrajecten zijn trajecten die doorgaans tussen 1 maand en 1 jaar duren, een combinatie zijn van werk (bijv. 4 dagen per week) en studie (bijv. 1 dag per week) en die leiden tot een certificering die duurzame tewerkstelling mogelijk maakt.

4 Rijksoverheid. (2021, 13 december). [Werkagenda VIA](https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/12/13/werkagenda-via). Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/12/13/werkagenda-via>

5 Sociaal-Economische Raad. (z.d.). [Handreikingen VIA](https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/integratie-op-arbeidsmarkt/handreikingen-via). Geraadpleegd van <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/integratie-op-arbeidsmarkt/handreikingen-via>



DE INTERNATIONALE ORGANISATIE VOOR MIGRATIE

De Internationale Organisatie voor Migratie (IOM), opgericht in 1951, is uitgegroeid tot de belangrijkste internationale organisatie ter wereld op het gebied van migratie. IOM is aangesloten bij de Verenigde Naties. Uitgangspunt voor IOM is dat humane en ordelijke migratie zowel migranten als de gehele samenleving ten goede komt.

In Nederland voert IOM onder andere projecten uit die migranten helpen hun plek te vinden in de samenleving. Daarnaast helpen we onze partners (overheden, werkgevers en maatschappelijke organisaties) om de positieve bijdragen van migranten aan de maatschappij op waarde te schatten en te optimaliseren. Uitgangspunt van de projecten van IOM is het bevorderen van sociale cohesie en gelijke kansen voor migranten.

Kijk voor meer informatie over IOM op de [website](#).



ACHTERGROND PROJECT LEARN

Terwijl de introductie de bredere context van het programma en de behoefte aan inclusieve arbeidsmarkten schetst, zal de achtergrond van project LEARN zich richten op het specifieke initiatief dat is ontworpen om technische ondersteuning te bieden voor de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers in Nederland. Project LEARN, gefinancierd door de Europese Unie via het Technical Support Instrument en uitgevoerd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Europese Commissie, heeft als doel technische ondersteuning te bieden om een Lerend Netwerk te faciliteren en de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers in Nederland te bevorderen. Dit project loopt van juni 2022 tot juli 2024 en omvat een driedelige aanpak:

1. LEREND NETWERK “LEREN EN WERKEN VOOR STATUSHOUDERS”:

IOM leidt het Lerend Netwerk in nauwe samenwerking met SZW en de Europese Unie. Verschillende bijeenkomsten en workshops worden georganiseerd om kennisdeling tussen de deelnemers van het Lerend Netwerk te bevorderen en de expertise van uitvoerders verder te ontwikkelen die verantwoordelijk zijn voor het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders in Nederland. Het Lerend Netwerk bestaat uit een groep van werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten. Het Lerend Netwerk omvat echter meer dan alleen deze kerngroep. IOM heeft gedurende het project ook de ‘buitenschil’ geraadpleegd, bestaande uit andere experts (zoals Universitair Asiel Fonds (UAF), VluchtelingenWerk Nederland, Refugee Talent Hub, Sociaal Economische Raad (SER) etc), voor waardevolle input bij de invulling van de bijeenkomsten. Deze groep wordt de Adviesgroep genoemd. Leerwerktrajecten zijn een integrale combinatie van leren en werken, leiden tot certificering, hebben een nadruk op middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en leiden tot duurzame tewerkstelling. Dit netwerk richt zich specifiek op de werkzame elementen van leerwerktrajecten voor statushouders en omvat drie hoofdthema's

1. Werving, Selectie en Voorschakeltraject
2. De leercomponent van leerwerktrajecten
3. De werkcomponent van leerwerktrajecten

De bevindingen van dit Lerend Netwerk vormen de kern van Project LEARN.

2. MIGRANT AMBASSADOR ADVISORY BOARD:

IOM richt een klankbordgroep op, waar (voormalige) statushouders hun stem kunnen laten horen en ervaringen kunnen delen om de inclusie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt te bevorderen. Door actief de input van de doelgroep te verzamelen, krijgt IOM een beter inzicht in de uitdagingen en mogelijkheden die statushouders tegenkomen en hun positie in de Nederlandse samenleving.

3. BELEIDSAANBEVELINGEN EN HANDREIKING:

IOM formuleert beleidsaanbevelingen op basis van onderzoek om gunstige omstandigheden te creëren voor het opzetten en breder toepassen van leerwerktrajecten in Nederland. Daarnaast ontwikkelt IOM een **handreiking** om de opgedane kennis over het opschalen en verduurzamen van leerwerktrajecten toegankelijk te maken voor uitvoerders.

Gedurende LEARN heeft SZW in maart 2023 een Plan van Aanpak 'statushouders aan het werk' gepresenteerd, waarin concrete acties en samenwerkingen worden vastgesteld om de arbeidsmarktkansen en -participatie van statushouders te verbeteren. Hierbij wordt specifiek de rol van Lerende Netwerken benadrukt bij het verbeteren van arbeidsmarktkansen voor statushouders.

Dit verslag behandelt specifiek de **handreiking**. Voor meer informatie hierover verwijzen we u naar het volgende hoofdstuk.

DOEL VAN DE HANDREIKING

Voor u ligt de handreiking, **Statushouders leren en werken in de gebouwde omgeving (bouw, installatie en schildersbranche)**. De handreiking is geschreven voor opleiders, werkgevers, het uitvoeringsinstituut **Werknemersverzekeringen (UWV)** en gemeenten en alle andere relevante partijen die geïnteresseerd of betrokken zijn bij het opzetten, breder toepassen en verduurzamen van leerwerktrajecten voor statushouders in de gebouwde omgeving. Het doel van deze handreiking is om u te inspireren. U vindt hierin adviezen en tips die van pas komen bij het vormgeven van een leerwerktraject, met als uiteindelijk doel de duurzame tewerkstelling van statushouders te bevorderen.

De uitgifte van deze handreiking vindt plaats in het kader van het programma **Verdere Inclusie op de Arbeidsmarkt (VIA)** van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), waarbij de Internationale Organisatie voor Migratie Nederland (IOM) gevraagd is om deze handreiking te ontwikkelen. Dit programma is opgezet om de arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren.

Eerder zijn in het kader van dit programma al drie handreikingen gepubliceerd voor andere sectoren

1. Handreiking Anderstaligen Leren en Werken in de zorg

is door Verwey-Jonker Instituut geschreven voor opleiders, zorgorganisaties, UWV en gemeenten, die geïnteresseerd zijn in het opzetten van een leerwerktraject dat anderstaligen (migranten of statushouders) opleidt tot een baan in de ouderen- of gehandicaptenzorg. De handreiking is gebaseerd op een evaluatie van het Voortraject Leren en Werken in de zorg. In dit leerwerktraject van het Nova College in Haarlem volgen anderstaligen een voortraject van twintig weken ter voorbereiding op de gecombineerde niveau 3-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VZ IG) en Maatschappelijke Zorg (MZ).

2. Handreiking Duurzaam opleiden en plaatsen statushouders

is door Berenschot Groep B.V. geschreven voor (middel)grote werkgevers, gemeenten (gemeenten, UWV, Werkgeversservicepunten (WSP) en arbeidsmarktregio's en opleiders (publiek en privaat)) die geschoolde en/of gediplomeerde medewerkers nodig hebben en/of willen opleiden. De handreiking is gebaseerd op een evaluatie van het leerwerktraject voor statushouders bij Liander en Stedin, waarin statushouders worden toegeleid tot Eerste monteur Laag- en Middenspanningsdistributie.

3. Handreiking Leren en werken met statushouders -of anderstaligen - doorgaande leerlijn

is door Significant Public geschreven voor gemeenten, opleiders en werkgevers. De handreiking is gebaseerd op de ervaringen in Utrecht met het initiatief Leren en Werken gericht op de sector gastronomie en logistiek.⁶

Bovengenoemde handreikingen richten zich elk op een specifieke sector (Zorg, Elektrotechniek, en Logistiek en Gastronomie). Ondanks de personeelstekorten ontbrak tot op heden een dergelijke handreiking voor de gebouwde omgeving. Om die reden is gekozen voor een benadering die zich specifiek richt op de sector gebouwde omgeving, om toe te voegen aan de al bestaande kennis. Bij het opstellen van deze handreiking heeft IOM samengewerkt met **Transitiehuis Gelderland**, een organisatie met een unieke succesvolle aanpak in het werven, selecteren en plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector gebouwde omgeving.

Bovendien is er voor een sectorgericht aanpak gekozen omdat elke sector specifieke kenmerken en specifieke uitdagingen heeft die een specifieke aanpak vereisen. Transitiehuis Gelderland leidt al vele jaren met succes zij-instromers toe tot de arbeidsmarkt en schaal nu op door hun succesvolle aanpak bij andere opleidingsbedrijven in de provincie Gelderland uit te rollen. Dit doen zij door hun werkwijze in een systematiek gedetailleerd uit te schrijven en vervolgens toepasbaar te maken voor andere opleidingsbedrijven.

Met de inzichten en gedetailleerde systematiek van Transitiehuis Gelderland is deze handreiking door IOM verrijkt met inzichten uit project LEARN. Bevindingen van bijeenkomsten van het Lerend Netwerk 'Leren en Werken voor Statushouders', interviews, literatuuronderzoek en analyses van goede praktijken in Nederland en andere EU-lidstaten zijn hiervoor gebruikt. De handreiking zal worden toegepast op **statushouders** en toepasbaar worden gemaakt voor andere betrokken partijen (werkgevers en gemeenten). De handreiking is een **stappenplan** om de schaalbaarheid en duurzaamheid van leerwerktrajecten voor statushouders te verbeteren. Het stappenplan geeft praktische inzichten van werving tot uitstroom van een statushouder.

⁶ Open Overheid. (z.d.). Gemeente Utrecht – Praktijkvoorbeeld. Geraadpleegd van [https://open.overheid.nl/documenten/ronl-30b4314f-577e-469e-a999-f443213814ae/pdf#:~:text=De%20gemeente%20Utrecht%20is%20in,en%20werk\(ervaring\)%20gecombineerd.](https://open.overheid.nl/documenten/ronl-30b4314f-577e-469e-a999-f443213814ae/pdf#:~:text=De%20gemeente%20Utrecht%20is%20in,en%20werk(ervaring)%20gecombineerd.)



TRANSITIEHUIS GELDERLAND

Transitiehuis Gelderland is opgezet door Bouwmensen Apeldoorn⁷ en bestaat uit een samenwerking van werkgevers binnen sector gebouwde omgeving, brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs, provincie en gemeenten.

Samen hebben zij als doel: Zorgen voor voldoende, kwalitatieve zij-instroom en de medewerkers op de juiste plek krijgen, voor de sectoren bouw, installatie, en schilder.

⁷ Bouwmensen Apeldoorn is een leerbedrijf dat werkzoekenden die belemmeringen ondervinden bij het betreden van de arbeidsmarkt (waaronder statushouders) werft en opleidt en nauw samenwerkt met publieke en private partijen in de sector gebouwde omgeving (UWV, gemeenten, werkgevers etc.). Bouwmensen Nederland is in 2012 voortgekomen uit de Vakgroep Opleidingsbedrijven van Bouwend Nederland (een belangrijke werkgeversorganisatie in de bouwsector) en heeft een geografische dekking in heel Nederland.

Om te komen tot de handreiking "Statushouders leren en werken in de sector gebouwde omgeving", heeft de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) tussen november 2022 en april 2024 aan de hand van een aantal activiteiten data kunnen verzamelen wat betreft de knelpunten en uitdagingen die uitvoerders in het veld van arbeidsmarkt inclusie van statushouders ervaren bij het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten in Nederland:

A. STARTBIJeenKOMST LEARN

Op 3 november 2022 organiseerde IOM samen met de afdeling Uitvoering van Beleid (UvB) binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een startbijeenkomst in de jaarbeurs in Utrecht waarin deelnemers van het Lerend Netwerk en de Adviesgroep input leverden op vier verschillende thema's omtrent de arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland:

1. Matching, werving, selectie en voorschakeltraject
2. LEREN & werken: de onderwijscomponent in het leerwerktraject
3. Leren & WERKEN: de werkcomponent in het leerwerktraject
4. Komen tot een landelijk plan: regie en opschaling van het leerwerktraject

De bevindingen van deze bijeenkomst zijn vastgelegd en verwerkt in een verslag.

B. 10 LERENDE NETWERK 'LEREN EN WERKEN VOOR STATUSHOUDERS' BIJeenKOMSTEN

Het Lerend Netwerk 'Leren en Werken voor Statushouders' streeft ernaar een duurzame aanpak te ontwikkelen voor het opzetten en breed toepassen (opschalen) van leerwerktrajecten voor statushouders. Dit netwerk is geleid door SZW in samenwerking met IOM. UvB is verantwoordelijk voor de coördinatie en facilitering, terwijl IOM zich richt op het inhoudelijke programma. Het netwerk bestaat uit ongeveer 25 deelnemers van gemeenten, opleiders en werkgevers, met daarnaast een extra schil van betrokken adviseurs.

Een belangrijke focus van het netwerk ligt op kennisuitwisseling, gezamenlijk leren en het creëren van een netwerk. Dit heeft geleid tot waardevolle nieuwe samenwerkingen en een actieve gemeenschap die graag in contact blijft voor toekomstige samenwerkingen. Continuïteit vanuit de organisatie is hierbij cruciaal.

Tijdens de Lerende Netwerk bijeenkomsten, bestaande uit werkbezoeken of workshops, wisselden deelnemers kennis uit, bouwden hun capaciteit op en verbreedden hun netwerk. De volgende thema's zijn tijdens deze bijeenkomsten behandeld:

- Werving en selectie
- Verwachtingsmanagement
- Randvoorwaarden
- Voorschakeltraject
- Taal en curriculum
- Begeleiding
- Inclusie op de werkvloer
- Aansluiting inburgering
- Praktijkleren.

Transversale thema's zoals regie, projectcoördinatie en beleid doorkruisen alle onderwerpen en kwamen bij elke bijeenkomst aan bod.

De interactie tussen de diverse groepen deelnemers, waaronder werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten en vertegenwoordigers van het Ministerie SZW, heeft geresulteerd in vele nieuwe inzichten. Tijdens deze bijeenkomsten zijn niet alleen knelpunten besproken, maar is er ook actief gewerkt aan het vinden van oplossingen. Nieuwe inzichten zijn ontstaan en er is gezamenlijk gewerkt aan het overwinnen van obstakels. Bovendien zijn er waardevolle connecties tot stand gebracht tussen de deelnemers, wat heeft geleid tot samenwerkingen die positief bijdragen aan de arbeidsmarkt inclusie van statushouders.

IOM heeft tijdens alle 10 bijeenkomsten de bevindingen vastgelegd en geanalyseerd, welke zijn verwerkt in bijeenkomstverslagen. De bijeenkomsten van het Lerend Netwerk hebben essentiële inzichten opgeleverd die als basis dienen voor de handreiking.

C. 40 INDIVIDUELE CONSULTATIEGESPREKKEN

IOM heeft 40 gesprekken van elk een uur gehouden met stakeholders in het veld van arbeidsmarktinclusie van statushouders om specifieke thema's verder uit te diepen en een beter inzicht te krijgen in het landschap van alle stakeholders binnen het domein. De gesprekken zijn genotuleerd en verwerkt in verslagen door IOM.

D. INTERNATIONALE UITWISSELING

Als onderdeel van LEARN heeft IOM twee uitwisselingen georganiseerd om te leren van ervaringen in andere EU-lidstaten. In november 2023 vond een fysieke studiereis naar Essen, Duitsland plaats, die drie dagen duurde. Tijdens deze reis bracht het Lerend Netwerk niet alleen een bezoek aan verschillende organisaties, maar werd het ook uitgenodigd om te luisteren naar verschillende sprekers, waaronder vertegenwoordigers van de Kamer van Koophandel, Salam's Kitchen (een restaurant dat met statushouders werkt), Klinikum Vest (ziekenhuis), de Bundesagentur für Arbeit en het Jobcenter.

Daarnaast, in maart 2024, vond een virtueel studiebezoek aan Zweden plaats. Tijdens dit virtuele bezoek waren verschillende sprekers uit Zweden uitgenodigd, waaronder vertegenwoordigers van het Zweedse migratiebureau (Swedish Migration Agency), het Zweedse arbeidsbureau (Swedish Employment Agency) en een opmerkelijk project genaamd Yrkesväg, om hun inzichten te delen.

Deze uitwisselingen dienden als een gelegenheid voor een exchange tussen de deelnemers van het Lerend Netwerk en de stakeholders van het representatieve land. De bevindingen van beide uitwisselingen zijn gebundeld, geanalyseerd en verwerkt in de "Regionale Uitwisselingsrapport".

E. KLANKBORDGROEP STATUSHOUDERS

Omdat statushouders de hoofdbegunstigden zijn van project LEARN, integreert IOM hun perspectieven in alle fasen van het project om een dieper inzicht te krijgen in de kansen en uitdagingen waarmee statushouders worden geconfronteerd tijdens leerwerktrajecten. Gedurende drie rondes, elk bestaande uit drie groepen van anderhalf uur per sessie, heeft IOM negen vertegenwoordigers van de doelgroep geraadpleegd. Dit werd mogelijk gemaakt door het opzetten van een Migrant Ambassador Advisory Board (MAAB), waar (voormalige) statushouders hun inzichten deelden en ervaringen deelden om de arbeidsmarktintegratie van statushouders in Nederland te bevorderen. De betrokkenheid van de doelgroep was van cruciaal belang voor het Lerend Netwerk en LEARN, omdat hun perspectieven en ervaringen de basis vormen van effectieve beleidsvorming en implementatie van een stappenplan.

Tijdens deze sessies heeft IOM alle bevindingen gebundeld en analyses van de notulen verwerkt in een verslag.

F. LITERATUURONDERZOEK

Voor, tijdens en na de bovenstaande activiteiten heeft IOM literatuuronderzoek gedaan naar bestaand beleid, leerwerktrajecten in de bouw sector en andere relevante literatuur. Het doel van het literatuuronderzoek was om de stappen beschreven in dit document effectief te positioneren. Dat wil zeggen, het is de bedoeling dat de handreiking verder bouwt op handreikingen en onderzoeken die al zijn. Ook vormde het literatuuronderzoek de basis voor de startbijeenkomst, de Lerende Netwerk bijeenkomsten en de individuele consultatiegesprekken.

MISSIE-GEDREVEN AANPAK

Om een handreiking "Statushouders leren en werken in de gebouwde omgeving" te kunnen begrijpen, is een missie-gedreven aanpak nodig. In *Werk maken van werk* benadrukt de Hogeschool Utrecht het belang van een missie-gedreven aanpak om leerwerktrajecten voor statushouders te verduurzamen en bredere toe te passen.⁸ Een missie-gedreven aanpak betekent dat publieke, private, en maatschappelijke partijen naar een gezamenlijk, ambitieus doel toewerken. Door antwoord te geven op de vragen 'wat willen we uiteindelijk bereiken?' en 'wat is daarvoor nodig?', zorgt een missie-gedreven aanpak ervoor dat de partijen verder gaan dan alleen het corrigeren van bestaande knelpunten en dat daadwerkelijke verduurzaming en bredere toepassing plaatsvindt. De Hogeschool Utrecht formuleert drie belangrijke voorwaarden voor een succesvolle missie-gedreven aanpak:

- A. Een helder, gezamenlijk doel, waarin de rollen en het gemeenschappelijk belang voor alle partijen duidelijk zijn
- B. Een gezamenlijke investering in **commitment**, tijd en middelen om het doel te bereiken, waarbij de risico's én de uiteindelijke opbrengsten worden gedeeld
- C. Een flexibel en continu leerproces waar eventueel tussentijds bijgestuurd kan worden; niet slechts een evaluatie achteraf

Het antwoord op wat partijen uiteindelijk willen bereiken en wat daarvoor nodig is, is context-afhankelijk. In de sector gebouwde omgeving zal dit antwoord afhangen van meerdere factoren, zoals onder andere de arbeidsmarktregio, de betrokken actoren en hun doelen en middelen, regionale en lokale wet- en regelgeving. Een aantal elementen zijn echter in heel Nederland van toepassing voor het breder toepassen en verduurzamen van leerwerktrajecten voor statushouders in de sector gebouwde omgeving. In wat volgt zal, aan de hand van de eerdergenoemde drie belangrijke voorwaarden, verder in worden gegaan op deze elementen.

HELDER, GEZAMENLIJK DOEL

Het doel is om leerwerktrajecten in de sector gebouwde omgeving voor statushouders breder toe te passen en duurzamer te maken, met als resultaat een grotere toeleiding van statushouders naar passend en duurzaam werk. Per context kunnen partijen dit doel verder specificeren door het SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) te maken.

DEFINITIE VAN ROLLEN

De uitvoering van de missie-gedreven aanpak binnen de leerwerktrajecten in de gebouwde omgeving vereist de betrokkenheid van verschillende actoren en rollen, elk met unieke verantwoordelijkheden. Echter, de rollen die relevant zijn bij het opzetten en breder toepassen van leerwerktrajecten zijn grotendeels overal van toepassing. De Hogeschool Utrecht formuleert een aantal rollen die per onderdeel van een leerwerktraject door andere partijen kan worden vervuld (zie tabel 1).

⁸ Naar een missiegedreven benadering om leer-werkprogramma's voor vergunninghouders te behouden en op te schalen. Opgehaald van <https://www.hu.nl/onderzoek/handvaten-ontwikkeld-voor-effectieve-leerwerktrajecten-statushouders#:~:text=De%20mi>



Foto: Adobe Stock Foto

	PERIODE	ROL BETROKKEN PARTIJEN
Werving en selectie	1-6 maanden	Intermediair Werkgever Expertise partner Verbinder
Voortraject	Afhankelijk van niveau kandidaat: 1-12 maanden	(Taal-) opleider Werkgever Regisseur Expertise partner
Leer- en werkcompenent	Afhankelijk van niveau kandidaat: 2-36 maanden	Opleider Werkgever Regisseur
(Extra) taal ondersteuning	3-24 maanden	Taalopleider
(Extra) begeleiding	3-24 maanden	Mentor/Job coach Expertise partner
Matching en plaatsing	1-6 maanden	Intermediair Verbinder Werkgever

Tabel 1: werk maken van werk. Naar een missie-gedreven aanpak om leerwerktrajecten voor statushouders te verduurzamen en op te schalen (2022), Bakker en de Bell, Hogeschool Utrecht.

Voor deze handreiking, zal de onderstaande tabel een definitie en uitleg geven van wat elke rol inhoudt.

ROL	DEFINITIE
Regisseur	De regisseur heeft het overzicht van alle onderdelen van een traject en bewaakt de continuïteit en onderlinge afstemming. Met name in het voortraject speelt de regisseur een belangrijke rol, omdat de regisseur verantwoordelijk is voor een effectieve afstemming en verwachtingsmanagement van de diverse partijen onderling ((taal)opleiders, werkgevers etc.). Wij raden aan de rol van regisseur bij één partij te beleggen om zo de continuïteit te waarborgen. Vaak is de regisseur een gemeente, maar ook de werkgever of opleider kan regisseur zijn.
Intermediair	De intermediair is vaak de partij die het eerste gesprek op gang brengt. De intermediair is de bemiddelaar tussen de verschillende partijen. In het voortraject bijvoorbeeld stelt de intermediair, samen met de werkgever, een helder profiel en criteria op voor deelname aan het traject. Met oog op duurzame uitstroom is het belangrijk dat de intermediair een netwerk van betrokken werkgevers in de tekortsectoren beschikbaar heeft die bekend zijn met het aanbod van leerwerktrajecten en bereid zijn tot plaatsing indien passend. Vaak nemen tijdens de werving en selectie en voortraject gemeenten de rol intermediair op zich. Tijdens de matching en plaatsing neemt het <u>Werkgeversservicepunten (WSP)</u> of het <u>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)</u> spelen deze rol op zich.
Werkgever	De werkgever is de partij die de werkplek aanbiedt voor tijdens het leerwerktraject en waar, idealiter, kandidaten na afloop van het traject duurzaam kunnen uitstromen. De betrokkenheid van de werkgever is cruciaal vanaf het begin van het traject.
Expertise partner	Een expertise partner is een partij die niet direct betrokken is bij de uitvoering, maar wel belangrijke kennis en ervaring heeft waarmee zij de uitvoerders kan ondersteunen. Interculturele vaardigheden, financiën of onderzoek zijn bijvoorbeeld aspecten waarbij een expertise partner extra ondersteuning kan bieden. <u>VluchtelingenWerk Nederland</u> of de <u>Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven</u> zijn voorbeelden van expertise partners die relevant zijn voor de doelgroep statushouders.
Verbinder	Verbinders verbinden partijen met elkaar en vullen daarmee de rol van de intermediair aan. Tijdens de werving, bijvoorbeeld, kunnen statushouders die zelf ervaring hebben opgedaan met een leerwerktraject de verbinderrol vervullen omdat zij kennis hebben van beide kanten: de klantmanagers van de gemeente (intermediair) en kandidaten (statushouder). Tijdens de matching en plaatsing kunnen brancheorganisaties en WSP goed de rol van verbinder vervullen door bijvoorbeeld potentiële werkgevers aan te trekken.
Statushouder	Zodra een asielzoeker als vluchteling erkend is en in Nederland mag blijven, krijgt diegene een tijdelijke verblijfsvergunning voor een periode van vijf jaar. Een vluchteling met een permanente verblijfsvergunning wordt een 'statushouder' genoemd. Zij starten met inburgering, integratie en het zoeken naar werk. Statushouders zijn een andere doelgroep dan mensen die gevlucht zijn uit Oekraïne, omdat deze vluchtelingen onder de EU Richtlijn Tijdelijke Bescherming in alle EU-lidstaten tijdelijk recht hebben op opvang, medische zorg, werk en onderwijs. ⁹
(Taal)opleider	De (taal)opleider is de partij die de leercomponent aanbiedt voor tijdens het leerwerktraject. De leercomponent kan bestaan uit een studie, taalopleiding of een combinatie van beiden. Het is belangrijk dat de opleider en de werkgever goed op elkaar zijn afgestemd zodat de werk- en leercomponent elkaar versterken. Wat een statushouder op school leert kan dan direct in praktijk worden gebracht op de werkvloer, en voorbeelden van de werkvloer kunnen het onderwijs verrijken. Met oog op certificering die alom erkend is, is het van belang om de doelgroep zoveel mogelijk te laten aansluiten bij regulier onderwijs, zoals BBL-opleidingen, deelcertificaten van het mbo of praktijkverklaringen.
Mentor	Een mentor of buddy is iemand binnen de organisatie die extra begeleiding kan bieden op de werkvloer.
Jobcoach	Een jobcoach biedt een kandidaat ook extra begeleiding. In tegenstelling tot een mentor is een job coach extern. Een jobcoach kan worden aangeleverd door de gemeente, de brancheorganisatie of maatschappelijke organisatie zoals <u>VluchtelingenWerk Nederland</u> .

⁹ Rijksoverheid. (2023, 28 september). Richtlijn tijdelijke bescherming voor vluchtelingen uit Oekraïne verlengd tot 4 maart 2025. Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/09/28/richtlijn-tijdelijke-bescherming-voor-vluchtelingen-uit-oekraïne-verlengd-tot-4-maart-2025>

STAPPENPLAN

In het volgende hoofdstuk van de handreiking wordt voor elk onderdeel (stap) van een leerwerktraject gedetailleerd beschreven wat de specifieke acties en verantwoordelijkheden zijn van elke rol binnen het traject om een leerwerktraject op te zetten en op te schalen.

Deze handreiking zal de volgende fasen omvatten:



Elk hoofdstuk biedt een stap-voor-stap uitleg, gericht op het optimaliseren van de bijdrage van elke rol aan het succes van het leerwerktraject. Door de missie-gedreven aanpak en de integratie van deze rollen te verduidelijken, beoogt deze handreiking een richtlijn te bieden voor het succesvol implementeren van duurzame leerwerktrajecten voor statushouders.



Foto: Adobe Stock Foto

VERWACHTINGSMANAGEMENT

De sleutel tot een succesvol leerwerktraject ligt in het effectief managen van verwachtingen tussen alle betrokken partijen: statushouders, werkgevers, (taal)opleiders en intermediairs etc. Dit vraagt om een open dialoog, waarbij iedereen bereid is naar elkaar te luisteren en aannames opzij te zetten. Alleen zo kan een vruchtbare samenwerking tot stand komen die iedereen ten goede komt. Het is aan te raden om eerst met alle partijen om de tafel te gaan zitten en dan pas taken te verdelen. Het is dus van belang om heldere afspraken met elkaar te maken voordat het traject van start gaat.

Het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders in de sector gebouwde omgeving vraagt van alle partijen een bereidheid om te willen (investeren) en te durven experimenteren.

Vier aandachtspunten verdienen bijzondere aandacht:

Rol en Verwachtingen: Een open en heldere communicatie is fundamenteel om verwachtingen correct te managen. Dit omvat het duidelijk maken van de doelstellingen, mogelijkheden en beperkingen van het leerwerktraject aan alle betrokken partijen. Elk detail, van de doelen van het leerwerktraject tot de rollen van elke deelnemer, moet kristalhelder zijn. Het begrijpen van diverse perspectieven en het samenbrengen van deze diversiteit in verwachtingen tot een coherent geheel, bevordert de samenwerking. Het is van belang dat elke deelnemer zijn specifieke rol binnen het traject begrijpt en wat er van hen wordt verwacht. Daarnaast is essentieel om op zoek te gaan naar de beweegredenen achter zowel de eigen wensen als die van andere betrokken partijen.

Door aannames los te laten en op zoek te gaan naar gedeelde belangen en motivaties, kunnen leerwerktrajecten effectief worden ingericht om zowel werkgevers als werknemers te ondersteunen bij hun doelen en behoeften. Het is belangrijk om eventuele zorgen of risico's, zoals die van werkgevers bij het aannemen van statushouders, te bespreken en goede afspraken te maken om barrières te overwinnen. Daarom is het van essentieel belang om te zorgen voor korte communicatielijnen om deze uitdagingen aan te pakken.

Het in kaart brengen van de wederzijdse verwachtingen zorgt voor houvast en duidelijkheid. Perspectieven van werkgever en deelnemer worden beide belicht, maar ook die van de verschillende samenwerkingspartners. Het onderzoeken vanuit de verschillende waarnemingsposities van alle partijen is daarom van belang. Hierdoor kunnen wederzijdse behoeften worden herkend. Vaste terugkoppel momenten voor onder andere continue gestructureerde reflectie naar alle partijen zijn een sleutel voor een succesvolle werkwijze.

Flexibiliteit en Maatwerk: Het erkennen van de unieke behoeften van elke statushouder en het vermogen om het traject hierop aan te passen, is belangrijk voor een succesvolle integratie en samenwerking. Een leerwerktraject ontbreekt vaak aan flexibiliteit. Een voorbeeld is waar kinderopvangtijden een belemmering vormen voor alleenstaande ouders om deel te nemen aan het leerwerktraject. Dit laat zien hoe belangrijk het is om het traject aan te passen aan de individuele behoeften van de deelnemers. Dit roept op tot innovatieve oplossingen, zoals het aanpassen van werktijden of het vinden van bijvoorbeeld kinderopvangoplossingen, om een inclusiever en toegankelijker programma te bieden.

Financiële Planning: Een van de meest complexe aspecten van leerwerktrajecten is het financieel management. Het dilemma tussen de voordelen van een uitkering die een statushouder ontvangt versus de voordelen van deelname aan een leerwerktraject vraagt om een zorgvuldige afweging en aanpak. De discussie over het bieden van een loon dat concurrerend is met het bijstandsniveau, of het mogelijk maken voor deelnemers om hun uitkering te behouden, onderstreept de noodzaak voor een helder beleid dat zowel de behoeften van de statushouders als de financiële realiteit van het traject adresseert. Het streven is om een regionaal budget te hebben, zodat de financiering niet afhankelijk is van de woonplaats van de kandidaat. Bij de begeleiding van kandidaten moet rekening worden gehouden met het BBL (BeroepsBegeleidende Leerweg)-salaris in de betreffende sector. In de bouw bijvoorbeeld, is het BBL-salaris momenteel het hoogst van alle BBL-opleidingen. Hierdoor kan het voorkomen dat statushouders een deel van hun uitkering verliezen, omdat ze dan in een hoger inkomenssegment vallen. Dit kan van invloed zijn op hun bereidheid om het leerwerktraject voort te zetten.

Korte lijnen: Veel statushouders kampen met unieke problemen, zoals zaken met familie in het land van herkomst of moeite met integreren in Nederland. Om te voorkomen dat deze problemen leiden tot uitval, is het van essentieel belang om korte en snelle communicatielijnen met alle betrokkenen te onderhouden. Dit begint met heldere en effectieve communicatie. Door direct en efficiënt met elkaar te schakelen, bijvoorbeeld via WhatsApp of telefonisch in plaats van e-mail, kunnen betrokken partijen knelpunten direct aanpakken wanneer ze zich voordoen, waardoor ze effectiever naar hun gemeenschappelijke doel kunnen streven. Bijvoorbeeld in het geval van een kandidaat die tijdelijk niet kan werken verzoekt de intermediair de werkgever of de opleider deze even te parkeren vanwege de moeilijkheden. De statushouder zelf zou er moeite mee hebben dit zelf te communiceren, daarom pakt de intermediair die begeleidende rol op zich. Behalve de intrinsieke waarde van iemand helpen is dit ook in eigenbelang: wanneer de intermediair de persoon niet intens zou begeleiden, zou de statushouder uitvallen en daarom een investering verloren gaan.

Wat vaak ook duidelijk wordt wanneer partijen gaan samenwerken, is dat dit soms tot wrijving kan leiden, wat benadrukt hoe belangrijk het is om elkaar regelmatig op te zoeken en afspraken te evalueren en aan te passen. Bijvoorbeeld, het verschil in werktempo op de werkvloer kan variëren; voor sommigen is er meer ruimte en tijd voor interactie, terwijl anderen te maken hebben met de druk en het tempo van een commercieel proces.

1. DOELSTELLINGEN EN VERWACHTINGEN DEFINIËREN:

- De **regisseur** organiseert en faciliteert een voorbereidende bijeenkomst tussen alle betrokken partijen (werkgever, intermediair, statushouder en (taal)opleider) om de wederzijdse verwachtingen en afspraken helder te krijgen. De regisseur verheldert van elke partij de beweegredenen achter de verwachtingen (zie Bijlage B: checklist 'wederzijdse rollen, verwachtingen en afspraken').
- De **werkgever** neemt actief deel aan het gesprek over verwachtingen, inclusief de bespreking van financiële bijdragen. De werkgever zet zich in om niet alleen een loon aan te bieden, maar ook perspectief en duurzame werkplekken te creëren.
- **Statushouders** worden aangemoedigd om hun verwachtingen, ambities en eventuele zorgen te delen, zodat ze actief betrokken zijn bij het vormgeven van het leerwerktraject. Hoe betrek je de doelgroep? Zie hiervoor [handige tips](#).

2. FINANCIËLE STRUCTURERING:

- **Alle betrokken partijen**, met name de regisseur en werkgevers, kijken naar mogelijkheden voor continue financiering, loonstructuren en het behoud van uitkeringen om de deelname van statushouders te optimaliseren. Voor verwijzing naar financiële regelingen en best practices in financial engineering, raden we aan contact op te nemen met het lokale leerwerkloket. Zij kunnen een overzicht bieden van de beschikbare financiële regelingen in de regio (zie: [Leerwerkloket - Financiële regelingen](#)) en best practices voor financial engineering toepassen (zie: [Samen voor de Klant - Praktijkvoorbeelden: Financial Engineering voor leerwerktrajecten](#)).

3. AANPASSINGEN VAN HET LEERWERKTRAJECT:

- **Alle betrokken partijen** kijken kritisch naar hoe ze het leerwerktraject kunnen vormgeven, bijvoorbeeld door flexibele instroom, starttijden en eventuele jobcarving toe te passen (Zie hiervoor hoofdstukken [voorschakeltraject](#) en [werkgeversgedeelte](#)).
- **(Taal)opleiders** passen het curriculum aan op basis van feedback van werkgevers en de behoeften van statushouders, waarbij ze eventuele maatwerk en taalondersteuning bieden (Zie hiervoor hoofdstukken [voorschakeltraject](#) en [opleidingsgedeelte](#)).

4. COMMUNICATIE EN EVALUATIE:

- De **regisseur** zorgt voor vaste terugkoppelmomenten met alle betrokken partijen voor continue en gestructureerde reflectie. Vaak doet de regisseur dit zelf.
- **Alle betrokken partijen** bespreken manieren van informatie-uitwisseling, snelle communicatie en korte lijnen om obstakels snel en efficiënt te tackelen.

5. FORMALISERING EN BORGING VAN SAMENWERKING:

- De **regisseur** neemt de verantwoordelijkheid en regie voor het opzetten van het leerwerktraject.
- **Alle betrokken partijen** formaliseren de samenwerking door middel van convenanten of pacts en zorgen voor een duidelijke rolverdeling en gezamenlijke doelstelling.



Foto: Transitiehuis Gelderland

WERVING EN SELECTIE

Het werven en selecteren van geschikte kandidaten voor leerwerktrajecten voor statushouders in de sector gebouwde omgeving is een cruciale stap om het succes van deze trajecten te waarborgen. In dit hoofdstuk wordt besproken hoe verschillende belanghebbenden zoals intermediairs, werkgevers en andere partijen, samenwerken om de juiste kandidaten te vinden, te selecteren en te behouden voor deze leerwerktrajecten.

Het hoofdstuk werving en selectie zal worden onderverdeeld in 3 stappen:

1. Werving: een gemeenschappelijke uitdaging
2. Criteria voor deelname
3. Selectie: het ontdekken van talenten en skills

WERVING:

EEN GEMEENSCHAPPELIJKE

UITDAGING

Het succes van leerwerktrajecten voor statushouders hangt sterk af van de effectiviteit van het wervingsproces. Dit proces vereist een samenwerking tussen verschillende belanghebbenden.

Let bij de werving op de volgende drie aandachtspunten:

Kennis & het Belang van een Open Houding en

Bewustwording: Het doorbreken van eventuele vooroordelen en negatieve percepties van professionals rondom banen die als laaggeschoold of praktisch worden beschouwd, is essentieel. Intermediairs moeten actief werken aan het veranderen van deze percepties door te benadrukken de intrinsieke waarde van deze trajecten en door de succesverhalen van voormalige deelnemers te delen. Klantmanagers van gemeenten spelen een cruciale rol aan het begin van het wervingsproces voor leerwerktrajecten gericht op statushouders. Zij fungeren als het eerste aanspreekpunt voor statushouders en zijn verantwoordelijk voor het informeren over en stimuleren van deelname aan beschikbare trajecten. Vaak ontbreekt het echter aan (arbeidsmarkt)kennis over leerwerktrajecten, zowel bij de statushouder als bij de betrokken professional, zoals de klantmanager van de gemeente. Het is daarom van belang om deze kennislacune aan te pakken. De houding en perceptie van klantmanagers hebben een aanzienlijke invloed op de motivatie en bereidheid van statushouders om deel te nemen aan deze trajecten. Negatieve percepties over bepaalde banen, vooral die als praktisch of laaggeschoold worden gezien, kunnen demotiverend werken. Daarom is het van essentieel belang dat

intermediairs een positieve instelling hanteren en de potentie van praktisch geschoolde trajecten als waardevolle opstap naar verdere ontwikkeling en integratie benadrukken.

Intermediairs en Expert Partners als Brug zijn onmisbaar in de structuur van leerwerktrajecten, vooral wanneer het gaat om de integratie van statushouders in de arbeidsmarkt binnen de sector van de gebouwde omgeving. Zij vormen een essentiële brug tussen opleidingsbedrijven, werkgevers en statushouders, en zijn cruciaal voor het realiseren van een effectieve match tussen de vaardigheden en behoeften van kandidaten en de vereisten van beschikbare werkplekken. Hun kennis van de sector en uitgebreide netwerk maken hen tot een sleutelfiguur in het voortraject van leerwerktrajecten, waar zij zorgen voor een vloeiende integratie van kandidaten door het vinden van passende werkplekken die bijdragen aan een duurzame uitstroom. Het Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt (WSP) of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

spelen een centrale rol bij het verbinden van werkgevers, opleiders en statushouders om gezamenlijk te werken aan een betere toekomst voor alle betrokkenen.

Werkgevers Centrale Rol spelen een vitale rol binnen het ecosysteem van leerwerktrajecten, vooral in de context van de inclusie van statushouders in de arbeidsmarkt. Als de aanbieders van werkplekken tijdens het traject en potentieel ook als aanbieders van duurzame werkgelegenheid daarna, staan werkgevers centraal in het succes van deze initiatieven. Hun betrokkenheid vanaf het begin verzekert dat de leer- en werkcomponenten van het traject naadloos op elkaar aansluiten, wat cruciaal is voor het realiseren van de doelstellingen van zowel de werkgevers als de deelnemende statushouders. Daarnaast ontbreekt het vaak aan kennis van de statushouder bij werkgevers. Gelukkig worden er al waardevolle instrumenten ontwikkeld om dit aan te pakken, zoals het instrument Dennis & Eva.

STAPPENPLAN WERVING & SELECTIE: WERVING

1. ONTWIKKELEN VAN EEN INCLUSIEVE WERVINGSSTRATEGIE:

- **Intermediairs** creëren een wervingsstrategie die diversiteit waardeert en inclusiviteit bevordert, met aandacht voor diverse kanalen om een breed publiek van potentiële kandidaten te bereiken. Zorg ervoor dat de strategie cultureel sensitief is en rekening houdt met eventuele culturele verschillen in communicatie en benadering.
- **Werkgevers** geven aan welke vaardigheden en eigenschappen zij zoeken, zodat de wervingsstrategie is afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt.
- **Intermediairs en werkgevers** zetten een mix van traditionele en moderne wervingskanalen in om de zichtbaarheid van het traject te vergroten. Bijvoorbeeld sociale media, online vacaturesites, offline vacatures, doelgroepgerichte bijeenkomsten, en netwerkbijeenkomsten.

2. FLEXIBILITEIT IN LOOPBAANPERSPECTIEVEN:

- **Intermediairs** (in dit geval de klantmanager van de gemeente) nemen een open en ondersteunende houding aan wat betreft de ambities en aspiraties van statushouders door actief te luisteren naar hun wensen en behoeften. Door te focussen op lange termijn voordelen zoals taalverwerving, culturele integratie en beroepscertificering kunnen Intermediairs eventuele vooroordelen en stigma's rondom bepaalde types werk vermijden.

3. SAMENWERKING MET PARTNERORGANISATIES

- **Intermediairs en werkgevers** betrekken gespecialiseerde (expertise) partners zoals bijvoorbeeld het UAF, VluchtelingenWerk Nederland, lokale gemeenten en het UWV bij het wervingsproces en de eerste selectie van kandidaten, om zo gebruik te maken van hun expertise en netwerken.

4. NETWERK EN OUTREACH

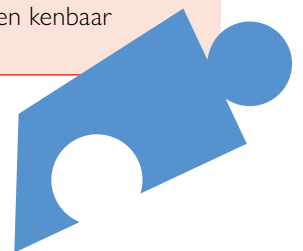
- **Intermediairs** (bijvoorbeeld de gemeente) bouwen en onderhouden een netwerk van betrokken werkgevers in de tekortsectoren. Het is cruciaal om alternatieve wervingskanalen actief te gebruiken die aansluiten bij statushouders.
- **Werkgevers** tonen hun bereidheid om statushouders in dienst te nemen en vacatures voor hen beschikbaar te stellen bij instanties zoals het lokale Werkgeversservicepunten (WSP's), VluchtelingenWerk Nederland, Refugee Talent Hub, Refugee Start Force, Refugee Company, Stichting UAF, gespecialiseerde uitzendbureaus zoals Colourful People, de gemeente en/of lokale initiatieven. Elke organisatie heeft een eigen werkwijze, daarom is het van belang om samen te werken met diverse partijen om statushouders te bereiken. Outreachende activiteiten, zoals het actief benaderen van statushouders en het gebruik van sociale media zijn essentieel om de werving te optimaliseren.
- **Werkgevers** nemen deel aan activiteiten georganiseerd door relevante partners, zoals WSP's en leerwerkloketten, om potentiële kandidaten te bereiken. Dit omvat bijvoorbeeld bijeenkomsten met klantmanagers van gemeenten, waar werkgevers hun personeelsbehoeften kunnen kenbaar maken en directe verbindingen kunnen leggen met potentiële kandidaten die aan specifieke behoeften kunnen voldoen. Het actief deelnemen aan evenementen van partners vergroot de zichtbaarheid van vacatures en leerwerktrajecten en versterkt de samenwerking met verschillende stakeholders.
- De **regisseur** maakt afspraken met **alle betrokken partijen** over het ruim van tevoren promoten van het leerwerktraject. Door vroegtijdig te beginnen met de promotie, kunnen geschikte kandidaten beter en tijdig worden geworven. Het voorkomt het veelvoorkomende probleem dat er onder tijdsdruk snel kandidaten gevonden moeten worden, wat vaak niet haalbaar is.

5. INFORMATIEVOORZIENING EN MOTIVATIE:

- De **intermediair** (bijv. een Leerwerkloket en de Gemeente) zorgt voor heldere en toegankelijke informatie over beschikbare leerwerktrajecten, waarbij potentiële carrièrepaden, groeimogelijkheden en succesverhalen van voormalige deelnemers worden benadrukt. Goede voorlichting over de inhoud van het leerwerktraject, de vereisten en de verwachte uitkomsten is van belang voor het succes van het traject. Dit helpt bij het creëren van realistische verwachtingen bij de deelnemers en vermindert de kans op vroegtijdige uitval.
- De **intermediair** (bijv. de gemeente) en een **expertise partner** (bijv. VluchtelingenWerk) bieden ondersteuning bij het sollicitatieproces, inclusief hulp bij het opstellen van cv's en voorbereiding op sollicitatiegesprekken, en communiceert op een begrijpelijke manier om taalbarrières te overbruggen.
- De **werkgever** biedt informatie- en voorlichtingssessies aan voor zowel statushouders als de bredere gemeenschap om het bewustzijn en begrip van het leerwerktraject te verhogen.

6. MATCHING VOOR SELECTIE:

- **Intermediairs** (bijv. de gemeente of WSP) en **werkgever** matchen kandidaten met geschikte leerwerktrajecten en werkplekken, rekening houdend met de behoeften en vaardigheden van beide partijen.
- **Werkgevers** kunnen een rol spelen bij het selecteren van geschikte kandidaten door hun behoeften kenbaar te maken aan de intermediairs (gemeente, WSP) en samen te werken aan een effectieve match.



CRITERIA VOOR DEELNAME

Het vaststellen van de juiste criteria voor deelname aan leerwerktrajecten is essentieel om de kansen voor statushouders op de arbeidsmarkt te maximaliseren. Drie kerncriteria verdienen bijzondere aandacht: taalniveau, de opmaak van vacatureteksten, en de vereisten voor VCA-certificering¹⁰. Deze elementen spelen een cruciale rol in het toegankelijk maken van leerwerktrajecten voor statushouders en het waarborgen van hun succesvolle participatie en integratie in de sector.

Realistisch Taalniveau ondersteund met taalbegeleiding, vergroten de deelname aan leerwerktrajecten voor statushouders. Een van de deelnemers van het Lerend Netwerk geeft aan meer succes te hebben met statushouders uit de Z-route dan andere statushouders. Afleidingen zoals een mbo-diploma¹¹ zijn minder relevant voor hen omdat ze gericht zijn op praktische vaardigheden en snelle integratie. Het knelpunt ligt voornamelijk bij het betrekken van werkgevers. Proefplaatsingen, kennismakingsactiviteiten en voorschakeltrajecten kunnen helpen om werkzoekenden en werkgevers beter met elkaar in contact te brengen. Een veelgenoemd knelpunt is het taalniveau; echter, het vereisen van hogere niveaus dan realistisch is draagt niet bij aan het gemeenschappelijke doel van het vinden van passend werk voor statushouders. Deze benadering brengt het risico met zich mee van het creëren van onnodige drempels voor toegang tot de arbeidsmarkt, waardoor het integratieproces wordt belemmerd. Daarom is het wenselijk om te investeren in de ontwikkelingsmogelijkheden van statushouders in plaats van het stellen van een onrealistisch instapniveau. Daarom adviseert IOM om het taalniveau voor deelname zo laag mogelijk te houden, zoals aanbevolen ook door Transitiehuis. Flexibiliteit in taaleisen en het bieden van taalontwikkeling binnen leerwerktrajecten worden sterk aangeraden.

Inclusievere Vacatureteksten: De complexiteit van vacatureteksten kan mogelijk geïnteresseerde statushouders ontmoedigen. Daarom zijn eenvoudige, duidelijke en inclusieve vacatureteksten essentieel om een breder scala aan kandidaten aan te trekken. Het is niet alleen belangrijk om te focussen op de harde vaardigheden eisen van de functie of opleiding, maar ook om aandacht te besteden aan de zachte vaardigheden die bijdragen aan, een duurzame plaatsing binnen de organisatie. Daarnaast is het cruciaal om bij de ontwikkeling van promotiemateriaal, zoals banners, foto's en COA (Corporate Office Art), inclusiviteit te waarborgen.

VCA-certificering: Het behalen van een VCA-certificaat¹², noodzakelijk voor werkzaamheden binnen bepaalde sectoren, kan uitdagend zijn voor statushouders vanwege taalbarrières. Aangepaste certificeringstrajecten die focussen op de meest relevante aspecten voor de rol kunnen dit knelpunt verminderen.



Foto: Transitiehuis Gelderland

¹⁰ Het VCA-diploma toont aan dat je basiskennis hebt van veiligheid, gezondheid en milieu.

¹¹ Rijksoverheid. (2021, 16 april). Diploma's, certificaten en verklaringen in het MBO. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2021/04/16/diploma-s-certificaten-en-verklaringen-in-het-mbo#:~:text=Een%20mbo%2Ddiploma%20wordt%20verstrek%20na%20het%20afnemen%20van%20de,met%20vermelding%20van%20alle%20examenonderdelen>.

¹² Zie hiervoor voetnoot 10

1. VASTSTELLEN EN AANPASSEN VAN CRITERIA EN TAALNIVEAU-EISEN:

- **Intermediairs** ontwikkelen, samen met **werkgevers**, heldere profielen en realistische criteria voor deelname aan het leerwerktraject, inclusief vereiste vaardigheden, kwalificaties en persoonlijke/professionele doelstellingen van kandidaten. De instroomvoorwaarden, zoals het vereiste taalniveau en de beschikbaarheid, moeten flexibel genoeg zijn, anders blijkt al snel dat er niet genoeg kandidaten beschikbaar zijn die aan de voorwaarden voldoen.
- De **werkgever** stelt vast wat de vereisten zijn voor deelname aan het traject. Denk hierbij aan beschikbaarheid, fysieke en mentale gezondheid en taalniveau. Neem de tijd hiervoor; het in kaart brengen en vaststellen van de vereisten en motivatie kost tijd.
- De **werkgever**, in samenspraak met de **intermediair** herziet en verlaagt de eisen voor de kandidaten. Het komt vaak voor dat de eisen die de werkgever stelt niet realistisch zijn, waardoor er niet genoeg 'geschikte' kandidaten te vinden zijn voor het leerwerktraject. Het (taal)niveau ontwikkelt zich tijdens het traject, kijk daarom naar het potentieel voor groei van statushouder en bied ondersteuning met extra taalbegeleiding.

2. VACATURETEKSTEN OPTIMALISEREN:

- **Werkgevers** en **intermediairs** ontwikkelen duidelijke, eenvoudige en inclusieve vacatureteksten en promotiemateriaal. Vermijd jargon en zorg voor helderheid over de rol en verwachtingen.

3. VEREENVOUDIGEN VCA-CERTIFICERING:

- **Werkgevers** overwegen de VCA-certificeringseisen kritisch en passen deze aan om toegankelijkheid te vergroten. Werk samen met expertise partners voor het ontwikkelen van aangepaste certificeringstrajecten.
- **Expertise partners** ondersteunen werkgevers bij het creëren van toegankelijke certificeringstrajecten, zoals het initiatief van [VluchtelingenWerk Nederland](#) en [Bouwend Nederland Vakgroep GLAS](#).

HET INITIATIEF VAN VLUCHTELINGENWERK NEDERLAND EN BOUWEND NEDERLAND VAKGROEP GLAS

Het initiatief van [VluchtelingenWerk Nederland](#) en [Bouwend Nederland Vakgroep GLAS](#) betreft een proeftuin project dat zich richt op het faciliteren van werkgelegenheid voor statushouders binnen de glasbranche. Dit project ondersteunt werkgevers bij het creëren van passende werkplekken voor statushouders, met nadruk op praktische integratie en het aanbieden van opleidingen die rekening houden met taalbarrières. Het initiatief benadrukt het belang van samenwerking tussen sectoren, aanpassing van certificeringstrajecten voor toegankelijkheid, en het bieden van ondersteuning aan zowel werkgevers als statushouders om succesvolle werkrelaties op te bouwen. Voor meer details, raadpleeg het document: [VluchtelingenWerk Nederland en Bouwend Nederland Vakgroep GLAS](#).



SELECTIE: HET ONTDEKKEN

VAN TALENTEN EN SKILLS

Het selecteren van de juiste kandidaten voor leerwerktrajecten vereist meer dan alleen kijken naar traditionele cv's en papieren. Een dynamische, levensfasebewuste intake kan hierbij helpen door verborgen talenten en motivaties van kandidaten aan het licht te brengen. Een traditionele aanpak volstaat niet meer. Daarom omarmen wij de aanpak van Transitiehuis die een filosofie heeft van de Levensfasebewuste Intake. Deze intake gaat verder dan de oppervlakkige gegevens op een cv. Het richt zich op de hele persoon en neemt de tijd om de motivaties, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat te verkennen.

Belangrijke aandachtspunten bij selectie:

Kennismaking en Levensfasebewuste Intake is essentieel om een realistisch beeld van zowel de kandidaat als het traject te krijgen. Door diepgaande gesprekken en gerichte vragen worden niet alleen vaardigheden en werkervaring belicht, maar ook persoonlijke drijfveren, interesses en levensdoelen. Deze aanpak leidt vaak tot verrassende inzichten en versterkt het begrip tussen de kandidaat en de begeleiders. Een essentieel aspect van de intake is het vermogen om 'te horen wat er niet gezegd wordt', een cruciale vaardigheid die nodig is om verborgen behoeften en ambities van de kandidaat te begrijpen. Dit is vooral relevant omdat traditionele HR- en recruitmentafdelingen vaak geneigd zijn om alleen werknemers te zoeken die perfect in het plaatje passen, gebaseerd op traditionele inzichten en overtuigingen over functie-invulling. Door de Levensfasebewuste Intake wordt gestreefd naar een holistisch beeld van de kandidaat, inclusief inzicht in de levensfase waarin de kandidaat zich bevindt, de doelen die zij nastreven en de obstakels die zij mogelijk tegenkomen op weg naar werk. Dit bevordert niet alleen een succesvolle plaatsing, maar draagt ook bij aan een duurzame arbeidsmarktintegratie op lange termijn. Zie hiervoor de checklist Levensfasebewuste intake in [Bijlage C](#).

Laagdrempelige Proefplaatsingen en Kennismakingsactiviteiten: Door kandidaat en werkgevers op een laagdrempelige, vrijblijvende manier met elkaar kennis te laten maken heeft iedereen een juist beeld van de kandidaat, het traject en de werkgever. Zet activiteiten op zoals werkplekbezoeken of meeloopdagen om een realistisch beeld van de werkomgeving te geven en een persoonlijke connectie te faciliteren. Een manier om die verborgen talenten te ontdekken is een kandidaat de mogelijkheid te geven te laten zien wat die kan en dat onderdeel te maken van selectieprocedure. Uiteindelijk gaat een goede werving en selectie erom dat de juiste kandidaat op de juiste tijd op het juiste traject terecht komt. Wederzijde verwachtingen over het traject zorgt ook voor minder uitval en dat het voorschakeltraject vroegtijdig wordt afgebroken. Het belang van een 'kick-start': oriënteren door te doen, bijvoorbeeld door verschillende werkzaamheden zoals metselen, timmeren, etc. uit te proberen. Zo zou een toekomstige werknemer die aanvankelijk dacht dat hij wilde timmeren, door te doen, ontdekken dat hij eigenlijk liever wilde metselen.

Randvoorwaarden: Voor de start van een traject is het belangrijk dat aan alle randvoorwaarden is voldaan. Dit kan variëren van praktische zaken zoals digitale vaardigheden, vergoeden van reiskosten (en kennis van en durf om met het ov te reizen), beschikken over een fiets, de thuissituatie, tot het organiseren van kinderopvang. Er zeker van zijn dat aan alle randvoorwaarden is voldaan kan lastig zijn, met name randvoorwaarden die voor diegene die het intakegesprek houdt, en eigenlijk meeste Nederlanders, vanzelfsprekend zijn maar dat niet zijn voor een statushouder. Een trilateraal gesprek tussen werkgever, statushouder, en intermediair (bijv. de klantmanager van de gemeente) kan helpen om te verzekeren dat aan deze voorwaarden is voldaan.

1. KENNISMAKINGSGESPREK EN LEVENSFASEBEWUSTE INTAKE UITVOEREN:

- Zowel de **intermediair** als de **werkgever** plannen een intakegesprek met de kandidaat en focussen hierbij op een levensfasebewuste benaderingschecklist (zie hiervoor de checklist in [Bijlage C](#)) waarbij je verder kijkt dan traditionele cv's maar juist naar de motivaties, talenten en potentieel van de kandidaat. Tijdens de selectie is het belangrijk om niet alleen naar de harde eisen van de functie of opleiding te kijken, maar ook naar de zachte eisen die bijdragen aan een duurzame plaatsing binnen de organisatie. Neem de motivatie van de statushouder mee en overweeg hun ontwikkelde kennis en vaardigheden vanuit neven- en/of privé-activiteiten. Naast taalvaardigheid, kunnen leerbaarheid en motivatie cruciale criteria zijn. Een leerbaarheidstoets en een motivatiegesprek kunnen helpen om te bepalen of een kandidaat geschikt is voor een leerwerktraject.
- Zowel de **intermediair** als de **werkgever** overwegen de inzet van een **'verbinder'**, een professional met een vluchtachtergrond kan fungeren als een 'verbinder' tussen de gemeente, de werkgever en de statushouders. Deze rol kan bijdragen aan begrijpelijke communicatie en als vraagbaak fungeren voor zowel de statushouders als de organisaties betrokken bij het leerwerktraject.

2. LAAGDREMPELIGE PROEFPLAATSINGEN EN KENNISMAKINGSACTIVITEITEN:

- De **intermediair** en/of **werkgever** organiseren laagdrempelige kennismakingsactiviteiten, zoals werkplekbezoeken of meeloopdagen, om te bepalen of er een goede match is tussen de kandidaat, werkgever en het leerwerktraject. Het bieden van mogelijkheden aan kandidaten om hun verborgen talenten te tonen kan onderdeel zijn van de selectieprocedure. Op deze manier krijgen zowel de kandidaat als de werkgever een goed beeld van elkaar en het traject, wat bijdraagt aan een succesvolle match.
- De **werkgever** geeft de kandidaat een duidelijke uitleg over het traject en de verwachtingen van de werkgever. Zorg hierbij voor een ontspannen sfeer waarin de kandidaat zich op zijn gemak voelt.

3. RANDVOORWAARDEN & FLEXIBILITEIT TRILATERAAL GESPREK:

- De **intermediair** of de **werkgever** plant een trilateraal gesprek in met de **statushouder** samen met de intermediair/ werkgever om te zorgen dat er aan alle randvoorwaarden (zie hiervoor [Bijlage D](#)) zijn voldaan voor de start van het traject. Samen in gesprek is een essentiële stap om de praktische belemmeringen voor deelname weg te nemen.



Foto: Adobe Stock

VOORSCHAKELTRAJECT

Een nauwe samenwerking tussen gemeenten, opleidingsinstituten, werkgevers en maatschappelijke organisaties is cruciaal voor het succes van voorschakeltrajecten. Door gezamenlijk trajecten te ontwikkelen en uit te voeren, kan er beter worden ingespeeld op de behoeften van zowel statushouders als de arbeidsmarkt.

Voorschakeltrajecten spelen een essentiële rol in het voorbereiden van statushouders op leerwerktrajecten door aandacht te besteden aan taalvaardigheid, vaktaal, en de integratie met inburgeringstrajecten. Flexibiliteit in het programma en intensieve begeleiding zijn cruciaal om uitval te voorkomen en de deelname te optimaliseren.

Hierbij zijn 4 aandachtspunten van belang:

Taalniveau en Onderwijsaanpassing: Aanpassing aan verschillende taalniveaus is belangrijk voor het succes van voorschakeltrajecten. Door speciale programma's te implementeren die gericht zijn op het verbeteren van Nederlands, vaktaal, en het gebruik van visuele instructies, kunnen statushouders ongeacht hun taalniveau betrokken worden. Daarnaast is het aanpassen van onderwijsmaterialen aan lagere taalniveaus, inclusief tweetalig onderwijs, een stap naar inclusiever onderwijs.

Flexibiliteit in leerwerktrajecten is essentieel om tegemoet te komen aan de diverse behoeften en schema's van statushouders. Het mogelijk maken van parttime leerwerktrajecten en het aanbieden van flexibele leeruren, zoals avondlessen, zijn belangrijke stappen in deze richting. Hierdoor

kunnen statushouders hun inburgeringsproces voortzetten terwijl ze deelnemen aan het leerwerktraject, waardoor de integratie op de arbeidsmarkt wordt bevorderd. Het benadrukken van de noodzaak van flexibiliteit in werktijden is van cruciaal belang om statushouders in staat te stellen deel te nemen aan dergelijke trajecten.

Afstemming en Integratie met Inburgering: Het integreren van inburgeringscursussen met leerwerktrajecten verhoogt de effectiviteit van beide. Het streven naar een naadloze integratie van taallessen en vakinhoudelijke trainingen vergroot de toegankelijkheid voor statushouders die willen werken en leren. Door taallessen direct toepasbaar te maken binnen de werksetting wordt niet alleen de taalverwerving versneld, maar worden ook de kansen vergroot voor statushouders om fulltime aan de slag te gaan. Een werkplekgerichte aanpak van taalonderwijs kan de overgang van leren naar werken versoepelen en de inzetbaarheid van medewerkers optimaliseren.

Begeleiding en Cultuursensitiviteit spelen een cruciale rol in voorschakeltrajecten voor statushouders. Het waarborgen van duidelijke en concrete communicatie over de verwachtingen tussen de opleiding, werkgever/opleider en

de statushouder zelf is van groot belang. Dit omvat onder andere het bieden van ondersteuning in de vorm van een vast aanspreekpunt voor de statushouder, evenals intensieve begeleiding en job coaching vanaf het begin van het traject. Deze aanpak stelt beide partijen in staat om potentiële mismatches vroegtijdig te identificeren, waardoor tijd en middelen efficiënt worden ingezet. Het is tevens essentieel om cultuursensitiviteit te integreren binnen het voorschakeltraject, waarbij rekening wordt gehouden met de culturele achtergrond van statushouders en mogelijke barrières die zij kunnen ervaren bij het leren en werken in een nieuwe omgeving. Voor meer gedetailleerde informatie over de implementatie van cultuursensitieve begeleiding en onderwijsmethoden wordt verwezen naar de relevante hoofdstukken over opleiding- en werkgeversgedeelten.

Monitoring en Evaluatie zijn van cruciaal belang voor het beoordelen van de effectiviteit van voorschakeltrajecten en het verkrijgen van inzicht in de impact op de arbeidsmarktinclusie van de deelnemers. Door systematisch feedback te verzamelen en programma's voortdurend aan te passen aan veranderende behoeften, wordt continue verbetering en relevantie gegarandeerd. Ondanks de inspanningen die worden geleverd om deelnemers goed voor te bereiden op het traject, blijft het een uitdaging om de verwachtingen goed te managen. Sommige deelnemers kunnen verrast zijn door de duur of het aantal uren van het programma bij de kick-off van het traject, ondanks de informatieve informatiebijeenkomsten die ze hebben bijgewoond. Dit benadrukt het belang van voortdurende en transparante communicatie om verrassingen en misverstanden te voorkomen.

STAPPENPLAN VOORSCHAKELTRAJECT

1. ONTWIKKELING VAN VOORSCHAKELTRAJECTEN:

- **Werkgever, regisseur, (taal)opleider, en expertise partner** ontwikkelen samen een voorschakeltraject die rekening houdt met de diverse taalniveaus van statushouders en integreren deze met inburgeringstrajecten. Focus hierbij op het aanbieden van op maat gemaakte programma's die vaktaal en praktijkgericht leren omvatten.

2. FLEXIBELE LEER- EN WERKUREN:

- **Werkgever, regisseur, en (taal)opleider** bieden flexibele werk- en leeruren aan, inclusief en zo nodig avondlessen of parttime opties om statushouders in staat te stellen hun inburgeringscursussen te combineren met leerwerktrajecten.

3. AFSTEMMING INBURGERING EN WERK:

- Alle **betrokken partijen** werken samen om de taallessen en het leerwerktraject op elkaar af te stemmen en aan te sluiten. Dit omvat het ontwikkelen van geïntegreerde programma's die Nederlandse taallessen vervaachen met vakspecifieke theorie en praktijk, met een focus op direct toepasbare vaardigheden binnen de werksetting. Overweeg het mogelijk maken van vrijstellingen binnen de inburgering, waar mogelijk, om de overgang van leren naar werken voor statushouders te versoepelen. Dit proces is mogelijk intensief, maar wel duurzaam.
- De **werkgever** zorgt voor een heldere afstemming tussen leer- en werkcomponenten van het traject door: (a) identificatie van vaardigheden en competenties die tijdens het leerwerktraject ontwikkeld kunnen worden en direct toepasbaar zijn binnen de werkcontext en (b) Aanbieden van praktijkgerichte leerervaringen die theoretische kennis versterken en vice versa.

4. INZET VAN JOB COACHES & MENTOR:

- De **werkgever** zet een buddy (mentor) in, en de **intermediar** zet een externe jobcoach in vanaf de start van het voorschakeltraject voor persoonlijke begeleiding, ondersteuning bij uitdagingen, en nazorg na uitstroom. Zelfs als de buddy uit dezelfde herkomstgroep komt, kan dit bijdragen aan een veiligere omgeving en het geleidelijk verbeteren van de taalvaardigheid in het Nederlands. Dit helpt bij het voorkomen van uitval en zorgt voor een succesvolle integratie in het leerwerktraject.

5. MONITORING EN EVALUATIE:

- **Alle betrokken partijen** voeren regelmatige monitoring en evaluatie uit van de voorschakeltrajecten om de effectiviteit te beoordelen en feedback te verzamelen voor continue verbetering. Focus op de arbeidsmarkt-integratie van de deelnemers en de ontwikkeling van hun taalvaardigheden en beroeps specifieke kennis.

6. SAMENWERKING EN COMMUNICATIE:

- **Alle betrokken partijen** bevorderen actieve samenwerking en communicatie tussen alle betrokken partijen (inclusief statushouders) gedurende het gehele traject. Dit zorgt voor een gedeeld begrip van doelen, verwachtingen, en de voortgang van de deelnemers.
- De **werkgever** zorgt voor een *dedicated* projectleider die zich volledig inzet voor het traject. Deze persoon fungeert als het aanspreekpunt voor alle betrokken partijen en zorgt ervoor dat alle aspecten van het programma goed worden gecoördineerd en uitgevoerd. Een projectleider kan zo'n traject niet zomaar naast hun reguliere werkzaamheden doen. Het vergt echt tijd een aandacht
- De **regisseur** zorgt voor minder afhankelijkheid van individuele projectleiders die het traject kwetsbaar maken als zij vertrekken. Het is belangrijk om strategieën te ontwikkelen om het programma minder afhankelijk te maken van individuele personen. Vooraf bedenken hoe het geborgd kan worden is van belang.

7. DUURZAME WERKGELEGENHEID CREËREN:

- De **werkgever** overweegt de mogelijkheid om na afloop van het traject duurzame werkgelegenheid te bieden aan deelnemende statushouders door: een langetermijnvisie op de inzet van statushouders binnen de organisatie. In kaart brengen van doorgroeimogelijkheden en carrièrepaden die beschikbaar zijn voor statushouders na succesvol afronden van het leerwerktraject.



Foto: Adobe Stock

OPLEIDINGSGEDEELTE

Het centrale uitgangspunt bij het opzetten van een leerwerktraject is de integratie van taalverwerving, opleiding en werkervaring binnen één geïntegreerd aanbod, waarbij deze elementen elkaar versterken in plaats van los van elkaar te staan. Om dit te bereiken, is het essentieel dat alle trajectonderdelen nauw met elkaar verbonden zijn. Het wordt daarom aanbevolen om, indien haalbaar, alle onderdelen van het traject op dezelfde fysieke locatie te organiseren. Dit zorgt voor een duidelijke basis voor deelnemers en vergemakkelijkt de samenwerking en afstemming tussen docenten en trainers. Daarnaast is nauwe afstemming met werkgevers cruciaal voor het succes van het traject. Het borgen van integraliteit vereist voortdurende reflectie en leermomenten gedurende de uitvoering van het traject.

TRANSITIEHUIS: WERVING, OPLEIDING EN WERK ONDER ÉÉN DAK

Bij Transitiehuis vindt de werving, opleiding en werk allemaal plaats onder één dak. Dit model benadrukt het belang van een geïntegreerde aanpak, waarbij taalverwerving, opleiding en werkervaring naadloos samenkomen. Door alle aspecten van het traject op dezelfde locatie te organiseren, wordt een solide basis gecreëerd voor deelnemers. Dit bevordert niet alleen de samenwerking en afstemming tussen docenten en trainers, maar zorgt ook voor nauwere betrokkenheid van werkgevers, wat essentieel is voor het succes van het traject. Door de integraliteit te waarborgen, ontstaan er voortdurende leermomenten en mogelijkheden tot reflectie gedurende de uitvoering van het traject.

Voor het onderwijsgedeelte helpt Transitiehuis kandidaten met hun opdrachten voor school. Het theoretische en praktische gedeelte zijn dan ook goed op elkaar aangesloten, wat extra wordt gefaciliteerd door het feit dat alles (werken en leren) in een gebouw plaatsvindt.

Hieronder worden enkele belangrijke aandachtspunten belicht.

Persoonlijke Begeleiding: Persoonlijke aandacht en begeleiding zijn van vitaal belang om deelnemers zich gezien te laten voelen en hun zelfvertrouwen te vergroten. Kleine deelnemersgroepen maken dit mogelijk en creëren een vertrouwensband waarbinnen ook andere levensgebieden kunnen worden besproken en ondersteund. Het aanbieden van een taalbuddy voor kandidaten die beginnen aan het leerwerktraject wordt sterk gestimuleerd. Dit biedt extra ondersteuning en stimuleert de integratie van taalvaardigheden in de dagelijkse praktijk op de werkplek.

Ontwikkelen van Vaktaal: Het ontwikkelen van vaktaal vereist een sectorspecifieke aanpak, waarbij het programma wordt toegespitst op de sector, in dit geval de bouw, waarin de deelnemers werkzaam zullen zijn. Door vaktaal te integreren in taal- en praktijklessen wordt de relevantie ervan vergroot, wat essentieel is voor effectief leren en toepassen op de werkplek. Het kan echter lastig zijn om met groepen kleiner dan 10 personen te beginnen, vooral voor gemeenten, vanwege praktische uitdagingen en beperkingen in de regelgeving. Het bieden van maatwerk aan diverse groepen is een uitdaging, vooral voor opleiders en NT2-docenten. Het is daarom belangrijk om realistische verwachtingen te hebben bij de evaluatie van trajecten, omdat niet elke deelnemer dezelfde resultaten zal behalen.

Afstemming Tussen Taal, Theorie en Praktijk: Het integreren van vaktaal en werknemersvaardigheden in taal- en praktijklessen bevordert de effectiviteit van het leerproces. Door vakinhoudelijke onderwerpen in de taallessen te bespreken en deze vervolgens in de praktijk te oefenen tijdens stages of werkervaringsplekken, wordt de vaktaal beter verankerd. Het afstemmen van inburgeringsverplichtingen op leerwerktrajecten is een aanvullende strategie die de integraliteit van het programma onderstreept. Het is van belang om te zorgen voor een naadloze aansluiting tussen theoretische opleidingen en praktijkervaringen, specifiek gericht op de taken die statushouders uiteindelijk zullen uitvoeren. Dit vergroot de relevantie en effectiviteit van het opleidingstraject.

Culturele Oriëntatie en Werkcultuur: Leerwerktrajecten dienen niet alleen gericht te zijn op het verbeteren van taalvaardigheid, maar ook op het begrijpen en waarderen van culturele verschillen en de Nederlandse werkcultuur. Een taalopleider of expertiseorganisatie zoals [Language Partners/BBi Communication](#) kan kandidaten ondersteunen

met specifieke lesmethoden en materialen om vaktaal, sector-specifieke culturele normen en werkcultuur te begrijpen en toe te passen. Door gebruik te maken van praktijkvoorbeelden en filmmateriaal kunnen deelnemers getraind worden in effectieve communicatie op de werkvloer, inclusief het overbruggen van culturele verschillen. Integratie van een module voor culturele oriëntatie en werkcultuur is cruciaal voor statushouders om niet alleen taal en vakvaardigheden op te doen, maar ook om effectief te navigeren binnen de Nederlandse werkcultuur, waardoor hun kansen op succes in de arbeidsmarkt toenemen.

Beschikbaar Budget en Taaltraining: Voldoende budget is een essentiële succesfactor voor een leerwerktraject. Specifieke aandacht moet worden besteed aan de financiering van taaltraining, omdat taalvaardigheid een belangrijke rol speelt bij succesvolle integratie op de werkvloer.

Flexibele leerpaden en certificering: Het ontwikkelen van flexibele leerpaden die leiden tot certificeringen of deelcertificaten zijn van belang, waardoor statushouders stapsgewijs hun kwalificaties kunnen opbouwen en tegelijkertijd al kunnen instromen in de arbeidsmarkt. Veel kandidaten leggen de focus op het behalen van een diploma, maar dit kan het uiteindelijke doel soms voorbijgaan. Sommige kandidaten komen bijvoorbeeld niet naar de praktijkonderdelen omdat ze zich richten op het leren voor hun theorie-examen. Daarom geven velen de voorkeur aan een praktijkleerroute. Dit is vooral relevant gezien de uitdaging waar veel statushouders mee kampen: zij kunnen vaak het praktijkgedeelte van mbo-opleiding niveau 2 goed aan, maar ervaren moeilijkheden met het theoretische gedeelte. Uiteindelijk hechten kandidaten veel waarde aan het behalen van een certificaat, zowel voor hun eigenwaarde als voor het kunnen bewijzen van hun vaardigheden. De markt vraagt niet naar een volledig diploma, en dit wordt ook niet verwacht in de toekomst.

STAPPENPLAN OPLEIDINGSGEDEELTE

1. ONTWIKKELEN EN FLEXIBELE OPLEIDINGSMETHODES:

- De **opleider** en **taalopleider** bieden flexibele opleidingsmodellen aan, zoals bijvoorbeeld 'pressure cooker'¹³ trajecten die snel en gericht opleiden tot de benodigde vaardigheden, wat bijzonder effectief kan zijn voor statushouders. Een voorbeeld van een dergelijk 'pressure cooker' traject is het "Fast Track to Construction" programma dat wordt aangeboden door Building Pathways, waarin statushouders in korte tijd worden opgeleid tot bouwprofessionals. Deze benadering biedt niet alleen snellere toegang tot de arbeidsmarkt maar komt ook tegemoet aan de behoefte aan snel perspectief op werk en inkomen.
- De **opleider** ondersteunt statushouders bij het behalen van praktijkverklaringen die erkennen welke vaardigheden ze hebben verworven tijdens het leerwerktraject en die waardevol zijn voor potentiële werkgevers.

¹³ Een voorbeeld van een pressure cooker traject relevant voor de bouwsector zou een intensief opleidingsprogramma kunnen zijn dat zich richt op het aanleren van specifieke vaardigheden die nodig zijn in de bouw. Dit traject zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit: (a) Intensieve trainingssessies waarin statushouders snel en gericht worden opgeleid tot basisvaardigheden in de bouw, zoals timmeren, metselen, elektriciteit of loodgieterswerk, (b) Praktijkgerichte workshops waarin deelnemers hands-on ervaring opdoen met gereedschappen en technieken die veel voorkomen in de bouwsector, (c) Begeleiding door ervaren vakmensen die de statushouders ondersteunen bij het aanleren van de vaardigheden en hen voorbereiden op het werken in de bouw.

2. PERSOONLIJKE BEGELEIDING EN EEN BUDDY:

- De **(taal)opleider** werkt met kleine groepen om zo een veilige omgeving te creëren en een vertrouwensband te faciliteren.
- De **opleider** koppelt de statushouder aan een buddy/mentor, die ondersteuning biedt bij het integreren van taalvaardigheden in de dagelijkse praktijk op de werkplek.

3. AFSTEMMING TUSSEN TAAL, THEORIE EN PRAKTIJK:

- De **taalopleider, opleider** en de **werkgever** zorgen voor regelmatige afstemming tussen taal-, theorie- en praktijklessen om ervoor te zorgen dat de vaktaal en de leerstof effectief wordt geïntegreerd en toegepast in de praktijk. Dit omvat ook het overwegen van eventuele vrijstellingen in taal tijdens de inburgering. Met oog op certificering die alom erkend is, is het van belang om de doelgroep zoveel mogelijk te laten aansluiten bij regulier onderwijs, zoals BBL-opleidingen, deelcertificaten van het mbo of praktijkverklaringen.
- De **opleider** creëert een praktijkgerichte leeromgeving, inclusief simulaties en praktijkopdrachten, die nauw aansluit bij de echte werkomstandigheden. Dit helpt bij het overbruggen van de kloof tussen theorie en praktijk en zorgt voor een betere voorbereiding op de werkplek.
- De **regisseur** faciliteert regelmatige evaluatiesessies waarin statushouders feedback kunnen geven over hoe goed ze de vaktaal begrijpen en toepassen in de praktijk, en waarin eventuele aanpassingen aan het lesprogramma kunnen worden besproken.

4. ONTWIKKELEN VAN VAKTAAL:

- De **taalopleider** voorziet de statushouder van vaktaal, waarbij specifieke begrippen, afkortingen en woorden worden behandeld die relevant zijn voor de betreffende sector of het bedrijf.
- De **regisseur** en de **taalopleider** organiseren regelmatig interactieve sessies waarin deelnemers oefenen met het gebruik van vaktaal in verschillende praktijksituaties, zoals het voeren van gesprekken met collega's en klanten.

5. INSTRUCTIES EN (INTER)CULTURELE VERSCHILLEN:

- De **(taal)opleider** en een **expertise partner** bieden specifieke trainingen aan om statushouders te helpen bij het begrijpen van werkinstructies, inclusief het reageren op vragen en het vragen om hulp, en om interculturele vaardigheden te leren.

6. BESCHIKBAAR BUDGET EN TAALTRAINING:

- De **regisseur, werkgever** en **taalopleider** werken samen om voldoende middelen veilig te stellen voor taaltrainingen, aangezien taalvaardigheid cruciaal is voor succes op de werkvloer.
- De **taalopleider** stelt een gedetailleerd trainingsplan op dat past binnen het beschikbare budget en dat voldoet aan de specifieke behoeften van de deelnemers, zoals extra taallessen of individuele coaching.

PRAKTIJKWERKBOEK: TAAL VOOR DE BOUW

Anderstalige werknemers hebben het extra moeilijk: ze beheersen de taal vaak onvoldoende, ze hebben geen kennis van de benamingen van gereedschappen en materialen in de Nederlandse taal. Misverstanden kunnen tot vervelende en soms zelfs gevaarlijke situaties leiden. Met praktijkwerkboek 'Taal voor de bouw' kunnen werknemers eenvoudig en snel aan de slag. De nadruk ligt op het leren van de vele woorden die nodig zijn om het dagelijks werk te kunnen doen.

<https://bouwmensen.nl/praktijkwerkboek/>





Foto: Transitiehuis Gelderland

WERKGEVERSGEDEELTE

In dit gedeelte van de handreiking staat de rol van werkgevers binnen het leerwerktraject centraal. Werkgevers spelen een cruciale rol bij het bieden van kansen aan statushouders en het creëren van een inclusieve en ondersteunende werkomgeving. Door samen te werken met leerwerktrajecten kunnen werkgevers niet alleen bijdragen aan de arbeidsmarktintegratie van statushouders, maar ook profiteren van een diverse en gemotiveerde werknemerspool.

Hieronder worden enkele belangrijke aandachtspunten belicht die werkgevers kunnen helpen bij het effectief inzetten van leerwerktrajecten voor statushouders.

Commitment van de bedrijfstop: Het succes van een leerwerktraject is vaak mede te danken aan het sterke commitment van de bedrijfstop. Dit draagvlak zorgt ervoor dat het programma breed wordt gedragen binnen de organisatie en dat er voldoende steun en middelen beschikbaar zijn om het traject te laten slagen. Het is daarom essentieel om managers te overtuigen van de voordelen van het programma. Het betrekken van managers bij de uitvoering en het tonen van concrete resultaten kan hun betrokkenheid vergroten en het traject tot een succes maken.

Vaktaal op de werkvloer: Het belang van (vak)taal op de werkvloer mag niet worden onderschat. Werkgevers kunnen bijdragen aan de taalontwikkeling van statushouders door geïntegreerde taallessen op de werkvloer aan te bieden. Door medewerkers in staat te stellen de taal te leren in een werkcontext, kunnen ze zich sneller ontwikkelen en vaker fulltime inzetbaar zijn. Bovendien draagt een goede beheersing van de vaktaal bij aan een efficiënte communicatie en

samenwerking op de werkvloer. Door taallessen te integreren in het dagelijkse werkproces, wordt leren leuk en praktisch, wat de motivatie en betrokkenheid van medewerkers ten goede komt.

Jobcarving: Het toepassen van job-carving biedt werkgevers de mogelijkheid om zich te richten op de capaciteiten en mogelijkheden van kandidaten, in plaats van strikt vast te houden aan vooraf gedefinieerde functieprofielen. Job-carving houdt in dat functies flexibeler worden gemaakt en dat medewerkers worden ingezet op basis van beschikbare middelen en vaardigheden. Een illustratief voorbeeld van job-carving is het herstructureren van taken binnen een team, zodat statushouders met verschillende achtergronden en vaardigheden kunnen worden ingezet op passende functies. Zo kan een statushouder met ervaring in administratief werk en een andere met technische vaardigheden worden toegewezen aan taken die hun talenten optimaal benutten. Door functies aan te passen aan de talenten van medewerkers, kunnen werkgevers een inclusieve en flexibele werkomgeving creëren waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar potentieel te benutten.

Begeleiding (mentor/buddy) op de werkvloer:

Werkgevers dienen te zorgen voor adequate begeleiding van statushouders tijdens en na het leerwerktraject. Het opzetten van een mentor- of buddy-systeem kan bijdragen aan een soepele integratie van statushouders op de werkvloer en het verhogen van het succespercentage van het traject. Door ervaren medewerkers te betrekken bij de begeleiding van statushouders, kunnen werkgevers een ondersteunende en inclusieve werkomgeving creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld senior medewerkers of collega's met vergelijkbare achtergronden aanwijzen als mentoren of buddies voor statushouders, waardoor ze toegang krijgen tot praktische ondersteuning en advies op de werkvloer. Door te investeren in begeleiding en ondersteuning, kunnen werkgevers het welzijn en de prestaties van statushouders verbeteren en bijdragen aan hun succes op de arbeidsmarkt. Het behoud van kandidaten tijdens en na afloop van het leerwerktraject is net zo belangrijk als het werven en selecteren van geschikte kandidaten. Door continue ondersteuning en begeleiding te bieden, kunnen organisaties ervoor zorgen dat kandidaten succesvol blijven in hun leer- en werktrajecten en uiteindelijk duurzame arbeidskansen vinden.

Inclusieve Leercultuur en Culturele diversiteit op de

Werkvloer: In een inclusieve werkomgeving is het bewustzijn van culturele diversiteit essentieel voor een succesvolle integratie van statushouders. Werkgevers moeten erkennen dat statushouders verschillende achtergronden hebben en hierop inspelen bij hun begeleiding en integratie op de werkvloer. Het aanbieden van interculturele trainingen en workshops, zoals die verzorgd worden door expertiseorganisaties zoals [Language Partners/BBi Communication](#), stelt medewerkers in staat om effectief te communiceren en culturele diversiteit te omarmen. Language BBI biedt bijvoorbeeld trainingen waarin deelnemers bewust worden van de Nederlandse bedrijfscultuur, de positieve waarde van hun

eigen cultureel gedrag leren inzien en leren omgaan met verschillen in communicatiestijlen en culturele achtergronden. Het toepassen van deze inzichten creëert een inclusieve en respectvolle werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en benut.

Externe jobcoach: Er zijn verschillende perspectieven op leidinggevendend in Nederland, die voor hiërarchische culturen als superieur worden gezien. Dit kan voor statushouders uit hiërarchische culturen problematisch zijn, omdat ze niet gewend zijn om rechtstreeks met hun leidinggevende te praten, maar juist opdrachten van hen te krijgen. Het inzetten van een externe jobcoach is van belang voor de persoonlijke begeleiding van statushouders op de werkvloer. Een externe coach biedt een veilige omgeving voor statushouders om hun ervaringen en eventuele problemen te bespreken, en kan helpen bij het overbruggen van culturele verschillen tussen medewerkers. Door te luisteren naar de behoeften en uitdagingen van statushouders, kunnen coaches maatwerkondersteuning bieden die bijdraagt aan een succesvolle integratie op de werkvloer. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld samenwerken met expertise partners die externe jobcoaches leveren voor statushouders, waardoor ze toegang krijgen tot professionele begeleiding en ondersteuning voor hun medewerkers. De externe coach biedt tevens een veilige plek voor statushouders om te praten over zaken die vervelend zijn of waar cultuurverschillen een rol spelen. Dit is cruciaal omdat statushouders in een afhankelijkheidspositie verkeren. Het bespreekbaar maken van deze kwesties is van groot belang voor een succesvol leerwerktraject. De externe coach kan vragen stellen die statushouders wellicht niet direct aan hun collega's of buddy/mentor binnen het bedrijf zouden stellen, zoals: welke collega's zijn leuk en welke niet, en waarom? Welke taken vind je leuk en welke niet, en waarom? Deze kleine details kunnen het verschil maken tussen slagen en falen in het traject van een statushouder.

1. COMMITMENT VAN DE BEDRIJFSTOP:

- De **werkgever** en **intermediair** overleggen de voordelen van leerwerktrajecten met de bedrijfstop en verkrijgen hun sterke commitment. De bedrijfstop committeert zich aan het creëren van breed draagvlak binnen de organisatie en voldoende steun en middelen voor het traject. Het delen van succesverhalen van vergelijkbare trajecten kan hierbij helpen.
- De **werkgever** betreft managers bij de uitvoering en toon concrete resultaten om hun betrokkenheid te vergroten.

2. VAKTAAL OP DE WERKVLOER:

- De **werkgever** biedt geïntegreerde taallessen op de werkvloer aan om taalontwikkeling van statushouders te bevorderen.
- De **werkgever** en de **taalopleider** integreren samen taallessen in het dagelijks werkproces om zo een praktische en motiverende leerervaring te creëren.

3. JOBCARVING:

- De **werkgever** identificeert de capaciteiten en mogelijkheden van statushouders en herstructureert taken binnen teams om statushouders met verschillende achtergronden en vaardigheden op passende functies in te zetten. De werkgever past functies en instapniveaus aan op basis van talenten van medewerkers voor een inclusieve en flexibele werkomgeving.

4. BEGELEIDING OP DE WERKVLOER (BUDDY):

- De **werkgever** implementeert een buddy-systeem waarbij bij voorkeur ervaren medewerkers of collega's met vergelijkbare achtergronden worden toegewezen als buddy voor **statushouders**, om hen te begeleiden en ondersteunen bij hun inclusie op de werkvloer.

5. INCLUSIEVE LEERCULTUUR EN CULTURELE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER:

- De **werkgever** zorgt voor bewustwording binnen het team en de organisatie over culturele diversiteit en de verschillen tussen statushouders en andere medewerkers.
- **Werkgevers** investeren in interculturele trainingen en workshops om medewerkers in staat te stellen effectief te communiceren en om te gaan met culturele diversiteit op de werkvloer. Werkgevers overwegen om hiervoor een **expertise partners** zoals [Language Partners/BBi Communication](#) in te schakelen om interculturele training te verzorgen voor managers en buddies.
- Managers en **buddies** volgen een interculturele training en passen de inzichten uit de training toe in hun dagelijkse interacties met statushouders, om zo een inclusieve en harmonieuze werkomgeving te creëren waarin diversiteit wordt gewaardeerd en benut.

6. EXTERNE JOB COACH:

- De **werkgever** zet een externe jobcoach in voor persoonlijke begeleiding van statushouders. Omdat de jobcoach extern is kan de statushouder ook bij de jobcoach terecht voor zaken waar de werkgever niet genoeg kennis van heeft en zaken die te vertrouwelijk zijn voor de werkgever.
- De **werkgever** werkt samen met **expertiseorganisaties** om toegang te krijgen tot professionele begeleiding (externe jobcoach) en ondersteuning voor medewerkers.



Foto: Adobe Stock

UITSTROOM EN NAZORG

In dit gedeelte van de handreiking staat de uitstroom en nazorg van statushouders na afronding van het leerwerktraject centraal. Nazorg is van cruciaal belang voor het waarborgen van duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van stabiliteit op lange termijn. Hieronder worden belangrijke **aandachtspunten** belicht die bijdragen aan een succesvolle uitstroom en nazorg van statushouders.

Nazorg gericht op duurzame uitstroom: Transitiehuis heeft korte lijntjes met werkgevers in de regio en houdt contact met kandidaten tot aan een aantal maanden in hun nieuwe baan. Zelfs als na een intake blijkt dat een kandidaat niet de juiste match is voor de gebouwde omgeving, kijkt Transitiehuis naar hun netwerk buiten hun sector om kandidaten naar anderen door te verwijzen. Hierbij kiest Transitiehuis voor stabiliteit op de lange termijn. Iets korte termijn zoals een uitzendbureau is niet duurzaam omdat de kandidaat uiteindelijk weer bij Transitiehuis of in de bijstand terechtkomt. Deze benadering onderstreept het belang van stabiliteit op lange termijn boven korte termijn oplossingen zoals uitzendwerk. Het volgen van kandidaten gedurende een half jaar na uitstroom is essentieel. Twee contactmomenten, waarbij statushouders worden ondersteund door jobcoaches en werkgevers worden geïnformeerd over de vaardigheden en behoeften van de statushouders, zijn aan te bevelen.

STAPPENPLAN UITSTROOM & NAZORG

1. BEMIDDELING NAAR WERK:

- De **intermediair en/of opleider** faciliteert actieve bemiddeling naar passende werkplekken voor statushouders die het leerwerktraject hebben voltooid. Dit omvat het verstrekken van informatie aan werkgevers over de vaardigheden en kwalificaties van de statushouder, evenals het ondersteunen van statushouders bij sollicitaties en integratie op de nieuwe werkplek.

2. NAZORG GERICHT OP DUURZAME UITSTROOM:

- De **intermediair en/of opleider** houdt na afronding van het leerwerktraject contact met de statushouder gedurende een periode van ten minste een aantal maanden, idealiter zes maanden. Dit contact omvat ondersteuning bij het behouden van werk en het oplossen van eventuele problemen die zich voordoen.



BIJLAGEN

BIJLAGE A.

BEROEPEN

Bij traditioneel bouwen en renovatie

Isoleerders/isolatiemonteurs (vooral voor na-isolatie)

Timmerlieden

Vloerenleggers

Dakdekkers

Metselaars

Glaszetters

Monteurs luchtbehandeling/ventilatiesystemen

Bij Industrieel / conceptueel bouwen

Operators, assemblagemedewerkers

Timmerlieden in de fabriek

Timmerlieden, prefab monteurs op de bouwplaats

Plaatsen en aansluiten zonnepanelen op huizen en gebouwen

Monteurs zonnepanelen (specifieke functie)

Elektriciens/Elektromonteurs (bredere functie)

Monteurs elektriciteitsnetten

Steigerbouwers

Warmte koude opslag

Boormeesters

Bronontwikkelaars

Warmtenetten aanleggen/gasnet aanpassen

Monteurs/leidingleggers gasleidingen

Monteurs warmtenetten

Infra algemeen

Grondverzetmachinisten/grondwerkers

Hulparbeiders grond-, weg en waterbouw

Stratenmakers

Warmtenetten

Loodgieters, installatie-/onderhoudsmonteurs CV/koelsystemen

Warmtepompen

Monteurs vloerverwarming (specifiek)

Monteurs/leidingleggers gas-/water

Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek

Elektrisch koken

Elektriciens/elektromonteurs

Keukenmonteurs

CHECKLIST - WEDERZIJDE ROLLEN, VERWACHTINGEN EN AFSPRAKEN

Het doel is om leerwerktrajecten voor statushouders in de sector gebouwde omgeving breder toe te passen en te verduurzamen om zo meer statushouders tot duurzaam en passend werk te leiden. Hoe kan dit SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) worden geformuleerd?

Doelstelling

► **Is het doel SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) geformuleerd?**

- Specifiek: Is het doel duidelijk omschreven en begrijpelijk voor alle betrokkenen?
- Meetbaar: Zijn er meetbare indicatoren om het succes van het doel te bepalen?
- Acceptabel: Is het doel haalbaar en acceptabel voor alle betrokken partijen?
- Realistisch: Is het doel realistisch binnen de gestelde tijd en middelen?
- Tijdsgebonden: Is er een duidelijke tijdlijn vastgesteld voor het bereiken van het doel?

Partijen en Verantwoordelijkheden

► **Zijn de vereisten en verantwoordelijkheden van elke betrokken partij vastgesteld?**

- Welke partijen zijn nodig om het doel te behalen?
- Welke rollen hebben statushouders, werkgevers en opleiders etc. in het traject?
- Wat wordt er van elke partij verwacht in termen van expertise, tijd en budget?

Trajectduur en Kosten

► **Is de duur van het traject bepaald?**

- Hoelang duurt elke fase van het traject (in maanden)?

► **Zijn de geschatte kosten van het traject vastgesteld?**

- Wat zijn de verwachte kosten voor de werkgever en andere betrokken partijen? Analyseer de kosten en baten voor werkgevers bij het deelnemen aan het leerwerktraject, inclusief investeringen, potentiële voordelen en rendement op investeringen.
- Wat zijn de potentiële opbrengsten en voordelen van het traject?

Canvas Rollen

► **Zijn voor onderwerpen 1-6, alle 3 deze vragen beantwoord?**

- Welke partijen zijn hiervoor nodig?
- Hoelang duurt dit (maanden)?
- Hoeveel kost dit?

ONDERWERPEN

1. **(Taal)ondersteuning:**
 - a. Wat verwacht de statushouder zelf en is dit realistisch?
 - b. Is er een taalbarrière en zo ja, hoe kan deze worden overwonnen?
2. **Extra begeleiding:**
 - a. Hoe wordt er gezorgd voor adequate ondersteuning gedurende het hele traject? Ook bijv. het opzetten van een vangnet is van groot belang om de kandidaten te ondersteunen en te begeleiden gedurende het hele traject.
 - b. Wordt er een buddy toegewezen aan de kandidaten?
3. **Werving & selectie:**
 - a. Zijn de criteria voor deelname aan het traject duidelijk gedefinieerd?
 - b. Hoe wordt de bekendheid van het traject vergroot om instroom te bevorderen? Bijv. het traject kenbaar maken bij gemeentes en leerwerkloketten? Zolang het voor werkmatchers onduidelijk is wat het initiatief behelst, is het voor hen lastig kandidaten te plaatsen. Laagdrempelige toegang tot trajecten, zoals via buurthuizen en taalcafés is van belang.
 - c. Is er een mogelijkheid tot jobcarving van een functie?
4. **Voortraject:**
 - a. Hoe wordt het leerwerktraject bijv. gecombineerd met inburgering? Zie hiervoor Voorschakeltraject.
5. **Leer- en werkcomponent:**
 - a. Wat zijn de mogelijke opbrengsten voor de kandidaat, zoals praktijkverklaringen of certificaten?
 - b. Wat zijn de mogelijkheden voor een taalcoach en een externe coach?
 - c. Wie wordt aangesteld als toegewijde projectleider die zich volledig inzet voor het traject. Deze persoon fungeert als het aanspreekpunt voor alle betrokken partijen en zorgt ervoor dat alle aspecten van het programma goed worden gecoördineerd en uitgevoerd. Een projectleider kan zo'n traject niet zomaar naast hun reguliere werkzaamheden doen. Het vergt echt tijd en aandacht.
6. **Matching en plaatsing:**
 - a. Hoe wordt de juiste match tussen kandidaten en werkgevers gemaakt?

Zie hiervoor de speciaal ontwikkelde canvas, dat op een overzichtelijke manier inzicht geeft in de belangrijkste onderdelen om een leerwerktraject voor statushouders op te zetten.

CHECKLIST LEVENSFASEBEWUSTE INTAKE:**Stel open vragen om de volgende aspecten te verkennen:**

- **Identiteit:** Wie is de kandidaat en wat zijn zijn/haar achtergrond en interesses?
- **Motivatie:** 'Wat wil ik' Wat drijft de kandidaat en welke doelen heeft hij/zij?
- **Capaciteiten:** 'Wat kan ik'. Wat zijn de vaardigheden en sterke punten van de kandidaat?
- **Werkervaring:** Welke ervaring heeft de kandidaat en hoe kan deze worden ingezet?
- **Talenten en competenties:** Wat zijn de unieke talenten en vaardigheden van de kandidaat? Vooral voor de doelgroep statushouders is zo'n dynamische intake belangrijk omdat het bij hen extra moeilijk is om hun talenten en motieven te achterhalen. Dit komt voornamelijk door taalbarrières, maar ook door cultuurverschillen, lager vertrouwen en het feit dat statushouders hebben moeten vluchten.
- **Diplomerings:** Welke diploma's heeft de kandidaat behaald en welke vaardigheden zijn daarmee verworven? Hou in gedachten dat de nadruk op gecertificeerde vaardigheden de waardevolle werkervaringen negeert. Het niet waarderen van eerdere werkervaringen belemmert de toegang van statushouders tot de arbeidsmarkt. Er moet niet gekeken worden naar een minimale certificering wat nodig is, maar werkgevers moeten kijken naar ontwikkelen en begeleiden en ze helpen naar certificering.
- **Leer- en werkstijl:** Op welke manier leert en werkt de kandidaat het liefst?
- **Sociaal netwerk:** Welke contacten en ondersteuningsnetwerken heeft de kandidaat?
- **Thuisituatie:** Wat zijn de omstandigheden en eventuele verplichtingen van de kandidaat buiten het werk? Verder stelt de achterliggende theorie over levensfasen degene die het interview doet in staat de statushouder beter te begrijpen. De theorie is dat werkzoekenden in verschillende levensfasen zitten en dat elke levensfase andere behoeftes op werk met zich meebrengt. Een statushouder verschuift vaak, vanwege het moeten vluchten, van levensfase. Zo kan iemand in het land van herkomst een mooie carrière hebben opgebouwd, dan zal diegene in Nederland opnieuw moeten beginnen. Dit vinden statushouders vaak lastig. Door in te gaan op hun leer- en werkbehoefte en door hen perspectief te bieden zal dit hen kunnen ontzorgen.
- **Inkomsten:** Wat zijn de financiële behoeftes en verwachtingen van de kandidaat?

► Cultuursensitiviteit en Taalbarrières:

- Toon begrip voor eventuele taal- en cultuurverschillen en bied ondersteuning indien nodig, zoals tolken of informatiemateriaal in verschillende talen.
- Neem de tijd om de kandidaat te helpen eventuele onduidelijkheden te verhelderen en te begrijpen.
- Voor statushouders is het belangrijk om rekening te houden met cultuurverschillen en taalbarrières tijdens het selectieproces. Door tolken in te schakelen en informatie beschikbaar te stellen in verschillende talen, kunnen deze hindernissen worden verminderd en kan een inclusief selectieproces worden bevorderd.

► Perspectief bieden:

- Bespreek de mogelijkheden voor groei en ontwikkeling binnen het traject en bied perspectief op lange termijn.
- Benadruk hoe het traject kan helpen bij het bereiken van de doelen en aspiraties van de kandidaat.

► Flexibiliteit en Empathie:

- Wees flexibel in het aanpassen van het traject aan de behoeften en omstandigheden van de kandidaat. Denk hierbij ook aan het combineren van het leerwerktraject met de inburgeringslessen.
- Toon empathie en begrip voor eventuele uitdagingen waarmee de kandidaat wordt geconfronteerd.

RANDVOORWAARDEN

Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden die zijn opgesteld worden als noodzakelijk beschouwd om de werkwijze van Transitiehuis Gelderland te laten slagen.

Hou het doel voor ogen

Het doel is om de deelnemer zelf te laten ontdekken wat de richting van zijn/haar loopbaan is en hier vorm aan te geven. Het bieden van houvast, duidelijkheid, eerlijkheid, oprechtheid en tijd zijn doorslaggevende factoren.

Oordeelloos luisteren

De kwaliteit van de werkwijze is afhankelijk van deze luistervaardigheden. Hiermee valt of staat het succes en zijn ze dus van doorslaggevend belang. Het beheersen van deze vaardigheden is een vereiste.

De structuur is het kunnen loslaten van de structuur

Elke deelnemer heeft een uniek verhaal wat ook zorgt voor diversiteit in de werkwijze. Flexibel omgaan met de structuur van de werkwijze is daarom belangrijk. Dit betekent dat de onderdelen en instrumenten van de werkwijze paraat moeten zijn wanneer deze bruikbaar ingezet kunnen worden. Dit kunnen herkennen is dus een belangrijke vaardigheid. De structuur die er altijd is, is als volgt:

- Huidige situatie
- Gewenste situatie
- Hindernissen
- Hulpbronnen

Randvoorwaarden waar normaliter niet aan gedacht wordt, maar wel besproken dienen worden:

- Rijbewijs tot beschikking
- Fiets tot beschikking
- Transport
- Kinderdagverblijf of een oppas tot beschikking
- Digitale vaardigheden
- Andere randvoorwaarden nodig voor het specifieke leerwerktraject

